



**SPÉCIAL CONGRÈS DE LA BAULE**

# Lorsqu'ils parlent de retraite complémentaire, nos conseillers sont uniques

Parce que votre carrière est unique, vous avez besoin de conseils uniques. C'est pourquoi 1000 conseillers retraite, spécialisés dans la retraite complémentaire AGIRC et ARRCO, vous accompagnent et vous aident à préparer votre dossier de retraite. Disponibles et accessibles, ils sont à votre écoute par téléphone au 0 820 200 189\* ou dans l'un des 100 centres d'information (CICAS) répartis dans toute la France. Vous pouvez également préparer votre retraite AGIRC et ARRCO en contactant votre caisse de retraite complémentaire.

Le numéro pour préparer votre  
retraite complémentaire

**0 820 200 189\***

\*0,09 € TTC la minute à partir d'un poste fixe

● RETRAITE COMPLÉMENTAIRE  
**agirc et arrco**  
Votre retraite, on y travaille

**Avec l'AGIRC et l'ARRCO, les groupes de protection sociale agissent pour votre retraite complémentaire**

• AG2R LA MONDIALE • AGRICA • APICIL • AUDIENS • BTPR • B2V • CGRR • CRC • HUMANIS • IGRC • IRCEM • IRCOM • IRP AUTO • KLESIA • LOURMEL • MALAKOFF MÉDÉRIC • PREMALLIANCE • PRO BTP • RÉUNICA



**Patrick POIZAT**  
Président



**Jean-Pierre THERRY**  
Secrétaire Général

Ce journal est consacré principalement au compte rendu de notre Congrès le XIV<sup>e</sup> du nom, qui s'est tenu à La Baule les 5 et 6 décembre 2012.

Auparavant, chers lectrices et lecteurs, l'ensemble du nouveau Conseil et l'Equipe au grand complet de la CFTC Cadres se joignent à nous pour vous présenter nos meilleurs vœux surtout de santé et pour vous et pour les vôtres. Que cette année soit remplie de joie et de prospérité dans l'ensemble de vos engagements tant personnels que familiaux pour cette année 2013.

Comme un Congrès est toujours l'occasion des bilans, mais aussi le temps de réaffirmer notre attachement à notre Confédération, nous avons souhaité aller plus loin dans notre démarche impulsée par Patrick POIZAT, il y a déjà 3 ans quand il précisait que l'UGICA CFTC bénéficie au sein de la Confédération d'un rôle très particulier de structure transverse.

Alors nous avons, lors de ce XIV<sup>e</sup> Congrès, à l'unanimité pris la décision de modifier nos statuts et donc pris l'appellation CFTC Cadres.

Nous n'avons bien sûr pas voulu nous éloigner de nos origines c'est pourquoi nous avons gardé l'appellation UGICA voici

donc notre nouvelle dénomination sociale :



Ce XIV<sup>e</sup> Congrès s'est déroulé dans la grisaille d'une situation économique complexe : montée perpétuelle du chômage, crise financière, crise économique avec pour effet immédiat plus de précarité, plus de pauvreté y compris pour les cadres eux aussi touchés de plein fouet. Cette situation entraîne pour conséquence une insatisfaction générale où chacun se sent traiter inégalement par rapport à son concitoyen et où il faut constamment réexpliquer les raisons de notre solidarité nationale.

C'est pourquoi plus que jamais la CFTC Cadres a réaffirmé pendant ces deux jours de travaux son attachement profond aux principes même de la morale sociale chrétienne, réaffirmé par notre Secrétaire Générale Pascale COTON à la tribune en conclusion de nos travaux.

Aux yeux de tous les participants, ce Congrès a été une réussite dans son intégralité. Si tel a été le cas nous le devons tout particulièrement à l'investissement personnel de chacun de nos salariés mais aussi à notre maître de cérémonie, Annick BRIAND qui a collaboré étroitement pour nous accueillir dans ces conditions parfaites. Nous remercions également ATLANTIA pour nous avoir accompagnés durant toute cette année de préparation.

La nouvelle équipe CFTC Cadres remercie aussi chacun des participants pour leur investissement, leur participation, car sans eux, et sans nos nombreux partenaires qui ont été à la hauteur de notre événement, notre XIV<sup>e</sup> Congrès n'aurait pas été une réussite.

Alors merci à chacun de vous, bon courage pour les 4 ans à venir et sachez que nous nous sommes déjà remis activement au travail.

Bien à vous toutes et tous et encore très bonne année 2013. ■

## SOMMAIRE

- 3 Edito
- 4 Plan d'Epargne
- 6 Nouveaux statuts
- 7 Rapport d'activité
- 12 Photos du Congrès
- 15 Organigramme du Bureau
- 16 Composition du Conseil
- 17 Intervention de Bernard IBAL
- 19 Intervention du Président
- 21 Intensification du travail des Cadres
- 23 Formations 2013



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





## *PEE et PERCO : avec l'aide de l'expert-comptable du CE, savoir les décrypter et les négocier*

**Une fois par an, le Comité d'entreprise peut se faire assister par un expert-comptable pour procéder à l'examen des comptes annuels. Le champ de cette mission concerne de façon large « tous les éléments d'ordre économique, financier ou social » et son objectif vise la « compréhension des comptes et l'appréciation de la situation de l'entreprise ». Dans ce cadre, un examen et un diagnostic du Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) et du Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO) peuvent être réalisés.**

Lors d'une mission d'examen des comptes annuels d'une entreprise, le champ d'investigation de l'expert-comptable du CE couvre non seulement les aspects économiques et financiers de l'entreprise mais aussi la situation sociale et la gestion des ressources humaines. Dans ce cadre, les élus demandent souvent de réaliser une analyse des rémunérations, augmentations individuelles et promotions. Il est moins fréquent de voir figurer parmi les axes de mission possibles l'analyse des plans d'épargne d'entreprise, PEE et PERCO, qui constituent pourtant des éléments périphériques de rémunération non négligeables.

Ces plans d'épargne bénéficient en effet d'un cadre incitatif à la négociation.

Ainsi, la mise en place d'un PEE, par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, est obligatoire pour les entreprises ayant conclu un accord de participation après 2006. Des négociations en vue de la mise en place d'un PERCO doivent également être ouvertes dans les entreprises disposant d'un PEE. L'ouverture de négociations en vue d'un PERCO étant également possible dans les branches, il conviendra pour les élus et négociateurs de vérifier si leur entreprise relève d'une branche dans laquelle un accord a été signé.

Du côté de l'employeur, l'abondement de l'entreprise est déductible du bénéfice imposable et non soumis aux cotisations sociales et taxes, hors forfait social (passé à 20% au cours de l'année 2012) et, depuis 2013, hors taxe sur les salaires pour les entreprises qui y sont assujetties. Pour les salariés, les sommes sont exonérées de l'impôt sur le revenu. En revanche, elles demeurent soumises à la CSG et à la CRDS.

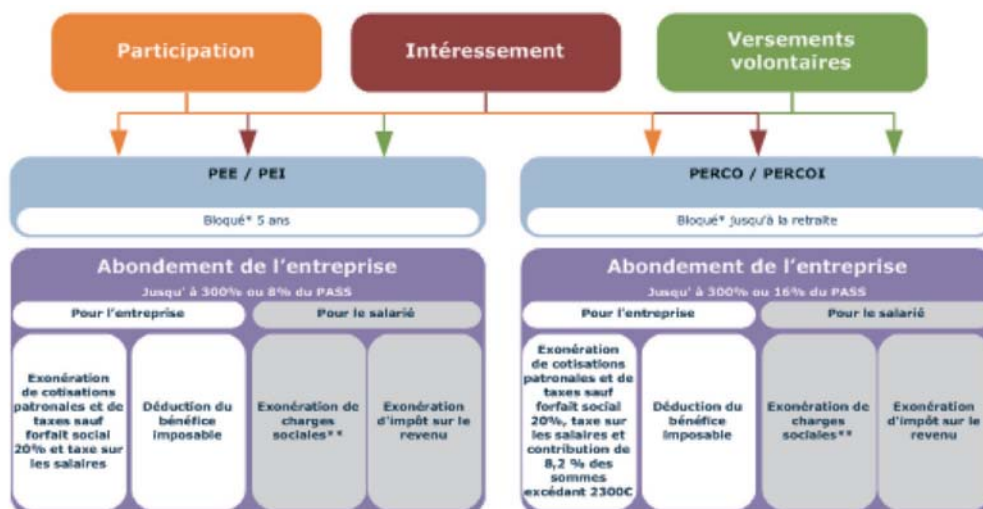
PEE et PERCO font donc souvent partie du paysage des propositions des entreprises en matière d'épargne salariale. Autant bien en connaître les mécanismes afin de savoir les décrypter auprès des salariés ou, en cas de négociation d'accord, afin d'améliorer les dispositifs.

### **PEE et PERCO en quelques mots**

Le PEE est un système d'épargne permettant aux salariés de participer, avec l'aide de l'entreprise, à la constitution d'une épargne (sous la forme d'un portefeuille de valeurs mobilières), alimenté notamment, du côté salarial, par des versements volontaires et le reversement des sommes issues de la participation et de l'intéressement. Le PEE peut prévoir un « abondement » par l'employeur de tout ou partie des sommes versées par les salariés. Cet abondement est toutefois limité à trois fois le montant des versements du salarié et 8% du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS)<sup>9</sup>, soit 2 962,5. Les sommes considérées sont, au même titre que la participation, indisponibles pendant une durée minimale de cinq ans, hors cas de déblocage prévus par la loi.

Les versements des salariés aux plans d'épargne d'entreprise (PEE + PERCO) auxquels il participe sont limités à 25 % de leur rémunération annuelle brute ou 25 % du PASS pour les salariés n'ayant perçu aucune rémunération au cours de l'année précédente.

## L'abondement aux plans d'épargne : avantages sociaux et fiscaux



PASS : Plafond annuel de la sécurité sociale (37 032 euros en 2013); \*hors débloquages anticipés; \*\*hors CSG-CRDS

Le PERCO permet aux salariés de l'entreprise de se constituer une épargne en vue de leur retraite sous forme de rente et/ou de capital.

La plupart des dispositions du PEE s'appliquent pour le PERCO (voir graphique). A noter que les salariés ont le choix au minimum entre trois OPCVM présentant des profils d'investissement différents.

Comme pour le PEE, l'alimentation du PERCO peut se faire notamment par versements volontaires d'une partie du salaire, de l'intéressement, de la participation, par transfert des sommes issues d'un PEE. Un ancien salarié peut continuer à effectuer des versements sur le PERCO sauf s'il bénéficie dans la nouvelle entreprise d'un dispositif analogue. L'abondement effectué par l'entreprise est limité à 16 % du PASS et le triple de la contribution au PERCO du salarié.

L'épargne placée sur un PERCO est bloquée jusqu'au départ à la retraite, sauf cas de déblocage anticipé. À cette date, elle est disponible sous forme de rente ou de capital en fonction de l'option choisie.

### Quels salariés profitent de ces dispositifs ? Comment les améliorer ?

Les versements au PEE et plus encore ceux réalisés au sein d'un PERCO supposent une capacité à investir au bénéfice

du Plan. L'abondement de l'employeur se faisant à concurrence des sommes versées par le salarié, ces systèmes profitent structurellement davantage à ceux dont la capacité d'investissement est supérieure, soit les plus fortes rémunérations. Dans certains accords, il est prévu que l'employeur abonde non seulement les versements prélevés sur les salaires, mais aussi les sommes issues de l'intéressement et de la participation : les salariés ne pouvant pas toujours amputer leur salaire au bénéfice d'un PEE ou d'un PERCO, tous gardent ainsi la possibilité de verser ces sommes et de bénéficier des avantages du Plan.

Afin de favoriser les premiers euros investis, les accords pourront prévoir des formules de calibrage de l'abondement plus incitatives aux premières tranches.

Pour se familiariser avec ces systèmes ou proposer des axes d'amélioration, l'aide de l'expert pourra être sollicitée dans le cadre de l'examen des comptes annuels de l'entreprise. Il pourra notamment avoir accès à certaines informations et nourrir un diagnostic en vue de permettre aux élus de se faire leur propre point de vue et de formuler des propositions. ■

**Nathalie VIEL PETROT**

[n.petrot@ethix.fr](mailto:n.petrot@ethix.fr)

site internet : [www.ethix.fr](http://www.ethix.fr)

<sup>1</sup> art. L 2325-35 du Code du Travail

<sup>2</sup> art. L 2325-36 du Code du Travail

<sup>3</sup> Le montant du PASS est fixé à 37 032€ en 2013

# *Modifications des Statuts votées à l'unanimité lors du Congrès de La Baule les 5 et 6 décembre 2012*

Cicéron disait « nous sommes esclaves des lois pour pouvoir être libre ». De manière comparative, les organisations syndicales se doivent d'avoir des statuts très précis et de s'y soumettre afin de pouvoir rester indépendantes et libres (les statuts d'un syndicat représentant l'ensemble des règles internes applicables).

Dans ce cadre et suivant ce précepte, l'ancienne « UGICA-CFTC » avait à cœur de lancer une grande réflexion entre les Fédérations et les instances dirigeantes de celle-ci afin d'aboutir à une réforme profonde et moderne de nos statuts avec, à la clef, la volonté affichée de les simplifier en les ordonnant de manière plus cohérente.

Le but de ces modifications a d'ailleurs été compris et largement assimilé par les congressistes qui ont votés pour nos nouveaux statuts à l'unanimité.

Les modifications entreprises sur les statuts sont de deux sortes : les modifications concernant la forme du texte et celles concernant le fond du texte.

## **Les modifications de forme**

La forme de nos statuts a été modifiée structurellement afin de permettre une lecture simplifiée et donc une meilleure compréhension de ces derniers. Les articles ont fait l'objet d'un « rangement » dans des chapitres qui sont nommés en fonction du regroupement d'articles effectué. Pour exemple, les articles 1 à 5 ont été rangés dans un chapitre 1<sup>er</sup> concernant les « principes et but de l'Union ».

Mais la CFTC Cadres a choisi de pousser la refonte encore plus loin : des sous-divisions ont été rajoutées dans les chapitres. Le Chapitre II est sous divisé de façon à ce que chaque instance dirigeante soit identifiée lisiblement : le Conseil d'Administration, Le Bureau et enfin le Congrès.

Enfin et toujours dans ce même souci de clarté des statuts nous avons donné un nom à chacun des articles. L'article 9

par exemple s'appelle maintenant « fonctionnement du Congrès ». De même certains articles ont fait l'objet d'une sous division afin d'identifier plus simplement ceux-ci.

## **Les modifications de fond**

Plusieurs modifications de fond ont été apportées pour assurer un meilleur fonctionnement des instances de direction et pour clarifier les règles applicables.

Deux de ces modifications sont particulièrement importantes et il faut apporter un éclairage.

La première mesure concerne la dénomination sociale de notre Union. En effet, depuis sa création, notre Union avait pour dénomination sociale « Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Assimilés » (UGICA-CFTC). Cette dénomination montrait que l'Union était dédiée aux cadres mais aussi aux autres types de professions qui sont assimilés légalement à ce statut. Notre action étant transverse, il était important de préciser dans notre dénomination l'intégralité des personnes concernées.

Maintenant que la fonction de l'UGICA-CFTC est connue de tous grâce à nos actions syndicales et à nos publications, il fallait que le nom de notre Union soit lisible de tous. C'est pourquoi le Congrès a accepté à l'unanimité de renommer l'UGICA et de l'appeler « CFTC Cadres » permettant ainsi une reconnaissance immédiate par chacun de nos interlocuteurs.

La deuxième mesure importante concerne la durée de mandat des instances dirigeantes de notre Union, le mandat donné au Congrès étant jusque là de trois ans. Il passera dorénavant à quatre ans pour devancer la future réforme confédérale prévoyant cette mesure. Ainsi il n'y aura pas de décalage entre les changements de mandature de notre Union par rapport aux changements confédéraux. ■

## Introduction du rapport d'activité



Tous les trois ans, au même rythme que notre Confédération, se tient le Congrès de notre Union, le 14<sup>e</sup> du nom pour être précis.

C'est donc l'occasion pour votre Secrétaire Général, de vous inviter à regarder dans le rétroviseur. C'est aussi le moment de se projeter dans l'avenir, afin d'aller de l'avant, de ne pas dévier de la direction que nous nous sommes fixée de longue date et que nous avons réaffirmé et réactualisé à Reims en 2009.

J'assumerai ce qui à mes yeux n'a pas forcément été à la hauteur de nos espérances. Mais un Congrès c'est aussi cela si nous voulons aller de l'avant. Entre nous il n'y a pas de tabou, il n'y en a d'ailleurs jamais eu pendant cette mandature.

Je me souviens des propos tenus par Jean BORNARD à l'ouverture d'un Congrès Confédéral, alors que je n'étais encore qu'un jeune syndicaliste. Cet ancien Président de la CFTC affirmait avec des mots simples, mais ô combien réalistes : « un Congrès CFTC c'est avant tout votre Congrès, c'est vous qui en avez fait l'actualité par vos actions au quotidien, c'est un moment de convivialité, de fraternité dans l'esprit qui anime la CFTC, dans le respect de la morale sociale chrétienne ».

C'est pour cela que dès à présent vous comprenez bien que notre rapport d'activité n'est pas celui du Secrétaire Général, mais le vôtre et c'est réellement un honneur et un plaisir pour moi de vous le présenter avec ses nombreux points forts, mais aussi avec quelques imperfections.

Comme le travail de notre équipe est plural et comme chacun maîtrise son propre domaine d'interventions, je tenais à ce que tous les rédacteurs de ce rapport d'activité soit présent lors de la présentation. C'est eux qui ont fait l'actualité, qui ont été au cœur des missions, qui nous ont représentés et qui ont pris les décisions qui s'imposaient :

Isabelle SANCERNI pour le dossier APEC

Claire ETINEAU pour le dossier EUROCADRES

Clémence CHUMIATCHER pour le Portage Salarial

Patrick POIZAT pour le dossier protection social

Jean LOISEL pour le dossier CESI

Hervé COPPIER pour la Commission des Titres d'Ingénieur

Jean-Pierre THERRY pour la formation professionnelle



## Les points forts du rapport d'activité :

### 1. FONCTIONNEMENT DE L'UGICA

#### Le personnel :



#### Comment fonctionnons-nous aujourd'hui ?

Avec deux salariées :

- Une employée Marie DUBREUIL MINHOTO
- Une cadre Secrétaire Nationale - Juriste Clémence CHUMIATCHER

Une stagiaire en 2<sup>e</sup> année de master de droit social :

- Tracy JANSON (depuis le 14 mai 2012)



### 2. APEC



- ▶ L'Accord National Interprofessionnel APEC du 11 juillet 2011 a permis de préciser les missions de l'APEC au regard du droit de la concurrence :

- Les missions dans le cadre d'un service d'intérêt économique général,
- Les missions non marchandes hors du cadre d'intérêt économique général de l'APEC,
- Les activités lucratives exclues du périmètre du service d'intérêt économique général).

- ▶ Convention de mandat finalisée en mars 2012 en conformité avec les règles communautaires d'encadrement des aides d'état et reprenant les missions dévolues à l'APEC et leur séparation respective.
- ▶ Extension de l'accord de juillet 2011, le 31 juillet 2012, le rendant ainsi obligatoire pour tous les employeurs et salariés compris dans son champ.

### 3. AGIRC



- ▶ Un accord a été signé le 18 mars 2011 relatif aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO-AGFF. Les dispositions principales des accords précédents ont été reconduites : valeur du point, salaire de référence, AGFF, pas d'abattement pour le « taux plein » jusqu'en 2018 pour les retraites liquidées dans le respect des règles de la CNAV.
- ▶ Dans ce même accord certaines dispositions ont été revalorisées : dès 2011, les pensions AGIRC se sont vues augmenter de 0,41% et les retraites de l'ARRCO de 2,11% (alignement des deux rendements).
- ▶ Contentieux sur les majorations familiales devant le Conseil d'Etat : à partir de 2012, pension majorée de 10% à partir de 3 enfants nés ou élevés (alors que l'ancien dispositif permettait un cumul jusqu'à 24% de majoration) : Cette décision est responsable puisque la mesure s'inscrit dans un accord global dont le but est de revaloriser complètement la pension des salariés (y compris celle des plus modestes)

## 4. EUROCADRES



Le Comité de liaison intersyndicale Eurocadres en France est actuellement présidé par Claire ETINEAU (Le premier Président d'Eurocadres était Bernard IBAL).

Les membres fondateurs sont l'UGICA-CFTC, FO-Cadres et la CFDT-Cadres, rejoint ensuite par l'UGICT-CGT.

### LES MISSIONS D'EUROCADRES :

- ▶ Réseau d'échanges
- ▶ Développement du dialogue social
- ▶ Développement et reconnaissance des compétences et qualifications
- ▶ Conditions de mobilité, emploi, temps de travail, gestion du stress
- ▶ Création du réseau Eurocadres des femmes Managers en 1999
- ▶ Construction d'un modèle européen de management et de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) en 2002

## 5. PORTAGE SALARIAL



Définition : c'est une relation de travail tripartite, 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 celle-ci lui fasse un contrat de travail, lui garantissant de ce fait le statut protecteur de salarié.

Accord du 24 juin 2010 : c'est un exemple de dialogue social très réussi puisque en plus de la CFTC trois organisations syndicales l'ont signé (CFE-CGC, CGT, CFDT) et par PRISME du coté employeur.

L'accord n'est toujours pas étendu en raison du blocage de l'IGAS qui considère que les non-cadres ne peuvent pas être exclus du principe de portage (en dépit de la jurisprudence).

Victoire par rapport à l'UNEDIC : de nombreuses batailles juridiques où l'UGICA CFTC a aidé les portés (que l'UNEDIC refusait d'indemniser en période de chômage) et a eu gain de cause en raison de la présomption de salariat établie par la loi. Ces procès ont conduit à une circulaire UNEDIC mettant en œuvre l'indemnisation des portés.

## 6. LA COMMISSION DES TITRES D'INGENIEUR



### Mission d'Hervé COPPIER :

- ▶ Représentation de l'UGICA-CFTC à la CTI parmi les 32 membres de la CTI créée en 1934 par une loi.
- ▶ Participation à 26 plénières depuis nomination en juillet 2010
- ▶ Réalisation de 20 jours de missions : 8 écoles comprenant 38 formations ou spécialités au sens CTI avec 13 sites géographiques différents
- ▶ (A noter le cas particulier du CNAM fort de 55 spécialités dont 14 auxquelles j'ai participé en tant que rapporteur principal adjoint)
- ▶ Rédaction de 3 rapports en tant que rapporteur principal
- ▶ 2 nouveaux audits à venir CNAM Angoulême et Ecole d'ingénieurs université Diderot Paris 7

- ▶ Préparation en Février du nouveau Périodique Ouest à Rouen Zone Normandie-Bretagne-Centre

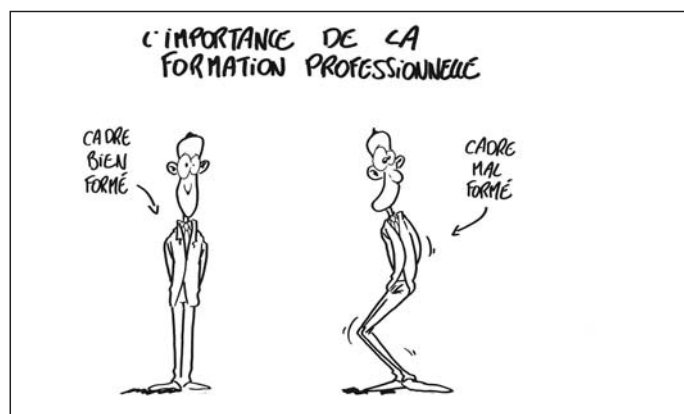
## 7. FORMATIONS SYNDICALES

**En 2010** – 8 formations dont 3 en partenariat avec la participation de 130 stagiaires

**En 2011** – 3 formations pour 44 stagiaires  
(3 autres formations prévues n'ont pas pu être réalisées suite au départ de Simon DENIS)

**En 2012** – 3 formations juridiques avec la présence de 48 stagiaires  
(Malheureusement nous n'avons pas eu de formation financée par le FONGEFOR)

## 8. LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE



### Dépense globale FPC & apprentissage

Loi de finances 2012

**31,3 milliards € en 2009** 1,6% du P.I.B (+4,1% / 2008)

▶ **Dont 6,4 milliards € gérés par les partenaires sociaux (OPCA)**

- ▶ Entreprises : 13 milliards € (41% dépense globale) +1,3%/2008
  - Taux de participation moyen des entreprises : 2,9% de la masse salariale
- ▶ Etat : 5 milliards € (16% dépense globale) +4%/2008
- ▶ Régions : 4,4 milliards € (14% dépense globale) +4,5%/2008
- ▶ Autres administrations, Unédic & Pôle emploi : 1,7 milliard € (6% dépense globale) +24%/2008
- ▶ Fonction publique (Etat, territoriale, hospitalière) : 6,1 milliards € (19% dépense globale) +7%/2008
- ▶ Ménages : 1,1 milliard € (4% dépense globale) -5%/2008

## 9. LA COMMISSION NATIONALE DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE



Le RNCP est un cadre intégrateur qui répertorie l'offre de certification professionnelle de formation initiale, continue émanant de l'enseignement scolaire, enseignement supérieur, tant du service public que privé.

Le RNCP, dont la construction constitue le premier cercle de mission de la CNCP, met aujourd'hui à la disposition du grand public et des professionnels toutes les certifications professionnelles (diplômes, titres à finalité professionnelle, ainsi que CQP créés par des branches professionnelles ayant valeur nationale) PLUS DE 7 000 CERTIFICATIONS y sont accessibles.

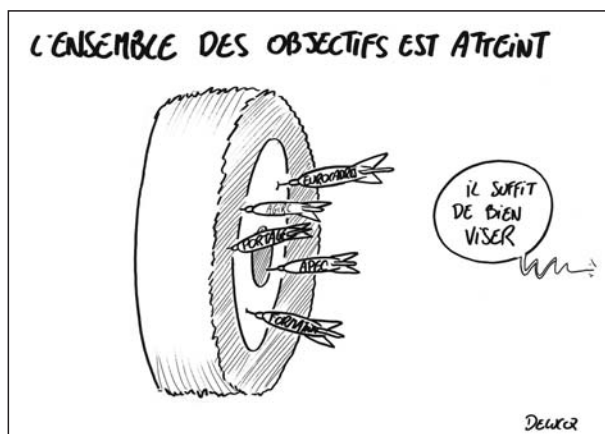
## 10. CESI

**Le CESI (Centre des Etudes Supérieures Industrielles)** a été créé en 1958. C'est un **groupe d'enseignement supérieur et de formation professionnelle**, spécialisé dans la formation des cadres, agents de maîtrise, ingénieurs, techniciens et experts métiers.

Ses **formations, titres et diplômes**, sont accessibles par l'alternance, l'apprentissage, la formation continue, la VAE et en formation initiale.

Son **Conseil d'Administration** est composé paritairement de représentants de l'UIMM, MEDEF, grandes entreprises et des cinq organisations syndicales représentatives des cadres. ■

## En conclusion du rapport d'activité...



**E**n conclusion, il est temps de se demander si nous avons répondu à toutes vos attentes et à toutes les attentes des cadres en général. En effet, notre rôle étant principalement dédié à l'aide de nos adhérents, il est temps de se poser l'ultime question : notre bilan est-il satisfaisant en corrélation avec les attentes que les adhérents ont de notre Union ?

Il serait difficile de dire que la réponse est positive à 100% sinon cela signifierait que notre équipe ne voit aucun changement, ni aucun chantier important à mettre en place dans les années à venir et que tout est parfait en l'état.

Notre rapport d'activité montre bien en lui-même le chemin parcouru lors de cette mandature, les actions accomplies et celles qu'il reste à accomplir. En ce qui concerne les actions accomplies, le bilan est excellent, les actions tournées vers les cadres sont de plus en plus nombreuses (les formations et les conseils juridiques, l'APEC, l'AGIRC, le portage salarial, Eurocadres etc. ...) et ne vont pas s'arrêter en si bon chemin. En plus de ces actions et pour les compléter, de nouveaux groupes de travail seront mis en place pour parachever les outils à la disposition des cadres.

En outre, pendant cette mandature, nous avons fait en sorte de valoriser le capital humain afin de permettre à chaque cadre de s'épanouir tant dans sa vie professionnelle que dans sa vie privée et de pouvoir compartimenter les deux comme il se doit. Et c'est bien sûr là qu'est le véritable enjeu : promouvoir la personne dans un contexte de mutation du marché du travail et d'environnement économique peu propice.

Isabelle SANCERNI, notre ancienne Présidente, dans son discours d'ouverture du dernier Congrès tenu à Reims, précisait que « l'UGICA-CFTC était plus que jamais à l'écoute de ses mandants, plus que jamais attentive à l'évolution du monde des entreprises, qui a profondément changé au cours des vingt-cinq dernières années, la place des salariés dans notre société et parmi eux les cadres, ayant été profondément modifiée. » Cette citation exprime parfaitement le contexte dans lequel le cadre évolue quotidiennement et les problèmes qu'il rencontre dans sa vie professionnelle. De même cette citation montre bien qu'il faut non seulement agir auprès des salariés mais surtout agir au plus près d'eux à savoir dans leurs entreprises. C'est pourquoi la CFTC Cadres avait décidé et continue ce choix, d'être au cœur de l'action dans les entreprises et d'être le fer de lance des idées de la CFTC.

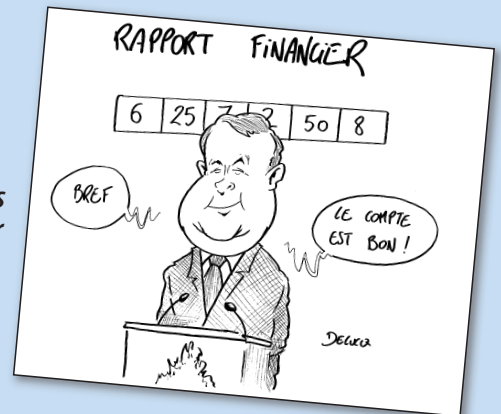
Enfin, si notre bilan en lui-même est bon, on ne peut pas oublier que la situation de l'emploi en France est en grande difficulté. Or, on ne peut se satisfaire de la dégradation continue de l'emploi et de l'augmentation du chômage qui est inacceptable.

Alors dès maintenant, « contre vent et marée prenons nos vies en mains », accompagnons les projets confédéraux - sans renier à notre spécificité de CFTC Cadres - en résistant, en innovant et surtout en convainquant. C'est tous ensemble sans faille que nous ferons mentir nos détracteurs qui nous croient déjà mort. Qu'ils le sachent ! La CFTC est bien vivante. Nous le démontrons par le nombre accru de participants à ce Congrès, plus qu'il y a 3 ans et qui montre l'intérêt croissant pour nos idées. ■

*Mercredi 5 décembre 2012*



Intervention de Jean-Michel TESSIER,  
Président UR Pays de Loire



Jean Loisel, Trésorier de la CFTC Cadres  
nous présente le rapport financier



Pendant toute cette journée nos travaux  
ont été illustrés par Xavier Delucq



La salle a été pendant ces deux journées  
très attentives aux débats



Nous remercions grandement nos nombreux  
partenaires pour leur présence

*La journée s'est terminée  
par la 1<sup>ère</sup> réunion  
du Conseil nouvellement élu*



*Jeudi 6 décembre 2012*



*Intervention de Pascale COTON,  
Secrétaire Générale Confédérale*

*Repas du jeudi midi*



**Table ronde sur la protection sociale et les retraites**

Animée par Patrice LE ROUE journaliste

Avec la participation de :

Christiane THERRY - ancienne déléguée générale de Famille de France et membre du Conseil Economique, Social et Environnemental au titre de l'UNAF.

Laurent RABATE - ancien magistrat à la Cour des Comptes, Directeur de la Protection Sociale à l'UIMM.

Patrick POIZAT - Président de la CFTC Cadres et Secrétaire Général adjoint de la Confédération en charge de la Protection Sociale et des retraites

### Table ronde sur l'emploi et la formation professionnelle

Animée par Frédéric GARDIN directeur du développement de Sextant Expertise

Avec la participation de :

Jérôme GIUDICELLI - Directeur adjoint du cabinet du Ministre Thierry REPENTIN (Ministre délégué à la Formation professionnelle et à l'Apprentissage)

Alain PERRONNEAU - CGPME, Trésorier du Fond Paritaire pour la Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)

Jean-Pierre THERRY - Secrétaire Confédéral en charge de la formation professionnelle continue et de la GPEC, également Trésorier du FPSPP.

Bernard HERVAULT - Vice-président du FONGECIF et AGEFOS Pays de Loire, Membre du Conseil Economique, Social et Environnemental régional en charge de la commission formation.



La troupe Strollad an Tour-Iliz  
nous a présenté le spectacle  
« Parlez-moi d'amour »



Dîner de clôture du Congrès

# Élu au Congrès de La Baule 5 et 6 décembre 2012

## BUREAU



**Jean-Pierre THERRY**  
Secrétaire Général



**Patrick POIZAT**  
Président



**Jean LOISEL**  
Trésorier



**Gilles POUZIN**  
Secrétaire adjoint



**Brigitte DE CHATEAU THERRY**  
Secrétaire adjointe



**Gérard MICHOU D**  
Vice-président



**Geneviève IMENEURAET**  
Vice-présidente



**Karine VIAL MONTPELLIER**  
Trésorière adjointe



**Bernard HAYAT**  
Membre



**Véronique JENNY**  
Membre



**Bernard POISSON**  
Membre

## *Membres du Conseil*



Didier BRAULT  
Postes et Télécommunications

Valère JUNG  
Métallurgie

Béatrix BUGNICOURT  
Santé et Sociaux

Denis LEFEBVRE  
FAE

Jean-Pierre CABOT  
PSE

Bernard LESNE  
Agriculture

Bernard CHEVAL  
Postes et Télécommunications

Yves MISSAIRE  
UNAR

Jean-Marc COLLET  
PSE

Frédérique PRIVAT  
FESEP

Thierry DOUINE  
FGT Transports

Jacques SIEBERT  
CMTE

Claire ETINEAU  
Agriculture

Tamou SOUARY  
PSE

François FERSING  
Banques

Patrice VAUDRY  
Métallurgie

Joël FRANCOIS  
Banques

Jean-Michel VERGNES  
CSFV

Christian JEAN-JACQUES  
CSFV

Onno YPMA  
CSFV

## *Intervention Bernard Ibal fin de Congrès*



**« C'est un honneur pour un Président d'honneur d'avoir à faire la synthèse de ce Congrès qui de l'avis de tout le monde s'est fort bien déroulé dans le fond comme dans la forme »**

**Les points forts des tables rondes :**

### **1<sup>re</sup> idée forte : la responsabilisation**

Pendant les deux tables rondes ce thème de rebonds a souvent été évoqué. Cela signifie le pouvoir d'être le pilote de son propre parcours. Nous avons vécu toute une période de 1990 à 2010 où les salariés y compris les adhérents de la CFTC se sont sentis perdus dans la société. Nous n'avions alors plus prise sur notre vie professionnelle et privée car elles dépendent l'une de l'autre. Depuis 1 ou 2 ans l'idée d'une reprise en main de sa propre vie est mise en avant. Avec par exemple la mise en place du compte individuel de formation, qui permet de reprendre en main une vie qui nous avait échappé. Dans beaucoup de cas il s'agit de personnes qui n'ont pas vraiment réussi leurs études et qui se retrouvent sans aucun ou avec peu de bagages. Nous CFTC, avons eu cette idée depuis longtemps avec le chèque formation dont le montant en heures de formation est inverse du niveau de diplôme qu'on n'a pu atteindre. Le représentant du Ministre a lui parlé de responsabiliser les partenaires sociaux sur leur cœur de métier en veillant à croiser les compétences et les responsabilités de chacun. Jean-Louis Deroussen nous a dit qu'il faudrait faire un peu de pédagogie

pour que les salariés se prennent en charge, pour qu'ils fassent la différence entre ce qui est utile et ce qui est vital. L'idée principale est bien de dire : « responsabilisons les gens qui de plus ne demandent que ça ». Comme la CFTC l'indiquait lors de son dernier Congrès de Poitiers les salariés ont le désir de reprendre en mains leur vie.

Il a été demandé comment faire pour transmettre à l'autre génération ? Le représentant de la CGPME a répondu en toute franchise sur ce point en expliquant qu'actuellement c'est impossible, qu'il faut attendre la génération suivante qui s'adapte mieux et qui est plus avide de connaissances. Malheureusement la mauvaise (ou la non) transmission des connaissances (surtout dans les PME) est un problème important source de chômage. Cette franchise fait partie de la responsabilisation car ce n'est pas facile pour un élu patronal de dire : « vous savez mes adhérents ne sont pas très bons, ceux qui vont arriver sont meilleurs ».

### **2<sup>e</sup> idée forte : la sauvegarde, voire la promotion du modèle social français.**

Le patronat évoque l'idée que non seulement la politique familiale mais aussi l'ensemble de la protection sociale française peut être un handicap pour l'entreprise via le coût du travail, le Gouvernement parle donc d'instaurer une TVA sociale. Mais la réelle alternative n'est pas de baisser la protection sociale pour augmenter la compétitivité, cela ne sera jamais une réalité arithmétique. Le représentant de l'UIMM nous a parlé de l'exemple de l'Allemagne qui a fortement réduit le coût du travail car elle n'a pas de politique

familiale. La réelle et meilleure solution serait plutôt d'inciter fortement l'Allemagne (ce que demande grandement les habitants) à avoir la même politique familiale que la France afin d'avoir le même coût du travail. La France a la meilleure politique familiale du monde, ce secteur nous est envié. Pour rappel la politique familiale n'est pas faite pour corriger les inégalités sociales mais pour aider les familles nombreuses. Alors faut-il remplacer les cotisations par une TVA ? Il est du devoir de l'entreprise de prendre en compte le salarié dans sa globalité. Il faut que l'entreprise se sente responsable de la santé de ses salariés avec l'assurance maladie, de sa famille avec les allocations familiales, responsable de sa vie avec les retraites... en bref responsable de l'homme intégral et pas seulement de sa force de travail.

### 3<sup>e</sup> idée forte : l'importance de l'enseignement social chrétien

Le bien commun n'est pas l'intérêt général, tous deux sont l'effort collectif de tous pour le bonheur de tous, mais la grande différence c'est que le bien commun veut le bonheur de tous en fonction de la vocation et des désirs de chacun. Concernant le thème de la subsidiarité et des corps intermédiaires, le Gouvernement précédent avait eu le culot de nous dire : « que les corps intermédiaires ne servent à rien, que la formation professionnelle est très mal faite par les partenaires sociaux, qu'il fallait donc la confier à l'Etat ». A la CFTC, nous sommes pour la subsidiarité, pour le fait que les partenaires sociaux soient en charge de la formation professionnelle. La CFTC Cadres a toujours été un laboratoire

d'idées et depuis longtemps a mis en avant la notion de travaux à rentabilité différée. C'est le cas par exemple pour la formation professionnelle qui est rentable sur le moyen ou long terme.

Le rapport d'activité exposé par Jean-Pierre ressemble réellement à un rapport d'orientation car il est une dynamique et se projette vers l'avenir. Il n'y a pas que les entreprises qui économiquement doivent innover, c'est aussi le rôle des syndicats. Pascale COTON a d'ailleurs mentionné une idée nouvelle de la CFTC : « le contrat social de mandature » qui un peu comme au Pays-Bas, au moment de l'élection d'une nouvelle assemblée, le gouvernement, se rassemble avec les partenaires sociaux et l'ensemble de la société civile afin de voir vers où on peut aller. Le Gouvernement a un peu repris cette idée avec la réunion du mois de juillet sur le nouveau contrat social, mais les décisions sont prises unilatéralement par le Gouvernement (certes après concertation). La CFTC souhaite l'instauration d'un « contrat social de mandature » (avec l'Etat) qui va dans le sens d'un « comité permanent paritaire du dialogue social » (avec le patronat). Ce Congrès a donc été plus que satisfaisant, totalement fidèle à ce que nous sommes à la CFTC Cadres et à la CFTC. Les interventions étaient totalement dépaysantes contrairement à l'actualité nationale qui traite surtout des marchés financiers, de la note de la France, de l'endettement... c'est-à-dire de fric. Nous, nous n'avons parlé que du capital humain sans jamais faire allusion à ces grandes transactions qui font peur et qui effectivement aujourd'hui frappent notre planète. Je dirais que durant ces deux jours nous avons peut-être été sur une autre planète et souhaitons que cette autre planète s'appelle prochainement la Terre. Merci. ■

CADRES-CFTC

N° 131 – Trimestriel décembre 2012.  
Revue d'informations syndicales de  
l'Union Générale des Ingénieurs,  
Cadres et Assimilés

CFTC Cadres

128, avenue Jean-Jaurès  
93697 Pantin Cedex  
Tél. : 01 73 30 49 82  
Fax : 01 73 30 49 94  
e-mail : ugica@cftc.fr

Directeur de la publication :  
Patrick Poizat

Ont participé à la réalisation  
de ce numéro : C. Chumiatcher,  
F. Gardin, B. Ibal, M. Minhoto,  
P. Poizat, JP. Thery et N. Viel Petrot.  
Crédit photos :  
Deluq 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° 1012 S 06214.  
Imprimé sur papier recyclé.



## *Intervention de fin de Congrès du Président*

**I**l y a 3 ans à Reims j'ai commencé mon intervention en disant « il est de tradition que le dernier jour du congrès le Président nouvellement élu conclut ce temps de rassemblement » et j'indiquais que c'était avec plaisir que je m'inscrivais dans cette tradition.

Il y a quelques jours, au moment d'inscrire quelques mots sur la page blanche je relisais les textes de 3 ans en arrière et j'avais presque envie de le relire intégralement sans coupure. En effet, les circonstances sont les mêmes, la crise qui commençait à se développer reste très présente, voire envahissante, elle passe de la dimension économique et financière à une dimension sociale lourde de malheurs, de difficultés et d'interrogations pour l'avenir.

Pour combattre ces difficultés les armes disponibles sont toujours marquées par la loi de 2008 et son lot d'incertitudes qui amène un changement d'attitude dans les relations intersyndicales.

Ce Yalta syndical imposé par la CGT et la CFDT avec la complicité du MEDEF plonge de plus en plus nos militants dans la difficulté mais fort de notre travail, de notre engagement, nous sortirons vainqueur de cette épreuve.

Ces multiples incertitudes et notamment les conséquences sur le chômage rendent de plus en plus difficiles les négociations nationales et également professionnelles. Pour prendre l'exemple de négociations complexes et socialement difficiles auxquelles participent les militants de l'UGICA-CFTC. Parmi les négociations complexes celles concernant le statut de l'APEC pris en charge par Isabelle SANCERNI, que je remercie à cette occasion, est emblématique de ces difficultés. Nous avons de plus en plus à prendre en compte non seulement la législation nationale mais aussi les injonctions ou recommandations fermes de l'échelon européen. Dans l'exemple de l'APEC figure, derrière la dimension technique, la conception très différente concernant le service d'intérêt général par rapport aux exigences de « libre concurrence ».

Un autre dossier extrêmement chronophage mené par l'UGICA et par la Confédération est celui des retraites. Retraites du régime général et Retraites complémentaires. Après la concertation décevante qui a conduit à la loi de novembre 2010 portant réforme des retraites, nous avons enchaîné sur la négociation AGIRC ARRCO AGFF conclue le 18 mars 2011. Nous étions persuadés du devoir accompli, nous avons constaté amèrement que la crise qui s'intensi-



fait, nécessitait une nouvelle phase de négociation avec des enjeux considérables parce que portant sur le sort, en matière de retraite, de 18 millions de salariés et 11 millions et demi de retraités. Cette négociation qui débute s'intègre dans les suites de la grande Conférence sociale convoquée par le nouveau Gouvernement en juillet 2012. Les représentants de l'UGICA ont été très présents dans ces travaux aux côtés de la Confédération. La future réforme des retraites qui s'appuiera notamment sur les travaux du Conseil d'Orientation des Retraites aura une dimension historique (n'ayons pas peur des mots). En effet, il s'agit pour les partenaires sociaux de refonder ou de définir une nouvelle base de la retraite complémentaire par répartition. A cette occasion nous marquons fermement notre attachement à la négociation et à la gestion paritaire.

C'est peut être l'occasion de réaffirmer l'attachement de l'UGICA-CFTC au régime des cadres Agirc créé en 1947. Comme nous l'écrivions il y a 3 ans, cela n'exclut pas la mise en place de synergies fortes entre les deux régimes de retraites complémentaires du secteur privé.

Cet attachement ne se définit pas comme une conviction béate mais comme l'expression de la volonté de défendre les droits des cadres, assimilés et ingénieurs parmi lesquels on trouve la GMP (garantie minimale de points) qui touche 36 % des ressortissants AGIRC.

Si le régime AGIRC devait évoluer dans sa forme il est certain que nous aurions un dossier difficile tant l'attachement à la GMP est important, il correspond bien souvent à la seule possibilité d'acquiescer des droits dans le régime cadre.

La défense du statut de cadre, n'est pas exclusive de la recherche de garantie pour les cadres, il peut aussi être l'occasion d'exprimer une solidarité inter-régime. Prenons

exemple sur la Garantie « risques lourds » qui figure à l'article 7 de la convention de 1947. Tout naturellement la demande de notre organisation syndicale porte sur la généralisation à tous les salariés de cette garantie.

Je soulignais en début d'intervention les conséquences sociales des crises que nous traversons et cela me remet à l'esprit la volonté affirmée il y a 3 ans de combattre cette pauvreté qui nous interpelle. En parallèle de ces actions, nous avons relayé les dossiers concernant l'illettrisme qui ne concerne pas que l'échec scolaire mais qui concerne parfois, souvent, d'anciens cadres jetés au bord du chemin par les difficultés de la vie. Nous poursuivrons cette action ce qui est bien normal pour des militants CFTC.

Il est fréquent que nous rappelions le rôle particulier de l'UGICA CFTC au sein de la Confédération, ce statut particulier qui fait notre spécificité et que nous devons continuer à porter ; celui d'une structure transverse au service de la Confédération et des Fédérations qui composent le mouvement. Nous souhaitons que l'avenir conforte, renforce les actions conjointement portées par l'UGICA et une ou plusieurs Fédérations ou structures géographiques. Cet apport de l'UGICA ne peut se concevoir que comme un apport technique dans son champ de compétences et non la volonté de se substituer.

L'UGICA ambitionne d'améliorer cette coopération en renforçant son action par l'utilisation de moyens modernes et rénovés. Internet, notamment doit être considéré comme une chance, un levier pour notre action. La volonté que j'exprime au nom du Conseil de renforcer nos actions pourra valablement s'appuyer sur un Conseil et un Bureau renforcés, utilisant pleinement les possibilités offertes par nos statuts. L'adjonction d'une marque syndicale, « CFTC Cadres » doit renforcer notre lisibilité et réaffirmer une nouvelle fois notre appartenance à une organisation confédérée, la CFTC.

L'équipe du Conseil et du Bureau devra dès le retour du Congrès s'atteler à une plus grande présence sur les dossiers et proposer des solutions permettant de renforcer notre représentation.

La présence de nos partenaires et annonceurs toujours fidèles à nos Congrès, nous ouvre la possibilité de renforcer notre travail en commun sur les dossiers plus concrets et moins centrés sur de la publicité ou de la communication. C'est la volonté de partager une ambition sociale et de construire ensemble que nous leurs proposerons.

Pour mettre la feuille de route sur de bons rails il me paraît agréable pour moi et j'espère pour vous de témoigner la satisfaction qui est la nôtre de ce congrès, je crois réussi. C'est donc le temps des remerciements. Tout d'abord à nos partenaires et annonceurs. Remerciements à vous délégués,

mandatés, auditeurs, conseillers prud'hommes et administrateurs. Ces remerciements sont exprimés par l'équipe sortante car vous nous avez fait le plaisir d'être deux fois plus nombreux que dans le précédent Congrès. Ce signe d'engagement se traduit également dans la présence de la quasi-totalité des Fédérations.

Remerciements à la nouvelle équipe à qui nous n'avons promis que de la rigueur et du travail.

Merci aux personnels administratifs de l'UGICA-CFTC qui se sont succédés au fil des trois ans, je citerais d'abord nos stagiaires d'études Lisa et Tracy et nos collaborateurs salariés dont certains voguent vers d'autres univers professionnels citons Simon qui est devenu avocat et Habiba qui collabore avec un cabinet d'avocat. Remerciements à ceux qui sont restés et qui assurent la bonne marche de notre structure parisienne, je citerais bien sur Marie qui s'occupe du secrétariat et de la partie administrative et la dernière arrivée mais voici déjà 15 mois, Clémence, qui assure la fonction de secrétaire nationale – juriste.

### REMERCIEMENTS

Nos remerciements également à Mohand LATROUS, Bernard LAURENT, Odile PROUST, Louissette CHARROIN qui se sont engagés dans la mesure des moyens que leur droit syndical leur conférait. Remerciement à Didier MOREAU pour ses interventions patientes dans le monde de la retraite. Remerciement à Raymond BEAUCHEF toujours volontaire pour contribuer à l'avancement des dossiers et notamment sur la retraite. Remerciement à Hélène DESCLEE qui a contribué à la bonne marche de l'UGICA malgré une charge importante dans son syndicat de rattachement. Remerciement à Michel MOISE MIJON compagnon de route sur les dossiers de retraites et toujours disponible pour expliquer, mettre en perspective un dossier. Et puis remerciement tout particulier à Annick BRIAND qui a consacré beaucoup de temps à l'organisation du Congrès et qui nous a apporté dans nos réunions studieuses le soleil de son dynamisme. Remerciement tout particulier à Jean-Pierre THERRY qui a été depuis trois ans un fidèle compagnon de route en prenant en charge le secrétariat général et en acceptant un nouveau mandat pour les quatre ans qui viennent.

C'est dans la plus parfaite continuité que nous nous engageons pour cette mandature et que nous invitons tous les membres du Conseil et délégués pour venir nous épauler au cours de cette mandature.

Bon retour à toutes et à tous, nous allons poursuivre la soirée par un spectacle convivial auquel l'équipe de l'UGICA vous invite à participer. ■



## *L'intensification du travail des cadres : que faire pour la reconnaître et en débattre avec votre direction ?*

***Qui, dans son entreprise, n'a pas entendu évoquer au moins l'un des termes suivants, sinon plusieurs ? « Fonctionnement en projet », « optimisation des processus » ou « refonte des processus-clés », « plan de convergence », « valeur pour le client », « lean management », « individualisation de la performance », etc. Tous répondent, au moins en partie, du souci des entreprises d'accroître la productivité du travail, particulièrement celle des Cadres. Catégorie encore « relativement » épargnée il y a 20 ans, l'encadrement est devenu depuis lors l'une des cibles privilégiée de l'intensification du travail. Nourri des expertises sollicitées par les Comités d'Entreprises, Sextant fournit des clés pour faire reconnaître le phénomène, en prévenir les risques, mais aussi saisir l'opportunité de réinterroger la qualité de vie au travail.***

### **Un phénomène mal reconnu**

Dans l'Industrie ou les Services, dans les fonctions supports, commerciales ou opérationnelles, l'encadrement traverse depuis 15 ans une mutation radicale des pratiques professionnelles : remplacement du secrétariat par des technologies rendant le cadre mobilisable en tout lieu à tout moment, augmentation du nombre d'encadrés et/ou du territoire couvert, élargissement de la palette de compétences, projets transverses, généralisation du *reporting*, etc.

Cette intensification du travail n'est pas sans conséquence sur la vie personnelle : de plus en plus nombreux sont ceux qui « emportent du travail à la maison », « ne

décrochent pas », et arrivent épuisés en congés. Les arrêts maladie d'un jour sont en forte augmentation, tout comme les longues maladies, les demandes de 4/5<sup>e</sup> et les congés sans solde. Nombreux sont ceux qui ont besoin de « faire un break ». Tous ne s'en aperçoivent pas à temps, comme en témoignent les drames intervenus chez France Télécom ou Renault.

Pourtant, à l'heure des débats sur la pénibilité du travail, il est souvent difficile de faire reconnaître l'intensification du travail des cadres : 1) habitués à la performance individuelle, la plupart des cadres peinent à exprimer, individuellement ou collectivement, un malaise ; 2) souvent de nature intellectuelle, le travail d'un cadre est difficile à quantifier précisément ; 3) quant au stress occasionné, il se manifeste souvent trop indirectement (mal de dos, migraine, fatigue) pour qu'un lien évident puisse être fait avec les conditions du travail.

### **Faire reconnaître l'intensification est pourtant possible**

Pour commencer, toute charge de travail - aussi intellectuelle ou immatérielle soit-elle - est « appréciable ». Il faut pour cela définir (en questionnant les salariés eux-mêmes, votre direction et votre expert) : 1) les « unités d'œuvre » permettant de « quantifier » le travail (exemples : nombre d'événements organisés, de kilomètres parcourus, de prospects visités, d'entretiens d'évaluation réalisés, etc.) ; 2) des indicateurs de « *pretium doloris* », littéralement « le prix de la douleur » (exemples : % du temps affecté à des tâches non récurrentes, à taux de réussite faibles ou mo-

bilisées hors des horaires habituels, etc.). En s'accordant avec la direction (et/ou votre expert) sur les critères pertinents, vous pouvez ensuite construire vous-même (à l'aide des salariés, ou faire remplir par votre direction) des tableaux de suivi de l'intensité au travail, sur des catégories cibles. Aucune démarche n'est parfaite ; celle-ci a le mérite de fixer l'attention sur l'intensité du travail et peut servir d'alerte, si votre direction vient à prendre des décisions excessives.

Par ailleurs, si vous le lui demandez, l'expert-comptable du CE peut non seulement mettre en évidence les symptômes d'une intensification du travail (arrêts maladie, démissions, etc.), mais aussi et surtout anticiper les difficultés en portant un diagnostic sur l'organisation retenue dans l'entreprise, un service particulier ou dans le cadre d'un projet transverse (voir encadré).

### Prendre l'initiative

Dès lors que vous « presentez » une intensification du travail : 1) demandez à vous voir présenter la stratégie, l'organisation et les principaux chantiers « RH » de votre

#### Sur la question du travail, l'expert du CE est complémentaire du CHSCT : il permet d'anticiper

La question des conditions de travail interpelle naturellement le CHSCT, en particulier lorsque la direction présente un projet impactant l'organisation du travail ou lorsque des risques sont détectés. Mais bien souvent : l'intensification du travail s'installe progressivement, sans qu'il soit possible de la raccorder à un projet précis ; et la détection des risques (physiques ou psycho-sociaux) intervient trop tardivement.

Aussi, il peut être opportun de mobiliser l'expert-comptable du CE. La plupart des cabinets sont en capacité d'analyser le collectif de travail ; certains ont développé des compétences spécifiques au diagnostic des organisations, au suivi de projet, à l'analyse de processus, etc.

L'expert peut mettre en évidence ce qui n'est pas déclaré, par exemple : la mise en place du *lean management*, l'impact de la stratégie ou de l'organisation sur les pratiques professionnelles, les signes annonciateurs d'une restructuration, etc. L'expert peut non seulement contribuer à la prise de conscience par la direction des risques induits par certains choix d'organisation du travail, mais aussi argumenter des pistes alternatives.

entreprise (y compris les changements logiciels) ; 2) faites le point sur l'évolution du taux d'encadrement, des arrêts maladie, des démissions, les demandes de temps partiels et de congés sans solde en provenance des cadres ; 3) si la direction ne coopère pas à la réunion de l'information utile, n'hésitez pas à mener une enquête (en respectant l'anonymat des réponses) auprès des salariés, ou à organiser des forums de discussion pour faire émerger une parole collective (l'isolement face à l'intensification du travail est un facteur de risque) ; 4) alertez vos experts (CE et CHSCT).

Montrer à votre direction que vous prenez à cœur de débattre sur ce thème avant qu'il ne soit trop tard est le meilleur moyen de freiner l'intensification, voire de porter le débat sur la qualité du travail et la qualité de vie au travail. Tout le monde peut y gagner. ■

**Frédéric GARDIN,**  
directeur du développement, **SEXTANT Expertise.**

## *Formations CFTC Cadres 2013*

Je souhaite participer à la/les formation(s) suivante(s) :

- Rupture conventionnelle et prise d'acte - 20 et 21 mars 2013
- La reconnaissance des AT/MP - 15 et 16 mai 2013
- Les discriminations - 16 et 17 octobre 2013

.....  
Code INARIC : .....

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

.....  
Téléphone : ..... Portable : .....

Courriel : .....

Profession : .....

Entreprise : .....

Organisation (Fédération, Syndicat...): .....

.....  
A ....., le .....

---

Merci de nous retourner ce bulletin soit :

• par courriel : [mdubreuil@cftc.fr](mailto:mdubreuil@cftc.fr)

• par courrier : CFTC Cadres, 128, avenue Jean-Jaurès - 93697 PANTIN Cedex



Partenaires sociaux

PARCE QUE LE DIALOGUE  
SOCIAL EST PRIMORDIAL,  
NOUS NOUS ENGAGEONS  
À VOS CÔTÉS.

**Notre ambition :** accompagner les partenaires sociaux dans la négociation, la mise en place et le suivi des accords collectifs prévoyance, santé et épargne.

**Notre différence :** à travers notre nom, nous plaçons l'humain au cœur de notre stratégie comme de nos actions. Nous entendons mener nos activités et accompagner nos clients en apportant notre regard différent d'acteur paritaire et mutualiste. C'est pour cette raison que notre modèle de développement conjugue l'efficacité économique et l'utilité sociale.

**Figurant parmi les tout premiers acteurs de la protection sociale complémentaire, Humanis est issu du rapprochement de deux groupes : Humanis et Novalis Taitbout.**

► **Contactez-nous :** [os-contact@humanis.com](mailto:os-contact@humanis.com)