

Cadres CFTC

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



*Reims 2009,
13^{ème} Congrès UGICA-CFTC*

INCLUS : UN DOSSIER SPÉCIAL SUR LE RAPPORT D'ORIENTATION UGICA-CFTC

Assurance : la Macif solidaire des syndiqués

Créé il y a plus de vingt ans,
le contrat Solidarité vie syndicale répond
à un véritable besoin d'assurance
des adhérents et militants.



Les grandes lignes du contrat

*Pour vos dommages corporels suite à un
accident au cours de la vie syndicale*

- **En cas de décès :**
Versement d'un capital de 16 000 €, accompagné d'une rente éducation de 160 € par mois pour chaque enfant de l'adhérent jusqu'à ses 18 ans, ou 25 ans pour les enfants étudiants.

- **En cas d'incapacité permanente :**
Pour un taux d'invalidité permanente supérieur ou égal à 10 %, versement d'une indemnité dont le montant, calculé en fonction du taux retenu, pourra atteindre un maximum de 25 000 €.

- **Frais médicaux :**
Remboursement à concurrence de 1 600 € – dont 160 € pour les frais d'optique – en complément des prestations des régimes de protection sociale ou de tout autre contrat de prévoyance.

- **Perte de salaires ou revenus :**
80% de la perte réelle de salaire net imposable en cas d'arrêt de travail de plus de 15 jours. Une indemnité versée en complément des prestations des régimes de protection sociale pendant une période maximale de 12 mois.

- **En cas d'accident, le véhicule aussi est assuré :**

Un adhérent a un accident avec son véhicule dans le cadre d'un mandat syndical, la Macif rembourse la franchise appliquée par l'assureur personnel ou prend en charge le montant des réparations, à concurrence de 500 € dans les deux cas. Dans les conditions fixées au contrat.

- **Une assurance responsabilité civile en plus :**
Si son contrat personnel lui fait défaut, Solidarité Vie Syndicale couvre la responsabilité civile de l'adhérent dans le cadre de ses activités syndicales.

- **Sans oublier l'assistance aux militants**
Prise en charge en assistance-rapatriement des militants en déplacement à l'étranger sous mandat syndical.

*Exemples de garanties extraites du contrat Solidarité vie syndicale en date du 1^{er} janvier 2007

La CFTC et la Macif ont réaffirmé, le 14 septembre 2004, à travers une déclaration commune aux 5 confédérations syndicales, leur volonté d'apporter aux salariés toutes les garanties nécessaires à leur protection.

Une blessure au cours d'une manifestation, une chute en collant des affiches, un accident de voiture lors d'un déplacement... Que l'on soit militant ou simple adhérent, la vie syndicale comporte des risques et nul n'est à l'abri de tels incidents.

Une approche partenariale

Conscients de l'utilité économique et sociale de l'assurance, les organisations syndicales se sont penchées sur cette problématique. Mais avec qui travailler pour bâtir un vrai plan de protection dédié à l'activité syndicale ? Attachés au principe d'une assurance basée sur la solidarité, ils se sont naturellement rapprochés de la Macif. C'est ainsi que l'ensemble des centrales syndicales et la mutuelle se sont progressivement engagés dans des partenariats solides, dont la première réalisation fut très vite le contrat Solidarité vie syndicale.

La solidarité avant tout

Pour couvrir au mieux les syndiqués actifs, retraités ou privés d'emploi, la Macif a bâti une assurance "dommages corporels" agissant en cas d'accident dans le cadre d'un mandat ou d'une mission, d'un stage de formation syndicale ou plus généralement lors de toute participation à la vie de l'organisation.

Solidarité vie syndicale protège aujourd'hui la quasi-totalité des syndiqués, à titre individuel et de façon automatique.

"La solidarité est la clé de voûte du contrat, affirme Pierre Cantin, de la Direction des Partenariats à la Macif. Tout le monde bénéficie des mêmes garanties et nous travaillons sans cesse pour améliorer nos prestations. Depuis sa création, le contrat a permis d'indemniser plusieurs dizaines de décès et de nombreuses infirmités. A chaque fois, nous avons veillé à ne jamais laisser personne démuni, quelle que soit la gravité du sinistre. Dans une société où le statut du bénévole et du militant sont quasi inexistantes, une couverture efficace est une nécessité."

Vous souhaitez en savoir plus ? partenariat@macif.fr



Patrick POIZAT

Un congrès est, toujours l'occasion des bilans mais aussi le temps de s'inscrire dans une dynamique réaffirmée.

En début d'une année qui sera complexe : montée du chômage, réforme des retraites, mise en place de nouvelles dispositions pour la Formation Professionnelle.

Il est nécessaire que l'UGICA-CFTC réaffirme sa solidarité envers la Confédération et les structures : Fédérations, UD, UR.

C'est le sens des interventions au Congrès et le sens de l'action pour les trois années qui viennent.

Par delà les discours, ce sont les actes qui priment. Premier exemple d'un engagement réussi, le journal que l'équipe UGICA-CFTC vous présente aujourd'hui est tiré sur papier recyclé avec une encre végétale.



**L'UGICA-CFTC,
une union Eco-responsible !**



SOMMAIRE

- 1 Edito Actualité
- 4 Composition Bureau/Conseil
- 5 Motion d'actualité
- 7 Dossier : Rapport d'Orientation UGICA-CFTC
- 19 Interventions
- 21 Congrès
- 22 Formation

ACTUALITÉ

LA MARCHE EN AVANT EST MISE !

Ce Congrès du XIII^{ème} nom a été marqué sous fond de crise économique et financière, mais aussi sociale qui a secoué la planète entière et qui continue de faire des ravages actuellement.

Ne sert-elle pas de prétexte pour organiser des restructurations, voir même d'en profiter pour fermer des sites qui aujourd'hui sont considérés aux yeux de leurs dirigeants non rentables, et j'en passe...

A ce jour, cela continue de faire des dégâts puisque le chômage est malheureusement en train de progresser à une vitesse grand V où toutes les catégories sociaux professionnelles sont touchées de plein fouet y compris bien sur l'encadrement, d'autant que les deux catégories externes sont comme toujours les plus exposées à savoir : les jeunes et les seniors.

C'est pourquoi dès le lendemain, la nouvelle équipe, que j'ai le plaisir d'animer, s'est de suite mise au travail d'autant que notre Président nous a fixé des objectifs que vous trouverez tout au long de ce numéro, je n'en retiendrai qu'un que je qualifie de majeur, à savoir :

L'UGICA-CFTC est avant tout au service de la CFTC, notre UGICA-CFTC fait partie intégrante du mouvement, notre spécificité est là pour accompagner la politique dictée lors de notre dernier congrès Confédéral de Strasbourg.

Nous avons donc un lourd défi à relever, je suis persuadé qu'avec nos convictions, notre pragmatisme, nous y arriverons, nous avons déjà retroussé les manches, soyez en persuadés, d'ailleurs vous avez pu le constater avec la parution de la « Lettre des Cadres » et ce n'est pas fini puisque nous prenons part à toutes les négociations qui sont en cours, comme les retraites, la formation professionnelle, la mise en place du portage salarial, et bien d'autres... D'autant que ces sujets majeurs feront l'objet des thèmes que nous développerons ensemble dans nos prochaines parutions.

Je voudrai remercier l'Equipe sortante pour le travail accompli en votre nom à toutes et à tous et vous dire le plus simplement que l'équipe nouvellement élue est à votre disposition sachant que nous aussi avons besoin de vous pour nous développer et faire connaître nos propres positions au sein de notre mouvement. ■

Jean-Pierre THERRY
Secrétaire Général

Une nouvelle équipe pour l'UGICA-CFTC

*Le XIII^{ème} Congrès de l'UGICA-CFTC
s'est tenu à Reims du 3 au 5 décembre 2009.
Celui-ci a donné lieu à un renouvellement important de l'équipe dirigeante
de notre union de cadres.*

MEMBRES DU BUREAU

Président : M. POIZAT Patrick
Secrétaire Général : M. THERRY Jean-Pierre
Trésorier : M. LOISEL Jean Louis
Vice-Présidente : Mme ETINEAU Claire
Vice-Président : M. MOISE-MIJON Michel
Secrétaire Adjointe : Mme BRIAND Annick
Secrétaire Adjointe : Mme DESCLEE Hélène
Membre : M. JEAN-JACQUES Christian

MEMBRES DU CONSEIL

M. BEAUCHEF Raymond
M. BERNARD Jean-Michel
Mme CHARROIN Louissette
M. COLLET Jean Marc
M. FRANCOIS Joël
Mme IMENEURAET Geneviève
M. JUNG Valère
M. LATROUS Mohand
M. LAURENT Bernard
M. LEFEBVRE Denis
M. MICHOUUD Gérard
M. MOREAU Didier
M. POISSON Bernard
Mme PROUST Odile

MEMBRES D'HONNEUR

Présidente d'honneur : Mme SANCERNI Isabelle
Président d'honneur : M. IBAL Bernard
Vice-Président d'honneur : M. FURNON Jean
Secrétaire Général d'honneur : M. COTTEREAU Roger-Pol
Membre d'honneur : Mme SAULNIER Danièle
Membre d'honneur : M. DARNEL Georges

Etre cadre au début du XXI^{ème} siècle, nouveaux droits et nouvelles responsabilités, à quel(s) prix ?

Le congrès de Reims a également été l'occasion d'adopter, à l'unanimité, le 5 décembre 2009, la motion d'actualité suivante :

L'UGICA – CFTC réunie en Congrès à Reims entend dénoncer la financiarisation de l'économie contemporaine et proposer les voies et moyens de rétablir le juste rôle des cadres.

L'UGICA – CFTC confirme sa dénonciation de la financiarisation de l'économie contemporaine.

La crise financière qui traverse nos économies a montré la pertinence des positions de l'UGICA-CFTC.

Le désordre économique qui en résulte montre avec force le danger de la recherche du seul profit.

Le modèle social français a amorti les effets dévastateurs de cette crise et a ainsi démontré sa légitimité.

A cette crise, s'ajoute aussi une crise de sens qui interpelle les cadres dans les entreprises.

Le dogme des réorganisations spéculatives est fragilisé, remis en question et trouvera contre lui les cadres de l'UGICA-CFTC.

La disparition programmée de l'entreprise communautaire dont les piliers étaient un lien social construit sur la durée, une organisation hiérarchique simple, une convergence des intérêts de ses membres (salariés, actionnaires, clients) déstabilise les cadres.

Les conséquences en sont dramatiques concernant le respect de la personne humaine tant dans les entreprises publiques que privées.

Les cadres sont particulièrement touchés à toutes les étapes de leur vie professionnelle ;

L'UGICA – CFTC confirme son combat contre la souffrance au travail, la paupérisation et l'absence d'équilibre intergénérationnel qui détruisent le moral du cadre.

La souffrance vécue par les cadres résulte souvent du conflit entre leur volonté d'assurer un travail bien fait en mettant en œuvre leurs connaissances par un investissement et un engagement permanent et les ambitions des entreprises adeptes des dogmes de la recherche de profits immédiats sans prise en compte de l'aspect humain.

Ce conflit est facteur de stress dont le cadre est le premier rempart contre la diffusion à ses collaborateurs et collègues.

C'est intolérable !

La paupérisation des cadres s'amplifie par la pression sur les salaires et la généralisation des rémunérations individualisées et variables.

Alors que nous subissons déjà les différences salariales entre les hommes et les femmes, les écarts de salaires ne cessent de s'accroître entre les cadres selon leur place dans la hiérarchie du management.

Les jeunes même très diplômés sont les premiers à subir le tassement des salaires. Il n'est pas rare de rencontrer des salaires inférieurs à 1500 euros pour des jeunes à qui l'on réclame le même investissement qu'à leurs aînés.

La gestion par projet comme la généralisation des missions fragilisent les cadres et précarisent leur position dans l'entreprise. Ils contribuent ainsi à la paupérisation des cadres.

La recherche théorique de la notion d'équipe et donc d'objectifs collectifs s'oppose à l'isolement du cadre à l'occasion des entretiens individuels exclusivement orientés sur les objectifs individuels.

Cet isolement conduit à la perte de respect des cadres, favorise la compétition interpersonnelle et détruit en fait l'esprit d'équipe indispensable à l'épanouissement des personnes.

C'est insupportable !

L'absence d'équilibre intergénérationnel est révélatrice de la perte de repères dans l'entreprise moderne.

Les jeunes cadres sont souvent opposés aux cadres seniors par la volonté des directions générales qui développent une concurrence intergénérationnelle aux seules fins de réduire les coûts.

La recherche légitime par les nouvelles générations d'un équilibre réel entre la vie professionnelle et la vie familiale est souvent comprise par les plus anciens qui ont subi le dogme du travail tardif et de l'engagement sans limite.

Nombre d'employeurs s'acharnent à détruire les solidarités.

C'est inadmissible.

L'UGICA – CFTC est force de propositions et totalement mobilisée pour défendre l'Homme. Elle présente trois nouvelles revendications ;

- La CFTC crée la notion de la **valeur humaine ajoutée** pour dépasser la notion de création de valeur financière.
- La CFTC ouvre le débat sur la **création d'un tribunal international du travail** ayant pour mission de condamner les Etats non respectueux des normes de l'OIT.
- La CFTC réclame que dans le respect du principe des droits et devoirs, le cadre puisse faire valoir une **clause de conscience** telle que le devoir d'alerte. ■

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'Accueil

Prévoyance ★ Santé ★ Épargne ★ Retraite ★ Action sociale

Contact au 01 40 22 36 76
www.reunica.com



RÈUNICA

Des idées en + pour mieux vous protéger

Congrès UGICA-CFTC Reims, 3-5 décembre 2009

Rapport d'Orientation UGICA-CFTC

« Etre cadre au début du XXI^{ème} siècle.
Nouveaux droits et nouvelles responsabilités ».

SOMMAIRE

- 9 Introduction
- 10 Chapitre I
Organiser le pouvoir de l'actionnariat
des salariés et de l'épargne salariale
- 12 Chapitre II
Instaurer une véritable participation
et un vrai dialogue social dans les entreprises
et les collectivités publiques
- 13 Chapitre III
Vers une véritable démocratie
d'entreprise et une traçabilité sociale
et environnementale des produits
et des services
- 15 Propositions d'actions

INTRODUCTION GENERALE AU RAPPORT D'ORIENTATION

Le monde change, et en moins de cent cinquante ans, l'espèce humaine, sur la planète, aura plus évolué que durant les millénaires précédents.

Entrés de plain pied dans une nouvelle ère, celle de la communication, les salariés, les cadres en particulier, doivent encore plus qu'auparavant, s'adapter en permanence.

Ce XXI^{ème} siècle va être profondément impacté par trois phénomènes inéluctables :

la raréfaction, voire le tarissement, des énergies fossiles, la nécessité impérieuse d'entrer dans de nouvelles logiques, dites de « développement durable », afin d'assurer un avenir aux générations qui vont nous suivre, la réforme du capitalisme en crise...

Sur ces trois problématiques les cadres, dans les entreprises privées et dans les administrations publiques, ont un rôle clé à jouer. Ils vont devoir s'imprégner de nouvelles méthodes de management, plus respectueuses de l'environnement, plus économes en énergie et soucieuses avant tout des femmes et des hommes qu'ils dirigent.

Pour reprendre l'expression de nombreux responsables économiques et sociaux, ce 21^{ème} siècle, « sur un plan social et sociétal, devra être le siècle de l'humanisme ». Déjà, à la fin des années soixante, les experts du Club de Rome l'avaient, à juste titre, prédit. L'humanité s'apprête à tourner une page cruciale pour sa survie. Nous allons devoir tout repenser : nos modes de déplacement, de production, de consommation. C'est une vraie rupture avec les modèles économiques et sociaux actuels.

Rappelons-nous, voici dix sept ans se tenait à Rio, au Brésil, le Sommet de la Terre. Au terme de ce sommet qui avait rassemblé plusieurs dizaines de chefs d'Etat, dont le Président



P. Poizat, Président et JP. Therry, Secrétaire Général

de la République française, et des dizaines de chefs de gouvernement, un document avait été élaboré : « l'Agenda 21 ». Ce document de plus de 700 pages, comportait un chapitre 29 s'intitulant « le renforcement du rôle des travailleurs et des syndicats ». Ainsi, une place est réservée aux syndicats pour y formuler et y présenter des propositions et des innovations en matière de Développement durable ou « soutenable », selon l'appellation des Anglo-saxons.

Durant l'année 2008, la crise financière et économique a frappé la planète entière, entraînant l'effondrement de pans entiers de l'économie mondiale. En France, des secteurs vitaux, comme celui de l'automobile (qui compte plus de 10% de la main d'œuvre active), sont durement touchés.

Face à cette crise économique majeure, deux stratégies possibles et complémentaires peuvent être mises en œuvre.

1) Chercher des moyens classiques pour lutter contre les effets économiques et sociaux de cette crise.

A cette fin il est nécessaire de rappeler l'utilité de politiques de services publics forts comme leviers pour agir en ce sens.

2) S'appuyer sur les champs nouveaux qu'apporte le Développement durable pour redynamiser l'économie mondiale, européenne et française en tentant de neutraliser cette crise et d'en amoindrir socialement les effets néfastes, par le partage de l'accès aux richesses et aux ressources.

Dans les entreprises, les administrations et le secteur public, les cadres et tout l'encadrement en général, vont être au cœur de cette importante mutation à la fois économique, technologique, sociale et morale.

Ces mutations engendrent des situations de vie professionnelle difficile pour les cadres et génèrent du stress à des degrés plus ou moins élevés qui peuvent mener jusqu'à des suicides. Le cadre est alors entraîné dans une spirale infernale du travail et une situation de burn out conduira à un arrêt de travail voire un licenciement. Apparaît alors une autre spirale celle de la pauvreté.

A ces situations professionnelles difficiles pour les cadres se rajoute la « délégation de pouvoir » remis aux cadres. Sa responsabilité pénale est alors engagée en cas d'infractions aux prescriptions légales dans le cadre de cette délégation. Celle-ci peut avoir des conséquences catastrophiques tout au long de sa vie.

Face à cette situation que les cadres rencontrent dans nos entreprises, trois thèmes de travail sont proposés :

- La santé du cadre au travail, le stress.
- La pauvreté du cadre à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.
- La délégation de pouvoir et ses conséquences.

CHAPITRE I *Organiser le pouvoir de l'actionariat des salariés et de l'épargne salariale*

Le pouvoir dans l'entreprise privée est plus que jamais aux mains des actionnaires. La crise économique et financière, depuis le début de l'année 2008, fait des ravages sur le plan social.

“ *L'UGICA dénonce avec force la culture du profit forcené à court terme, avec des résultats à deux chiffres exigés par les actionnaires. Comme certains le prévoyaient, cette situation a conduit à la catastrophe.* ”

En France, les salaires des dirigeants d'entreprises ne tenaient absolument pas compte des résultats de ces mêmes entreprises à la fois sur le plan financier et également sur un plan social.

Dans le même temps, le pouvoir d'achat des salariés a stagné et s'est même, dans certaines situations, effondré. Ces situations sont inacceptables.

Y-a-t-il une parade, un moyen d'action possible ?

“ *Plus que jamais, l'UGICA-CFTC revendique la présence délibératrice de représentants élus des salariés dans les Conseils d'Administration ou, de préférence, dans les Conseils de Surveillance là où ces derniers existent.* ”

Le pouvoir dans l'entreprise émane de l'Assemblée Générale (AG) des actionnaires. Compte tenu de la situation, il faut renforcer les textes en vigueur concernant la sécurité financière et les choix stratégiques qui ont quelquefois mené les entreprises dans des impasses, voire à la faillite et aux licenciements massifs des salariés.

L'Assemblée Générale des actionnaires, en tant qu'instance de contrôle des dirigeants et des administrateurs, doit accéder à plus d'informations, plus de transparence, en renforçant également la directive européenne « Vilvoorde », notamment pour informer plus clairement et plus complètement les petits actionnaires.

C'est aussi au sein des AG des actionnaires, que des représentants élus du personnel doivent faire entendre leur voix en tant que salariés actionnaires dans le cas (optionnel) où intéressement, participation, abondement, et diverses distributions d'actions au personnel alimentant l'épargne salariale (tout ou partie) s'investissent dans l'entreprise où ils travaillent (actionariat d'entreprise).

“ Pour L'UGICA-CFTC, les salariés actionnaires ne sont pas des actionnaires comme les autres. Ils sont avant tout salariés et ont au moins autant le souci de l'emploi, des salaires et des conditions de travail que celui du rendement de l'action...

Se pose avec une acuité accrue depuis la survenue de la crise, la question du mode de représentation des salariés actionnaires : associations de salariés ou des membres désignés par les syndicats ou élus par les salariés sur listes présentées par les organisations syndicales ? La CFTC est bien sûr plutôt partisane de la représentation des salariés actionnaires par élection sur listes syndicales.

“ Quant à l'UGICA-CFTC, elle prône la solidarité inter-catégorielle et souhaite l'augmentation de la participation des salariés aux bénéfices de l'entreprise. Elle dénonce en ce sens les stock-options trop réservées aujourd'hui aux cadres dirigeants, sans véritable transparence, trop exemptées de charges sociales, trop liées au seul souci de rendement immédiat de l'action et d'une gestion court terme. En matière de délit d'initié, l'UGICA-CFTC rappelle aux dirigeants d'entreprises leur devoir éthique, mais pas seulement en la matière.

La « loi de modernisation sociale » de 2002 a rendu obligatoire la consultation des Assemblées Générales d'actionnaires sur la représentation des salariés actionnaires au sein des Conseils d'Administration ou de Surveillance lorsque les salariés détiennent au moins 3% du capital de l'entreprise. N'est-ce pas la possibilité d'intégrer la pression sociale au sein même du pouvoir de l'entreprise? Certes les salariés – actionnaires sont minoritaires, mais ils se trouvent tout de même au centre des cercles de décision. L'UGICA-CFTC regrette néanmoins l'information trop parcellaire qui leur est fournie.

Il convient d'avoir à l'esprit qu'en août 2005, sur 18 sociétés du CAC 40 qui atteignaient ce seuil de 3%, seule la moitié d'entre elles avait un administrateur salarié. Malgré une volonté politique affichée, ce chiffre n'évolue que trop lentement.

“ L'UGICA-CFTC demande l'abaissement du seuil de 3% à 2% afin que les actionnaires salariés soient mieux représentés.

Directement placé sous la responsabilité financière des actionnaires majoritaires, le personnel d'encadrement, mobilisé par l'UGICA-CFTC, en appelle à l'élargissement du pouvoir des représentants des salariés actionnaires, pour agir efficacement au sein des organes de décision et de contrôle pour y exercer une véritable responsabilité sociale.



L'épargne salariale s'est accrue assez rapidement ces dernières années avec en 2002, des FCPE (Fonds Commun de Placement d'Entreprise), transformés en « Fonds d'actionnariat salarié » quand l'actif représente plus d'un tiers de l'actif de l'entreprise et en « Fonds diversifiés » quand cet actif représente moins du tiers.

Le CIES (Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale) organisme créé, en 2002, par la CFTC, la CFDT, la CGT et la CGC, labellise des gammes de produits d'épargne salariale. Ces labels offrent une aide à nos représentants dans les entreprises concernant l'orientation de choix de supports de leur épargne salariale. Il est le meilleur outil pour choisir le placement des Fonds et conduire les sociétés cotées à faire le choix de l'ISR (Investissement Socialement Responsable) et d'un comportement socialement responsable.

L'épargne des salariés et son pouvoir économique et social peuvent se développer dans les PME depuis la loi Fabius sur les Plans d'Épargne Inter-entreprises. La loi du 30 décembre 2006 permet des négociations de branche pour rendre possible la mise en place de la Participation dans les entreprises de moins de 50 personnes.

La CFTC compte donner plus de crédit encore à son projet de Conseiller Syndical (comme Institution représentative du Personnel dans les PME) en valorisant le rôle de celui-ci dans les initiatives à prendre en vue de l'épargne salariale dans les PME.

Pour l'instant, le poids de l'actionnariat des salariés, de la gestion sociale de l'épargne salariale, du CIES et des ISR, est encore insuffisant mais progresse plus rapidement que l'épargne salariale classique. Au 30 juin 2009, les gammes de fonds labélisés par le CIES représentent un encours de 1,8 milliard d'€ uros sous gestion.

“ L'UGICA-CFTC souhaite que les textes évoluent favorablement afin de privilégier le développement de cette forme d'épargne.



Claire Etineau, Vice-présidente

L'UGICA-CFTC souhaite que l'ensemble des salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise, puisse accéder à l'épargne salariale et qu'elle puisse être abondée par les entreprises et que cette épargne puisse être sécurisée par la proposition d'un choix prudent d'allocation d'actifs offert aux salariés.

En outre, l'UGICA-CFTC demande à ses adhérents d'intervenir de façon plus volontariste dans les Assemblées Générales d'actionnaires. C'est une nécessité, encore plus prégnante depuis la crise financière et économique de ces derniers mois.

Globalement, l'UGICA-CFTC souhaite que le pouvoir des salariés puisse atteindre un seuil minimal du tiers de celui des administrateurs et ceux des comités de rémunération. De plus, l'UGICA-CFTC demande une participation active des représentants salariés au sein des comités de rémunération ainsi qu'une participation significative au comité de sélection.

La responsabilité sociale des cadres est, ici, de tout faire pour que le syndicalisme ne rate pas le train de cette nouvelle forme de participation, indispensable compte tenu du contexte économique et social, et conduise les sociétés cotées à faire le choix de l'ISR et d'un comportement socialement responsable.

CHAPITRE II

Instaurer une véritable participation et un vrai dialogue social dans les entreprises et les collectivités publiques

En ce début de XXI^{ème} siècle, non seulement nous sommes contraints par les problèmes de développement durable et de changement climatique dramatiques qui s'annoncent et qui présagent d'importants bouleversements économiques (voir le rapport Stern) mais, de surcroît, le monde vient d'être frappé par une profonde crise financière entraînant dans son sillage une crise économique génératrice elle-même d'une crise sociale déjà amorcée. Les chiffres du chômage s'accroissent de façon très rapide dans tous les pays développés et émergents.

La construction d'un vrai dialogue social

La communication externe est devenue stratégique, mais également la communication interne à destination de la première richesse de l'entreprise : les ressources humaines.

Celles-ci doivent s'entendre comme la direction des relations humaines, source de richesse.

La gestion des ressources humaines ne saurait se limiter à une gestion comptable des effectifs et des coûts du travail, tant dans les Fonctions Publiques que dans le privé.

L'UGICA-CFTC dénonce la financiarisation de la fonction de D.R.H.

Introduire dans les objectifs les suppressions d'emplois et calculer la rémunération sur le niveau atteint de suppressions de postes est contraire à toutes les règles éthiques où l'homme n'est considéré que comme une marchandise.

Participation et Responsabilité sociale de l'Entreprise (RSE)

La Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) s'est fortement inspirée de l'idée de Développement durable. Nous sommes dans les mêmes logiques, dans les mêmes champs d'action.

Le partage de l'accès aux richesses et aux ressources en fait partie. Le refus de la délocalisation des ressources et des emplois ainsi que la solidarité intergénérationnelle en sont également des fondements.

La RSE a pour but de donner plus de poids au social dans la gouvernance des entreprises. On parle souvent de nouvelle gouvernance et par conséquent, en France, de donner plus

de pouvoir, plus d'effectivité aux membres des Comités d'Entreprise (CE) dans les entreprises de 50 salariés et plus. Les élus dans les CE doivent donc avoir plus de poids dans le projet d'entreprise, dans la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), et également en matière de formation des femmes et des hommes. Il faut également évoquer l'exercice du droit d'alerte, avec un pouvoir renforcé des CE concernant les restructurations et les plans sociaux. En la matière, les procédures juridiques de reclassement apportent une contrainte importante dans le cadre de la gestion des ressources humaines et du management.

Cette RSE a pour but de faire évoluer la gestion des entreprises vers une transformation à long terme, prenant davantage en compte l'avenir professionnel des femmes et des hommes composant l'entreprise.

L'entreprise est un élément sociétal avec de multiples acteurs : en interne, les salariés, représentés par les forces syndicales, les actionnaires et la direction.

La Responsabilité Sociale doit être étendue au-delà de la séparation juridique des différents acteurs.

En externe, les partenaires de l'entreprise sont composés de ses clients, de ses fournisseurs, donneurs d'ordre de premier rang et sous-traitants, des pouvoirs publics, des collectivités territoriales et des banques.

Les Chartes de Développement durable des entreprises, composantes majeures de la RSE, se construisent et se mettent en œuvre avec tous ces partenaires dans un champ juridique souvent de plus en plus contraignant.

“ L'UGICA-CFTC, présente au sein d' « Eurocadres » (en quelque sorte l'Union des Cadres de la Confédération Européenne des Syndicats) travaille sur cette gestion par toutes les « parties prenantes » de l'entreprise.

Les salariés, au travers de leurs organisations syndicales, doivent intégrer impérativement, dans cette démarche, les collectivités territoriales qui soutiennent l'emploi sur leur territoire.

Quant aux clients, fournisseurs, banques et sous-traitants, ils doivent s'inscrire dans les mêmes logiques afin d'assurer leur propre pérennité.



SP. Mondani et J. Furnon, Vice-président Honoraire

“ Pour l'UGICA-CFTC, les actionnaires doivent comprendre que le Développement durable et la RSE sont désormais les seules voies possibles.

Depuis 1999, l'Organisation des Nations Unies a mis en œuvre, le Pacte Mondial, un ensemble d'engagements des entreprises à respecter des normes sociales minimales (les huit normes fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail) et des normes environnementales minimales. Plusieurs milliers d'entreprises y ont déjà adhéré.

Un tel dialogue, une telle gouvernance nouvelle de l'entreprise ont pour but de sortir du « chacun pour soi » et de dégager une dynamique autour du « Bien commun » et d'un renforcement du lien social qui entourent les entreprises et les collectivités publiques actrices sur leur territoire.

“ Pour l'UGICA-CFTC, il s'agit de créer une nouvelle culture du lien social pérenne. Dans ce débat, tous les partenaires d'une entreprise, les cadres notamment de celle-ci, ont un rôle déterminant que l'UGICA-CFTC souhaite conforter, l'encadrement étant en contact, professionnellement parlant, avec toutes les parties et les partenaires externes de cette même entreprise.

Le droit de retrait du personnel d'encadrement, face aux décisions abusives de l'entreprise



Christian Jean-Jacques, Responsable Partenariat

“ L'UGICA-CFTC reprend ici une idée qu'elle revendique depuis de nombreuses années.

Début 2003, le gouvernement a tenté de limiter la possibilité des « licenciements boursiers » par la loi.

“ Pour l'UGICA-CFTC, les licenciements boursiers sont inacceptables.

Certaines délocalisations sauvages « justement » faites pour la recherche de gains à court terme, moralement contestables, ne sont pas intégrées dans une démarche de développement durable.

Or, beaucoup de sociétés ont infléchi leur stratégie en raison, le plus souvent, de carence de qualité de leur production délocalisée et du manque de formation du personnel.

Les nouvelles logiques liées au développement durable devraient engendrer une forme de retour en arrière, beaucoup de produits fabriqués hors de nos frontières ayant un bilan carbone très négatif.

“ L'UGICA-CFTC est favorable à une taxation carbone.

Mais comment contester à une direction d'entreprise sa décision de fermer une filiale si elle estime, par anticipation, que celle-ci n'a pas d'avenir, même si elle dégagerait actuellement des profits ?

“ La loi française et la Directive européenne Vilvoorde sur la consultation préalable du Comité d'Entreprise ou du Comité de groupe transnational sont de bons outils. Mais l'UGICA-CFTC déplore que la transgression du droit soit peu sanctionnée et que la procédure ne soit que consultative.

L'UGICA-CFTC propose une arme morale, puisque la CFTC se réclame de la morale sociale chrétienne. Ne doit-on pas permettre aux cadres de mettre en œuvre, un véritable « droit de retrait » corollaire d'une clause de conscience ?

Certains choix amènent à se poser la question de la finalité recherchée : quelles seront les conséquences sociales de ces choix ?

Le cadre, mis en situation de prendre une décision qui serait contraire à ses convictions éthiques, peut se poser la question de savoir s'il doit ou non obéir à un ordre.

Cette « clause de conscience », devrait pouvoir le conduire à un véritable « droit de retrait », c'est-à-dire à la possibilité de refuser d'obéir sans encourir de sanction. Ce pourrait être le cas dans la situation de « licenciements boursiers » dont l'objectif est à caractère purement financier et générer uniquement du profit à court terme.

Qui pourrait être amené à recourir à la clause de conscience et au droit de retrait ? Dans quelles circonstances ?

Il y a le cas des licenciements boursiers, mais aussi d'autres cas où l'éthique est concernée comme dans des situations de corruption.

Dans beaucoup de cas de figure, les cadres jouent un rôle dans les restructurations. Ils reçoivent l'ordre de les préparer, de les organiser, d'en établir le calendrier et l'exécution du compte à rebours, voire de les négocier...

C'est là que la loi pourrait permettre la possibilité d'un droit de retrait, d'un refus d'obéir, quand tel cadre estime que la mesure est immorale car elle n'a pas de réelle nécessité économique de gestion ; elle n'est qu'un acte fort pour satisfaire les acteurs boursiers.

“ L'UGICA-CFTC est parfaitement consciente des objections qui pourraient être soulevées contre cette mesure législative : certains cadres pourraient éventuellement abuser du recours à cette clause de conscience. C'est à démontrer, surtout si ce recours ne peut se faire, selon la loi, que dans des situations très précises.

Le cadre qui fera jouer son droit de retrait pour clause de conscience ne se mettra pas, grâce à la nouvelle loi, en situation illégale : il ne pourra pas être sanctionné.

Une demande de stratégie d'Investissement socialement responsable (ISR)

Selon une étude Novethic, réalisée en 2007, à partir des chiffres disponibles à fin 2006, le marché français de l'ISR (fonds, épargne salariale, mandats...) atteint 16,6 milliards d'euros d'encours à fin 2006 au lieu de 8,8 milliards fin 2005. Il a donc presque doublé en un an (+ 88%). Ce sont les investisseurs institutionnels qui représentent une majorité de ces encours.

Les investisseurs institutionnels ont été le principal moteur de la croissance des encours ISR. Elle se chiffre à + 104 % contre + 66 % pour les particuliers. La ventilation est la suivante : 10,5 milliards d'euros (63% des encours) pour les investisseurs institutionnels et 6 milliards d'euros (au lieu de 3,6 fin 2005) pour les particuliers qui ne représentent plus que 37% du total.

Ce droit existe déjà en partie : la loi autorise des salariés à refuser d'obéir à des consignes ou des stratégies remettant en cause la protection de la nature ou la sécurité des personnes.

Le même droit de retrait s'applique déjà pour les médecins ou les journalistes qui estiment que tel acte ou telle parole sont incompatibles avec leur éthique personnelle.

Doit-on craindre un abus d'utilisation de ce droit de retrait au nom d'une morale sociale ? Non. Même si la loi protège le droit de retrait du cadre en interdisant son licenciement, le cadre prend cependant le risque d'être mal vu et mal promu : il ne peut donc pas l'utiliser à tort et à travers.

De plus, on peut imaginer la mise en place, « à froid », d'un comité éthique paritaire avec des personnes qualifiées pour dire, « à chaud », au cas par cas, s'il y a un abus évident d'appel à ce droit de retrait.

Cette mesure est très sociale-chrétienne puisqu'elle est un droit collectif mis en œuvre par la liberté de chaque personne.

“ L'UGICA-CFTC demande un contrôle accru de toutes ces masses financières qui touchent aux retraites des salariés du secteur privé comme du secteur public

Le système anglo-saxon a montré ses limites et a mis en danger les systèmes de retraites par capitalisation des régimes américain et britannique.

Il faut raison garder en la matière et s'appuyer résolument sur notre système de retraite par répartition. Ce doit être, et rester le cœur de nos systèmes de retraite, tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

“ L'UGICA-CFTC considère que la retraite est un droit inaliénable et qu'un salarié qui a travaillé toute sa vie, doit avoir la garantie financière d'une vie décente au terme de sa vie professionnelle.

Au sujet des retraites, l'UGICA-CFTC les considère comme un salaire différé avec une prise en compte des éléments familiaux (compensation familiale). Cette problématique des retraites pose une véritable question sociétale au niveau de leur financement.

Par ailleurs, l'UGICA-CFTC estime qu'il faut tenir compte de la pénibilité (stress, forfaitisation ...) du travail effectué.

CHAPITRE III *Vers une véritable démocratie d'entreprise et une traçabilité sociale et environnementale des produits et des services*

Concernant cette fois la problématique du Développement durable et de la mondialisation, cette libre concurrence à l'échelle planétaire a, ces dernières années, mis largement en cause le progrès social au nom de la compétitivité.

“ D'où l'idée d'un étiquetage de la traçabilité sociale et écologique des produits et des services qui prend forme actuellement sous l'impulsion du « Grenelle de l'environnement », au cours duquel l'UGICA-CFTC en a obtenu le principe (proposition 201).

Cette « éthique sur étiquette » est-elle utopique ? Non. Il existe déjà sur la présentation des produits (et des services) des informations concernant leurs composants et leurs origines.



Jean-Pierre Therry et Daniel Pierrejean

Il s'agit ici de mettre en évidence la valeur humaine ajoutée du produit, c'est-à-dire le respect des règles sociales et environnementales. Le client choisira en connaissance de cause. Le label ne sera pas obligatoire, mais l'entreprise qui l'utilisera sera gagnante. Même si seulement 5% des consommateurs se décident en fonction de ce label, la stratégie des entreprises, soucieuses de 5% de leurs chiffres d'affaires, changera dans le bon sens. C'est plus efficace que les lois et règlements, certes nécessaires, mais toujours plus ou moins contournés.

Cette mesure n'est pas anti-marché ; elle se contente de porter à la connaissance des clients consommateurs la dimension sociale et écologique des produits proposés à la vente.

Que deviendra ce label ? Des entreprises de notation ? Non.

“ *L'UGICA-CFTC en appelle à un organisme similaire au CIES (Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale) dont le succès va grandissant concernant l'investissement socialement responsable, et qui est géré par quatre organisations syndicales.*

La traçabilité sociale et environnementale des produits et des services est donc un moyen démocratique pour imposer plus de justice sans paralyser le marché.

Les véhicules neufs, vendus en France, sont affectés par des bonus ou des malus écologiques. L'idée a donc fait son chemin et l'UGICA-CFTC s'en félicite.

De même, de plus en plus de produits manufacturés (gros électroménager par exemple) se voient étiquetés en terme de consommation d'énergie. Mais c'est l'ensemble de la dépense d'énergie qu'il conviendrait d'identifier à la fois pour sa production, sa diffusion, son usage et enfin son recyclage.

Nous sommes à la veille de cette évolution salubre pour l'humanité.

Cela commence par une évaluation, en termes de progrès social et écologique, Toute la chaîne des entreprises doit être tracée, de l'amont de la matière première et du projet, à l'aval de la distribution.

Cette évaluation ne devrait plus rencontrer d'obstacles majeurs. En matière sociale, il suffirait de s'appuyer sur l'observation pure et simple des huit conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), telles que la liberté syndicale, la prohibition impérative du travail forcé, l'interdiction des pires formes du travail des enfants, l'interdiction de la discrimination, etc...

Ces dernières années, de grandes affaires très médiatisées, comme l'affaire de l'entreprise américaine Nike, ont souligné que les multinationales avaient de moins en moins d'intérêt à ne pas faire observer scrupuleusement ces normes sociales chez leurs sous-traitants, en Asie, en Afrique, en Amérique latine ou ailleurs.

Des accords signés par l'Union Européenne (Systèmes de préférence généralisés) ou des systèmes d'intégration ou de coopération économique, comme l'ALENA (Accord de Libre Echange Nord Américain) unissant les Etats-Unis, au Mexique et au Canada, renforcent cette volonté de faire appliquer ces normes sociales minimales.

En matière environnementale, on pourrait prendre en compte, entre autres, et ce n'est pas très complexe, le bilan carbone d'un produit ou d'un service pour établir sa valeur écologique sur le marché.

De plus, le Protocole de Kyoto, qui va être réactualisé dès la fin de 2009, douze années après sa signature, va certainement faire évoluer le système dans un sens positif.

“ *L'UGICA-CFTC soutient de telles pratiques, en veillant plus particulièrement à la fois à la détaxation des produits respectueux des normes sociales et environnementales et, au contraire, à la taxation des autres (taxe carbone par exemple).*

L'UGICA-CFTC représente les salariés prêts à s'engager dans

ces nouvelles logiques du XXI^{ème} siècle et à prôner l'achat et la consommation raisonnée de tels produits et de tels services.

Les mesures en faveur de la médiation en matière de conflits du travail

La médiation est une technique procédurale de recherche de solution des conflits par laquelle des personnes qu'un différend oppose, ou qui souhaitent en prévenir l'arrivée, tentent de parvenir à une solution transactionnelle en utilisant les bons offices d'une personne dite « médiateur ».

Avec l'émergence des mutations économiques et technologiques dans tous les pays industrialisés, les restructurations drastiques se sont multipliées provoquant des conflits tant collectifs qu'individuels. Notre pays n'y échappe pas.

Depuis plus de trente ans, la CFTC s'efforce de développer la médiation. Elle a proposé à de multiples reprises l'instauration de cette procédure originale et innovante, perçue comme un processus de régulation sociale dans les entreprises et les administrations publiques.

En ce début de XXI^{ème} siècle, notre syndicat, s'appuyant sur l'humanisme chrétien, doit poursuivre cet effort auprès des autres partenaires sociaux, des salariés et des pouvoirs publics, afin de sortir des logiques d'affrontement, même si le recours à la grève est un droit inaliénable acquis de haute lutte par les hommes et par les femmes vivant de leur travail.

En ce qui concerne l'UGICA-CFTC, elle a, durant l'année 2002, fait une série de propositions afin de développer la médiation.

Ces procédures de médiation en matière de relations sociales, très développées en Europe du Nord et dans l'hémisphère nord-américain, en sont encore à un stade peu avancé en France.

Les lois des 17 janvier 2002 et 3 janvier 2003 ont institué la médiation, notamment en matière de lutte contre le harcèlement moral et pour instituer une réelle médiation.

“ Convaincue de l'intérêt du recours à la médiation dans les entreprises, l'UGICA-CFTC entend développer ces méthodes afin d'éviter des drames humains dans les entreprises et les collectivités publiques et également de minimiser des coûts pour celles-ci.



Philippe Louis, Secrétaire Général de la Confédération, participant attentif à nos travaux.

L'UGICA-CFTC demande que soient formés davantage de médiateurs et que cette technique de résolution des conflits soit étendue.

PROPOSITIONS D'ACTION

Inspirons nous des conclusions des sommets européens de Lisbonne et de Göteborg, à savoir «construire une véritable économie européenne de la connaissance productive, respectueuse de l'environnement et des grands principes du Développement durable».

“ Concrètement l'UGICA-CFTC soutient huit propositions principales :

1) L'UGICA-CFTC demande l'instauration d'une démocratie sociale et d'un pluralisme syndical, garant des libertés individuelles.

2) L'UGICA-CFTC souhaite la mise en place d'une réglementation financière afin d'établir un cadre de référence en vue d'une vraie régulation socialement responsable et non l'instauration de simples agences de notation.

3) L'UGICA-CFTC demande une généralisation des systèmes de préférences généralisées, incluant des clauses sociales et environnementales dans les accords conclus par l'UE, non seulement avec les pays en Développement mais également avec les pays comme la Chine

4) L'UGICA-CFTC souhaite un système de taxation carbone concernant les entreprises. C'est indispensable si l'on veut préparer dans de bonnes conditions l'après Kyoto avec un programme plus ambitieux encore, seul capable de lutter efficacement contre le changement climatique. A ce titre il convient de s'inspirer des comportements vertueux des pays nordiques.

5) L'UGICA-CFTC demande la mise en œuvre des systèmes de défiscalisation et d'aide facilitant le recrutement de jeunes ingénieurs-chercheurs, capables d'apporter de l'innovation dans les PME-PMI.

6) L'UGICA-CFTC est favorable au portage de PME-PMI, à l'export, par des grands groupes.

7) L'UGICA-CFTC demande des aides financières et techniques en faveur des PME-PMI dans la perspective d'embauches, dont les sous-traitantes, notamment dans le secteur industriel, malmenées par la crise, pour les aider à diversifier leur production et leurs activités dans des secteurs d'avenir.

8) L'UGICA-CFTC demande une nouvelle régulation judiciaire internationale et l'élaboration d'un ordre social mondial, plus respectueux des droits de l'Homme au travail.

A l'aube du troisième millénaire, au moment même où le phénomène de mondialisation économique et les échanges internationaux s'amplifient, la condition de l'Homme au travail reste préoccupante. Dans le monde, selon les derniers chiffres de l'OIT, des millions d'hommes, de femmes et d'enfants, connaissent sur les cinq continents le travail forcé, la traite des êtres humains, le travail des enfants, la discrimination et l'atteinte à la liberté d'association.

En 2009, l'OIT va fêter son quatre-vingt dixième anniversaire et l'élaboration de plus de 180 conventions internationales visant à faire respecter les droits fondamentaux de l'Homme au travail. En Asie et en Afrique notamment, certains Etats usent de méthodes et d'expédients pour contraindre les populations, par la menace et l'incarcération, au travail forcé dans des camps de « rééducation par le travail ».

Les huit conventions fondamentales de l'OIT dûment ratifiées par la grande majorité de la communauté internationale, sont encore allègrement violées, même si, globalement, la situation s'améliore.

La nécessité d'une procédure juridictionnelle est devenue impérative. Elle permettrait d'appliquer le principe fondamental de l'égalité de toutes et de tous devant les normes minimales, ce serait le propre d'un Etat de droit international. Pour l'heure le système en vigueur offre des privilèges exor-



Table ronde Retraite en présence de Pierre Chaperon, directeur de cabinet GIE AGIRC/ARRCO

bitants en faveur des sociétés transnationales, principaux vecteurs des violations aux droits économiques, sociaux et culturels au niveau planétaire.

La création d'une instance juridictionnelle internationale traitant de la violation des normes sociales de l'OIT paraît urgente.

Ce Tribunal International du Travail (TIT) aurait donc toute sa place dans l'espace judiciaire mondial. Il contribuerait largement au respect des droits fondamentaux de l'Homme et au respect de la dignité humaine.

“ Récapitulation

Plus que jamais, pour l'UGICA-CFTC, fidèle aux principes de la morale sociale chrétienne, l'entreprise ne se réduit pas à des résultats strictement financiers. Elle doit être aussi une communauté de femmes et d'hommes. Les cadres doivent demeurer les premiers défenseurs de la pérennité de l'entreprise.

Les cadres veulent être acteurs de la stratégie de développement à long terme des entreprises sans connaître ce stress destructeur souvent lié aux cours et résultats boursiers qu'attendent certains actionnaires et en particulier certains fonds de pension détenteurs du capital des entreprises.

Les bouleversements économiques et technologiques actuels doivent rendre le rôle des cadres déterminant.

Dans cette nouvelle culture émergente, l'UGICA-CFTC a aussi un rôle pédagogique important : faire des cadres des porteurs d'un changement de comportement dans le monde salarial, intégrant complètement les nouvelles logiques de Développement durable, alliant la bonne marche de l'économie et la recherche constante des nécessaires équilibres sociaux et environnementaux. Ce sont les nouveaux enjeux, les nouveaux défis que vont devoir affronter les entreprises et les collectivités publiques, donc les cadres, avec un seul mot d'ordre : l'impérative préservation de la planète léguant un monde meilleur et viable aux générations futures.

Par le contenu même de ce rapport d'orientation, l'UGICA-CFTC s'inscrit résolument dans cette démarche.

Prolongeant les travaux menés par notre Conseil dans sa précédente mandature, l'UGICA-CFTC souhaite poursuivre la démarche engagée menant à la création d'un Tribunal international du travail, en raison de la violation flagrante des (huit) conventions fondamentales de l'OIT. Il faut impérativement qu'à la fois un nouvel ordre économique et financier émerge de cette crise et également qu'un nouvel ordre social international plus juste et plus respectueux des Droits fondamentaux de l'Homme au Travail, marque ce début de XXI^{ème} siècle. ■

**Adopté au Congrès de Reims
Le 5 décembre 2009**



Bernard Ibal et Bernard Poisson

Crise financière et projet CFTC



Bernard IBAL

Petite atmosphère de fin des temps : est-ce une fatalité de 2009-2010 ? Crise financière inaugurée par celle des subprimes, crise économique par celles de la confiance et du crédit, crise sociale par accroissement du chômage, des inégalités, de la précarité et de la pauvreté, crise écologique et échec de Copenhague, pandémies diverses dont celle de la grippe A, crise

monétaire dangereuse entre USA et Chine, etc... Par principe social-chrétien la CFTC et son UGICA doivent être l'antidote de cette déprime collective.

I) Raisons communes à toutes ces crises : stratégies à court terme, manquement à l'éthique, absence de transparence, manque de régulation

- Crise financière conjoncturelle : l'avidité des actionnaires oblige les grandes entreprises à la courte vue boursière quotidienne ; les spéculateurs sont irresponsables de leurs risques, les nouveaux produits financiers sont obscurs (titrisation), chacun pour soi et désordre pour tous
- Crise financière et économique lourde : la financiarisation de l'économie mondiale aboutit à la rupture entre économie virtuelle et économie réelle. Les épargnants –investisseurs sont de moins en moins attachés à la croissance ou à la survie de leurs entreprises ; au contraire les capitaux sédentaires sont devenus nomades : dès qu'une entreprise semble peut-être avoir des difficultés bientôt, chacun retire ses billes pour les placer dans des secteurs plus sûrs et plus rentables. Ces spéculations de l'économie-casino virtuelle mettent en péril les entreprises réelles et les obligent à des politiques à court terme. S'ajoutent manque de visibilité du futur, bulles financières et promesses non tenue
- Crise sociale : faute de projets à long terme et de sécurisation de l'emploi, les salariés sont menacés de précarité et réduits à des marchandises sans dignité, ils sont tenus dans l'incertitude et sans prise sur les décisions.
- Crise écologique : combien d'années d'oubli du long terme ? Combien d'années d'égoïsme prédateur ? Combien de tricheries sur la pollution ? Combien de disparité selon les pays ?

II) Equilibrer le pouvoir des actionnaires

- Imposer des stratégies à long terme : en finir avec les traders au gros bonus quand ils gagnent et à presque aucune sanction quand ils perdent. Faire participer les syndicats de salariés aux Comités de Rémunérations des dirigeants dans les grandes entreprises. Généraliser la Responsabilité sociale

des Entreprises par une concertation de toutes les parties prenantes.

- Imposer une éthique : l'UGICA-CFTC prône un droit de retrait des cadres quand ils estiment que participer à des restructurations abusives est contraire à leur conscience.
- Imposer la transparence dans les Assemblées Générales des actionnaires, dans les CE et dans la GPEC.
- Imposer des régulations économiques et sociales par une vraie participation des salariés à la gestion.

III) Equilibrer la pression des clients et du marché

1) La traçabilité sociale et écologique des produits et services. Les consommateurs disposent souvent déjà de 2 critères de choix : l'affichage du prix et d'informations sur l'origine, la composition, la qualité. La CFTC et son UGICA préconisent un 3^{ème} critère, celui de l'affichage de la Valeur Humaine Ajoutée. Tel est le but de la traçabilité de l'histoire sociale et écologique du produit ou du service de l'amont à l'aval des entreprises qui ont permis de les mettre à disposition des clients.

Par son achat, le consommateur a ainsi un droit de vote qui obligera les entreprises à améliorer leurs politiques sociales et écologiques, même si seulement 5 % des clients achètent le produit ou service labellisés. Les syndicats doivent participer à cette labellisation comme c'est le cas pour les produits financiers grâce au Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale. De cette façon les entreprises seront orientées vers le long terme, l'éthique, la transparence dans un marché régulé par les consommateurs-salariés eux-mêmes. De plus les importateurs ne pourront plus guère faire de dumping social.

2) Bien sûr l'UGICA-CFTC milite pour une régulation mondiale des marchés, et cela implique quelque part une gouvernance mondiale, comme doit s'affirmer davantage une gouvernance régulatrice européenne.

•••

L'originalité UGICA-CFTC est d'imposer le syndicalisme du dedans, de l'intérieur des entreprises (participation) et de l'intérieur des marchés (traçabilité), pour compléter le syndicalisme qui s'oppose du dehors et qu'il ne faut pas abandonner (négociations, contestations, appel à l'État, éventuellement grève).

Dès lors contre les peurs endémiques, la CFTC et son UGICA sont porteuses d'espérance. ■

Bernard IBAL

Président d'honneur de l'UGICA-CFTC

Docteur Agrégé en Philosophie

(résumé du discours devant le Congrès de l'UGICA-CFTC)

INTERVENTION

d'Isabelle SANCERNI*



Isabelle SANCERNI

Mes chers amis,

C'est pour moi un plaisir de vous accueillir aujourd'hui au nom du Conseil de l'UGICA-CFTC. D'autant que l'organisation matérielle de ce congrès n'a pas été simple.

A ce propos, permettez-moi de remercier publiquement Danièle Saulnier sur les épaules de laquelle tant de choses ont reposé ces dernières semaines... ces dernières années aussi !

Je remercie également Habiba et Estelle, du secrétariat de l'UGICA-CFTC, pour leurs implications et leurs disponibilités. Et pour en finir, provisoirement, avec les remerciements, je tiens à souligner la qualité de l'accueil de la CSFV qui a abrité tous nos Conseils ces trois dernières années.

Il y a quelques semaines la CFTC a fêté ses 90 ans. Belle longévité ! Mais, les nouvelles règles sur la représentativité syndicale nous fragilisent. D'où l'importance d'une UGICA-CFTC plus que jamais à l'écoute de ses mandants, plus que jamais attentive à l'évolution du monde des entreprises. Car, celui-ci a profondément muté ces vingt cinq dernières années. Et la place des salariés dans notre société, et parmi eux les cadres, a été profondément modifiée.

La mondialisation, il serait plus juste de dire la globalisation, a contraint les entreprises à un double changement, en particulier celles les plus durement soumises à la concurrence.

- Le premier de ces changements concerne le périmètre de production passant de systèmes locaux avant 1960, à des systèmes nationaux après 1960 puis à des systèmes internationaux à partir de 1985, suite à l'émergence d'un capitalisme de marché.

- Le second concerne l'économie avec le passage d'une économie industrielle à une économie post-industrielle, ce qui n'est pas sans conséquences. En effet, une économie industrielle est centrée sur l'objet dont le producteur de référence est l'ouvrier ou l'employé de production pour le tertiaire.

*Présidente de l'UGICA-CFTC entre 2006 et 2009.

Dans une économie post-industrielle, centrée sur l'information, la maîtrise du savoir et de la connaissance implique un changement. Les producteurs de référence deviennent les cadres, plus exactement les diplômés de l'enseignement supérieur. J'y reviendrai.

Dans le même temps, le modèle d'entreprise est passé d'un modèle d'entreprise communautaire à un nouveau modèle qui se cherche encore.

L'entreprise communautaire servait de référence jusqu'en 1985. Trois caractéristiques pouvaient la définir.

- Premièrement, un lien social construit sur la durée. On embauchait essentiellement des jeunes que l'on gardait jusqu'à la retraite, et plutôt des généralistes que des spécialistes. Ce qui explique un déficit de spécialistes en France par rapport à d'autres pays.

- Deuxièmement, une relation hiérarchique simple, un seul chef identifié et une ligne hiérarchique pyramidale.

- Enfin, et troisièmement, l'entreprise communautaire affirmait une convergence des intérêts de ses membres. Ainsi, le dirigeant était aussi payé pour protéger la communauté. Par conséquent, plus l'entreprise était communautaire, plus l'éventail des salaires était resserré allant de 1 à 35, alors qu'aujourd'hui il va de 1 à 350 voire 400.

Certes, l'entreprise communautaire n'a pas complètement disparue, mais elle n'est plus la référence.

Pourquoi ce rappel ? Pour mieux analyser d'où nous venons et où nous allons, car nous assistons à l'émergence d'une « nouvelle entreprise ».

- Cette « nouvelle entreprise » se caractérise par un lien social plus fragile. Certaines entreprises ont plus d'un tiers d'intérimaires. Elles sont donc dans une logique de supplétifs. Le CDI devient un contrat à durée déterminé, alors qu'il était dans l'inconscient collectif un contrat à perpétuité.

- La « nouvelle entreprise » est à géométrie plus variable. Le périmètre du groupe évolue sans arrêt. On perd des morceaux ou on en gagne au gré des fusions et acquisitions.

- La « nouvelle entreprise » est plus ouverte, des personnes sont physiquement présentes mais socialement ailleurs (intérim, sous-traitance sur site...). *Mais surtout, il s'agit d'une entreprise où la convergence des intérêts n'est plus de raison.*

En effet, le dirigeant est là pour assurer la création de valeur pour l'actionnaire, et seulement pour l'actionnaire ! Sa mission n'est plus de gérer les intérêts de la communauté, encore moins de la protéger, mais de faire monter le cours de l'action ! Son mode de rémunération évolue par conséquent vers des stock-options. Stock-options qui scellent le lien nouveau entre la communauté financière et les dirigeants, d'où le fait qu'ils soient réservés à une élite.

- *Cette « nouvelle entreprise » fonctionne avec des organisations plus complexes.* Par exemple, la gestion par projet implique de recourir à du personnel de tous les services, sans lien hiérarchique identifiable facilement.

- *Le développement de l'individualisation y est notable.* Le premier signe des augmentations individuelles de salaire remonte à 1984. Dans l'entreprise communautaire, on avait un destin. En travaillant dur, une promotion était prévisible. Aujourd'hui, il n'y a plus de destin mais des opportunités qu'il faut saisir dans l'entreprise ou... ailleurs. Chaque personne doit s'assurer elle-même de son avenir.

- *Des identités collectives plus floues ont donc remplacées les anciennes.* Avant il existait une classe ouvrière. Elle a disparue, bien qu'il y ait toujours des ouvriers !

Dans la « nouvelle entreprise », comme je l'ai déjà évoqué, il y un nouveau producteur de référence : le diplômé. Mais, est-il encore vraiment cadre ? L'immense majorité d'entre eux n'accéderont d'ailleurs jamais aux véritables responsabilités. *Et puis, qu'est ce qu'un cadre aujourd'hui ?*

A ce propos, l'évolution de la terminologie utilisée est intéressante à observer. Hier encore, on parlait de « cadres dirigeants ». Aujourd'hui le mot « cadre » a disparu au profit de « dirigeant », marquant ainsi la distance entre les dirigeants et... leurs cadres.

20 . Cadres-CFTC n°120

D'où un fort sentiment de déclassement, voire de prolétarianisation de ces derniers. D'où aussi la multiplication des suicides de cadres dans les centres high tech.

Dans la représentation collective le cadre continue à faire parti du haut de la pyramide, à donner les ordres, à pousser les ouvriers à être plus productifs. Cette représentation, sans doute encore vraie il y a vingt ans, est maintenant largement décalée par rapport à la réalité.

Notre syndicalisme cadres doit intégrer les évolutions en cours, pour mieux porter les angoisses et les attentes de ses mandants, de nos mandants !

Les cadres apparaissent en France dans les années 1930, mais leur nombre et leur influence ne croissent vraiment qu'à partir des années 1960, avec le passage de l'économie régionale à une économie nationale. La mondialisation, c'est-à-dire le passage à une économie internationale financiarisée, a eu entre autres conséquences de banaliser le rôle de l'encadrement, d'éroder son statut, de lui faire perdre une grande partie de son « prestige ». La plupart des cadres vivent mal, très mal, cette évolution.

Chateaubriand disait que : « La Révolution était achevée lorsqu'elle éclata ». Or, l'émergence de l'économie post-industrielle, du capitalisme de marché, est une révolution au moins aussi importante dans ses conséquences que la révolution industrielle elle-même. Et, ses conséquences nous les subissons déjà ! Le déclassement des cadres n'est que l'une d'entre elles. Tout comme, d'ailleurs, le détricotage progressif de nos systèmes de protection sociale... Et que dire de la présente crise économique !

Vendredi après-midi, je passerai le témoin à une nouvelle équipe, à un nouveau Président. D'où, chacun l'aura compris, le caractère un peu personnel de cette intervention.

Pour terminer, sachez que rien de ce que j'ai pu faire au cours de ces 15 dernières années, d'abord comme Secrétaire Générale Adjointe, ensuite comme Secrétaire Générale, puis comme Présidente, n'aurait été possible sans votre soutien. Soyez en remerciés.

Je déclare donc ouvert ce 13^{ème} Congrès de l'Union Générale des Ingénieurs Cadres et Assimilés CFTC, et j'appelle Danièle Saulnier à me rejoindre. ■

Intervention du nouveau Président

Il est de tradition que le dernier jour du Congrès le Président nouvellement élu conclue ce temps de rassemblement.

C'est avec plaisir que je m'inscris dans cette tradition.

Avec plaisir mais aussi avec gravité.

Oui avec gravité, car, depuis le 20 août 2008, les années présentes et futures s'annoncent difficiles et complexes pour la CFTC et donc pour l'UGICA-CFTC.

Difficile et complexe, car ce Yalta syndical qu'impose la CGT et la CFDT avec la complicité du MEDEF plonge nombre de militants dans le doute.

Doute sur l'avenir et interrogation sur la méthode.

Nombre d'entre nous et je fais partie de ceux là, souhaitent arborer fièrement la bannière CFTC et avec une conviction militante forte assurer l'audience nécessaire au-delà du niveau requis par la Loi sur la Représentativité.

C'est peut être l'occasion de redire le propos d'un grand ancien :

Seuls les combats que l'on ne mène pas sont perdus d'avance.

Chacun le sait, la représentativité est l'élément déterminant pour l'avenir et tous perçoivent le rôle de chaque adhérent de l'UGICA-CFTC dans une solidarité des équipes syndicales CFTC quel que soit son statut Cadre, Ingénieur, Maîtrise, Employé et Ouvrier que l'on relève de la Fonction Publique ou du secteur Privé.

2010 sera une année cruciale pour de nombreux dossiers et tout particulièrement celui de la Retraite.

Une nouvelle occasion pour l'UGICA-CFTC de prendre place au coté de la Confédération et de réaffirmer l'attachement du mouvement à un système de retraite dual et c'est-à-dire avec un régime de base CNAV TS et MSA et des régimes complémentaires AGIRC, ARRCO et IRCANTEC assurant chacun pour leur part un haut niveau de retraite.

C'est l'occasion, aussi, de réaffirmer l'attachement de l'UGICA-CFTC au régime de Retraite des Cadres AGIRC créée en 1947. Cela n'exclut en rien la recherche de synergie entre les régimes de Retraite Complémentaire du secteur Privé.

Les régimes de retraite AGIRC et ARRCO mettent en évidence s'il en était besoin l'esprit de responsabilité des Partenaires Sociaux tant dans le cadre du Paritarisme de Négociation que du paritarisme de Gestion.

C'est peut être le moment d'une pause dans le propos pour remercier les administrateurs des institutions de retraite Complémentaire qui par delà leur rôle dans le régime AGIRC représentent souvent la CFTC dans les institutions des régimes ARRCO et dans les Institutions de Prévoyance.

Merci à tous

Merci aussi à nos administrateurs APEC qu'ils siègent au niveau Régional ainsi qu'au Bureau et au Conseil d'Administration National.

APEC, dont nous souhaitons préserver et conforter le rôle. Rôle dont chacun comprend, en ces périodes de crise et de chômage, le caractère essentiel. L'UGICA-CFTC s'engage pour une défense vigilante du Paritarisme à l'APEC.

La crise économique et financière doublée d'une crise sociale et de l'emploi a témoigné de l'efficacité de notre système de couverture sociale. Il convient de toute évidence de renforcer sa structure financière et d'assurer ainsi sa pérennité.

L'UGICA-CFTC devrait s'inscrire dans une recherche de généralisation des couvertures prévoyance pour tous au-delà du niveau de la Convention de mars 47.

C'est également l'occasion de donner un coup de projecteur sur le problème lié à l'écart entre le statut de cadre et le niveau de rémunération.

Un nombre sans cesse croissant de cadres se trouvent attributaires de la GMP (Garantie Minimale de Points). Actuellement près d'un tiers des ressortissants du régime des cadres du secteur privé sont concernés par cette GMP.

Par ailleurs, à cette question de rémunération s'ajoute l'impact de la crise avec la cohorte de difficultés sociales et notamment la brutale remontée du chômage qui nous amène à renforcer notre attention aux plus démunis.

La pauvreté nous interpelle, cela est bien normal pour des militants CFTC.

L'UGICA-CFTC bénéficie au sein de la Confédération d'un rôle très particulier, celui de Fédération transverse.

A ce titre elle doit faire apport d'un plus de service, d'un plus d'expertise dans son champ de compétence et développer des partenariats dans l'action dans le respect des lignes définies par les autres Fédérations de la CFTC.

Le projet de Maison commune CFTC permet de renforcer ce rôle et de développer les synergies entre les composantes du mouvement et de renforcer la communication et les échanges entre nous. L'UGICA-CFTC doit s'inscrire de manière résolue dans ce dossier.

Pour tout cela, L'UGICA-CFTC doit pouvoir s'appuyer sur son Conseil et son Bureau et devra formaliser un réseau d'expertise permettant de faire un apport technique sur son champ de compétence.

Le Conseil et le Bureau sont profondément remaniés.

Pour exemple on indiquera que seul deux membres du Bureau sortant trouvent place dans le nouveau Bureau.

Bureau qui est composé de 8 membres par application de nos statuts mais aussi par volonté d'une équipe resserrée.

Il me reste le temps pour les remerciements :

Tout d'abord à nos partenaires et annonceurs, toujours fidèle à nos congrès mais aussi dans le cadre d'insertions dans nos publications. Vous avez apprécié en visitant les stands la compétence de chacun.

Remerciements à vous Délégués, mandatés, auditeurs, Conseillers prud'homme, et administrateurs

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

Merci au personnel administratif de l'UGICA-CFTC.

Merci à Isabelle et à toute l'équipe sortante pour leurs travaux qu'ils sachent que la nouvelle équipe mise en place lors de notre XIIIème Congrès œuvre dans la continuité et compte sur tous nos amis qui quittent notre Conseil pour venir nous épauler pendant cette nouvelle mandature.

Bon retour à tous. ■

Patrick Poizat

FORMATION

Programme de formation syndicale mis en place par l'UGICA-CFTC pour l'année 2010

Thème	Intitulé	Places	Public visé	Date	Lieu	Contact
Valorisation des travailleurs face aux évolutions socio-économiques	Négocier un accord travailleurs handicapés et prise de conscience de l'insertion des travailleurs en situation d'handicap.	20	Adhérents Cadres et/ou délégués syndicaux	3 et 4 juin 2010	PARIS Maison N. Barré	UGICA-CFTC
Droit du travail et défense du salarié	Les clauses de non concurrence : cas pratique et étude de son encadrement jurisprudentiel. La rupture conventionnelle et la Prise d'acte de la rupture du contrat de travail	20	Adhérents Cadres et/ou titulaires de mandats	1 et 2 juin 2010	PARIS Maison N. Barré	UGICA-CFTC
Droit du travail et défense du salarié	Le Portage Salarial et le rôle de l'UGICA dans son encadrement. Les modifications pratiques importantes issues de l'ANI du 11 janvier 2008 : période d'essai, indemnités de rupture, CDD à Objet Défini...	15	Adhérents Cadres et/ou titulaires de mandats	6 et 7 oct. 2010	PARIS Maison N. Barré	UGICA-CFTC
Valorisation des travailleurs face aux évolutions socio-économiques	La GPEC de A jusqu'à Z, la GPEC territoriale, étude des impacts de l'ANI 2009 ; Etude d'accords d'entreprise	15	Adhérents Cadres et/ou délégués syndicaux	2 et 3 nov. 2010	PARIS Maison N. Barré	UGICA-CFTC
Valorisation des travailleurs face aux évolutions socio-économiques	Déclinaison de la loi de 2009 de la formation professionnelle et mise en œuvre de celle-ci en entreprise (plan de formation), « rôle des IRP ».	15	Adhérents Cadres et/ou titulaire d'un mandat dans l'entreprise	9 et 10 nov. 2010	PARIS Maison N. Barré	UGICA-CFTC
FORUM DS	Point sur la représentativité : La Formation Professionnelle Continue et la santé au travail.	80	Tous les adhérents	1 jour A déterminer	PARIS	UGICA-CFTC

Inscription auprès du secrétariat de l'UGICA-CFTC tél au 01 44 52 49 82 ou par courriel : mdubreuil@cftc.fr

Nos Partenariats

Partenaires	Thèmes	Places	Public visé	Date	Lieu	Contact
UR Bourgogne	Accidents de travail et maladies professionnelles : la reconnaissance de la pathologie par la Caisse et ses conséquences sur le contrat de travail	20	Adhérents Cadres	Du 16 au 18 nov. 2010	Dijon	UR Bourgogne
UR Lorraine	Déclinaison de la loi de 2009 sur la formation professionnelle + GPEC	20	Adhérents Cadres	Du 15 au 17 juin 2010	Metz	UR Lorraine
UR IDF	Formation Professionnelle continue et au GPEC	15	Tous les militants	Du 17 au 19 mai 2010	Paris	UR IDF

Modalités pratiques d'inscription : directement auprès de la région concernée

CADRES-CFTC

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 : H. Boussas, S. Denis,
B. Ibal, M. Minhoto, D. Pierrejean,
B. Poisson, P. Poizat, JP. Therry,
I. Sancerni.
Crédit photos :
C. Jean-Jacques et D. Saulnier.

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.



N° 120 – Trimestriel mars 2010.
Revue d'informations syndicales de
l'Union Générale des Ingénieurs,
Cadres et Assimilés

La CFTC s'engage avec les salariés pour la Formation Professionnelle Continue

Diplômes, titres homologués

CIF : Congé Individuel de Formation

Contrat d'apprentissage

Contrat de professionnalisation

CQP : Certificat de Qualification Professionnelle

DIF : Droit Individuel à la Formation

Entretien professionnel

FOAD : Formation Ouverte et A Distance

FPC

FPC : Formation Professionnelle Continue

Passeport formation



CBC : Congé de Bilan de Compétences

CBC : Congé de Bilan de Compétences

Modalité particulière permettant au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Tout salarié ayant 5 années d'activité professionnelle peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Après vingt ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45ème anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Plan de formation

Période de professionnalisation



Lorsqu'il parle de retraite complémentaire, Frédéric est unique



Frédéric, conseiller retraite complémentaire, photographie par Olivier Roller

Parce que votre carrière est unique, vous avez besoin de conseils uniques. C'est pourquoi 1 000 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

1008 @ 30c le minute à partir d'un crédit fixe

• RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
agirc et arrco
Votre retraite, on y travaille

AVEC L'AGIRC ET L'ARRCO, 23 GROUPES DE PROTECTION SOCIALE AGISSENT POUR VOTRE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

• AG2R-ISICA • AGRICA • APICIL • APRIONIS • ARPBPAG • ARPEGE • AUDIENS • B2V • CGRR • CRC • D&O • IGRC •
IRCEM • IRP AUTO • LA VERRIERE • LOURMEL • MALAKOFF MEDERIC • MORNAY • NOVALIS TAITBOUT
• PREMALLIANCE • PRO BTP • REUNICA • VAUBAN HUMANIS