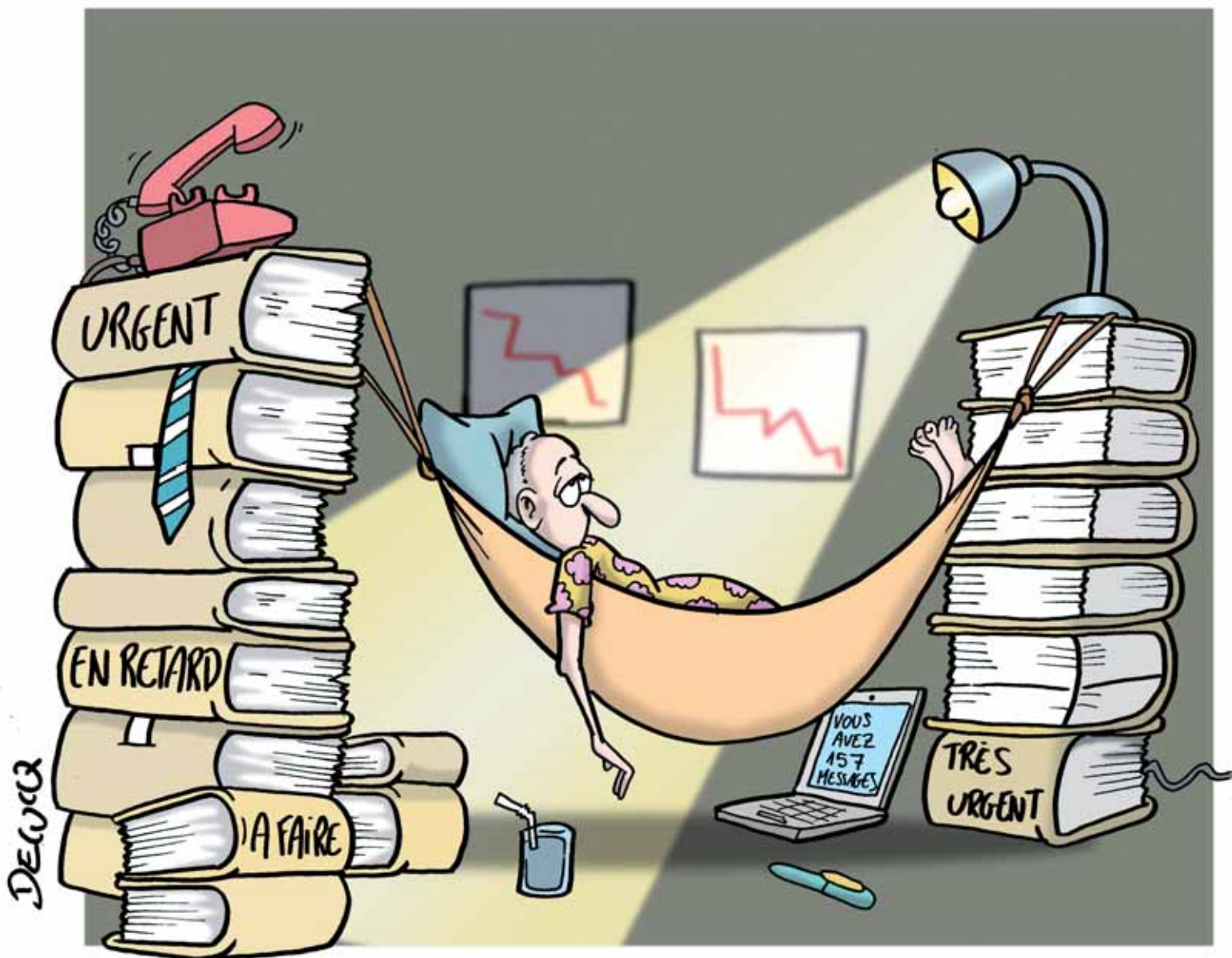


# Cadres CFTC

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



**INCLUS**

 un dossier spécial sur  
**LE FORFAIT-JOURS**

**GRANDIR  
AUJOURD'HUI  
POUR MIEUX  
VOUS PROTÉGER  
DEMAIN**



---

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE - ACTION SOCIALE - ASSURANCE DE PERSONNES  
ÉPARGNE SALARIALE ET GESTION FINANCIÈRE - GESTION POUR COMPTE DE TIERS

 **humanis**  
Partager c'est grandir

## Bonnes Vacances à Toutes et Tous !



**Patrick POIZAT**  
Président de l'UGICA-CFTC



**Jean-Pierre THIERRY**  
Secrétaire Général  
de l'UGICA-CFTC

**J**uste avant le départ massif des vacanciers dont nous faisons partie pour bon nombre d'entre nous, à celles et ceux, qui aujourd'hui, profitent des déferlantes bleues mais aussi du passage du « Tour de France », nous voulons vous dire que l'occasion nous est offerte à Tous de faire la fête dans un moment d'échange de convivialité et de partage. Cependant n'oublions pas aussi ceux qui, pour de multiples raisons : aléas de la vie, budget familial qui ne le permet pas, n'auront pas la chance de s'évader de leur quotidien. L'année 2010-2011 aura été marquée par trop de faits divers qui montrent que la vie n'est pas toujours un long fleuve tranquille et qu'il faut, malgré tout, surmonter toutes ces infortunes avec courage et ténacité.

“

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



### SOMMAIRE

- 3 Actualité
- 4 La CNCP
- 7 Egalité professionnelle
- 9 Dossier : Forfait jours
- 17 Bien plus qu'un dossier
- 18 L'illétrisme
- 21 Tables et rencontres

Se sentir soutenu dans certaines circonstances de la vie donne l'envie et l'espoir d'avancer.

Ce n'est pas l'heure de faire un bilan de nos actions, mais nous souhaitons dès à présent remercier celles et ceux qui au quotidien s'engagent pour faire avancer nos idées, nos choix politiques, malgré les attaques de plus en plus pesantes venant de toute part (partenaires sociaux, Etat, Régions...). C'est pourquoi nous devons garder la tête froide et aller de l'avant sans nous occuper des choix stratégiques des uns et des autres.

Notre ligne de conduite reste en quelque sorte simple : permettre à nos adhérents d'avoir à leur disposition tous les outils nécessaires afin d'être au service des salariés quelque soit leur rang dans chacune de nos entreprises, structures et autres...

La rentrée sera chargée avec en point de mire notre prochain Congrès Confédéral qui marquera une nouvelle étape dans la vie de notre mouvement, mais nous aurons le temps d'en parler ultérieurement. Comme le dit l'adage populaire : « les choses n'arrivent pas toutes seules », d'ailleurs, dans une lecture récente, j'ai retenu la parole du sage chinois Lao Tseu : « un voyage de mille pas commence par un premier pas ».

Nous avons la forte impression que la rentrée sera syndicalement tumultueuse, gardons la force d'être nous-même, d'être CFTC et comme l'espérance se partage, qu'il y a des trésors en chacun de nous, adhérents, membres de l'UGICA-CFTC, ensemble découvrons-les, car avoir de l'espoir c'est aussi savoir sourire.

Alors sincèrement, en toute amitié nous vous souhaitons de très bonnes vacances, savourez-les au maximum ! Faites ce dont vous avez envie, reposez-vous, profitez du soleil, de la nature, de votre Famille... ■

# *La Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP)*

## **Présentation générale**

Créée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la CNCP est placée sous l'autorité du ministre en charge de la Formation professionnelle.

La CNCP est composée de 43 membres : représentants ministériels, partenaires sociaux, représentants des chambres consulaires, représentants régions, personnes qualifiées.

## **Missions**

La CNCP est chargée d'établir et de mettre à jour le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). A ce titre :

- elle enregistre tous les diplômes et titres professionnels délivrés par l'Etat qui ont été créés après avis d'instances consultatives dont les organisations représentatives d'employeurs et de salariés font partie ;
- elle instruit toutes les autres demandes d'enregistrement et vérifie notamment que chaque certification répond aux conditions d'enregistrement ;
- elle veille en permanence à l'actualisation, au renouvellement et à la création de certifications professionnelles et à leur constante adaptation aux mutations des métiers et de l'emploi liées aux évolutions des qualifications, aux changements des organisations, et aux progrès technologiques ;
- elle signale aux autorités et aux organismes qui délivrent les certifications, les correspondances qu'elle constate entre ces dernières, et les mentionne dans le répertoire ;

- elle favorise les travaux communs entre les instances consultatives des différents ministères, notamment entre les commissions professionnelles consultatives relatives au même domaine professionnel.

En outre, elle veille à la qualité de l'information en direction des personnes et des entreprises sur les certifications inscrites au RNCP ainsi que sur les certifications reconnues dans les Etats membres de la communauté européenne ou qui font partie de l'accord sur l'Espace économique européen. Elle contribue aux travaux internationaux sur la transparence des qualifications.

Pour l'exercice de sa mission, la CNCP établit des relations avec les observatoires de l'emploi et des qualifications, régionaux, nationaux et internationaux, ainsi qu'avec les observatoires des professions.

La CNCP est chargée d'élaborer une nouvelle nomenclature des niveaux de certification en rapport avec les emplois occupés et susceptible de permettre des comparaisons européennes et internationales. En attendant, elle utilise la nomenclature des niveaux de formation approuvée par la décision du Groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale.

Le président de la CNCP remet, chaque année, au ministre chargé de la Formation professionnelle, un rapport sur les travaux de la Commission.

**Attention :** la CNCP diffuse, via le RNCP l'information sur les certifications mais n'en délivre aucune ni après formation ni par VAE. Elle est compétente ni pour conseiller les particuliers dans leur parcours professionnel ni pour se prononcer sur la recevabilité des candidatures.

## Composition

Le Président est nommé par arrêté du Premier ministre.

*La CNCP comprend des membres titulaires :*

- **Un** représentant de chacun des ministres chargés des Affaires sociales et de la Santé, de l'Agriculture, de la Culture, de la Défense, de l'Industrie, des Petites et moyennes entreprises, du Commerce et de l'Artisanat, de l'Education nationale, de l'Enseignement professionnel, de l'Enseignement supérieur, de l'Environnement, de l'Equipeement, des Transports et du Logement, de la Fonction publique, de la Formation professionnelle, de la Jeunesse et des Sports, du Tourisme, du Travail et de l'Emploi.
- **Cinq** représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives au niveau national.
- **Cinq** représentants des organisations de salariés les plus représentatives au niveau national.
- **Trois** représentants élus de l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture, de l'Association des chambres françaises de commerce et d'industrie et de l'Assemblée permanente des chambres de métiers.
- **Trois** représentants élus des régions, dont le président du Comité de coordination des programmes régionaux de formation professionnelle et d'apprentissage, deux autres désignés sur proposition de l'Association des Régions de France (ARF).

Les membres de la Commission sont nommés par arrêté du Premier ministre pour une durée de cinq ans renouvelable. Les représentants des ministres et organisations précitées sont nommés sur propositions de ceux-ci.

Participent également aux travaux de la Commission en tant que personnalités qualifiées, avec voix consultative :

- un rapporteur général ;

- deux personnalités désignées sur proposition d'organisations intéressées à la formation professionnelle ;
- le directeur du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) ;
- le directeur du Centre Inffo ;
- le directeur de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP) ;
- le président du Haut Comité éducation, économie, emploi (HC3E) ;
- un représentant du Comité consultatif de l'économie sociale ;
- un représentant de l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe.

Chacun des membres de la commission dispose d'un suppléant.

De plus, toute personne dont l'audition apparaîtrait de nature à éclairer les débats peut être invitée par le président de la CNCP à participer aux réunions.

## Délibérations

La CNCP délibère à la majorité des présents. En cas de partage égal des voix, le président de la CNCP a voix prépondérante.

## Correspondants

La CNCP dispose d'un ou plusieurs correspondants dans chaque région. Ils sont nommés par le préfet de région, après avis du président de la CNCP, parmi les fonctionnaires ou les agents des services déconcentrés ou d'établissements sous tutelle de l'Etat, et sont placés pour la durée de leur mission sous l'autorité du préfet de région. Pour l'instruction des demandes d'enregistrement, ils s'appuient sur les services déconcentrés de l'Etat dans la région.

# La Commission spécialisée de la CNCP

## Missions

Pour l'instruction des demandes d'enregistrement dans le répertoire, et afin de préparer ses avis, la CNCP s'appuie sur les travaux d'une commission spécialisée composée de membres titulaires de la Commission nationale ou de leurs suppléants.

## Composition

Outre le président de la CNCP et le rapporteur général, la commission spécialisée comprend :

- **Cinq** représentants des organisations d'employeurs représentatives au plan national ;
- **Cinq** représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national.

De plus, sont membres de droit de la commission spécialisée, les représentants des ministres chargés du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de l'Agriculture, de l'Enseignement professionnel, de l'Enseignement supérieur, de la Jeunesse et des Sports.

Les représentants des autres ministres à la CNCP participent, dans la limite de quatre représentants, aux travaux de la commission spécialisée chaque fois que des dossiers à l'ordre du jour les concernent.

C'est pourquoi il est important que soit inscrit au répertoire national des certifications professionnelles l'offre de CQP (Certification de Qualification Professionnelle) mise en œuvre au sein des branches professionnelles.

## Position CFTC sur la CNCP

La CFTC considère que la CNCP a toute sa place dans le paysage de la formation tant initiale que continue.

Outil indispensable au service de tous les acteurs, elle répond aux revendications de la CFTC en terme de sécurisation des parcours professionnels et ce depuis de nombreuses années.

Le RNCP est un outil qui permettrait la mise en place de notre « Chèque formation » (capital d'heure de formation inversement proportionnel au niveau acquis par une personne au sortir de la formation initiale). Il constitue également le point de départ pour toute action de VAE.

De plus, notre dispositif de formation professionnelle continue (ANI du 7 janvier 2009 négocié par les partenaires sociaux) doit être davantage connue du grand public et plus particulièrement en direction des salariés des PME / TPE et ce pour deux raisons majeures :

- chaque salarié doit progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière ;
- l'orientation constitue à présent un des principaux points de la réforme et répond aux demandes de l'Etat.

En conséquence, les partenaires sociaux ont, dès maintenant, la lourde tâche de répondre à ces deux exigences.

En outre, les travaux de la CNCP doivent s'articuler autour de réels partenariats permettant à tout citoyen de pouvoir consulter le RNCP à tout moment et ainsi de pouvoir se projeter dans l'avenir en toute connaissance de cause.

Enfin, nous souhaitons souligner l'important travail réalisé en termes de saisie et d'instruction des dossiers lors des réunions de la CNCP. La qualité des débats qui président à l'enregistrement d'un titre au RNCP est à rappeler. ■

## Membres du Conseil d'administration :

*Jean-Pierre THERRY Vice Président de la CNCP*  
*Patrick BURNEL suppléant*



## ÉGALITÉ HOMME-FEMME

**E**n dépit d'une réglementation très stricte ayant pour objet d'assurer l'égalité femmes-hommes, il apparaît, en pratique, que des inégalités persistent. La loi sur les retraites (*loi 2010-1330 du 9/11/2010, JO 11/11/2010*) a sensiblement modifié les obligations des employeurs en la matière en instaurant notamment le principe de sanction financière. Le projet de décret présenté à la Commission Nationale de la Négociation Collective le 6 mai dernier est l'occasion de revenir sur ces évolutions législatives puisqu'il en précise les modalités d'application.

### **Quelles sont les principales mesures de la loi du 9/11/2010 en matière d'égalité professionnelle Femmes/Hommes ?**

La nouvelle loi impose la mise en place, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, d'un accord collectif ou, à défaut, d'un plan d'action pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes. Par contre, le législateur a décidé d'ignorer la date butoir du 31/12/2010, qui était fixée pour la négociation collective sur la suppression des écarts de rémunérations entre les sexes, imposée par la loi de 2006.

Pour autant, la suppression de cette date butoir ne dispense pas les entreprises de négocier annuellement pour définir les mesures visant à supprimer les écarts de rémunérations entre hommes et femmes (*C. trav, art. L. 2241-1*). D'ailleurs, nouveauté attendue, la loi introduit une sanction financière dont le montant maximum serait de 1% de la masse salariale visant les entreprises de plus de 50 salariés qui ne rempliraient pas leurs obligations en matière de négociation collective ou, à défaut d'accord collectif, de mise en place unilatérale d'un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle.

Le projet de décret sur les modalités d'application des sanctions financières aux entreprises qui ne remplissent pas leurs obligations accorde, de fait, un délai supplémentaire de six mois aux entreprises. En effet, les sanctions ne pourront être appliquées par la Direccte

(Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) qu'à l'issue d'un délai de six mois qui commence à compter de la mise en demeure de l'entreprise, par l'inspection du travail, de remplir ses obligations. À la différence de la pénalité applicable dans le cadre des plans d'actions seniors, le montant de la pénalité sera calculé par l'inspection du travail en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle. Si ces modalités d'application sont retenues, l'action des représentants du personnel sera déterminante pour alerter la direction du travail en cas de non respect de ces obligations.

**Dans un contexte où moins de 8% des entreprises ont signé un accord sur l'égalité professionnelle (Rapport Grésy, 2009), cette nouvelle loi, assortie de sanctions, est donc l'occasion pour les partenaires sociaux d'ouvrir des négociations sur le thème de l'égalité professionnelle et sur le plan d'actions afférent ; approche préférable à une mise en œuvre unilatérale d'un plan d'actions par l'employeur.**

### **La loi remet au cœur du dispositif le Rapport Unique ou le Rapport de Situation Comparée (selon la taille de l'entreprise)**

Alors que le rapport Grésy (8 juillet 2009) rappelait à juste titre qu'une entreprise sur deux ne réalisait pas de rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, le plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle F/H prévu dans la loi sur les retraites de novembre 2010 doit s'inscrire :

- Pour les entreprises de moins de 300 salariés, dans le rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise (*C. trav, art. L. 2323-47*),
- Pour les entreprises de plus de 300 salariés, dans le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes\* (*C. trav., art. L.2323-57*).

- Le décret précise par ailleurs que l'accord ou le plan d'actions devra comporter des objectifs chiffrés dans trois domaines (pour les entreprises de plus de 300 salariés) ou dans deux domaines (pour les entreprises de moins de 300 salariés), choisis parmi les 8 domaines suivants :
- Embauche,
- Formation,
- Promotion,
- Qualification,
- Classification,
- Condition de travail,
- Rémunération,
- Et articulation vie professionnelle/vie familiale.

Le plan d'actions doit par ailleurs être fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels tirés d'un diagnostic. Les mesures du plan d'actions (et leur évaluation ultérieure) doivent figurer dans les documents remis au

comité d'entreprise dans le cadre du processus d'information et de consultation sur le rapport unique ou le RSC. Par voie de conséquence, alors que seulement 50% des entreprises réalisent un Rapport de Situation Comparée entre les Femmes et les Hommes, on pourrait considérer que l'absence de remise de ce rapport est un manquement à la nouvelle obligation légale et que ce manquement induit alors l'application d'une pénalité.

*Ne nous le cachons pas, les changements de comportements et la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes se font très lentement. Plus que jamais, développer la mixité, améliorer l'accès des femmes aux postes d'encadrement et supprimer les écarts de rémunération doivent faire partie des priorités d'action des représentants des salariés qui doivent pousser à la négociation d'un accord plutôt que d'accepter l'application d'un plan d'actions unilatéral... ■*

**Fabrice Elustondo,**

*Sextant Expertise (responsable du pôle social)*

### *En bref, comment agir ?*

1. Dès maintenant (à l'occasion de l'avis sur le rapport de situation comparée par exemple), susciter une discussion avec la direction sur ces évolutions réglementaires et leur prise en compte dans l'entreprise,
2. Demander un calendrier à la direction quelque soit le processus retenu (plan d'actions ou négociation) et en suivre son application,
  - a. En l'absence de négociation, veiller à ce que le C.E. et/ou C.C.E. soit consulté quant au plan d'actions envisagé par la direction,
  - b. En cas de négociation, veiller à ce qu'elle s'appuie sur un diagnostic préalable de la situation,
3. En cas de manquement aux obligations légales, il sera nécessaire d'agir pour défendre les intérêts des salariés par un rappel à l'ordre via une résolution du comité d'entreprise puis en sollicitant l'action de l'inspection du travail.

# *Forfait-jours : un dossier loin d'être achevé...*



La question du temps de travail des salariés au forfait-jours s'est invitée dans l'actualité, à la faveur d'une décision de la Chambre sociale de la Cour de cassation rendue le 29 juin 2011.

Afin de mieux cerner les enjeux et conséquences de cette décision, l'UGICA-CFTC vous propose un rappel de la législation sur le temps de travail applicable aux cadres. En effet, tous ne sont pas nécessairement éligibles au forfait-jours. Ainsi, les cadres dirigeants et les cadres soumis à l'horaire collectif applicable au lieu d'exercice de leurs fonctions, ne peuvent pas être soumis aux conventions de forfait.

A contrario, les cadres (et non cadres) qui disposent d'une

autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif, peuvent être dotés d'un forfait-jours.

A ce titre, la loi du 20 août 2008, largement combattue par notre union, a considérablement ouvert cette modalité particulière de décompte du temps de travail, susceptible d'être désormais appliquée à davantage de non cadres. De plus, cette même loi a réduit le contenu de l'accord collectif, obligatoire pour la mise en œuvre du forfait-jours, à des impératifs des plus minimalistes. La décision rendue le 29 juin 2011 obligera nécessairement le législateur à revoir sa copie...

## **LA LEGISLATION APPLICABLE AUX CADRES**

L'ensemble de la législation relative au temps de travail des cadres, intégrant les différents assouplissements intervenus depuis les lois Aubry, a été synthétisée sous forme de tableau (voir tableau n°1 et n°2 pages 12 et 13).

Le premier, à savoir "les trois catégories de cadres et leurs modalités spécifiques d'organisation du temps de travail" (page 12), vise tout d'abord à définir, selon les modalités concrètes de l'emploi exercé, la catégorie de cadre à laquelle vous appartenez. En effet, avant de savoir si un cadre peut être soumis à un forfait particulier, encore convient-il de vérifier, au préalable, que ce forfait puisse s'appliquer à la catégorie concernée.

L'UGICA a ainsi constaté que de nombreuses entreprises, tentent de soumettre la plupart, si ce n'est la totalité de leurs cadres, aux forfaits-jours. La raison est simple : ce forfait permet à l'employeur d'éviter de nombreuses dispositions du Code du travail, comme le paiement d'heures supplémentaires ou la soumission aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail (voir tableau n°2 page 13). Or, il convient de vérifier, au préalable, que l'emploi exercé est effectivement compatible avec la soumission à ce forfait. Ensuite, la mise en place d'un forfait-jours suppose la signature d'un accord collectif contenant différentes dispositions obligatoires, ainsi qu'une acceptation individuelle du salarié (prévue dans le contrat de travail dès l'origine ou avenant dans le cas contraire).

Après avoir vérifié la catégorie de cadres dans laquelle vous pouvez être légalement classés et le type de forfait qui peut, en conséquence, vous être appliqué, le second tableau, "les cadres et la réglementation de la durée du travail" (page 13), vous permettra de vérifier la législation à laquelle vous êtes soumis. Vous pourrez ainsi constater à quel point les situations concrètes des cadres peuvent être hétéroclites.

Par exemple, un cadre dirigeant est totalement exclu de la réglementation de la durée du travail (sauf pour

le droit à congés payés et congés pour événements familiaux). Ainsi, la tentation est grande pour certains employeurs de classer abusivement leurs cadres dans cette catégorie. Cependant, celle-ci regroupe un nombre extrêmement restreint de salariés puisqu'il s'agit, selon les propos même du député Gaétan GORCE (rapporteur de la Loi Aubry), de cadres situés dans le "premier cercle concentrique" autour du chef d'entreprise.

A l'aide de ces deux tableaux de synthèse, il apparaît donc évident que la notion de « 35 heures » n'est pas une réalité concrète pour les cadres en France.

## **LES ENJEUX DE L'ARRET DE LA COUR DE CASSATION DU 29 JUIN 2011**

Condamnée à trois reprises par le Comité européen des droits sociaux, la législation française sur le forfait-jours était menacée de censure par la Cour de cassation. Dans cette hypothèse, les quelques 1,5 millions de salariés soumis à ce forfait redeviendraient alors des salariés de "droit commun", soumis aux 35 heures. Chacun d'entre eux pourrait ainsi revendiquer le paiement de l'ensemble des heures supplémentaires, réalisées au-delà de 35h hebdomadaires, dans la limite de la prescription quinquennale. Facture pour le moins salée pour les employeurs... !

### **A - Les condamnations du Comité européen des droits sociaux :**

Le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a, à trois reprises, en 2001, 2004 et 2010 conclu que la France violait la Charte européenne des droits sociaux avec ce dispositif unique en Europe des forfaits-jours.

Ratifiée par la France, la Charte prévoit dans son article 2§1 que la durée du travail ne doit pas être "déraisonnable". Or, les salariés au forfait-jours peuvent travailler jusqu'à 282 jours annuels, autrement dit, travailler 6

---

---

jours sur 7 en ne bénéficiant que des cinq semaines de congés payés. Par conséquent, le Comité a estimé la durée "manifestement trop longue pour être qualifiée de raisonnable au sens de l'article 2§1 de la Charte révisée".

Malgré ces condamnations, l'État français s'est obstiné à maintenir un système dangereux pour la santé des salariés et, source de graves déséquilibres entre vie professionnelle et vie familiale, sans compensation équitable. Le gouvernement français a préféré opter pour le mutisme, sans se soucier de la nécessité de rendre la législation interne conforme au droit européen.

De surcroît, rappelons que ce dispositif tel qu'il est instauré, a déjà été décrié par l'UGICA-CFTC qui, depuis plusieurs années, attire l'attention du gouvernement sur ces problématiques anciennes, qui connaissent aujourd'hui un regain d'actualité.

Côté Gouvernement, le ministre du travail a été sollicité sur ces questions et, plus particulièrement, sur l'absence d'encadrement du système risquant d'aboutir à des dérives.

Côté Parlement, le Sénat a rejeté, le 31 mars 2011, une proposition de loi visant à mettre en conformité le forfait-jours avec le droit européen. En laissant l'affaire en l'état, les pouvoirs publics ont pénalisé les salariés au forfait-jours et ont fait en outre peser un risque juridique sur les entreprises.

Cette négation totale des répercussions en termes de santé pour le salarié, soulève une problématique substantielle : l'intensification du travail ayant pour corollaire une recrudescence de la souffrance au travail.

En ce sens, la Cour d'appel de Versailles, le 9 juin 2011, a reconnu le suicide d'un technicien, à son domicile, comme accident du travail, en relevant, "que toutes les investigations ont permis d'établir qu'à partir de la fin de l'année 2006 [ce technicien] a présenté un grand état de fatigue, son épouse ayant déclaré qu'il était

contraint, pour satisfaire à la charge de travail imposée, de travailler jusqu'à 12 heures".

Au fil du temps, les garde-fous édiflés dans le dessein d'éviter le contournement et l'usage pervers du forfait annuel en jours, ont été levés. Oubliant le contexte social où les pratiques managériales tendent à exiger toujours plus des salariés, au détriment de leur vie privée et de leur santé, le législateur n'a eu de cesse que d'ouvrir un peu plus la porte aux dérives.

Ainsi, les risques d'atteintes à la santé liés à l'accumulation de périodes de travail sans repos suffisants sont réels, et le mal-être déjà présent et croissant chez certaines catégories de salariés de grandes entreprises françaises, démontre l'ampleur de ce phénomène. Les situations de stress chronique liées à des contraintes de travail durables constituent un indicateur sérieux de dysfonctionnement du marché du travail.

## **B - La décision rendue le 29 juin 2011**

En l'espèce, il s'agissait d'un cadre au forfait-jours qui estimait que sa convention individuelle de forfait lui était inopposable, car l'employeur n'avait pas respecté les dispositions de l'accord collectif de la métallurgie encadrant son recours.

Pour statuer, la Cour de cassation, s'est intéressée au niveau de garanties qu'apportait l'accord collectif. Plus spécifiquement elle s'est attachée à voir si l'accord comportait des modalités précises de suivi de l'activité de façon à ce que la charge de travail puisse être mesurée et régulièrement vérifiée.

Pour le juge, l'accord était conforme aux exigences susvisées, puisqu'il prévoyait des conditions de contrôle et de suivi de la charge de travail très strictes, pour les salariés soumis au forfait-jours apportant au salarié les garanties nécessaires à l'exercice de son droit au repos et par suite, au respect des règles relatives à sa santé et à sa sécurité : décompte des journées et demi-journées de travail, suivi régulier de l'organisation et de la



LES TROIS CATÉGORIES DE CADRES ET  
LEURS MODALITÉS SPÉCIFIQUES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

TABEAU 1

Catégorie	Cadres Dirigeants	Cadres Autonomes			Cadres Intégrés	
		Forfait annuel en jours 1	Forfait en heures Annuel	Mensuel		Hebdo
	<p>Trois critères cumulatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Exercice de responsabilités impliquant une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps.</li> <li>↳ Habilitation à prendre des décisions de manière largement autonome.</li> <li>↳ Percevoir l'une des rémunérations les plus importantes de l'entreprise.</li> </ul> <p>↳</p> <p>Cadres se situant dans le « 1<sup>er</sup> cercle concentrique » de pouvoir entourant le chef d'entreprise.</p>					<p>Cadres suivant l'horaire collectif applicable à l'ensemble des salariés du service, de l'atelier ou de l'équipe où ils exercent leur fonction (fonction managériale ou technique).</p>
Modalités spécifiques d'organisation du temps de travail	<p>Exclus de la réglementation relative au travail (sauf congés payés et congés pour événements familiaux)</p>	Définition			<p>Législation de droit commun (35h00, jours de RTT...)</p> <p>Ou</p> <p>Convention individuelle de forfait mensuel ou hebdomadaire en heures.</p>	
		<p>Cadres bénéficiant d'une autonomie certaine dans l'organisation de leur emploi du temps.</p>	<p>Cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable.</p>	<p>Tout type de cadres.</p>		<p>Cadres relevant des faits jours ou heures n'ayant pas signé de convention individuelle de forfait.</p>
	<p>Accord d'entreprise ou d'établissement ou convention collective de branche + Convention individuelle de forfait (avenant) écrite et signée</p>	<p>Modalités de mise en place</p> <p>Convention individuelle de forfait (avenant) écrite et signée.</p>			Néant	

1 Egalément ouvert aux salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut-être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. (Article L. 3121-43 du Code du travail).

## LES CADRES ET LA RÉGLEMENTATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Règles Applicables	Cadres Dirigeants	Cadres Autonomes					Cadres Intégrés
		Forfait annuel en jours	Forfait en heures			Absence de forfait	
			Annuel	Mensuel	Hebdo		
Majoration pour heures supplémentaires au-delà de 35h ou 1 600h + 7h (journée de solidarité) / an : Minimum 10% et à défaut d'accord : - 25% pour les 8 premières heures, - 50% à partir de la 44 e heure.		Oui, mais décomptées à l'année	Oui, décompte hebdomadaire				
Contingent annuel d'heures supplémentaires 220h à défaut de convention ou d'accord collectif	Non	Non	Oui			Oui	
Contrepartie obligatoire en Repos (uniquement en cas de dépassement du contingent annuel) - 50 % dans les entreprises de - de 20 salariés - 100 % dans les entreprises de + de 20 salariés							
Durée maximum de travail sur l'année <sup>1</sup> Majoration minimale de 10% pour les jours effectués au-delà de 218 jours	Non	218 jours (217+ journée de solidarité) pouvant être porté à <sup>1</sup> ; - 282 jours en cas d'accord collectif, - 235 jours à défaut.	Pas de limite légale (uniquement à respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires)				
Repos quotidien : 11 h	Oui	Oui					
Interdiction de travailler + de 6 jours / 7	Oui	Oui					
Repos hebdomadaire	Oui	Oui					
24 h consécutives (+ 11 h / jour = 35 h d'affilée)	Non	Non				Oui	
Repos dominical		Possibilité par accord collectif de substituer d'autres limites si précision des modalités de contrôle					
Durée maximale de travail : ↳ quotidienne : 10 h ↳ hebdomadaire : 48 h (44 h maximum sur une période quelconque de 12 semaines consécutives).	Non						
Jours fériés	Oui	Oui					
Congés pour événements familiaux						Oui	
Congés payés						Oui	

charge de travail, amplitude de travail raisonnable et bonne répartition, dans le temps, du travail du salarié.

Cependant, la mise en œuvre par l'employeur des stipulations conventionnelles a été jugée insatisfaisante, puisque l'employeur n'avait, en réalité, pas appliqué les garanties prévues par l'accord.

Les règles relatives à la protection de la sécurité et de la santé du travailleur devant, dans tous les cas, être respectées, la Cour de cassation en déduit que cette défaillance interdit à l'employeur de se prévaloir de la convention individuelle de forfait : celle-ci a donc été privée d'effet.

En conséquence, **la Cour de cassation n'a pas censuré, en tant que tel, le forfait-jours, mais a exigé de l'employeur un réel suivi de la charge de travail des salariés y étant soumis.** A défaut, comme en l'espèce, le forfait-jours devient inopposable au salarié, avec pour conséquence l'application du droit commun de la durée du travail (35h), le cadre pouvant ainsi obtenir le paiement de ses heures supplémentaires.

## **LE FORFAIT-JOURS SAUVE PAR LES JUGES ?**

Cette décision de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 29 juin 2011, semble avoir été trop rapidement perçue comme une décision sauvant le système du forfait-jours. Rappelons tout de même, que le cadre en question a obtenu l'invalidation de son forfait-jours, lui ouvrant la voie à une réclamation du paiement de ses heures supplémentaires.

L'UGICA-CFTC tient ainsi à relativiser cette interprétation hâtive, et ce, pour trois raisons principales :

- D'une part, avec cet arrêt, s'impose **un réel suivi de la charge de travail du cadre par l'employeur.** Or, en pratique, ce suivi est bien souvent soit inexistant, soit de pure forme. En conséquence, **tout cadre ne bénéficiant pas d'un réel suivi de**

**son forfait-jours pourra faire invalider son forfait et donc revendiquer le paiement d'heures supplémentaires** devant les juridictions prud'homales, dans la limite de la prescription quinquennale.

En ce sens, les partenaires sociaux devront vérifier, voir renégocier les accords collectifs (d'entreprise ou de branche) instituant les forfaits-jours et qui ne comporteraient pas ces garanties nécessaires de suivi de la charge de travail du salarié. Et même en présence de telles garanties, les employeurs devront réellement appliquer ces dispositions conventionnelles.

Notons qu'il s'agit sur ce point, d'un **revirement majeur** de la part de la Haute juridiction qui considérait jusqu'ici que l'absence de réel suivi du forfait-jours ne permettait au salarié que de revendiquer l'attribution de dommages et intérêts, sans remettre en cause la validité même du forfait-jours. Les conséquences pécuniaires de l'invalidation du forfait-jours, permettant de réclamer cinq années d'heures supplémentaires, sont sans commune mesure avec le quantum d'indemnisation que pouvait espérer un cadre avant ce revirement de jurisprudence.

- D'autre part et surtout, cet **arrêt a été rendu** à la lumière de l'encadrement du forfait-jours prévu **dans sa rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008.** Or, comme évoqué à de multiples reprises par notre Union, **la loi de 2008 a largement libéralisé le forfait-jours.** Depuis cette date en effet, l'accord collectif obligatoire permettant d'y recourir a été réduit à une peau de chagrin (voir tableau 3 page 16) mais surtout, permet en toute légalité de contraindre un cadre à effectuer **282 jours par an**, 13 heures par jour, 6 jours sur 7. Autrement dit, travailler 78 heures hebdomadaires, en ne bénéficiant que d'un jour de repos hebdomadaire et, de 5 semaines de congés payés... A la lumière de la décision rendue le 29 juin, un employeur qui, de bonne foi, se contentera d'appliquer la loi de 2008, a ainsi toutes les chances d'être condamné devant les juridictions prud'homales.

- Enfin, la condamnation **par le Comité Européen des Droits Sociaux du Conseil de l'Europe du 23 juin 2010** vise précisément cette loi de 2008 comme étant « *manifestement excessive et ne pouvait pas en conséquence être qualifiée de raisonnable au sens de l'article 2§1 de la Charte révisé* ». **Cette décision Européenne conserve donc toute son actualité car elle n'était pas visée dans l'arrêt du 29 juin 2011**, rendu sous l'égide du droit antérieur au 20 août 2008. Et la décision rendue par les magistrats français invalide implicitement celle-ci.

Cet arrêt ouvre ainsi la possibilité à des salariés ayant réellement effectué un temps de travail au-delà du raisonnable, sans réel suivi de leur charge de travail, de récupérer le paiement des heures supplémentaires effectuées au delà de 35 h hebdomadaires, dans la limite de la prescription quinquennale.

De plus, cette décision confirme implicitement la nécessité, pour les pouvoirs publics, de modifier la loi du 20 août 2008. Nos dirigeants ne peuvent plus persévérer dans leur mutisme.

## *Les conventions de forfait en jours sur l'année*

**1.** Un accord collectif (d'entreprise, d'établissement ou à défaut de branche) est obligatoire pour la mise en place de ce dispositif. Certaines mentions sont obligatoires (CF "tableau contenu forfait annuel").

**2.** Ces conventions concernent les **cadres autonomes** ainsi que les **salariés non cadres** "dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées".

**3.** La durée annuelle de travail est de **218 jours** (217 jours + journée de solidarité). Le salarié peut effectuer des jours supplémentaires dans la limite de **235 jours à défaut d'accord** collectif et **peut être porté jusqu'à 282 jours en cas d'accord** collectif (majoration minimum de 10% pour ces jours supplémentaires).

**4.** Un **entretien annuel individuel** doit être organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Cet entretien porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie person-

nelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

**5. Les jours en dépassement** du forfait (218 jours maximum) sont **majorés de 10 % minimum**.

**6. Certaines dispositions du Code du travail sont exclues :**

- la durée légale hebdomadaire du travail à 35 heures ;
- la durée quotidienne de travail effectif d'un salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations ;
- la durée du travail ne peut dépasser 48 heures au cours d'une même semaine. La durée hebdomadaire du travail ne peut dépasser 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines ou 46 heures si un décret pris après la conclusion d'un accord de branche le prévoit.

Ainsi, dans l'absolu, un cadre au forfait-jours **peut légalement réaliser 78 heures de travail hebdomadaires** : seulement soumis au repos quotidien de 11h (donc possible de faire 13h par jour), sur 6 jours par semaine : c'est ce manque de limitation était notamment en jeu devant la Cour de cassation).

<b>Contenu de l'accord collectif instituant les conventions de forfait annuel en jours Accords antérieurs à la loi du 20 août 2008</b>	
<b>Cluses obligatoires</b>	Définition des catégories de salariés concernés
	Fixation du nombre de jours travaillés Plafond de 218 jours (217 jours + journée de solidarité)
	Modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées
	Modalités de prise des journées ou demi-journées de repos
	Conditions de contrôle de l'application de ce type de forfait
	Modalités de suivi : - de l'organisation du travail des intéressés ; - de l'amplitude de leurs journées de travail ; - de la charge de travail en résultant
<b>Clause facultative</b>	Possibilité de prévoir l'affectation des jours de repos sur un compte épargne temps

<b>Contenu de l'accord collectif instituant les conventions de forfait annuel en jours Accords postérieurs à la loi du 20 août 2008</b>	
<b>Cluses obligatoires</b>	Définition des catégories de salariés concernés
	Fixation du nombre de jours travaillés Plafond de 218 jours (217 jours + journée de solidarité)
	Fixation du nombre de jours travaillés au maximum : - Jusqu'à 282 jours en cas d'accord collectif - 235 jours à défaut d'accord collectif
	Fixation des "caractéristiques principales" des conventions de forfait
<b>Autres obligations non contenues dans l'accord collectif :</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fixation individuelle du taux de majoration des "jours supplémentaires" (minimum 10%)</li> <li>2. Entretien annuel individuel portant sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>- La charge de travail,</li> <li>- L'organisation du travail dans l'entreprise,</li> <li>- La rémunération,</li> <li>- L'articulation activité professionnelle/vie personnelle et familiale.</li> </ul> </li> </ol>	

## CONCLUSION

En définitive, malgré la décision prise le 29 juin 2011, le débat sur la validité du forfait-jours reste entier et nos dirigeants ne peuvent laisser, d'une part, les salariés voir leur santé mise en danger avec une législation induisant un travail sans limite et, d'autre part les employeurs dans cette situation d'insécurité juridique.

Il apparaît primordial de se délier d'une législation irrespectueuse de la santé des salariés en réformant ce dispositif permettant de travailler 78h par semaine, soit plus du double de la durée légale du travail.

Enfin, l'UGICA-CFTC estime que ces décisions européennes et nationales permettent de sérieusement remettre en cause les débats actuels, revenant ces der-

niers jours sur le devant de la scène, sur la prétendue rigidité du temps de travail en France. Un constat pragmatique s'impose en effet : La décision européenne du 23 juin 2010, et celle de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 29 juin 2011 nous amènent, pour les forfait-jours, à aller dans le chemin stricto sensu inverse.

### Dossier réalisé par



Simon DENIS



Lisa BENZENATI

# Forfait-jours ! Corvée forfaitaire



**Bernard IBAL**

*Président d'honneur de l'UGICA-CFTC*

**L**a question du forfait-jours, rejoint la douloureuse question de la retraite à 67 ans. L'entreprise est souvent devenue infernale et le travail se transforme en son étymologie de torture (tripalium). Ce n'est pas un hasard si de plus en plus de salariés aspirent à la retraite le plus vite possible. Les rythmes sont inhumains. Les Français ont le record du monde de productivité, il ne faudrait pas qu'ils aient aussi celui de suicides au travail. De 2001 à aujourd'hui, bravo la réduction du temps de travail par le forfait-jours que l'UGICA-CFTC a toujours combattu : à la limite, de lois en lois, c'est 282 jours x 13 heures par jour !!! Le dossier ci-joint est un véritable appel au secours.

Nous sommes en face d'un problème de civilisation ; nous n'arrangerons pas les dérives du forfait-jours par des contrôles et petits astuces à la marge. La vraie question est celle de la charge de travail. Si celle-ci n'est pas allégée noir sur blanc, n'importe quel forfait explosera. Même la fixation par heures « badgées » ne sera qu'un jeu d'écriture, que les cadres franchiront clandestinement sous la contrainte de la tâche à accomplir.

Le problème d'ailleurs ne se réduit pas à du quantitatif, il s'agit aussi de la charge de responsabilités. Le cadre, sollicité de toutes parts, ne peut être que réactif dans un

zapping effréné. Le temps de recul lui manque, il ne sait plus ce qui est important ou secondaire ; l'horizon du long terme lui échappe. L'homme en pâtit, l'entreprise en pâtit, la société tout entière en pâtit. Ce stress psychique se double d'un stress spirituel : le jeune cadre diplômé a envie de gagner de l'argent, mais il a aussi envie de se réaliser, de réaliser un projet en commun. Mais il s'aperçoit vite que tout n'est que rentabilité, profit, arrivisme, mise sous pression, alors sa générosité de départ est frustrée (stress spirituel) et il devient blasé, désenchanté, « taylorisé ». Son but n'est plus que de se protéger.

N'oublions pas que cette RTT avait aussi pour finalité en 2001 la flexibilité. Cette dernière triomphe sous forme de mobilité professionnelle et géographique. Dès lors, quelle vie de couple quand les conjoints sont dispersés de ville en ville ? Quels engagements associatifs suivis ? Quels projets de résidence principale ? Nous redevenons des nomades, mais les nomades bibliques se déplaçaient en tribus, nous nous déplaçons individuellement. Feu le lien social.

**Il faut d'urgence pacifier le travail, pacifier l'existence.** La loi Aubry de 2001 voulait réduire le temps de travail et accroître la flexibilité. Le forfait-jours consacre un temps de travail démentiel et nous nous transformons en nomade solitaire. ■

CADRES-CFTC

N° 125 – Trimestriel juillet 2011.  
Revue d'informations syndicales de  
l'Union Générale des Ingénieurs,  
Cadres et Assimilés

UGICA-CFTC

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 : L. Benzenati,  
S. Denis, F. Elustondo, B. Ibal,  
G. Imeneuraet, M. Leclerc, J. Loisel,  
M. Minhoto, JP. Therry, P. Poizat.  
Crédit photos :  
Delucq

Conception / Réalisation / Impression :

MIP (Multi Incoorpo 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.



# Le saviez-vous réellement ?

## Données chiffrées IMPRESSIONNANTES

### Illettrisme : hommes ou femmes ?

Sur les 3,1 millions de personnes concernées,  
**59 %** sont des hommes,  
**41 %** sont des femmes.

Sur l'ensemble de la population sur laquelle a porté  
l'exploitation de l'enquête,  
**les hommes (11%) sont plus souvent  
en situation d'illettrisme que les femmes (8%).**

Source ANLCI

### Illettrisme et emploi

**Plus de la moitié des personnes en situation  
d'illettrisme ont un emploi.**

**57 %** des personnes en situation d'illettrisme sont  
dans l'emploi  
**11 %** sont au chômage  
**14 %** sont retraités  
**10 %** en formation ou en inactivité  
**8 %** sont au foyer

Source ANLCI

### Illettrisme et langue maternelle

**74 % des personnes en situation d'illettrisme  
utilisaient exclusivement le français  
à la maison à l'âge de 5 ans.**

On note globalement que 8 % des personnes qui uti-  
lisaient exclusivement le français à la maison à 5 ans  
sont en situation d'illettrisme contre 20 % de celles  
qui utilisaient une langue étrangère ou régionale au  
même âge.

Source ANLCI

3 100 000 personnes, soit 9% de la population  
âgée de 18 à 65 ans résidant en France  
métropolitaine et ayant été scolarisée en  
France, sont en situation d'illettrisme.

### Illettrisme et territoires

**La moitié des personnes en situation d'illettrisme  
vit dans des zones faiblement peuplées :**

**28 %** dans les zones rurales,  
**21 %** dans des villes de moins de 20 000 habitants.

**L'autre moitié vit dans des zones urbaines :**

**17 %** dans les villes de plus de 20 000 habitants,  
**24 %** dans les villes de plus de 100 000 habitants,  
**10 %** en région parisienne.

Et les quartiers difficiles ?

**10 % des personnes en situation d'illettrisme  
vivent dans les ZUS.**

Mais attention : dans les Zones Urbaines Sensibles le  
pourcentage d'illettrés est deux fois plus élevé que dans  
la population sur laquelle a porté l'exploitation de l'en-  
quête (18 % au lieu de 9 %).

Source ANLCI

### Illettrisme et âge :

Si l'on considère les 3 100 000 personnes concernées :

- 9 % sont âgées de 18 à 25 ans
- 15 % sont âgées de 26 à 35 ans
- 23 % sont âgées de 36 à 45 ans
- 30 % sont âgées de 46 à 55 ans
- 23 % sont âgées de 56 à 65 ans



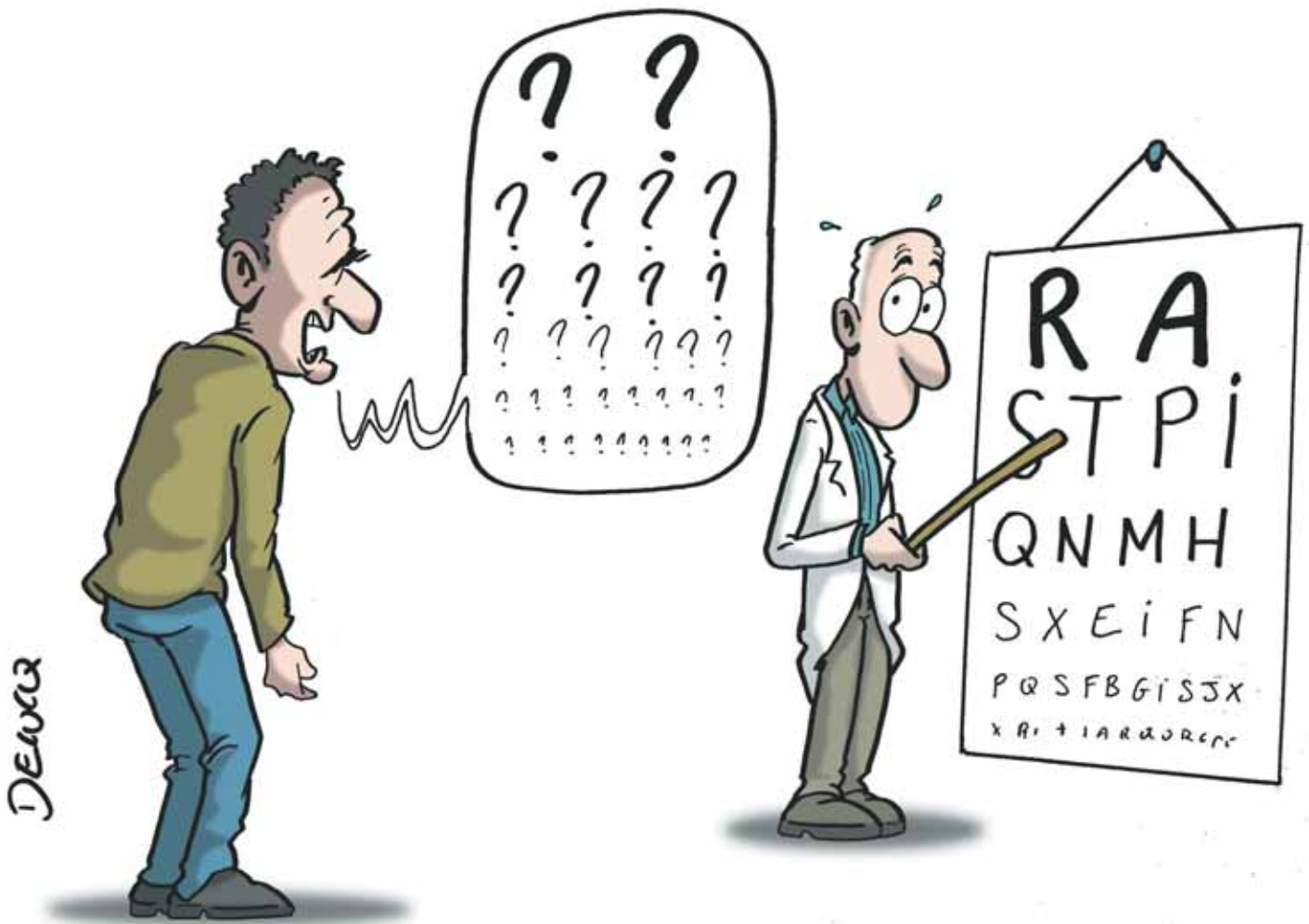
**Plus de la moitié des personnes en situation d'illettrisme ont plus de 45 ans.**

Si l'on considère les groupes d'âge, l'illettrisme concerne :

- 4,5 % des 18-25 ans
- 6 % des 26-35 ans
- 9 % des 36-45 ans
- 13 % des 46-55 ans
- 14 % des 56-65 ans

La proportion de personnes en situation d'illettrisme est  
**plus forte pour les groupes d'âge les plus élevés.**

Source ANLCI



Ces tableaux nous permettent de constater que plus de la moitié des personnes illettrées a un emploi et que plus de la moitié est âgée de plus de 45 ans, c'est donc un enjeu majeur pour nous UGICA-CFTC.

L'ensemble des partenaires sociaux, dans l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 7 janvier 2009, repris par la loi du 24 novembre 2009, a clairement stipulé que chaque salarié doit être en capacité d'évoluer d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. De plus, n'oublions pas que dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels il a été décidé, dès 2003, de mettre en place de nouvelles dispositions pour permettre aux salariés de 45 ans et plus de faire un point d'étape, afin d'analyser les éventuelles possibilités d'évolution professionnelle.

Et pourtant !

Bon nombre de ces personnes, en réelles difficultés de connaissances, se sont toutefois construites dans leur emploi. Elles ont donc incontestablement développé de l'expérience et acquis un capital non négligeable de connaissances.

Par contre, elles sont en retrait pour progresser, surtout lorsqu'elles se referment sur elles-mêmes. C'est pourquoi, dans leurs entreprises, les militants CFTC doivent jouer un rôle essentiel au moment de l'élaboration du plan de formation. Ils doivent notamment faire en sorte que l'ensemble des savoirs de base soit acquis par chaque salarié. C'est la première étape pour sécuriser les parcours professionnels.

N'oublions pas aussi !

Que les partenaires sociaux se sont engagés, en créant

le Fonds de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), à former chaque année 500 000 salariés peu qualifiés et 200 000 demandeurs d'emploi supplémentaires. Il est bon de rappeler que cet objectif couvre les savoirs de base bien évidemment. Le FPSPP vient en complément de ce qui peut et doit être réalisé tant au niveau du plan de formation en entreprise, que par les OPCA. Constatons ensemble que le rôle des délégués CFTC est primordial dans les instances dans lesquelles ils siègent afin d'être en phase avec le « statut du travailleur », un véritable projet de vie qui met l'homme au centre de la vie économique et sociale.

Dans le cadre de nos mandats tant DP que CE et CCE, nous CFTC devons porter une attention toute particulière à la formation de ces personnes, afin qu'elles aient un niveau de connaissance en lien avec les textes de l'ANI du 7 janvier 2009 ou bien de l'ANI Fusionnée du 5 octobre 2006. C'est-à-dire être à la hauteur du « socle de compétences ».

Nos administrateurs au sein des OPCA, ont aussi un rôle à jouer, d'ailleurs bon nombre d'entre eux pour lutter contre l'illettrisme ont déjà signé un accord cadre avec l'ANLCI (Agence Nationale pour la Lutte Contre l'Illettrisme) afin de faciliter la détection des salariés en situation d'illettrisme, dans le but d'instaurer avec eux un dialogue de confiance et de les convaincre de la nécessité de maîtriser les fondamentaux pour parvenir à une réelle évolution professionnelle.

Enfin n'oublions pas aussi que bon nombre d'associations s'engagent pour lutter contre ce fléau, car l'intervention

### Se mettre d'accord sur les mots :

#### ILLETTRISME :

Concerne un adulte qui a été scolarisé mais qui n'a pas acquis une maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture et du calcul. Il doit donc réapprendre, renouer avec les formations de base, réacquérir et consolider ses compétences de base.

#### ALPHABETISATION:

C'est la situation d'un adulte qui n'a jamais été scolarisé et doit tout apprendre.

#### APPRENTISSAGE DU FRANÇAIS :

Touche un nouvel arrivant en France, il apprend une nouvelle langue : le français, langue qui lui est étrangère dans le cadre de la politique linguistique des migrants.

des bénévoles est essentielle dans le cadre d'un parcours, en amont de l'acte de formation ou dans l'accompagnement vers les étapes de la formation.

Les activités d'apprentissage des compétences de base sont conduites par des professionnels.

Mais si vous souhaitez acquérir les compétences nécessaires pour venir en aide à ces personnes en difficultés, sachez qu'il existe des formations ouvertes aux bénévoles, qui sensibilisent à la problématique de l'illettrisme.

Si vous voulez connaître les associations proches de chez vous, prenez contact avec l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme :

1 place de l'école - BP 7082 - 69348 LYON Cedex 7  
Tél. 04 37 37 16 80 - [www.anlci.gouv.fr](http://www.anlci.gouv.fr)

L'ANLCI a été créée en octobre 2000 sous forme d'un groupement d'intérêt public. L'ANLCI est un espace de concertation et de travail où tous ceux qui agissent au niveau institutionnel et sur le terrain se retrouvent pour prévenir et lutter contre l'illettrisme.

Dans un futur journal, nous donnerons la parole à sa Directrice Marie-Thérèse GEOFFROY. Nous souhaitons remercier dès à présent l'ANLCI pour ses travaux, en particulier pour toutes les données chiffrées qui sont présentées dans cet article.

Rappelons-nous que lors de la dernière négociation sur la formation professionnelle nous devons à la CFTC deux points majeurs inscrits dans l'ANI du 7 janvier 2009 et la loi qui en a suivi :

- Que chaque salarié doit pouvoir au cours de sa carrière professionnelle évoluer d'au moins un niveau de qualification.
- Que les personnes bénéficiaires du RSA doivent pouvoir bénéficier d'un parcours de formation leur permettant de trouver ou retrouver un emploi afin de se stabiliser.

Faisons nôtre, dans nos structures, ces deux points défendus par la CFTC et mettons les en œuvre au plus près du terrain.

Je lance ce fabuleux défi : l'UGICA-CFTC vous accompagnera dans votre démarche et nous la publierons dans un de nos prochains journaux. ■

**Jean-Pierre THERRY**

*Représentant de la CFTC à l'ANLCI*

## TABLES ET RENCONTRES

**J**e vous emmène à la rencontre d'un animal : le canard et d'un objet atypique : une presse à canards. Ces deux éléments sont essentiels à la réalisation du «*caneton à la rouennaise*» ou «*canard au sang*», recette emblématique du restaurant «*la Tour d'Argent*» à Paris.

### Le Canard

Le terme «canard» désigne un très grand nombre d'espèces d'oiseaux palmipèdes lamellirostres de la famille des anatidés. Les canards proprement dits constituent le genre *Anas*: le plus abondant en Europe est le canard colvert (*Anas platyrhynchos*), ancêtre du canard domestique. Il peuple toutes les eaux douces, voire les eaux marines. Le mâle a la tête verte et un collier blanc; la cane est brunnâtre. Les canards du genre *Anas* sont des canards de surface, c'est-à-dire qu'ils ne s'immergent pas: ils se contentent de barboter ; ils basculent l'avant-train dans l'eau. Les autres canards de surface de la faune française sont le Pilet (à longue queue), le Chipeau, le Siffleur, le Souchet (au bec spatulé) et les deux Sarcelles, celle d'été et celle d'hiver, de très petite taille. On trouve également les plongeurs, les Harles qui sont remarquables par les petites «dents» qui garnissent leur bec et leur sont fort utiles pour retenir le poisson qu'ils ont pêché. Mais nous nous limiterons aux canards domestiques élevés pour la consommation.

### Les espèces

A partir des espèces sauvages, de l'importation du «Pékin» en 1870, et des croisements successifs, les éleveurs ont créé un nombre important d'espèces, chacune ayant des caractéristiques bien spécifiques : les Kaki Campbell, les Mulards, les Coureurs indiens, les Orpington, les Aylesbury, les Cayuga, les Barbaries, les Nantais, les Rouen, les Duclair...

### Les canards domestiques

Les canards de Rouen eurent toujours une réputation glorieuse. Au 18<sup>e</sup> siècle, la réputation des canards et des canetons de Rouen s'affirme complètement et les canards de Duclair (ville du bord de Seine entre Rouen et Le Havre) partagent avec les dindons de la St Gourgon une place honorable dans l'histoire culinaire. Pierre Corneille, dans la petite mare qui avoisinait sa maison de Petit-Couronne,

pouvait voir ses canetons barboter, «*dans la bourbe de l'eau*» comme il l'écrivit.

Dans une lettre écrite à son ami rouennais Cideville, Voltaire ne peut s'empêcher de rappeler les canards du château de la Rivière Bourdet, tout près de Duclair où l'aimable présidente de Bernières lui offrit bon souper, bon gîte... et le reste !

Quand on dînait chez Flaubert, explique «*Les Affiches de Normandie*» en 1991 : *Il était bien rare qu'on ne servit pas comme rôti, un plat de Vieux Rouen tapissé d'aiguillettes fumantes. Riverain de la Seine, Gustave Flaubert vivait non loin de ses poules et de ses canards. Il prétendait même que, quand il voulait faire fuir la bande, il n'avait qu'à dire à la cuisinière : «*Allons Jeannette, il n'est que temps d'apprêter les navets !*». Aussitôt la troupe de canards filait en cancanant vers la Seine.*

### Le Caneton rouennais

A l'origine en effet, il y a bien des années, ce caneton résultait des ébats des jeunes canes des basses-cours séduites au vol, si l'on peut s'exprimer ainsi, par de rapides et vigoureux canards sauvages, à l'époque des migrations.

Ces canards sauvages ne manquaient pas d'organisation et connaissaient les bonnes étapes pour se reposer et joindre l'utile à l'agréable. C'est ainsi que la boucle de la Seine, à Duclair, à l'abri des vents du Nord, derrière les hautes falaises de craie blanche, constituait un asile de transit à la température tempérée et à l'accueil chaleureux. Nos canards sauvages étaient régulièrement attendus et cela jacassait dans les basses-cours.

Les canes étaient ainsi prêtes à s'accoupler deux mois avant celles des autres régions, au moment où les mâles, libres et voyageurs, fuyant les grands froids, s'envolent, en bandes, vers des cieux plus cléments. En remontant le fleuve, ceux-ci n'étaient pas insensibles aux appels des femelles qui les guettaient en bas. Après leur passage, on notait une ponte rapide, suivie d'une précoce couvaison... d'où sortaient des palmipèdes, de taille moyenne, bien campés, d'un poids d'environ deux kilos à l'âge de deux mois et pouvant peser le double à l'âge adulte... De magnifiques recrues pour la presse des tables d'hôtes.

Le «*Caneton Rouennais*» résulte du croisement de canards sauvages avec des canes d'élevage. Les souches

sont aujourd'hui bien maîtrisées par les éleveurs qui produisent des animaux parfaits pour la réalisation de la recette du caneton à la rouennaise. Mais à défaut, d'autres espèces (Challans, par exemple) peuvent convenir à la réalisation de la recette « à la rouennaise » pour autant qu'ils aient été étouffés.

La commercialisation de ces animaux étouffés (et non saignés) est possible en France au titre de « *l'exception culturelle* » mais la réglementation sanitaire n'en permet pas l'exportation. Les Chefs œuvrant hors de France et souhaitant réaliser la recette, devront composer avec la réglementation locale, ... et leur savoir faire.

### Le Canard au sang à la Cour Impériale du Japon

Le « Figaro Magazine » du 8 décembre 1990 (4 pages avec photos couleurs) annonçait : le mardi 18 décembre, « *La Tour d'Argent* » donne une grande fête pour célébrer le centenaire de son canard au sang. On en déduit donc que Frédéric DELAIR a créé sa fameuse recette en 1890. Or, 16 ans plus tôt, en 1874, le Japon venait à peine de s'ouvrir au monde extérieur après une période de fermeture du pays aux étrangers. Le 22 septembre de cette année fut organisé pour la première fois un dîner au palais impérial où devaient être conviés les ambassadeurs en poste au Japon. La grande question fut de savoir si le menu serait japonais ou occidental. Le choix se porta en définitive sur la cuisine occidentale. Et pour le plat principal, c'est le fameux Caneton à la Rouennaise qui fut retenu ! Ainsi, les dîners au palais impérial japonais furent lancés avec le Caneton à la Rouennaise.



### La presse à canard

Cet objet est très souvent un élément de décoration dans de nombreux restaurants. Il est difficile de s'en procurer et les prix s'envolent de 1500 euros à 7000 euros pour les pièces d'orfèvrerie.

## LES PRINCIPES DE BASE DU CANETON A LA ROUENNAISE

- le Caneton doit être étouffé,
- il doit être cuit saignant (17 à 20 minutes),
- les aiguillettes doivent être levées,
- la carcasse pressée pour extraire le sang,
- la sauce (fond rouennais) est liée avec le sang extrait.

### Éléments de composition (pour 2 convives)

- 1 Caneton rouennais de 2 kg étouffé et non saigné.
- 1 bouteille de Beaune rouge.
- 50cl de fond de veau.
- un demi citron.
- 20g de beurre.
- 1 verre de Porto.
- 1 verre de Cognac
- 20g d'échalotes hachées
- quatre épices, thym, laurier, sel, poivre du moulin

### Préparation en cuisine

- Préparer le fond Bordelais : réduction à glace de l'échalote et du thym avec le vin de Beaune. Mouiller avec le fond de veau. Cette Bordelaise doit être fortement aromatisée aux quatre épices. La laisser dépouiller durant une heure. Cette sauce devra se lier naturellement.
- Le caneton étant vidé, hacher le foie et le cœur, passer-le tout au chinois puis verser dans ce même chinois la Bordelaise, nous obtenons ainsi un fond rouennais.
- D'autre part saisir le caneton à la broche et le cuire durant 17 à 20 minutes.

### Préparation en salle

- Au réchaud dans une sauteuse, flamber un bon verre de Cognac. Verser le fond rouennais, laisser chauffer presque à ébullition (90°) ajouter le jus d'un demi-citron, un verre de Porto et monter avec les 20g de beurre. Remuer au fouet pour obtenir une sauce onctueuse.
- Entre temps les aiguillettes du caneton seront levées puis dressées sur un plat beurré avec les abattis grillés au feu d'enfer (moutardés, panés et grillés). On pressera la carcasse pour en exprimer le sang qui liera la préparation au réchaud. Laisser chauffer sans bouillir. Napper les aiguillettes. Servir sur des assiettes très chaudes avec une garniture (un petit flan de céleri par exemple).

Renseignements complémentaires sur le site :

[www.canardiers.asso.fr](http://www.canardiers.asso.fr) ■

Jean LOISEL

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



## **[100% PARITAIRE]**

Une conviction unique pour respecter chacune de vos aspirations

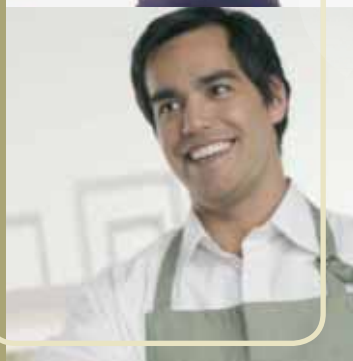


## **[100% DÉDIÉ]**

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

## **[100% EFFICACE]**

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



## **[100% PARTICIPATIF]**

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

## **[100% SEREIN]**

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

I&D

33, avenue de la République - 75011 Paris

Tél. : 01 43 55 77 77

Fax : 01 43 55 77 79

E-mail : info@gnp.fr

[www.gnp.fr](http://www.gnp.fr)



**GRUPEMENT NATIONAL DE PRÉVOYANCE**

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

# Lorsqu'elle parle de retraite complémentaire, Séverine est unique



Séverine, conseillère retraite complémentaire, photographiée 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\***

\*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 • ARPBTPAG • AUDIENS • B2V • CGRR • CRC • D&O • HUMANIS • IGRC • IRCEM • IRCOM • IRP AUTO • LOURMEL • MALAKOFF MEDERIC • MORNAY • NOVALIS TAITBOUT • PREMALLIANCE • PRO BTP • REUNICA