

Cadres CFTC

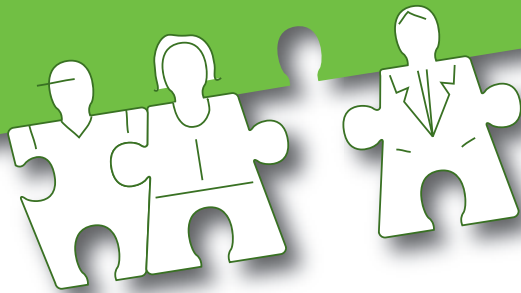
Revue de l'Union Générale des Ingénieurs Cadres et Assimilés CFTC



 un dossier spécial sur

**LE FONCTIONNEMENT DU CONSEIL ÉCONOMIQUE
SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL**

La CFTC s'engage avec les salariés pour la formation professionnelle continue



Entretien professionnel

Bilan de compétences

Plan de formation

DIF : Droit individuel à la formation

CIF : Congé individuel de formation

VAE : Validation des acquis de l'expérience

Contrat de professionnalisation

Période de professionnalisation

FPC : Formation professionnelle continue

FPC : Formation Professionnelle Continue

La FPC doit permettre aux salariés de **s'adapter au changement des techniques et des conditions de travail** ; elle doit favoriser leur **promotion sociale** (accès à différents niveaux de qualification) et contribuer à leur développement culturel, économique et social.

Chaque salarié, indépendamment de son statut, **acquiert et actualise ainsi des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle.**

La FPC doit permettre à tout salarié d'évoluer d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière.

Elle concourt à la **sécurisation des parcours professionnels, tel que revendiqué dans le Statut du travailleur CFTC.**

Tutorat

POE : Préparation opérationnelle à l'emploi

Contrat d'apprentissage

Passeport orientation formation

Pour plus d'informations, contactez votre représentant CFTC

je vote Syndicat
CFTC
www.cftc.fr

Retraites complémentaires AGIRC/ARRCO : La CFTC signe l'accord



Patrick POIZAT
Président de l'UGICA-CFTC

Cet accord s'inscrit dans une logique de transposition de la réforme des retraites de base promulgué le 9 novembre 2010. La mesure la plus symbolique est la reconduction à l'identique de l'AGFF jusqu'à fin 2018. Le niveau de cotisation restant inchangé :

- 2% en tranche A (1,20% pour les employeurs et 0,80% pour les salariés)
- 2,20% pour la tranche B (1,30% pour les employeurs et 0,90% pour les salariés)

Concernant la stabilisation du rendement, 2011 sera consacré au rapprochement des rendements de l'AGIRC et de l'ARRCO (cela aura pour effet sur une année de minorer le taux d'évolution de la valeur de service du point AGIRC par rapport à celle du point ARRCO). Cette période transitoire d'un an débouchera sur une période de stabilisation des rendements jusqu'en 2015.

Autre mesure importante, la modification à compter du 1^{er} janvier 2012 du dispositif de majoration familiale. Ce dispositif est maintenu pour la période antérieure au 31 décembre 2011 sur les bases actuelles.



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



SOMMAIRE

- 1 Actualité
- 4 La fin du Statut CADRE ?
- 7 Les Classes Moyennes
- 9 Dossier : Le Fonctionnement du Conseil Economique, Social et Environnemental
- 18 Contre vents et marées : RESISTER !
- 19 Egalité professionnelle
- 21 Temps Libre

Le texte prévoit, pour et à partir de 3 enfants, élevés une majoration de 10% de la pension AGIRC et de 10% de la pension ARRCO, chacune de celle-ci subissant un plafond de 1000€ par an. Par ailleurs, est créée pour l'AGIRC, à l'instar de ce qui existait en ARRCO, une majoration pour enfant à charge à hauteur de 5%.

Un groupe de travail se mettra en place fin 2011 pour étudier la mise en cohérence pour le secteur privé des droits dérivés, de réversion (proratisation, pacs...). Ce groupe débouchera sur des réunions paritaires pour juger de l'avancement de ces travaux au 1^{er} semestre 2013 et envisager des évolutions.

La CFTC regrette l'absence de mesures d'augmentation des cotisations qui aurait permis de stabiliser les deux régimes sur une plus longue période. Néanmoins ces diverses dispositions permettent une viabilisation des deux régimes avec extinction des réserves en 2023 pour l'AGIRC et 2033 pour l'ARRCO. Le dispositif de cotisation actuel reste inchangé avec une contribution exceptionnelle temporaire (CET) qui reste fixée à 0,35% sur les tranches A, B et C. Le taux d'appel reste fixé à 125%.

Au plus tard en 2014 le versement des pensions sera mensualisé. La CFTC s'est prononcée avec détermination pour le maintien de deux régimes distincts AGIRC et ARRCO avec la possibilité de mise en commun d'actions de gestion pour diminuer les coûts et les charges.

Cet accord concerne 18 millions de salariés du secteur privé et près de 12 millions de retraités, c'est dire l'importance de la décision prise fin mars par le Bureau Confédéral de la CFTC de signer l'accord AGIRC-ARRCO 2011. Le temps de la négociation étant terminé nous prenons nos responsabilités sur un texte qui nous paraît équitable. Sachez qu'en cas de non signature ou d'opposition sur signature minoritaire, le dispositif AGFF ne s'appliquerait plus et conduirait à un abattement pouvant aller jusqu'à 22% de la pension. ■

La fin du Statut CADRE ?



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

La spécificité « cadre » en France est née sous le Premier Empire avec la création de l'école Polytechnique, l'école des ingénieurs, mais ne répond à l'heure actuelle à aucune définition légale. Cette spécificité française ne se retrouve pas dans l'ensemble des pays (pas de distinction en Allemagne par exemple), ou existe mais pas avec autant de spécificités que dans l'hexagone. Il y a cependant une certitude aujourd'hui : les cadres forment une communauté extrêmement hétérogène et l'on assiste à une paupérisation évidente de l'encadrement, phénomène régulièrement dénoncé par l'UGICA-CFTC.

Et un arrêt de la **Chambre sociale de la Cour de cassation du 1^{er} juillet 2009 « Pain »** risque d'aboutir à la perte des derniers avantages accordés à cette catégorie par le biais des accords collectifs. Dans cette affaire, une salariée non-cadre revendiquait l'attribution du même nombre de jours de congés que ceux réservés aux cadres dans l'accord. Au nom du principe d'« égalité de traitement », la Haute juridiction lui donne gain de cause estimant que la distinction des droits selon l'appartenance à une catégorie professionnelle devait reposer sur des « raisons objectives » pour être légitime... Ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

Dans ces conditions, la Cour de cassation a-t-elle mis fin aux différents avantages réservés aux cadres dans les conventions collectives ? Quelle est la portée réelle de cet arrêt ? La solution sera-t-elle maintenue par les magistrats faisant ainsi courir un risque de refonte de l'ensemble de l'édifice conventionnel français prévoyant dans sa quasi-unanimité des différences basées sur l'appartenance au statut d'encadrement ?

L'état de la jurisprudence relative à l'égalité de traitement cadres/non cadres

Avant cet arrêt du 1^{er} juillet 2009, la Cour de cassation s'était déjà prononcée sur cette question dans une décision du 20 février 2008. Il s'agissait, à l'inverse, d'un cadre (avocat) ayant obtenu des tickets restaurant réservés aux non cadres dans le cabinet. Mais si cet arrêt inspirait moins de crainte pour l'UGICA-CFTC, c'est parce que cet avantage était attribué, non pas en vertu d'un accord collectif, mais d'une décision unilatérale de l'employeur.

Une autre décision de la Haute juridiction, rendue le 7 avril 2010, a permis cette fois l'obtention d'une indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles pour des salariés non visés dans l'accord collectif. Mais cet arrêt est à relativiser, car la Cour de cassation accorde, certes cette indemnisation, sur le fondement de l'égalité de traitement mais à un montant moindre que celui prévu conventionnellement pour les cadres, constituant ainsi une distinction selon l'emploi occupé...

Dans le même temps les juridictions du fond ont adopté des solutions contradictoires.

Ainsi la Cour d'appel de Montpellier, le 4 novembre 2009, a accordé pour un non cadre le préavis et l'indemnité de licenciement réservés aux cadres dans la convention collective, alors qu'à l'occasion d'un autre dossier, la même Cour d'appel de Montpellier, le 13 janvier 2010, a admis la spécificité « cadre » concernant le préavis...

Les magistrats de la Cour d'appel de Dijon, le 28 janvier 2010, ont eux pris une décision totalement inverse à celle du 1^{er} juillet 2009, en estimant que l'application d'une

convention collective constituait en elle même une justification objective pour différencier les droits des salariés.

D'autre part, la Chambre sociale de la Cour de cassation a validé, paradoxalement et à plusieurs reprises, une différence de salaire basée sur le diplôme estimant qu'il s'agissait d'un critère objectif et pertinent (arrêts des 17 décembre 2008, 10 novembre 2009 et 17 mars 2010).

Comment les partenaires sociaux pourront-ils ainsi sécuriser un accord collectif en étant soumis à des décisions prétoriennes aussi contradictoires ?

La portée réelle de la décision du 1^{er} juillet 2009

Tout d'abord, l'arrêt du 1^{er} juillet 2009 ne constitue pas un arrêt de principe. En effet, il reproche uniquement aux magistrats du fond de ne pas avoir recherché en quoi la différence de traitement pouvait se justifier. Autrement dit, l'arrêt est cassé pour manque de base légale et non dans le but d'édicter réellement une nouvelle règle à suivre.

De plus, l'arrêt « Pain » n'implique pas nécessairement la fin automatique des distinctions selon les catégories socio-professionnelles. Il considère uniquement que **le seul rattachement formel à la catégorie cadre ne suffit pas à légitimer, en lui-même, la différence de traitement.**

En l'état, les différents arrêts prononcés par la Chambre sociale de la Cour de cassation obligent les partenaires sociaux, pour chaque disposition conventionnelle, à apporter des **« justifications objectives et pertinentes »** pour permettre une absence de condamnation au nom du principe d'égalité de traitement.

Cette nouvelle obligation, si elle devait être confirmée, constituerait un réel « casse-tête », voire même un « parcours du combattant » pour les partenaires sociaux, y compris pour la partie patronale.

Il s'agirait en effet d'établir une liste des avantages non explicitement justifiés dans l'accord. Une fois ce travail préalable effectué il conviendrait : soit de les supprimer (!), soit de les étendre à l'ensemble des salariés, solution apparaissant totalement illusoire...

Même en retenant l'option d'un accord interprétatif de l'accord initial pour justifier la différence de traitement conventionnelle, encore faudra-t-il obtenir la signature de tous les signataires initiaux. Dans certaines branches ou

entreprises, la tâche pourra se révéler relativement ardue... ! D'autant que cette solution ne permettrait pas d'avoir la certitude d'une validation juridictionnelle des justifications apportées par les signataires.

Ainsi par exemple, les magistrats de Montpellier (arrêt de 2009) ont estimé que la difficulté de remplacer un cadre n'était pas une raison objective à un préavis plus long, pas plus qu'un salaire plus élevé ne constituait une raison objective à des indemnités de licenciement plus avantageuses.

Finalement le risque majeur de l'arrêt du 1^{er} juillet 2009, pour la CFTC, est que cela se traduira concrètement par une **uniformisation par le bas** et un surcoût pour les entreprises. Si l'on devait s'orienter vers une remise en cause complète de l'ensemble des conventions collectives et à tous les niveaux, la confirmation de l'arrêt « Pain » constituerait ainsi un **réel « big-bang social »**.

L'audition des partenaires sociaux par la Cour de cassation

Face au risque évident de mise à mal de l'ensemble de l'édifice conventionnel, basé depuis la Libération sur une distinction selon la catégorie socioprofessionnelle, la « Commission égalité de traitement » de la Chambre sociale de la Cour de cassation a auditionné les partenaires sociaux, dont la CFTC, le 17 février 2011.

Sur la forme, l'UGICA-CFTC ne peut que saluer cette initiative des magistrats qui, en dehors de toute obligation légale, ont pris l'initiative de rencontrer les représentants des salariés et des employeurs, pour savoir s'il était opportun de confirmer la décision de juillet ou a contrario revenir sur celle-ci. La CFTC, qui a toujours prôné le dialogue afin d'être réellement constructif, ne peut qu'adhérer à cette démarche. Le Gouvernement serait bien inspiré de prendre exemple sur les juges, notamment après le simulacre de négociation sur la réforme du régime général des retraites.

Sur le fond, la CFTC a défendu la spécificité cadre, insistant notamment sur les conséquences que pourrait avoir une confirmation de l'arrêt « Pain » à savoir un nivellement par le bas des droits de l'ensemble des salariés.

De plus, dans cette hypothèse, la CFTC ne cache pas sa crainte quant à l'avenir de l'APEC ou de l'AGIRC (retraite complémentaire des cadres).

D'autre part, la CFTC a indiqué que la loi elle-même opérait en droit social des différences de traitement dans certaines hypothèses, comme par exemple :

La « Nouvelle période d'essai » issue de la loi du 25 juin 2008, distingue la durée maximale admise, selon la catégorie d'emploi occupé (jusqu'à 8 mois pour les cadres, renouvellement inclus).

Les élections professionnelles nécessitent légalement la création d'un collège spécifique aux cadres.

La loi du 20 août 2008, relative à la représentativité syndicale admet la spécificité de la CFE-CGC comme représentative des cadres, et le Conseil Constitutionnel a confirmé la constitutionnalité de cette loi par deux décisions des 7 octobre 2010 et 12 novembre 2010 dans le cadre d'une « QPC » (question prioritaire de constitutionnalité).

Le forfait-jours, même s'il ne s'adresse plus uniquement aux cadres, constitue la modalité de décompte du temps de travail pour un tiers des cadres selon la DARES.

Il apparaît pour la CFTC, relativement paradoxal qu'une distinction catégorielle soit **légitime si elle provient du législateur** et illégitime, ou devant être **dûment justifiée, si elle provient des partenaires sociaux**.

CONCLUSION

Pour l'UGICA-CFTC, si la Chambre sociale de la Cour de cassation a eu le noble sentiment de vouloir établir une égalité de traitement, cela risque malheureusement d'aboutir à l'**effet inverse**, à savoir un **nivellement par le bas** des garanties conventionnelles et, par la même occasion, une fragilisation des négociations collectives.

Autrement dit, la CFTC estimerait relativement inopportun que la Haute juridiction soit à l'origine d'une diminution des garanties sociales des salariés, alors que l'objectif même d'un accord collectif est de promouvoir leur amélioration. **L'outil conventionnel reste l'instrument principal des organisations syndicales afin de lutter contre la paupérisation actuelle des cadres** (gel des salaires depuis plusieurs années, 36% des cadres cotisant à la GMP (Garantie Minimale de Points) dans le cadre de la retraite complémentaire...).

Rappelons également le **principe d'autonomie des partenaires sociaux** garanti par les conventions de l'OIT (Organisation Internationale du Travail).

Mais surtout, une convention collective constitue un **équilibre global** contenant des concessions réciproques, difficilement conciliables avec la notion d'égalitarisme. Par exemple, l'attribution de jours de repos supplémentaires pour les cadres représente, dans la majorité des accords, une juste compensation de la soumission à un forfait-jours, et donc au fait qu'ils multiplient les heures supplémentaires, même si les partenaires sociaux n'ont pas pris la peine de le mentionner explicitement.

Et pour reprendre l'arrêt « *Pain* », si le salarié était, en l'espèce, réellement dans une situation identique aux cadres de son entreprise, la décision consistant à lui **attribuer le bénéfice de ce statut** n'aurait-elle pas été plus logique et plus opportune (en précisant que cette solution ne pouvait être rendue par les juges à partir du moment où le salarié ne le revendiquait pas) ?

Le réel problème aujourd'hui est finalement l'existence d'un **droit du travail à deux vitesses** : la réelle différence de traitement en France se traduit par la distinction entre les salariés ayant accès à des garanties collectives et ceux qui en sont exclus.

Pour la CFTC, les différences conventionnelles basées sur l'appartenance au statut cadre, si elles constituent un avantage certain, ne **constituent pas pour autant un privilège**, mais davantage une contrepartie à des contraintes spécifiques : **pression** accrue, **charge de travail** plus conséquente, **responsabilités** plus importantes. Voir par exemple le rapport du Sénat sur le mal-être au travail du 7 juillet 2010 n°642.

En ce sens, les seules hypothèses dans lesquelles l'UGICA-CFTC estime nécessaire d'aboutir à une égalité de traitement sans distinction, concernent l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives aux **prévoyances et complémentaires santé**. Sur ces deux thèmes, l'égalité doit incontestablement être absolue. Relevons qu'à l'heure actuelle, les entreprises renégociant leurs contrats choisissent majoritairement des garanties couvrant l'ensemble des salariés.

L'UGICA-CFTC sera particulièrement attentive aux prochaines décisions prises par la Cour de cassation sur ce thème, en principe au mois de mai 2011, car différents pourvois sont actuellement en cours (portant sur des indemnités de licenciement, de durée du travail ou de primes spécifiques). En espérant que notre syndicat aura été entendu par les magistrats de la Haute juridiction. ■

Profil et aspirations

Cet article fait suite à celui paru dans Cadres CFTC n° 123

La Fondation pour l'innovation politique après avoir lancé en novembre dernier un colloque sur « à quoi rêvent les classes moyennes » a initié une série de travaux sur cette catégorie.

Ces différentes études sont tirées d'une enquête IFOP réalisée sur un échantillon de 2000 personnes, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus.

Cet article s'inspire de la majorité des treize publications réalisées par la « *Fondapol* ». De l'auto-positionnement dans la société, aux attentes des classes moyennes vis à vis des pouvoirs publics.

L'étude sur l'auto-positionnement nous informe sur la situation familiale et l'équipement ou le patrimoine du foyer des classes moyennes mais aussi sur leurs revenus et l'impôt pour enfin se positionner par rapport à la consommation des biens et des services.

52% des personnes interrogées estiment appartenir aux classes moyennes.

Parmi elles :

- 67 % d'entre elles vivent en couple et 81 % déclarent que leur foyer ne fait pas partie d'une famille recomposée.
- 31% ont des enfants scolarisés dont 24% sont étudiants.
- 19% des étudiants vivent avec leurs parents par raisons financières compte tenu du coût des logements.
- 61% habitent en maison individuelle et 30% en immeuble privé. Pour 79% elles sont satisfaites du quartier ou de l'endroit où elles vivent.
- 50% bénéficient des allocations familiales.
- 26% des familles avec étudiants perçoivent des bourses scolaires.

60% de ces personnes se déclarent satisfaites de la position qu'elles occupent aujourd'hui dans la société.

Parmi ces 60% :

- 49% d'entre elles sont satisfaites pour des raisons matérielles et de revenu.

- 42% situent la raison sur l'épanouissement et le bien être.

Bien qu'elles soient différentes ces réponses sont néanmoins proches puisque les personnes qui n'ont pas de problèmes d'argent ou de salaire ou retraite sont souvent celles qui aiment leur travail et qui ont une vie professionnelle réussie.

C'est bien pour les raisons opposées, mauvais salaire et problème d'argent que 40% des enquêtés s'estiment mécontents de leur position occupée dans la société.

29% ont un revenu net mensuel salaires et allocations qui se situent entre 2000 et 3000€

55% payent l'impôt sur le revenu dont :

- 50% le jugent élevé
- 20% excessif
- 27% acceptable

48% déclarent sans sortir correctement avec les revenus de leur foyer.

Voyons maintenant comment cela se passe au niveau de la consommation.

Les vacances d'été :

- 35% partent tous les ans
- 31% partent moins souvent ou jamais.

Les activités culturelles :

- 81% aimeraient aller plus souvent en voyage
- 66% plus souvent au cinéma

La proportion des produits alimentaires achetée en hard discount :

- 43% achètent une part importante dont 16% très importante.
- 57% achètent une part pas importante dont 26% pas importante du tout.

La fréquence à laquelle on repousse différents actes médicaux, souvent ou de temps en temps :

- 34% repoussent des soins dentaires.

- 34% des achats de lunettes ou de verres.
- 23% des soins médicaux en général.

Tous ces résultats nous démontrent que si 52% des personnes disent appartenir aux classes moyennes, il n'en reste pas moins que ces classes se divisent entre classes moyennes inférieures, intermédiaires et supérieures.

Il n'en reste pas moins que la classe moyenne est une classe de propriétaires qui rêvent de voyager plus, dont les enfants étudiants vivent souvent à la maison pour des raisons économiques, qui craint le déclassement et qui n'a plus confiance dans les institutions.

Compte tenu des choix faits dans leur vie quotidienne nous voyons bien qu'elles s'appauvrissent suivant la dimension du foyer à sa charge.

Sur le même panel, voyons leurs attentes vis-à-vis des pouvoirs publics.

La suppression des droits de succession et la création du Revenu de Solidarité Active (RSA) sont les deux mesures les plus appréciées parmi celles prises depuis 2007.

La priorité accordée à différents axes d'intervention publique va à la sauvegarde du système de santé et à la qualité de l'éducation. Il est curieux de constater que la sauvegarde du système de protection sociale arrive en 3^e position, alors que 8% seulement des personnes ont apprécié la réforme des retraites.

Les propositions faites pour réduire les déficits publics semblent bien simplistes.

En effet, 53% proposent de diminuer le montant des prestations sociales et 47% d'augmenter les taxes et les impôts alors que ces mêmes personnes ont reconnu le poids de l'impôt.

Bien plus encore concernant les aides attendues en priorité de l'État et les Pouvoirs Publics. Elles portent sur la taxe sur les carburants, les impôts locaux et sur le revenu. S'en suit la hausse de la pension de retraite, des hausses des bourses de la scolarité et des Allocations familiales.

Nous n'avons donc pas de propositions nouvelles, sinon que l'étude conclue que les classes moyennes souhaitent une baisse des prélèvements.

Cette enquête générale nous donne encore quelques indications sur cette catégorie de classe dite « investie d'une fonction de préservation de l'unité du corps social ».

Tout d'abord la confiance qu'elles accordent aux différentes institutions politiques et socio-économiques.

Nous apprenons que 63% ont plutôt confiance en leurs maires mais seulement 36% dans les syndicats, 28% dans les médias et 11% dans les partis politiques.

Ce qui laisse à penser que les classes moyennes ont peu confiance tant dans la politique, que dans les syndicats ou les médias.

Les médias ne sont pas pour autant sollicités de la même façon puisque la télévision avec 44% est largement privilégiée devant Internet à 26% et la radio à seulement 18%. La presse écrite régionale ou nationale semble ne pas retenir l'attention des enquêtés qui les place respectivement à 5% des enquêtés.

Quant au jugement sur différentes valeurs 84% déclarent que pour elles la liberté et la responsabilité évoquent quelque chose de très positif.

L'effort, la solidarité et le travail suivent de 79 à 77%, l'autorité arrivant à 62%.

Cette enquête démontre le poids qu'occupent les classes moyennes dans la population française par son mode de vie, par ses choix et ses aspirations, mais aussi qu'elle a le sentiment de beaucoup donner et de ne rien recevoir en retour. D'où son désenchantement à l'égard de toutes les institutions politiques – à l'exception notable des maires – sociale, mais aussi syndicale. Cela doit nous interpeller en tant que militant CFTC et plus particulièrement en tant que syndicalistes cadre. C'est au service de cette population qui tient une place importante dans les entreprises que nous devons nous mettre ; à l'heure où la représentativité syndicale repose sur les résultats obtenus dans les élections professionnelles, il est primordial de séduire les classes moyennes par nos messages, nos valeurs et notre action syndicale pour que leur suffrage se porte sur les listes CFTC. ■

Christiane Yahé

Source Fondapol sur les classes moyennes

Le Fonctionnement du Conseil Économique Social et Environnemental



Katrin Baumann 2010

L'Hémicycle, appelé aussi « salle des séances », accueille les 233 conseillers du CESE lorsqu'ils siègent en assemblée plénière. D'un diamètre de vingt-cinq mètres, il est couvert de deux coupoles.

La coupole intérieure est portée par des arcs rayonnants de béton armé entre lesquels sont disposés des pavés de verres, matériau excellent pour assurer une bonne acoustique et procurer un éclairage tamisé ; la coupole extérieure est constituée d'un voile de béton coiffé de deux lanterneaux superposés.

1958 : LA CONSECRATION D'UNE LONGUE HISTOIRE

Le Conseil économique et social s'inscrit dans un courant d'idées déjà ancien, favorable à une représentation organisée des forces économiques et sociales.

Dès 1925, à la demande des syndicats ouvriers, une assemblée de représentants socioprofessionnels est créée. La Constitution de la IV^e République crée, en 1946, le Conseil économique. Elle donne déjà au Conseil les moyens d'affirmer son indépendance et son rôle représentatif auprès du Parlement et du Gouvernement.

En 1958, la Constitution de la V^e République crée le Conseil économique et social dans sa forme actuelle.

C'est une assemblée :

- **constitutionnelle, ce qui garantit son indépendance vis-à-vis des pouvoirs législatif et exécutif ;**
- **représentative, car composée principalement de membres désignés par les organisations socioprofessionnelles nationales ;**
- **consultative, parce que placée auprès des pouvoirs publics pour les conseiller.**

LES TEXTES FONDATEURS

• Constitution

Article 69 - Le Conseil économique, social et environnemental, saisi par le Gouvernement, donne son avis sur les projets de loi, d'ordonnance ou de décret ainsi que sur les propositions de loi qui lui sont soumis.

Article 70 - Le Conseil économique, social et environnemental peut être consulté par le Gouvernement et le Parlement sur tout problème de caractère économique, social ou environnemental. Le Gouvernement peut également le consulter sur les projets de loi de programmation définissant les orientations pluriannuelles des finances publiques. Tout plan ou tout projet de loi de programmation à caractère économique, social ou environnemental lui est soumis pour avis.

Article 71 - La composition du Conseil économique, social et environnemental, dont le nombre de membres ne peut

excéder deux cent trente trois, et ses règles de fonctionnement sont fixées par une loi organique.

• Ordonnance

Article 1 - Le Conseil économique, social et environnemental est auprès des pouvoirs publics une assemblée consultative.

Article 2 - Le Conseil économique, social et environnemental est obligatoirement saisi pour avis, par le Premier ministre, des projets de loi de plan et des projets de loi de programmation à caractère économique, social ou environnemental. Il peut être au préalable associé à leur élaboration.

Il peut être saisi pour avis, par le Premier ministre, des projets de loi de programmation définissant les orientations pluriannuelles des finances publiques, des projets de loi, d'ordonnance ou de décret ainsi que des propositions de loi entrant dans le domaine de sa compétence.

Il peut également être consulté, par le Premier ministre, le président de l'Assemblée nationale ou le président du Sénat, sur tout problème de caractère économique, social ou environnemental.

Il peut être saisi de demandes d'avis ou d'études par le Premier ministre, par le président de l'Assemblée nationale ou par le président du Sénat.

Dans les cas prévus aux deux premiers alinéas, le Conseil économique, social et environnemental donne son avis dans le délai d'un mois si le Premier ministre déclare l'urgence.

Article 3 - Le Conseil économique, social et environnemental peut, de sa propre initiative, appeler l'attention du Gouvernement et du Parlement sur les réformes qui lui paraissent nécessaires.

Il contribue à l'évaluation des politiques publiques à caractère économique, social ou environnemental.

Article 4 - Chaque année, le Premier ministre fait connaître la suite donnée aux avis du Conseil économique, social et environnemental.

L'ASSEMBLÉE CONSULTATIVE DE LA REPUBLIQUE

Troisième assemblée constitutionnelle de la République, le Conseil économique, social et environnemental est l'unique organisme consultatif où les représentants de l'ensemble des forces économiques,

FONCTIONNEMENT DE L'ASSEMBLÉE

sociales et environnementales peuvent se rencontrer sur un pied d'égalité et exprimer librement, à une tribune officielle, leurs points de vue respectifs. Sa composition et le mode de désignation de ses membres garantissent son indépendance et la réalisation d'un travail autonome et efficace.

Le Palais d'Iéna, siège du Conseil économique, social et environnemental, est ainsi, parmi les palais nationaux, celui où les vertus du dialogue, de la concertation et de l'échange sont constamment affirmées.

Si, déjà, un Conseil du commerce avait été institué par Henri IV, le Conseil économique, social et environnemental actuel tire ses origines d'un courant d'idées né au milieu du XIX^e siècle, favorable à une **représentation organisée des forces économiques et sociales**. Au lendemain de la Première Guerre mondiale, les syndicats ouvriers revendiquent avec vigueur la création d'une telle assemblée : dès 1919, **Léon Jouhaux** présente un projet de Conseil économique du travail qui verra le jour en 1925 sous l'appellation de Conseil national économique. La Constitution de la IV^e République en 1946 crée le Conseil économique. Léon Jouhaux en est le président. **Emile Roche** lui succédera de 1954 à 1974.

Après **Gabriel Ventéjol**, de 1974 à 1987, la présidence sera assurée pendant douze années par **Jean Mattéoli**, de 1987 à 1999, puis par **Jacques Dermagne** de 1999 à 2010.

Depuis le 16 novembre 2010, le Conseil économique, social et environnemental a pour Président **Jean-Paul Delevoye**.

La Constitution donne au Conseil les moyens d'affirmer son indépendance et son rôle représentatif auprès du Parlement et du Gouvernement. En 1958, la Constitution de la Ve République accorde un titre spécifique au Conseil économique et social. Enfin, la loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République, modifie le nom de l'assemblée, devenue Conseil économique, social et environnemental, et en étend significativement le rôle, les modes de saisine et les missions, en limitant le nombre de ses membres à son effectif actuel, soit 233.

Le Conseil est ainsi une **assemblée constitutionnelle**, ce qui garantit son indépendance vis-à-vis des pouvoirs législatif et exécutif ; une **assemblée représentative** principalement composée de membres désignés par les organisations socioprofessionnelles nationales ; une **assemblée consultative** placée auprès des pouvoirs publics.

Un Président élu.

Un bureau élu composé :

- du président, de 6 vice-présidents, 2 questeurs, 4 secrétaires et 6 membres

Un budget de 37,596 millions d'euros.

Une assemblée souhaitant une évolution en 8 sections et 3 délégations

• **Section du travail et de l'emploi** : relations de travail, politique de l'emploi, organisation, contenu et qualité du travail, mobilité, conditions de travail et droits des travailleurs salariés et non salariés, formation professionnelle tout au long de la vie.

• **Section de l'économie et des finances** : politiques économiques et financières, rapport annuel sur l'état de la France, répartition et évolution du revenu national, information économique et financière, questions relatives à l'épargne et au crédit, au système bancaire et d'assurances, aux finances publiques et à la fiscalité.

• **Section de l'aménagement durable des territoires** : décentralisation, développement régional, planification et organisation territoriales, développement local et aménagement du territoire, urbanisme et logement, équipements collectifs, transports, communications, tourisme.

• **Section des affaires européennes et internationales** : coopération et aide au développement, questions bilatérales et multilatérales, relations internationales, questions migratoires des populations, questions européennes, relations avec les institutions internationales, Union Européenne, francophonie.

• **Section de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation** : agriculture, monde rural, économie sociale agricole, pêche maritime et aquaculture, forêt et bois, sécurité et indépendance alimentaires, industries agroalimentaires et productions agricoles non alimentaires.

• **Section de l'environnement** : protection et valorisation de l'environnement, changement climatique, biodiversité, mer et océans, transition énergétique, prévention, gestion et réparation des risques environnementaux, qualité de l'habitat.

• **Section des activités économiques** : matières premières énergies, industrie, commerce, artisanat, services, économie sociale, production et consommation, protection des consommateurs, recherche et développement, innovation technologique, compétitivité.

• **Section de l'éducation, de la culture et de la communication** : formation initiale, orientation et insertion des jeunes, enseignement supérieur et recherche, citoyenneté, accès aux droits, société de l'information, diffusion des savoirs, activités culturelles, sportives et de loisirs.

• **Délégation à la prospective et à l'évaluation des politiques publiques.**

• **Délégation à l'Outre-mer.**

• **Délégation aux droits des femmes et à l'égalité.**

LE CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL « RÉNOVÉ »

Une assemblée représentative de la société civile composée de 233 membres désignés pour cinq ans (2010-2015) répartis en trois pôles.

○ 140 membres au titre de la vie économique et du dialogue social (décomposés comme suit)

- 69 représentants des salariés dont 6 représentant la CFTC ;
- 27 représentants des entreprises privées industrielles, commerciales et services ;
- 20 représentants des exploitants et des activités agricoles ;
- 10 représentants des artisans ;
- 4 représentants des professions libérales ;
- 10 personnes qualifiées (choisies en raison de leur expérience dans le domaine économique).

○ 60 membres au titre de la Cohésion sociale et territoriale et la vie associative (décomposés comme suit) :

- 8 représentants de l'économie mutualiste, coopérative solidaire et non agricole ;
- 4 représentants de la mutualité et des coopératives

agricoles de production et de transformation ;

- 10 représentants des Associations Familiales ;

- 8 représentants de la vie associative et des fondations ;

- 11 représentants des activités économiques et sociales des départements et régions d'Outre-mer des collectivités d'outre-mer et de la Nouvelle Calédonie ;

- 4 représentants des organisations syndicales d'étudiants les plus représentatives et des jeunes désignés par le Ministre chargé de la jeunesse ;

- 15 personnes qualifiées choisies en raison de leur expérience dans le domaine social, culturel, sportif ou scientifique, dans le secteur du logement social ou en raison de leur action en faveur des personnes handicapées ou des personnes retraités.

○ 33 membres au titre de la Protection de la nature et de l'environnement (décomposés comme suit) :

- 14 représentants des associations et fondations agissant dans le domaine de la protection de l'environnement ;

- 4 représentants désignés par les Fédérations nationales des pêcheurs et chasseurs ;

- 15 personnes qualifiées choisies en raison de leur compétence en matière d'environnement et de développement durable, dont au moins trois dirigeants d'entreprises ayant une activité significative dans ces matières.

La loi constitutionnelle de juillet 2008 et la loi organique de juin 2010 ont profondément remanié la troisième assemblée constitutionnelle de la République française.

Des missions nouvelles et élargies :

Depuis 1958, le Conseil économique et social, par des saisines gouvernementales ou auto saisines, avait pour mission principale d'assurer la participation de la société civile à la politique économique et sociale du Gouvernement.

En vertu de la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008, il peut aujourd'hui être également saisi par l'Assemblée nationale ou le Sénat sur tout sujet à caractère économique, social et désormais environnemental.

En outre, il doit favoriser le dialogue entre les catégories socioprofessionnelles, contribuer à l'évaluation des politiques publiques entrant dans son champ de compétences, promouvoir un dialogue constructif avec ses homologues, tant au plan régional, local qu'international et contribuer à

l'information des citoyens.

En conséquence, le Conseil peut être saisi par :

- Le Premier ministre
- Le président de l'Assemblée nationale
- Le président du Sénat
- Les citoyens.

Une assemblée féminisée

La loi précise que toute « organisation (...) appelée à désigner plus d'un membre (...) procède à ces désignations de telle sorte que l'écart entre le nombre des hommes désignés, d'une part, et des femmes désignées, d'autre part, ne soit pas supérieur à un. La même règle s'applique à la désignation des personnalités qualifiées ». En conséquence, alors que le pourcentage de femmes était de 21.50 % pour la mandature précédente, il est de plus de 40 % pour la mandature 2010-2015.

Une assemblée rajeunie

L'âge minimum requis pour être désigné membre du Conseil était jusqu'à présent de 25 ans. La loi organique abaisse ce seuil à 18 ans.

L'adoption du nouveau règlement intérieur en décembre 2010 définit les sections et leur champ de compétence.

Chaque section peut compter jusqu'à 30 membres et tous les groupes siègent dans les sections. Elles sont présidées par un président et un vice président élus au sein de la section pour le temps du mandat.

Les sections se réunissent une fois par semaine en général alors qu'il est prévu de réunir une séance plénière sur deux jours toutes les deux semaines.

Une institution désormais accessible aux citoyens

Désormais, le Conseil peut être saisi par voie de pétition de toute question à caractère économique, social et environnemental. Cette pétition – signée par au moins 500 000 personnes majeures (de nationalité française ou résidant régulièrement en France) – est adressée, par un mandataire

unique, au Président du Conseil. Le Bureau statue sur sa recevabilité et dans un délai d'un an, le Conseil se prononce, par un avis en assemblée plénière, sur les questions soulevées et les suites à y donner.

PROPOS DU PRESIDENT JEAN-PAUL DELEVOYE

Dans son discours inaugural le Président du CESE affirmait :

" Nous ne sommes ni un lieu de décision ni un lieu de pouvoir. Notre rôle n'est pas de plaire ou de déplaire, de peser dans un sens ou dans un autre, mais d'éclairer le décideur politique, soit en explorant des pistes nouvelles, soit en dégagant des convergences fortes sans taire les points de désaccord ni exclure aucun débat, si difficile soit-il."

Le Président de la République Française a présenté ses vœux aux membres du CESE. Quelques mots d'accueil du Président Delevoye s'adressant à Monsieur le Président Sarkozy.

« Vous avez intégré l'environnement et la jeunesse, vous avez élargi les modalités de saisine au Gouvernement et au Parlement, vous avez ouvert le

Conseil au droit de pétition citoyenne. Vous l'invitez à l'évaluation des politiques publiques, vous le renforcez dans son rôle pour anticiper les évolutions de la société et participer ainsi aux réformes de demain. [...] Le CESE peut aider à porter les débats à la hauteur des enjeux et non des intérêts. Il peut aider à mettre en place des solutions durables quand la société exige et ne vit que de court terme. Il peut permettre la préparation des réformes pour le décideur et surtout l'appropriation des enjeux par les acteurs de la réforme et les citoyens. Il peut concilier la compétitivité économique de notre pays, le souci du pacte républicain et social de notre Nation, la préservation de notre environnement. Il peut amener le débat sur le champ des valeurs : celles du travail, du respect, de l'éthique, de la morale. Il peut le recentrer sur ce que l'on a quelquefois oublié ou négligé ces dernières années : le respect de l'homme et de sa dignité. »

Dans sa réponse le Président de la République déclara :
« C'est en effet un nouveau chapitre de l'histoire de ce Conseil



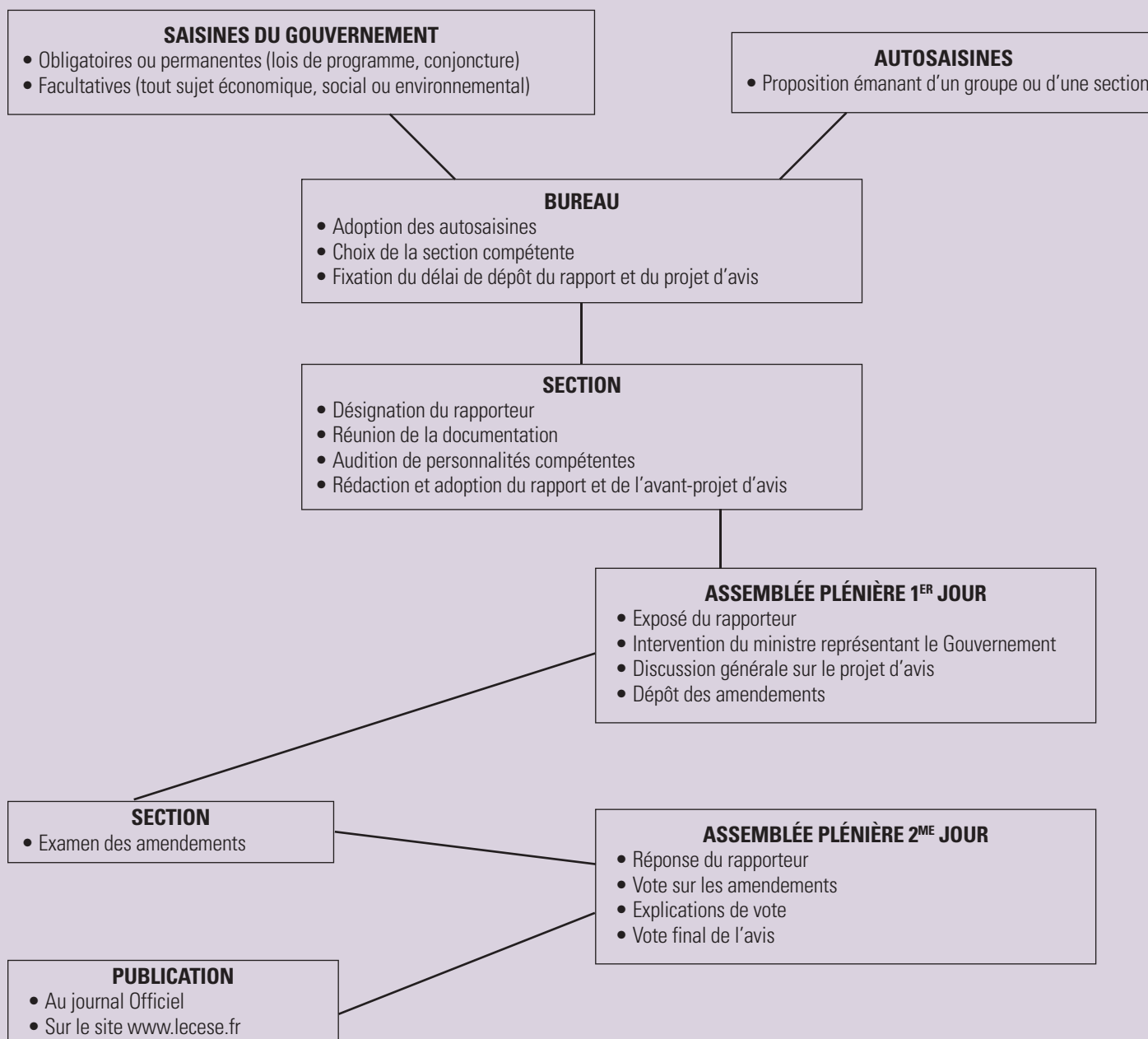
qui s'est ouvert avec la révision constitutionnelle, puis la loi organique, qui ont modifié en profondeur votre champ de compétences ainsi que votre organisation, l'idée étant de vous permettre de mieux répondre aux nouveaux défis de notre société. Avec l'approfondissement des droits du Parlement, l'élargissement de la saisine du Conseil constitutionnel, la création prochaine du Défenseur des droits, la réforme de votre Conseil

illustre clairement notre politique de renforcement des libertés publiques et de rénovation de notre démocratie.

Votre Conseil occupe une place à part dans nos institutions. Troisième assemblée reconnue par la Constitution, elle représente l'instance d'expression des différentes composantes de ce qu'on appelle la société civile. »

LA CHRONOLOGIE D'UNE SAISINE

Chaque avis, rapport ou étude du Conseil est examiné sur la base d'une « saisine » préalable, c'est-à-dire d'un texte présentant les grandes problématiques de la question à traiter.



Le groupe CFTC au CESE

(mandature 2010-2015)

Conseillers :

Michel COQUILLON :

- **Vice-président de la CFTC**
- Vice-président du Conseil économique, social et environnemental
- Président du groupe de la CFTC
- Membre de la section des Affaires Sociales et de la Santé
- Membre de la section des Affaires européennes et internationales
- Actuellement membre titulaire de la Commission Temporaire du dossier « Dépendance » saisine gouvernementale.

Philippe LOUIS :

- **Secrétaire Général de la CFTC**
- Membre de la Section de l'Economie et des Finances.

Gabrielle SIMON :

- **Première vice-présidente de la CFTC**
- Membre de la section du Travail et de l'Emploi
- Membre de la Délégation aux droits des femmes et de l'égalité.

Agnès COURTOUX :

- **Membre du Conseil Confédéral de la CFTC**
- Membre de la section de l'Agriculture, de la Pêche et de l'Alimentation
- Membre de la section des Activités Economiques
- Vice-présidente de la Délégation à la Prospective
- Actuellement membre de la Commission Temporaire du dossier « Dépendance » saisine gouvernementale.

Bernard IBAL :

- **Membre du Bureau Confédéral de la CFTC**
- Membre de la section de l'Aménagement des territoires
- Membre de l'Education, de la Culture et de la Communication

Marie-Josèphe PARLE :

- Membre de la section de l'Environnement
- Membre à la Délégation aux droits des femmes et de l'égalité.

Représentation administrative du groupe au CESE

Les attachés de groupe :

Ils ont un rôle d'aide et d'assistance auprès des Conseillers ; ils peuvent suivre les travaux des sections et participer à l'élaboration des interventions de groupe lors des plénières.

Secrétariat du groupe :

Michèle Dengreville

(du mardi matin au jeudi midi)

Attachée de groupe

Tel. 01 44 43 64 10 - Fax général 01 44 43 64 39

Courriel : michele.dengreville@ces.fr

ou gpecftc@ces.fr

Roger Hédouin

Attaché de groupe

01 44 43 64 11

**Dossier réalisé
par Jean-Pierre THERRY**
Secrétaire Général de l'UGICA-CFTC





Entretien avec Michel COQUILLON



Michel, en tant que Chef de file de la délégation CFTC, peux-tu nous dire ton impression sur cette nouvelle mandature, mais aussi qu'elles sont dans les grandes lignes, les politiques que la CFTC va développer dans les 5 ans à venir ?

La nouvelle mandature se présente de façon positive sur au moins deux aspects.

Les interventions à la tribune du CESE du Président de la République et du Premier Ministre affirmaient des attentes fortes vis-à-vis de cette institution. Les critiques sur la liste des personnes qualifiées désignées par le Gouvernement pour siéger mettent en évidence, à contrario, l'intérêt porté par le Pouvoir à cette institution. Cela tranche avec l'indifférence du passé. La parité hommes-femmes, la place nouvelle pour l'environnement et les jeunes, tout cela aide au renouvellement du fonctionnement du CESE. La traduction peut en être des avis plus incisifs, enrichis par la plus grande pluralité des participants, avec pour résultat une meilleure prise en compte des travaux par le monde politique et une amélioration de leur incidence médiatique. L'utilité perçue du CESE en sera probablement améliorée.

Rappelons que ce qui fait consensus au CESE, c'est-à-dire au sein de la représentation des composantes de notre société, mais aussi les désaccords, sont des indications précieuses pour le monde politique de ce qui est ou n'est pas possible. Dans cet esprit, la CFTC va continuer, par le dialogue et la confrontation d'idées à mettre en œuvre ou faire prendre en compte son approche inspirée par l'humanisme chrétien tout au long du mandat.

L'UGICA-CFTC te félicite pour ta brillante réélection comme l'un des Vice-président du CESE. En quoi consiste cette mission qui n'est pas nouvelle pour toi puisque tu étais déjà Vice-président ?

Mon élection a été un temps fort car beaucoup donnaient la CFTC battue et nous conseillaient de nous effacer devant la CGT. Or j'ai été réélu. Un siège supplémentaire a même été créé pour permettre à la CGT de disposer d'une Vice-présidence. Cela montre que beaucoup sous-estiment la capacité de notre organisation à résister et se développer. Le travail fait par notre Groupe CFTC et par mes prédécesseurs a pesé par la crédibilité qu'il nous apporte.

Ma mission est d'abord de permettre à la CFTC de jouer pleinement son rôle en pesant, conformément à ses valeurs, sur l'organisation et le contenu des travaux. Ayant joué un rôle

important, au nom du CESE, dans la création de l'Assemblée des CES euro-méditerranéens, je vais continuer à porter cette préoccupation, convaincu que la création et le développement des CES, organes de représentation et d'expression des corps intermédiaires, dans les pays de la Rive Sud et le développement des échanges entre pays de cette zone est un élément essentiel de la démocratie. C'est un élément important pour les pays qui se reconstruisent sur le plan politique.

Nous voudrions savoir s'il y a des liens entre le CESE et les CESER (régionaux) au sein de la CFTC ?

La réforme du CESE au plan national a entraîné un important chantier de réorganisation qui n'est pas encore terminée. Cette priorité s'est imposée par rapport à toutes les autres. La coordination et la mise en œuvre des complémentarités entre le CESE et les CESER est une préoccupation fréquemment évoquée qui doit se traduire concrètement. Cette évolution rend encore plus nécessaire la coordination interne à la CFTC.

Les liens entre CESE et CESER au sein de la CFTC se traduisent actuellement par des réunions régulières de nos conseillers et par des échanges d'informations sur les travaux des différentes instances.

Cette coordination entre national et régional est une nécessité à réussir. Avec le renouvellement du CESE et des CESER, nous avons un peu de temps devant nous pour y parvenir et pérenniser ces liens.

Y a-t-il également des liens avec notre ami Pierre-Jean COULON qui lui représente la CFTC du CES Européen, y a-t-il des dossiers communs ? Lesquels ?

Les décisions européennes jouent un rôle de plus en plus important dans les domaines économiques et sociaux. Les dossiers traités par le CES européen, concernent donc forcément la France et son CESE. Des sujets, comme par exemple la *Directive Services* (dite *directive BOLKENSTEIN*) qui impactait dangereusement le droit social français, le salaire minimum, la représentation des salariés dans les groupes européens sont quelques sujets qui montrent l'importance d'être impliqués au niveau européen comme au niveau français et de peser sur les décisions politiques pour que ce qui est perçu comme l'intérêt économique, dans son approche la plus libérale, ne soit pas seul pris en compte.

Comme la coordination avec les CESER, celle avec le CES européen est donc importante.

Elle fait partie des chantiers de la mandature auxquels nous nous attelons avec Pierre Jean COULON.

Présentation du Comité Economique et Social Européen

Par Pierre-Jean COULON



Le **Comité Economique et Social Européen**, est l'organe consultatif de l'Union Européenne, existant depuis la constitution de celle-ci en 1957. Il assure la représentation des citoyens européens membres d'organisations économiques, sociales, civiques des 27 états membres. Comme on le dit souvent, il est le Pont entre les institutions Européennes, et la société civile organisée des états membres.

Ses membres sont désignés par le Conseil des Chefs d'Etat, après avis de la Commission, sur propositions de chaque gouvernement.

Pour la France le Gouvernement a proposé une liste lors du dernier renouvellement, en septembre 2010. Ses membres sont élus pour 5 ans.

La délégation française, est composée de 24 membres (proportionnalité de la population), inscrits dans 3 groupes :

- Groupe 1 : employeurs au sens large : MEDEF - Chambres de Commerce - UNAPL - Chambres d'Agriculture...
- Groupe 2 : représentants issus des Organisations syndicales adhérentes à la CES : CGT – CFDT – FO - CFTC, auxquels s'ajoute un CFE-CGC.
- Groupe 3 : représentant les activités diverses : associations de consommateurs, mutualité, ONG.

Le nombre total de membres du CESE est de 344.

Le travail est organisé en sections :

- affaires sociales ;
- agriculture ;
- affaires intérieures de l'Union ;
- relations extérieures ;
- Transport-Energie-Réseaux-Services Publics ;
- affaires économiques et financières ;

Correspondant aux sections du Parlement Européen, ainsi qu'aux grands portefeuilles des Commissaires Européens, le CESE émet des avis (plus de 200 par an), sur les sujets mentionnés ci-dessous :

- **avis réglementaires** : il doit être saisi par les institutions sur un certain nombre de sujets obligatoires, tels que les transports, l'énergie, la consommation, les droits des ressortissants...
- **avis d'initiative** :: parlementaire ou du pays de la présidence semestrielle de l'Union : par exemple, la Présidence Hongroise actuelle a demandé 11 avis exploratoires au CESE, comme "la politique de voisinage de l'Union, en matière de sécurité énergétique".
- **les avis d'autosaisine** : c'est le CESE qui décide de se saisir d'un sujet qui sera ensuite diffusé dans toutes les instances européennes.

Le traité de Lisbonne a étendu le champ d'activité du CESE.

Pierre-Jean COULON représente la CFTC dans le Groupe 2. Il exerce ses fonctions dans la section relations extérieures - REX - et TEN Transport Energie (membre du Bureau).

Il est aussi membre de « Balkans-Occidentaux » et rapporteur du groupe d'étude « Développement des énergies renouvelables – Développement de l'espace euro-méditerranéen ».

Contre vents et marées : **RESISTER !**



Bernard IBAL

Président d'honneur de l'UGICA-CFTC

Animateur rapporteur du groupe confédéral « Prospectives »

qui est chargé de l'avant-projet du rapport - programme du Congrès CFTC de 2011.

Le rapport-programme du Congrès Confédéral de 2011 se projette vers 2020. Son premier jet a déjà été diffusé dans le mouvement pour s'enrichir des remarques des militants. Il se présente sous la forme d'une CFTC en 50 questions-réponses : les questions que se posent les salariés, les réponses qu'apporte la CFTC.

En préambule, ce rapport-programme rappelle que la CFTC a une boussole : les valeurs sociales chrétiennes déclinées par des exemples concrets. Ceux qui naviguent à vue dans la tempête des crises condamnent à l'échec le monde du travail. La boussole CFTC indique pourquoi l'homme ne doit pas être une marchandise sur le marché de la mondialisation ultra-libérale : l'être humain a une dimension spirituelle, une dignité sacrée, il n'est pas une chose, et ce préambule détaille ce que ça veut dire en termes de droits et devoirs des salariés. Il en va de même du Bien Commun, de la personne, de la subsidiarité, de la destination universelle des biens, etc. L'humanisme avant l'économie ! L'éthique avant la finance ! Si la CFTC n'existait pas, il faudrait aujourd'hui l'inventer.

En effet à quoi se raccrocher s'il n'y a pas de repères sûrs. Dans ce monde des crises multiples, chaque personne perdue, se sent ballotée comme un bouchon sur la mer, ne sait de quoi demain sera fait, est menacée de précarité. Surtout les jeunes ! Comment prendre nos vies en main, comment ne pas abandonner ? Ne désespérons pas, **RESISTONS.**

Un vieillard, certes respectable et célèbre, s'est adressé aux jeunes cet hiver pour les inviter à s'indigner. C'est très insuffisant, la CFTC appelle tous les hommes et toutes les femmes à résister, à ne pas se laisser déstabiliser, à trouver des solutions crédibles et à se battre pour elles et aussi pour l'utopie d'un monde plus responsable, plus juste et plus fraternel.

Démocratisons la gouvernance des entreprises pour les mettre à l'abri de l'économie-casino de la spéculation financière ; exigeons pour chaque salarié un droit de retrait quand sa conscience se refuse à participer à des décisions immorales pour l'avenir des salariés ; organisons une participation des salariés aux décisions qui les concernent au quotidien à l'échelle de l'équipe de travail ; reprenons en mains les rênes des organismes de protection sociale, imposons à la suite du Grenelle la traçabilité sociale et environnementale des produits et services pour que les consommateurs que nous sommes achètent en connaissance de cause et obligent ainsi les entreprises à changer leurs stratégies du seul profit ; changeons les lois pour faire condamner au pénal les employeurs qui ne tiennent pas leurs promesses d'emploi malgré leurs bénéfices, etc.

Le seul critère de représentativité sociale qu'a supprimé la loi du 20/08/08 est celui de l'appartenance à la Résistance dans les années quarante. Or c'est de l'esprit de la Résistance dont nous avons besoin : pouvoir s'opposer, toujours proposer comme aux temps du pacte social du Conseil National de la Résistance dont la CFTC faisait partie.

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 : N. Boisson-Zyskind,
M. Coquillon, RP. Cottureau, PJ. Coulon,
M. Dengreville, S. Denis, F. Elustondo,
B. Ibal, M. Minhoto, P. Poizat, JP. Therry
et C. Yahé.

Crédit photos :

le CESE et 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.



N° 124 – Trimestriel mars 2011.
Revue d'informations syndicales de
l'Union Générale des Ingénieurs,
Cadres et Assimilés


Sextant

ÉGALITÉ HOMME-FEMME :

une évolution de la jurisprudence qui ouvre des perspectives !

« A travail égal, salaire égal »

L'égalité de rémunération, à travail identique ou de valeur égale, entre les femmes et les hommes est inscrite aux articles L 3221-2 et suivants du Code du travail. Jusqu'à il y a peu, cette obligation ne jouait qu'entre salariés exerçant les mêmes fonctions. En 2010 la Cour de cassation a adopté une position plus large qui ouvrira de nouvelles perspectives aux salariées « discriminées », si cette position fait jurisprudence.

Jusqu'en 2010, une jurisprudence prudente voir frileuse en la matière...

Depuis 2007, la Cour de cassation considérait que le « à travail égal, salaire égal » n'avait vocation à s'appliquer qu'entre salariés placés dans une situation rigoureusement identique, ou presque. On peut à cet égard citer le cas, emblématique, d'une salariée, directrice des ressources humaines et de la communication, qui comparait sa situation aux autres salariés masculins, membres comme elle du comité de direction (même niveau hiérarchique, même classification). La Cour de cassation avait certes rappelé que l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Mais elle avait confirmé sa position, jugeant que « n'effectuent pas un travail de valeur égale des salariées qui exercent des fonctions différentes » (Cass. Soc 26 juin 2008). Dit autrement : pour les hauts juges Magistrats, le principe ne s'appliquait qu'entre les salariés exerçant exactement les mêmes fonctions.

A notre sens, cette approche restrictive avait pour conséquence de limiter les possibilités d'application du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et des hommes au-delà de ce qu'exige le Code du travail. De fait, selon l'article L 3221-4 les travaux qu'il faut considérer comme ayant une valeur égale sont ceux qui « exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ». Une

acceptation a priori donc plus large que celle de la Haute Cour Juridiction, du moins jusqu'au 6 juillet 2010.

La position adoptée par la Cour le 6 juillet 2010 pourrait bien marquer un revirement de la jurisprudence jusqu'alors en vigueur en matière d'égalité salariale...

Dans cette affaire, la plaignante invoquait, comme précédemment cité, une inégalité de traitement avec ses collègues membres, comme elle, du comité de direction bien qu'exerçant des fonctions différentes. Après avoir comparé sa situation avec celle des autres membres de ce comité de direction pour rechercher si la différence de salaire était justifiée ou non, les juges du fond lui avaient donné raison. Suivis par la Cour de cassation qui les a soutenus, admettant pour la première fois que la comparaison puisse porter sur des salariés exerçant des fonctions différentes (Cass. Soc 6 juillet 2010). La Cour rompt donc avec sa jurisprudence antérieure en décidant que l'importance des fonctions, même

Que faut-il retenir ?

1. Le principe « à travail égal, salaire égal » impose à l'employeur de verser le même salaire aux salariés se trouvant dans une situation comparable.
2. Par situation comparable, il ne convient plus d'entendre des salariés exerçant les mêmes fonctions !
3. En revanche, des différences objectives comme la même qualification, la même ancienneté dans le poste, le même âge doivent être pris en compte.
4. En cas de discrimination salariale, il appartient au salarié de présenter des éléments de fait la caractérisant. En revanche, l'employeur se doit de prouver qu'il existe des éléments objectifs justifiant cette différence de traitement entre les salariés.

si celles-ci sont de nature différente, doit être prise en compte pour vérifier que le principe d'égalité de rémunération est respecté. Elle semble ainsi considérer que le principe « à travail égal, salaire égal » ne s'entend plus au sens restrictif de l'exercice d'une même fonction\emploi.

Cette évolution élargit également les possibilités pour les comités d'entreprise de faciliter le recours des salariés ?

Du fait de leurs droits à l'information et de leurs possibilités d'investigations, les comités d'entreprise sont sans doute les mieux placés pour aider les salariés à établir la réalité d'une éventuelle différence de traitement (*lire encadré « Une charge de la preuve qui reste lourde pour le salarié »*). Notamment grâce aux travaux qu'ils réalisent lorsqu'ils sont consultés sur le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes.

Or, jusqu'à présent, l'évaluation des écarts liés à une inégalité de traitement était complexe du fait qu'ils devaient s'appliquer à fonction\métier identique : cela conduisait à travailler sur des échantillons de taille très limitée, voire dans la majorité des cas à ne pas pouvoir faire de comparaison ! L'évolution de la jurisprudence a donc des impacts sur le calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, auxquels peuvent procéder les élus du personnel, puisque la discrimination ne repose plus exclusivement sur des métiers\fonctions identiques.

Ainsi, les calculs d'écart nous semblent pouvoir s'exprimer sur la base des classifications (conventionnelle ou d'entreprise) dès lors qu'elles classent les emplois en fonction de leur

importance relative dans l'entreprise. Cette simplification potentielle ne doit pas faire oublier qu'il faut prendre en compte l'impact d'autres paramètres comme l'ancienneté dans le poste (quand cette information est disponible) ou l'âge par exemple. En effet, la jurisprudence reconnaît, à juste titre d'ailleurs, qu'il est légitime que des salariés effectuant un même travail peuvent percevoir une rémunération différente dès lors que cette différence est objective (différences d'âge et d'ancienneté, de qualification, de compétence, de productivité...).

La suppression des écarts salariaux entre les femmes et les hommes doit rester une priorité dans les années à venir !

Si l'objectif de suppression des écarts salariaux entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (loi du 23 mars 2006) a été supprimé par la loi sur les retraites (9/11/2010), cela n'enlève rien à l'obligation des entreprises en matière de non discrimination !

Ne nous le cachons pas, la réduction des inégalités entre les Femmes et les Hommes sont lents en pratique. 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'actions.

Fabrice Elustondo,

responsable du pôle social Sextant Expertise

Nathalie Boisson-Zyskind,

consultante Sextant Expertise

Une charge de la preuve qui reste lourde pour le salarié

En principe, en Droit français, chacun doit prouver ce qu'il allègue. Cependant, en matière d'inégalité salariale, la charge de la preuve a été aménagée pour permettre aux salariés de faire valoir leur droit de façon relativement aisée.

Concrètement, la salariée qui invoque une atteinte au principe « à travail égal, salaire égal » doit apporter des éléments établissant une différence de traitement comparativement à un ou plusieurs de ses collègues. De son côté, si la différence est établie si les éléments invoqués par la salariée sont suffisamment convainquants, l'employeur doit alors prouver que cette différence de rémunération est justifiée par des raisons objectives.

Pour autant, les recours peuvent être difficiles à mettre en œuvre. En effet, faute de moyens de comparaison suffisants – par exemple, le salaire moyen des autres salariés de la même catégorie –, il est parfois difficile de prouver la différence de traitement. Conséquence : les inégalités, même bien réelles, restent dans le domaine du diffus, et de la perception ; et se traduisent [trop] rarement par des recours devant les juges.



Pages réalisées par
Roger-Pol COTTEREAU

Ah les femmes !

Au joli mois de mai je préfère le féminin mois de mars pour son 8^e jour, journée mondiale où gentes dames et militantes damoiselles rappellent aux machos retors combien il est grand temps de briser le plafond de verre.

Alors visitons ensemble la cité des femmes et rencontrons, au hasard des talents, quelques unes d'entre elles.

Juliette BINOCHÉ - Elle a ouvert cette année le 13^e « Printemps des Poètes » qui, en France et 60 pays, se manifeste par plus de 15 000 événements et attire de plus en plus de participants, notamment des jeunes au travers d'animations en milieu scolaire.

L'actrice sera cet été « Mademoiselle Julie » de Strindberg au Festival d'Avignon.

Vicky MILON - Au bar de l'hôtel Hyatt Paris-Vendôme elle vous *shakera* son cocktail préféré « Le Brandy Mule » : 4cl de cognac, 2cl de miel, 2cl de citron vert, 1,5cl de ginger cordial, 1cl de liqueur de cannelle, 2cl de Canada dry (ou de ginger beer).

Chantal THOMAS - nous provoque avec son parfum « Osez-moi » merveilleusement présenté dans un flacon au design de collection.

RAYHANA - Comédienne et auteur, Rayhana nous raconte dans son livre « Le prix de la liberté » (Ed. Flammarion) sa vie de femme algérienne soumise aux brutalités physiques et morales, ses révoltes. Elle a, souvenons-nous, été agressée en plein Paris en lâches repréailles pour ses écrits et prises de position.

Emma BECKER n'a pas attendu le nombre des années (elle a 22 ans) pour oser demander (et vivre) tout ce qu'elle voulait savoir sur le sexe. Son « Mr » édité par Denoël nous relate ses relations intimes et chaudes avec un homme de 42 ans. A coup sûr une jeune femme libérée qui, après ce stage initiatique, devrait maintenant nous livrer son intégralité.

Susheela RAMAN - Cette sublime chanteuse anglo-tamoule sait, avec une extrême sensibilité, vous faire croire qu'elle ne chante que pour vous. Rassemblant des compositions où s'allient en harmonie des musicalités indiennes et occidentales, son dernier album « VEL » (le vel est un javelot légendaire) est un cadeau des Dieux.

MARIA - Passer à Megève sans goûter, déguster les crêpes exceptionnelles de Maria, c'est comme visiter Paris sans l'admirer du dernier étage de la Tour Eiffel. En bonne place depuis plus de 30 ans et toujours vive et accueillante, demandez-lui la crêpe « marronniers » (chocolat chaud, glace vanille, amandes). On y gourmande aussi une raclette après-ski (« Chez Maria », 18 impasse du Chamois, Megève – Tél. 04 50 21 22 01).

Rachida KHALIL - Trop française au Maroc (son pays natal), trop marocaine en France, l'audacieuse Rachida interprète, en woman-show, des personnages qui irritent les uns, font rire à en pleurer les autres. Une comédienne dont le spectacle « Une si belle époque », tout comme le précédent « La vie rêvée de Fatna » libère des peurs et des préjugés.

Nadine FERRAND - Elle fait partie de ces femmes qui aujourd'hui sont à la tête d'une exploitation viticole sur quatre. Son Pouilly-Fuissé devrait séduire les mecs, même le dernier quarteron de ceux qui estiment que vin et féminin sont comme l'eau et l'huile, ça ne se mélange pas (Domaine Nadine Ferrand - 71960 Solutré-Pouilly - Tél. 03 85 35 86 05).

Laurie MAILLARD - Polytechnicienne (promo 74) elle est la seule et unique femme dirigeant l'un des 15 groupes de Protection Sociale complémentaire, le Groupe Mornay, classé dans le peloton de tête de ce secteur paritaire faible en parité puisque féminisé à la base et misogynne au sommet. Après une brillante ascension dans l'Assurance elle a, en quelques brèves années, redonné de l'ambition à Mornay notamment sur le marché très concurrentiel des complémentaires collectives santé.

Irini CHENOUDA - Cette sœur de Notre-Dame des Apôtres en mission à Néguela (Egypte) fait part à l'Oeuvre d'Orient de « (sa) joie de vous annoncer l'ouverture d'une communauté Notre Dame des Apôtres dans le village de Néguela, aux alentours de Sohag, à 520 km au sud du Caire. C'est une mission gratuite de première évangélisation, dans un village négligé à tous points de vue, auprès de gens ruraux très pauvres. Un village qui a besoin de justice, de paix et de réconciliation, surtout auprès des femmes et des jeunes filles soumises et qui n'ont aucun droit dans la société. Travailler à la dignité de ces femmes sera notre premier objectif. Une des deux



Sœurs est infirmière et, tout doucement, elle démarre un petit dispensaire et une pharmacie ambulante ». Un témoignage émouvant en ces temps de discorde et de violences.

Les Femmes Savantes - Rien d'étonnant à ce que nous terminions cette *oscardisation*, toute personnelle, par Molière qui, comme Mozart à l'Opéra, a su donner leur place aux femmes. Ici, Molière exprime l'aspiration des femmes à bousculer, renverser l'ordre masculin mais, aussi, le mépris pédant de ceux qui savent pour les ignorants. Mis en scène par Marc PAQUIER, cette comédie classique, qui pourrait être plus courte, poursuit sa tournée. Elle sera le 5 avril à St Quentin, le 8 à Suresnes, le 14 à Carcassonne et du 19 au 24 à Bordeaux, aux Célestins.

Ainsi s'achève cet original voyage en la Cité des Femmes. Souhaitons que de printemps en printemps leur floraison s'agrandisse dans l'empire des Hommes.

Cinéma

Nous vivons une heureuse saison cinématographique, riche en films qui nous touchent et nous interpellent.

AU-DELA - Clint Eastwood nous emporte jusqu'aux limites du réel et de l'inconnu. Certes quelques longueurs, pardonnables, auraient pu être évitées. Mais Matt Damon, en médium adorable et Cécile de France en journaliste de télé transformée après avoir vécu un tsunami, effacent de leurs talents ces rares imperfections. Touchante à l'extrême aussi l'histoire des jumeaux que la mort de l'un ne sépare pas. ...

SOMEWHERE - Primé Lion d'Or au Festival de Venise, ce nouveau film de Sofia Coppola nous relate avec une grande tendresse les retrouvailles affectives d'un père divorcé, star célèbre à la dérive, Stefen Dorff, avec sa fille pré-ado, Elie Fanning. Cette renaissance intime des sentiments père/ fille s'effectue avec une simplicité qui accentue à souhait les inconsistantes turbulences du monde peuplé qui l'entoure. Étonnante Sofia Coppola, hier bébé qu'on baptise dans "Le Parrain" (1972), son premier rôle, à ce film d'ange aujourd'hui. C'est divin !



LE CHOIX DE LUNA - Après "Sarajevo, mon amour", Ours d'Or à Berlin en 2006, Jasmila Zbanic nous montre dans cette nouvelle réalisation combien les relations humaines et plus particulièrement ici les relations au sein d'un couple, peuvent être perturbées par les fameux effets collatéraux de la guerre.

En l'occurrence, Luna, interprétée par Zrinka Cvitesic va devoir affronter et résister à l'engagement salafiste inattendu de son compagnon, Amar, joué par Léon Lucev.

Les lendemains ne chantent guère après la guerre, en Bosnie-Herzégovine, et partout ailleurs.

BLACK SWAN - Lily, Mila Kunis, et Nina, Natalie Portman, nous jouent un "Lac des cygnes" peu classique dans lequel les ballerines qu'elles sont nous dévoilent que la musique n'adoucit pas les mœurs. Un thriller qui met mal à l'aise même en fauteuil d'orchestre. Mais quels talents ces deux actrices en face à face pervers !

LA LIGNE DROITE - C'est l'antidote aux frasques de l'équipe de France au dernier championnat du monde de football. Régis Wargnier nous fait courir d'émotion dans ce film qui réunit Leïla (Rachida Brakni) récemment sortie de prison et un jeune non voyant (Cyril Descours) tous deux fans d'athlétisme, deux accidentés en ligne directe pour une vie nouvelle, enjambées synchro et cœurs battants.



WE WANT SEX EQUALITY - Une comédie de Nigel Cole avec Sally Hawkins et Bob Hoskins. Tout militant syndical se doit de voir ce film rappelant, dans un humour vigoureux et salutaire/ le conflit social qui conduisit Ford à rapprocher les salaires des ouvrières à ceux des ouvriers. C'était en Angleterre en 1966 et dans bien des secteurs cela demeure pleinement d'actualité. Une projection en stages de formation syndicale ne serait pas de trop.

MIDNIGHT IN PARIS - Fera l'ouverture du prochain Festival de Cannes en mai. Sa sortie en salles devrait être simultanée. Cette primauté est-elle due à la classe de son réalisateur, Woody Allen, à la présence de comédiennes comme Marion Cotillard, Rachel Mc Adams, Katy Bates ou à la participation de Carla Bruni-Sarkozy ?

Livres

Lire vite et bien, cela est possible grâce à sept ouvrages ne dépassant pas chacun une petite centaine de pages.

Préfacé par Patrick Lorenzi, **"BARS"** recueille les poèmes du poète toulonnais Léon VERANE (éditions GEHESS). Bars est paru en 1928. Il s'agit donc d'une heureuse réédition. Léon Vérane (1886-1954) était proche des Carco et Mac Orlan. Brassens aurait pu mettre ses poèmes au cœur de sa guitare, exemple :

*"Les regrets comme les désirs
Ce qui fut, ce qui devait être
L'aube sera prompte à blanchir
Les carreaux de cette fenêtre.*

*Les désirs comme les regrets
O barman ! Dis-leur de se taire.
Si j'avais encore un secret
Je ne le dirai qu'à mon verre.*

J'invite un jeune chanteur à interpréter de tels textes.



Non Venise n'est pas triste, même si Paul MORAND, dans **"D'AUTRES VENISES"** (éditions Nicolas CHAUDUN), nous dit que "les écrivains ont tellement versé de larmes sur Venise qu'on n'y circule plus qu'en bateau".

Cet opuscule, ce carnet d'impressions d'un voyageur infatigable - pour moi grand frère de Michel Deon et Lorant Deutsch (Métronome) - a sa place dans la poche intérieure du blouson de tout promeneur solitaire.



"LETTRES DU MAROC", "LES GUEUX DE L'ATLAS" et "CAHIER DU MAROC".

En trois mini livres (5€ l'un aux éditions Khbar Bladna) nous suivons le peintre Nicolas de STAËL durant son séjour au Royaume chérifien dans les années trente. Quelques reprises d'études, esquisses à la mine de plomb et à la plume, encre noire et bleue, témoignent de la perception sensible du peintre non seulement du visible mais aussi à l'intérieur des êtres et des choses. Lettres, notes, réflexions d'un homme épris de lumière.



Epris aussi de lumière, de la lumière qui chasse les ombres, les ténèbres de l'injustice, tel est Stéphane HESSEL dans son coup de gueule aux éditions Indigène : **"INDIGNEZ-VOUS !"**.

A 93 ans, le co-rédacteur de la Déclaration universelle des Droits de l'homme appelle à une insurrection pacifique pour contrer, dans l'esprit du Conseil National de la Résistance-CNR, les mauvais traitements faits aux plus faibles et à la planète. Parfois partisan, toujours sincère.



"LE BREVIAIRE DE TALLEYRAND"

pensées, maximes, réflexions (Editions Horay, présentation Eric Schell).

"C'est là le vrai Talleyrand" écrit le quotidien Le Figaro en mars 1891.

En ces temps d'autocensure nous avons là de quoi mettre du piment dans nos conversations.

Tenez : "Le monde moral et politique, comme le monde physique, n'a plus ni printemps, ni automne ; on ne voit qu'opinions qui glacent ou opinions qui brûlent".

Atteindre un idéal



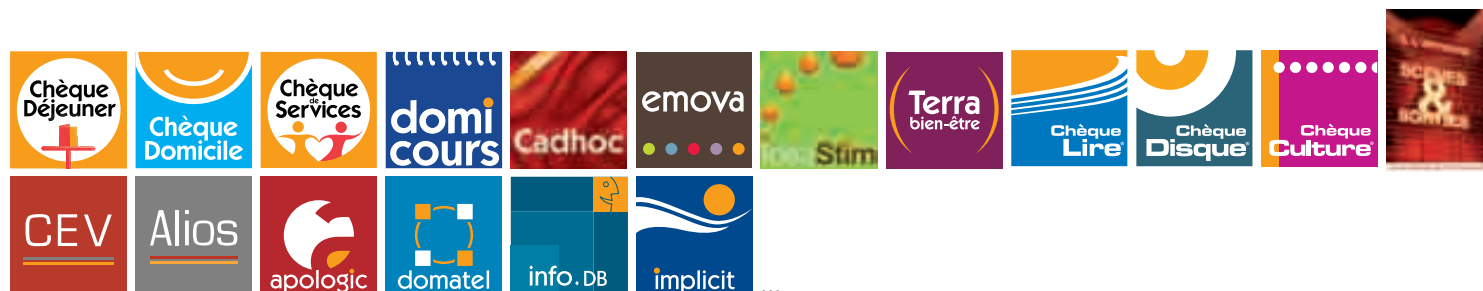
© All rights reserved. © Joseph Ford



Pour chaque action, pour chaque salarié, pour chaque revendication, le Groupe Chèque Déjeuner propose des solutions.

Acteur majeur de l'économie sociale, notre Groupe n'a de cesse de diversifier ses activités. Très rapides à mettre en place dans l'entreprise, nos titres et services permettent de faire bénéficier l'employeur et le salarié de nombreux avantages. L'ensemble de nos expertises intervient dans les domaines de l'action sociale et culturelle, de la santé et de l'éducation.

Simplifier la mission des partenaires sociaux, contribuer au dialogue social et favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, c'est la vocation première de notre Groupe.



Plus d'informations sur www.groupechequedejeuner.com





Engagée depuis plusieurs années dans une démarche
qualité très exigeante,

**LA MACIF DEVIENT LE 1^{ER} ASSUREUR
À OBTENIR UNE CERTIFICATION
DE SERVICE EN ASSURANCE DOMMAGES
DÉLIVRÉE PAR AFNOR CERTIFICATION**



www.afnor.org

Cette certification repose sur 23 engagements
dont la maîtrise est auditée chaque année.

Découvrez ces 23 engagements sur macif.fr

MACIF, LA SOLIDARITÉ EST UNE FORCE.