

LA RÉFORME DES RETRAITES PRÉPARE L'AVENIR



C'est prévu pour

vosre retraite
À partir
du 1^{er} janvier
2014,
vosre retraite
complémentaire
sera versée

chaque mois !

Difficile de faire plus simple.

C'est automatique et ça me va. Parce que les démarches...

Si on parle de la retraite complémentaire AGIRC et ARRCO ça me concerne!

C'est logique mes charges c'est tous les mois.



C'est automatique, pas de démarche à effectuer auprès de votre caisse de retraite AGIRC et ARRCO.

À partir du premier janvier 2014, votre retraite complémentaire sera versée, sur votre compte, tous les mois et non plus tous les trimestres.

Cette information concerne tous les retraités du secteur privé dont la retraite est versée en France, dans les départements et les collectivités d'outre-mer ou dans les pays européens. Pour tout renseignement, rendez-vous sur : maretraitecomplementaire.fr

● RETRAITE COMPLEMENTAIRE

agirc et arrco

Votre retraite, on y travaille



Patrick POIZAT
Président



Jean-Pierre THERRY
Secrétaire Général

Pendant la période estivale chacun d'entre nous a pu faire le plein d'énergie avec l'arrivée tardive mais effective d'un soleil radieux enfin retrouvé et cela aux quatre coins de notre Belle France.

De l'énergie, il a fallu en emmagasiner pour faire face à une rentrée scolaire chamboulant, pour bon nombre d'entre elles, les habitudes des familles avec la mise en application de la loi sur le changement de rythme scolaire. Aujourd'hui certaines mamans qui travaillent au 4/5^e sont complètement désorientées. Ce nouveau choix sociétal a-t-il pris en compte la santé et la fatigue des enfants ? D'autant plus que nous semble t'il, des voix d'enseignants commencent à s'élever contre cette réforme mise en place rapidement. Qu'en pensez-vous ? C'est la bonne occasion de prendre la plume et de nous donner votre avis.

De plume, il en est d'ailleurs question dans notre journal, ayant souhaité donner la parole à une association qui accompagne par l'écriture tout un chacun.

Cette année il sera aussi question de choix sociétal en ce qui concerne la formation professionnelle, avec la mise en place du Compte Personnel Formation afin d'améliorer l'accès à la formation en particulier de ceux qui en ont le plus

besoin. Il faut constituer un véritable passeport pour l'emploi qui sera le meilleur rempart contre le chômage.

Cette fin d'année, et début d'année scolaire, est aussi marqué par la réforme des retraites. La CFTC voulait une réforme juste et équitable, le Gouvernement a répondu en partie à ces deux attentes capitales. Des innovations sont venues apporter des modifications au système et ont réintroduit de la solidarité et de la justice pour certaines populations pénalisées au moment de la retraite. Les salariés en situation de pénibilité pourront se faire former, bénéficier d'un temps partiel de fin de carrière ou encore partir plus tôt à la retraite. Les temps partiels, souvent effectués par des femmes, seront mieux pris en compte dans le calcul de la retraite. Enfin, les apprentis valideront leur période d'apprentissage, permettant une réelle prise en compte au moment de la liquidation de leur retraite. Même s'il s'agissait ici d'une concertation et non d'une négociation (le Gouvernement et le parlement ayant eux seuls le pouvoir de légiférer sur la retraite), le dialogue social à été respecté.

La CFTC ainsi que la CFTC Cadres prônent depuis plusieurs années l'importance du dialogue social dans toutes ses composantes et à tous les étages.

En ce sens d'ailleurs, Michel SAPIN, Ministre du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social vient juste de demander à son Ministère de lancer des bilatérales avec les partenaires sociaux sur la démocratie sociale.

La CFTC Cadres ne vous oubliera pas dans les débats qui vont s'engager parce que c'est vous sur le terrain qui faites ce que nous sommes et ce que nous représentons.

Soyez sûr de notre implication, vous le méritez toutes et tous. Bon courage. ■

SOMMAIRE

- 3 Edito
- 4 Contrat de Génération
- 6 Parcours de la Loi
- 8 Orthographe TV
- 10 Portage Salarial
- 12 Formation Professionnelle
- 14 Retraites
- 18 Fonctionnaires
- 20 Actualité
- 21 Sécurisation de l'emploi



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





6 mois pour négocier ne pouvaient suffire à rattraper des années de retard accumulées sur la GPEC et les seniors

Une population jeune qui peine à s'insérer dans la vie active ; des seniors parfois marginalisés sinon discriminés : la gestion des âges en entreprise anime le débat social.

Par le contrat de génération, les partenaires sociaux et le législateur ont souhaité unir les destins de ces deux générations positionnées aux extrémités de la pyramide des âges. Objectif poursuivi : favoriser l'insertion des jeunes et le maintien des seniors dans l'emploi, tout en privilégiant le transfert des savoirs et la transmission de compétences.

A quelques jours de la date butoir du 30 septembre, le Ministre du Travail a accordé un délai supplémentaire de quelques semaines, afin de permettre aux grandes entreprises d'achever leurs négociations. Ce report traduit une double réalité : quelques grandes entreprises ont de longues dates intégré la solidarité intergénérationnelle à leur Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ; les autres, pour la plupart, se désintéressent du sujet depuis longtemps et risquent de continuer de le faire après le contrat de génération.

Dès lors, que faire, pour que la gestion des parcours professionnels, notamment des plus fragiles, devienne un véritable champ de réflexion partagée et de négociation dans l'entreprise ? Le cabinet SEXTANT Expertise propose quelques pistes...

Six mois pour aboutir à un accord intergénérationnel : un délai irréaliste pour les entreprises sans réflexion stratégique partagée

Avec le contrat de génération, les entreprises sont incitées à agir en faveur des jeunes (embauche en CDI d'un moins de 26 ans, 30 ans pour un travailleur handicapé) et des seniors (maintien dans l'emploi d'un salarié de 57 ans ou plus, 55 ans si travailleur handicapé ou si embauché à cet âge).

Les entreprises de moins de 50 salariés sont incitées à établir une relation contractuelle entre un salarié en fin de carrière et un jeune entrant sur le marché du travail. Leurs parcours vont s'enrouler autour du transfert des savoirs d'expérience. Elles sont dispensées de l'obligation de négocier un accord collectif pour bénéficier de l'aide octroyée par l'Etat : 2 000 € pour l'embauche d'un jeune, autant pour le maintien en poste d'un senior.

Les entreprises de 50 à 300 salariés peuvent également bénéficier de ces aides. Mais à condition que le contrat de génération fasse l'objet d'un accord avec les organisations syndicales (au niveau de la branche ou de l'entreprise), ou d'un plan d'action unilatéral présenté au Comité d'Entreprise.

Les entreprises de plus de 300 salariés devaient initialement conclure un accord ou présenter un plan d'action unilatéral avant le 30 septembre 2013. Devant la difficulté de négocier dans des délais si courts, le Gouvernement a fait savoir qu'il laissait « quelques semaines supplémentaires » aux acteurs pour négocier, sans pour autant fixer d'échéance.

Les représentants du personnel disposaient donc, initialement, d'un délai de 6 mois à partir du 18 mars 2013 pour établir un diagnostic partagé et négocier l'accord. Faute d'avoir le temps d'établir un véritable diagnostic partagé, les employeurs ont bien souvent utilisé le délai, non pas pour réellement négocier, mais pour établir un plan d'action qui respecte les textes, sans toujours en respecter l'esprit.

Le diagnostic obligatoire : une étape essentielle souvent négligée

Préalablement à la négociation, la réalisation d'un diagnostic sur la situation des jeunes et des salariés âgés dans l'entreprise était **obligatoire**. Ce diagnostic devait être précis

et permettre de faire le lien entre situation économique, orientations stratégiques et gestion de l'emploi.

Le dispositif *Contrat de génération* n'est pas une nouveauté en soi. Il s'inscrit dans la continuité de l'accord Senior qu'il remplace. Il reprend, pour une large part, les domaines d'action présentés dans les plans seniors en y ajoutant des mesures propres aux *juniors*. Il doit être pensé en complémentarité des différents dispositifs, précédemment mis en place dans l'entreprise.

Le diagnostic doit donc être réalisé en conséquence. Il doit non seulement évaluer la mise en œuvre des engagements pris en faveur des seniors, mais aussi ceux relatifs à l'égalité professionnelle, à la pénibilité et à la GPEC.

La vraie nouveauté du contrat de génération demeure la validation par la DIRECCTE des accords au regard du diagnostic réalisé. Le diagnostic est désormais joint à l'accord collectif ou au plan d'action transmis à la DIRECCTE.

Le contrat de génération doit s'inscrire dans une réflexion stratégique et sociale plus large, permise par la loi de 2005 sur la GPEC

Chez Sextant, nous pensons que le lien entre Contrat de Génération et GPEC doit être établi. Penser la solidarité entre génération sur un mode défensif (préservation de l'emploi), sans une vision globale de la stratégie de l'entreprise et de l'évolution des besoins en emplois et en compétences, revient paradoxalement à « pointer du doigt » deux générations réputées plus fragiles, sans considération du devenir global du collectif de travail. La bonne intention de départ devient alors vite une vision stigmatisante et inefficace de la sécurisation des parcours professionnels.

Les délais courts – même récemment rallongés – de négociation des contrats de génération, n'auront souvent pas permis de répondre à cette ambition. Dès lors, que faire ?

Pour commencer : organiser le suivi méthodique des engagements pris par la direction, relatif au contrat de génération (cf. encadré). L'entreprise met-elle réellement en place des dispositifs qui sécurisent les parcours des juniors et des seniors ?

Mais surtout : obtenir de l'employeur qu'il partage réellement – avec les représentants du personnel – sa réflexion sur les risques et les opportunités que présente l'environnement économique de l'entreprise, les grandes orientations stratégiques fixées pour les années à venir, puis leurs consé-

quences prévisibles sur l'évolution des besoins en emplois et en compétence. Pour cela, le législateur a prévu deux cadres, qui se renforcent mutuellement : la GPEC (art L. 2242-15 et suivants du Code du travail) et l'information-consultation sur les orientations stratégiques (art. L.2323-7-1 nouvellement introduit au Code du travail, suite à la Loi de Sécurisation de l'emploi promulguée le 14 juin 2013). ■

Véronique Séverin et Benoît Lepley

Sextant Expertise

www.sextant-expertise.fr

Un diagnostic obligatoire (art. L5121-10 et - 12 du Code du travail)

« Un diagnostic est réalisé préalablement à la négociation [...]. Il évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement [...] concernant l'emploi des salariés âgés. Il s'appuie sur les objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes [...] ». Il porte sur : « la pyramide des âges, les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respectives, les prévisions de départs en retraite, les perspectives d'embauche, les compétences « clés » de l'entreprise, les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilités ».

4 engagements à respecter

1. Emploi des jeunes

Objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en CDI, modalités d'intégration dans l'entreprise, recours et développement de l'alternance

2. Emploi des seniors

Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi, actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité, plusieurs domaines d'action à choisir entre aménagement des fins de carrière, organisation de la coopération intergénérationnelle.

3. Transmission des compétences

Accès des jeunes, seniors et référents à la formation, organisation des échanges et des compétences.

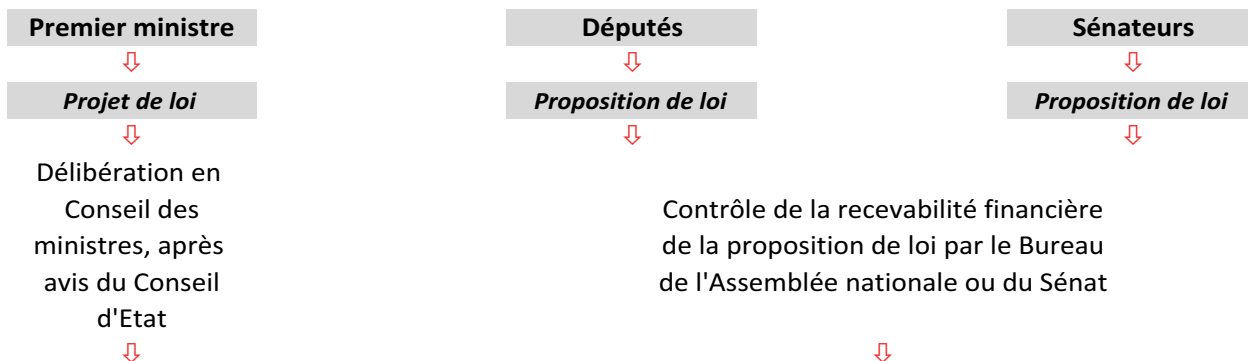
4. Egalité professionnelle H/F et lutte contre les discriminations

PARCOURS DE LA LOI

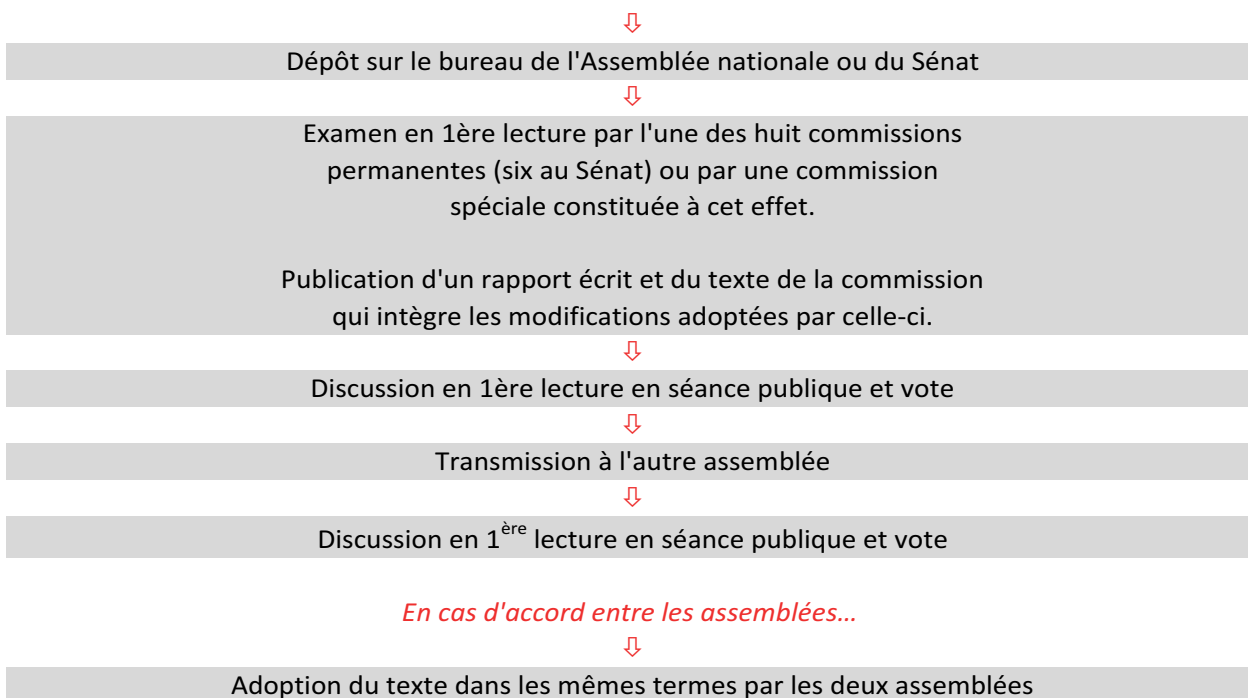
LE PARCOURS DE L'ELABORATION D'UNE LOI ET LA "NAVETTE PARLEMENTAIRE"

Présentation schématique simplifiée de la procédure législative (loi ordinaire)

1. INITIATIVE DE LA LOI



2. EXAMEN DU PROJET OU DE LA PROPOSITION DE LOI PAR LE PARLEMENT EN COMMISSION ET EN SEANCE PUBLIQUE



A défaut d'accord entre les deux assemblées...

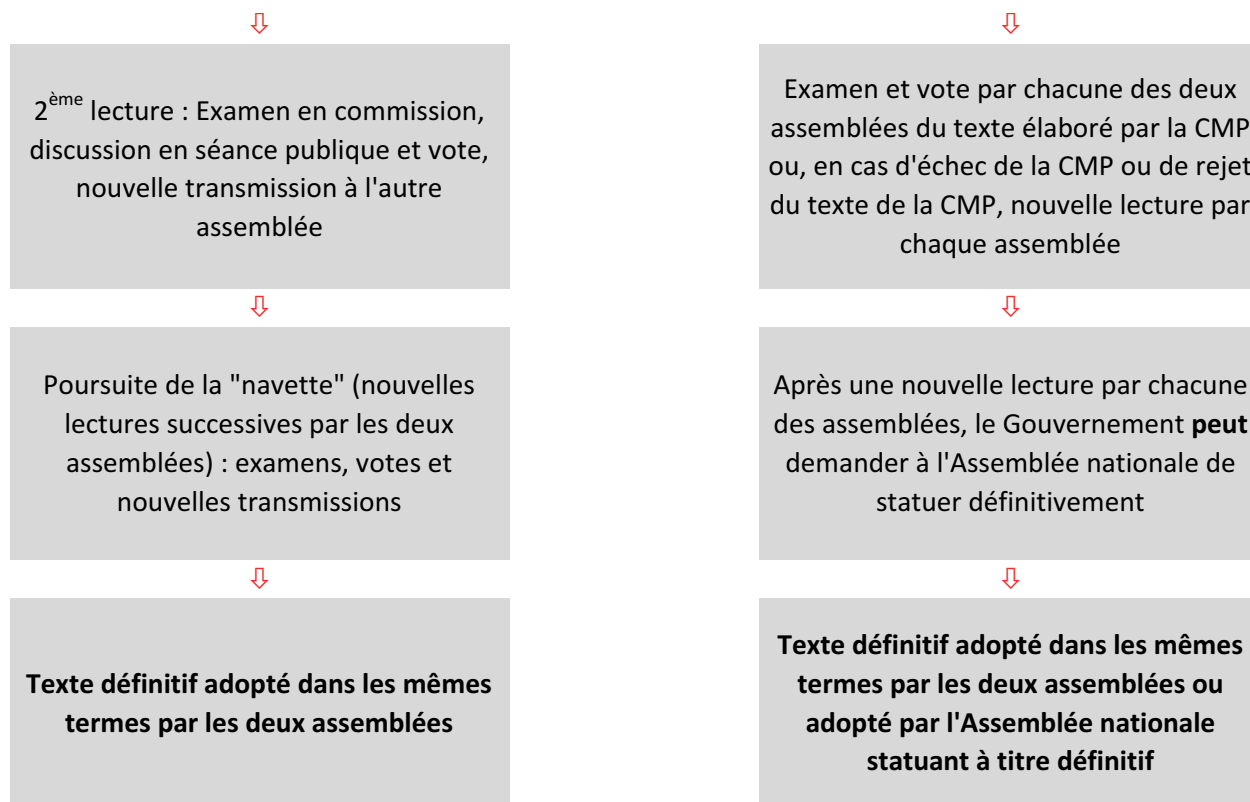
ou

A défaut d'accord entre les deux assemblées, après une première lecture, transmission du texte à la première assemblée saisie

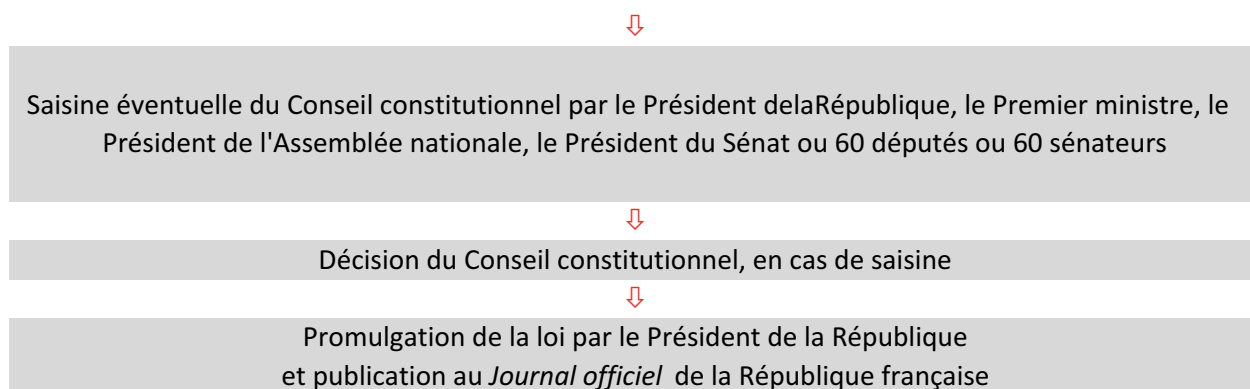
Après deux lectures dans chaque assemblée, à la demande du Premier ministre, réunion d'une commission mixte paritaire (CMP), composée de 7 députés et de 7 sénateurs, sur les dispositions restant en discussion.

Si la procédure accélérée a été engagée, la CMP peut être réunie après une seule lecture par chacune des assemblées.

PARCOURS DE LA LOI



3. CONTRÔLE DE CONSTITUTIONNALITE ET PROMULGATION DE LA LOI



« L'association orthographe-tv a pris contact avec nous suite aux articles que nous avons réalisés dans notre journal sur l'illettrisme. Cette association nous propose d'aller encore plus loin dans une démarche non plus d'alphabétisation, mais dans une démarche qui fait en sorte que chacun d'entre nous en prenant sa plume soit en capacité de rédiger un texte le plus clair possible, donc compréhensible de tous, mais surtout et avant tout sans faute d'orthographe et avec une grammaire sans faille.

Alors lisez cet article sans modération et après si vous êtes dans mon cas suivez le guide ! Bonne lecture à tous. » Jean-Pierre THERRY

Molière tue où Molière tué ? Soyons précis.

Le français, la langue de la diplomatie

La langue française n'est pas compliquée, c'est une langue qui nous permet d'être précis, au point qu'au cours des siècles, elle s'est imposée comme la langue diplomatique mondiale. Cela depuis le 28 septembre 1539, date à laquelle le roi François 1^{er} signa l'ordonnance de Villers-Cotterêts (composée de pas moins que 192 articles) qui imposa l'usage du français dans tous les jugements et actes officiels « afin qu'ils soient en un langage clair et qu'il n'y ait ni puisse y avoir aucune ambiguïté ou incertitude... ». Depuis cette date, jusqu'en 1919, le français est la langue diplomatique.

En effet, la langue française a cette particularité, que la précision de son orthographe, la richesse de son vocabulaire, et même sa ponctuation ne laisse passer « ni ambiguïté, ni incertitude ». Point important lorsque, dans notre travail, la précision de ce qui est dit, ou écrit, porte à conséquence.

Notre langue véhicule notre culture, mais aussi notre pensée

Actuellement, dans notre monde dominé par l'image, nous n'avons jamais autant écrit. Les blogs personnels se multiplient, les mails incessants, les rapports...

Connaître la grammaire et l'orthographe n'est donc pas un luxe, mais une nécessité dans le monde du travail, dans notre vie personnelle et dans nos relations avec les autres.

Connaître la grammaire et l'orthographe, c'est aussi savoir s'exprimer et cela joue un rôle prépondérant dans le développement de notre pensée, la construction harmonieuse de notre personne. Maîtriser l'orthographe, c'est être autonome, savoir penser et s'exprimer clairement. Le français nous y aide particulièrement.

La génération de ceux qui, avec un certificat d'étude, faisait moins de fautes que nous est bien loin.

90 % d'entre nous avons un point commun : nous ne maîtrisons pas l'orthographe, certains plus que d'autres. Les 90 % courent après les 10 % qui ne font pas de fautes ou, en tous cas, moins qu'eux. Les correcteurs automatiques ne corrigent pas les accords ; pire, ils nous rajoutent parfois des erreurs, et nous rendent dépendants. « Se faire corriger » ses fautes n'est souvent pas bien vécu, d'autant que rares sont les gens qui ont la délicatesse de ne pas en profiter pour vous faire un petit cours de morale à ce sujet.

Faire des fautes d'orthographe dans ses textes n'est pas grave ? Dans la réalité quotidienne, tout le monde sait que c'est faux. Nous sommes tous jugés par notre orthographe ou notre manque d'orthographe. Nous nous jugeons nous-même sur notre orthographe. On aura beau dire : que pense une secrétaire qui corrige les fautes de son patron ? Ou le jeune cadre freiné dans sa carrière par sa dysorthographe ?

Un site de cours d'orthographe à portée de main

Face à ce constat qui n'est plus à prouver, la société « *ithaque films* », producteur et réalisateur de vidéos, et « *En toute lettre* » (association 1901) se sont associées pour créer un Site de cours d'orthographe en ligne et en vidéo. La société ithaque à la réalisation, l'association à la recherche de contenu.

Les cours proposés sont tous gratuits, en vidéo et de 5 minutes chacun. L'adresse du site est :

<http://www.orthographe-tv.com>

Par ce Site, toute l'équipe de « En Toute Lettre » et ithaque souhaitent soutenir ceux qui ne maîtrisent pas l'orthographe, et ce de deux façons :

La première, en leur proposant sur Internet des cours d'orthographe et de grammaire en vidéo. Le Site comporte déjà plus de trente vidéos de formation. Son défi, vous permettre de supprimer tous les jours un type de fautes.

La façon de travailler est simple : nous connaissons tous quels types de fautes truffent nos textes. Les uns sont fâchés avec l'accord du participe passé, les autres ne différencient pas « a » et « à », « ses » ou « ces », ne savent pas mettre au pluriel « les couleurs », « les nombres », « les mots composés »... bref, autant de questions que de réponses divisées en cours de 5 minutes.

Pourquoi 5 minutes ? C'est simple : parce que ça suffit à comprendre. Il suffit juste de vous rappeler la règle... Il ne vous restera plus qu'à l'appliquer.

Les cours, filmés par Catherine Derenne sont conçus par Sandra Leroy, et Florence Creneguy. Sandra Leroy est professeur de lettres modernes et de grammaire depuis une quinzaine d'années. Passionnée par la littérature française, et plus particulièrement par celle de la première moitié du XX^e siècle, elle est aussi passionnée par les richesses de la langue française et par sa transmission. Comme nous, elle est persuadée que la liberté de pensée passe par la capacité de s'exprimer et par la maîtrise de la langue et de ses subtilités.

Florence Creneguy est également professeur de lettres, depuis de nombreuses années. Elle est également conseillère en éducation, spécialisée en Précocité Intellectuelle.

Une web-tv sur l'univers de l'écriture

Le site orthographe-tv ne propose pas uniquement des cours. La deuxième façon de soutenir ceux qui font des fautes est d'avoir créé une web-tv mensuelle, pour vous faire découvrir l'univers de l'écrit. L'orthographe pour l'orthographe, et même si on peut se dire que l'on sera plus précis dans nos écrits, n'est pas grisant. Rares sont les gens qui lisent un dictionnaire pour le plaisir de découvrir des mots (en dehors de Bernard Pivot). L'intérêt principal du monde de l'orthographe, c'est tout l'univers qui l'entoure et le touche. C'est pour cela que l'on propose des reportages sur des sujets aussi différents que « Améliorer votre mémoire », « Quel est le rapport entre la lecture et l'orthographe », « Quels sont les conseils de Bernard Pivot », « Comment couler le plomb pour faire une lettre », « Les typographes », « La francophonie », « l'histoire de la grammaire ». Les sujets sont choisis parfois par des rencontres que l'on souhaite vous faire partager parfois aussi par vous. En effet, l'expérience prouve que, lorsque quelqu'un fait des fautes d'orthographe, il ne fait pas uniquement des fautes. Il est aussi stressé, manque de mémoire, de concentration, est souvent dyslexique mais pas forcément. Autant de questions que de reportages à venir, réalisés avec des intervenants aussi passionnés que compétents.

La librairie

Enfin, c'est incontournable nous proposons également une librairie pour vous guider dans vos choix. Les liens vous amènent directement sur le site « amazon ». Il ne vous reste plus qu'à cliquer.

L'équipe d'orthographe-tv

Tout cela grâce à l'énergie de toute une équipe bénévole pluridisciplinaire, composée de professionnels de l'audio-visuel, du multimédia et du monde des lettres. Nous avons l'ambition de faire aimer le français, à travers ce qui pouvait le plus vous rebuter : la grammaire et la conjugaison. ■

L'extension de l'accord du 24 juin 2010 sur le portage salarial

Depuis le 25 juin 2008 la loi de modernisation du marché du travail fait état de la notion de Portage Salarial.

L'article L1251-64 du Code du travail définit le portage salarial comme étant « un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage ».

Pour rappel, le portage salarial repose sur une relation de travail tripartite : un cadre, le « porté » négocie une mission auprès d'une entreprise qui a un besoin ponctuel mais qui n'a pas la faculté de recruter. Lorsqu'un accord est intervenu entre ces deux parties, le cadre sollicite les services d'une société de portage, afin que cette dernière prenne à sa charge le contrat de travail, lui garantissant de ce fait le statut protecteur de salarié.

En application de l'ANI de janvier 2008, Il a été demandé au PRISME (patronat de la branche du travail temporaire, fédération MEDEF) de négocier un accord qui précise les conditions d'exercice de la profession et définit le droit des salariés portés.

Cet accord a été signé deux ans plus tard en juin 2010, dans la limite exacte du délai donnée par les dispositions législatives, par l'UGICA-CFTC (maintenant CFTC Cadres) et trois autres syndicats de salariés (CGT, CFDT et CFE-CGC) d'une part et par PRISME d'autre part.

Le contenu de l'accord du 24 juin 2010

Parce qu'ils disposent d'un niveau d'expertise et de qualification qui s'accompagne nécessairement d'une auto-

nomie dans la négociation de la prestation avec le client et dans l'exécution de cette prestation, les salariés portés ont le statut cadre.

L'accord interprofessionnel fixe le minimum salarial mensuel à 2 900 € auquel vient s'ajouter 5 % d'apport d'affaires. L'accord a le mérite de caractériser quelles prestations de travail peuvent faire l'objet de ce mécanisme. Ainsi seules les prestations d'ordre intellectuel sont admises dans le cadre du portage. Le portage salarial peut donc notamment, intéresser les cadres seniors ou les cadres en période transitoire vers le travail indépendant.

Le texte, ainsi rédigé, est déposé en juillet 2010 sur le bureau de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) pour que soit prononcé un arrêté d'extension (l'extension étant le seul moyen de rendre cet accord applicable à tous).

Dans le même temps, l'UGICA aidée par les autres organisations syndicales et par l'OPPS (observatoire paritaire du portage salarial dont l'UGICA a eu la présidence de 2009 à 2011 en la personne de Simon DENIS), a défendu les salariés portés déjà en activité et que l'Union Nationale Interprofessionnelle pour l'Emploi dans l'Industrie et dans le Commerce (UNEDIC) refusait d'indemniser au titre de l'assurance chômage. Alors même que la loi du 25 juin 2008 faisait d'eux des salariés, l'UNEDIC se refusait de les considérer comme tel et les renvoyait vers les régimes des indépendants. Finalement, la Cour de cassation a donné raison à chaque salarié porté et a demandé à l'UNEDIC de les indemniser.

C'est ainsi qu'après de nombreuses négociations, l'UNEDIC a mis en place une circulaire relative à l'indemnisation des salariés portés (n°11-33 du 8 novembre 2011). Le sala-

rié porté sera donc indemnisé dans le cadre de l'assurance chômage lorsqu'il répondra aux critères fixés par l'accord collectif de 2010.

Dans un même temps, l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) a rendu un rapport qui concluait sur l'impossibilité d'étendre l'accord collectif. En cause ici, la nécessité de faire appel à la loi pour modifier certaines dispositions législatives et le recours au CDD de portage salarial. C'est pour cette raison que l'accord n'a jamais pu être étendu, le rapport bloquant son passage devant la commission d'extension des accords collectifs (appelé commission nationale de la négociation collective).

L'extension de l'accord

Après avoir démontré que les arguments juridiques de l'IGAS étaient inopérants, l'UGICA-CFTC a insisté auprès de l'ancien Gouvernement et du nouveau pour être entendu sur la question du portage salarial qui nécessite toujours autant un encadrement strict.

Le nouveau Gouvernement, tiraillé par sa volonté de faire inverser la mauvaise courbe du chômage, a pris en charge le dossier du portage. La Direction Générale du Travail (DGT) avec l'aide des signataires, a purgé le texte afin de se conformer au rapport de l'IGAS. Une fois le texte purgé en partenariat avec tous les signataires, l'accord est passé devant la Commission nationale de la négociation collective où il a reçu un avis favorable d'extension le 23 mai 2013. Finalement le texte a été étendu par le Ministère du Travail par le biais d'un arrêté d'extension en date du 24 mai 2013 et publié au Journal Officiel le 6 juin de la même année.

Et maintenant ?

L'accord est applicable à tous les salariés dans ce secteur d'activité grâce à l'extension par le Ministère du Travail. Mais est-ce suffisant ? La réponse est non, bien sûr l'activité de portage salarial est maintenant encadrée et à l'abri des pratiques abusives, mais cela n'empêche pas que des questions restent en suspens et qu'elles devront

être réglées par le biais d'une convention collective. En effet, la convention collective a un champ d'application plus large et traite de tous les sujets existant en droit du travail. Il faudra donc passer par la négociation d'une convention collective pour traiter de sujets tels que l'hygiène, les congés, les salaires, la classification, le licenciement ou encore la prévoyance. Cette négociation est d'ailleurs prévue dans le préambule de l'accord du 24 juin 2010 en ces termes : « cet accord sera complété, en tant que de besoin, par la négociation d'une convention collective par les partenaires sociaux intervenant dans le champ d'activité du portage salarial tels que visés à l'article 15 du présent accord ».

L'article 15 de l'accord collectif, quant à lui, prévoit la mise en place d'un groupe de travail afin d'assurer un suivi de la mise en place de la période transitoire de l'accord (période où les entreprises entrant dans le champ de l'accord devront se mettre en conformité avec les nouvelles règles). Ce groupe de travail devra ensuite présenter aux partenaires sociaux, dans les six mois suivant la période transitoire, son bilan portant sur l'application de l'accord et notamment sur les relations contractuelles, le périmètre d'activité du portage salarial, l'analyse des métiers concernés par le portage salarial ou encore la rémunération des salariés portés. Ce bilan aura pour avantage de servir de base à la négociation collective permettant de recenser les problèmes et les dysfonctionnements du système et d'avancer sur ces bases afin de parfaire le cadre de la réglementation sur le portage salarial.

La CFTC Cadres restera très vigilante lors de toute la durée de ces négociations afin de coller au plus près des attentes des cadres, désireux de pouvoir s'inscrire dans cette forme de travail. ■



Article réalisé par
Clémence CHUMIATCHER

Entretien avec Jean-Pierre THERRY, Chef de file de la négociation sur la Formation Professionnelle Continue (FPC)

La réforme de la FPC qui vient de s'engager est pour notre Secrétaire Général CFTC Cadres plus qu'une réforme structurelle, mais une réforme sociétale.

Dès 1971 la première loi sur la FPC (dite « loi DELORS » du nom de son auteur), était placée dans une logique d'investissement et non de dépense contrainte.

En 2013, il sera impératif que la qualification acquise par le salarié dans le cadre de sa formation soit reconnue systématiquement par l'employeur.

Lors de la Conférence de Presse du 17 septembre 2013, notre Président Confédéral Philippe LOUIS a montré le niveau d'exigence de la CFTC en précisant qu'elle veut que la négociation aboutisse à la réalisation « d'un droit universel à la formation »

Le mandat donné à l'équipe que j'ai le plaisir de piloter est d'autant plus clair qu'il s'inspire de notre statut du travailleur précisant que la CFTC, syndicat de construction sociale, poursuivra à travers cette négociation relative à la formation professionnelle, son effort de modernisation des relations sociales en France. Pleinement consciente du rôle crucial de la formation dans l'accompagnement des orientations et transitions professionnelles, la CFTC est prête à une remise à plat du système pour en accentuer l'efficacité afin de répondre aux aspirations et besoins des salariés et demandeurs d'emploi tout en tenant compte des spécificités du marché de l'emploi.

Depuis près de 40 ans, la CFTC demeure une véritable force de proposition dans le domaine de la formation continue. La formation professionnelle constitue à la fois le principal investissement en faveur du développement humain, un instrument de culture générale et de créativité, un véritable passeport pour l'emploi et le meilleur rempart contre le chômage.

Cette négociation s'articule autour de trois objectifs qui ont été définis par le Ministre du Travail, de l'emploi, de

la formation professionnelle et du dialogue social, Michel SAPIN, à l'issue de la deuxième Grande Conférence Sociale tenue les 20 et 21 juin 2013.

1. Sécuriser les parcours professionnels en déployant le compte personnel de formation et en améliorant l'accès à la formation en particulier de ceux qui en ont le plus besoin.

Pour la CFTC, le compte personnel de formation (CPF) doit permettre à toute personne (jeunes, salariés, demandeurs d'emploi,...) de se former, sur son initiative, dès lors qu'un besoin a été identifié. **Ces formations qualifiantes doivent conduire à la sécurisation des parcours de vie** (formation initiale différée, évolution et maintien dans l'emploi, retour à l'emploi). Le CPF s'inscrit à la fois dans l'esprit du « Statut du travailleur » et de l'ANI du 5 octobre 2009 en raison de sa vocation de qualification/requalification des salariés et des demandeurs d'emploi et de sécurisation des parcours. Il répond ainsi aux revendications de la CFTC de faire évoluer chaque salarié d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière.

Toute personne doit bénéficier d'un CPF dès la fin de sa scolarité. La CFTC exige qu'à l'ouverture du CPF, les pouvoirs publics l'abondent d'un crédit d'heure de formation inversement proportionnel au niveau de qualification acquis par chaque bénéficiaire au sortir de la formation initiale. Une fois en entreprise, le CPF serait alimenté par le reliquat des heures de DIF, complété par un abondement annuel de X heures de formation.

Le CPF doit être universel, attaché à la personne et intégralement transférable en cas de rupture du contrat de travail.

De plus, les Conseils en évolution professionnelle (ANI du 11 janvier 2013) doivent être destinés en priorité aux salariés des PME/TPE. Ils constituent, en dehors de l'entreprise, une offre de service d'accompagnement claire, lisible et de proximité pour informer tout salarié sur son

environnement professionnel, de mieux connaître ses compétences, d'identifier celles à acquérir et de repérer les offres d'emplois adaptées à ses compétences. Leur déploiement sur l'ensemble du territoire sera piloté par les conseils régionaux, en concertation avec les partenaires sociaux. Plusieurs structures seraient en mesure de les accueillir : FONGECIF, APEC, CIBC, AFPA,...

2. Faire de la formation professionnelle un investissement de compétitivité au sein de l'entreprise.

La formation doit être considérée par l'entreprise comme un investissement de compétitivité et non comme un coût.

Pour la CFTC, il est important de dissocier la formation professionnelle des PME/TPE de celle des grandes entreprises car elles ne disposent pas des mêmes moyens (contributions, CE, commissions de formation, service RH, accord GPEC,...). Tout employeur doit avoir pour obligations d'informer ses salariés de leurs droits en matière de formation et de les former au moins une fois tous les cinq ans, et ce quelle que soit la taille de l'entreprise.

De plus, il faut mettre en place un accord GPEC dans toutes les entreprises : 300 et + ; 50 à 299 ; moins de 50 (mise en œuvre d'une GPECT). Chaque accord devra inclure les grandes perspectives du plan de formation de l'entreprise.

La CFTC réitère à ce titre sa demande de négociation du contenu du plan de formation par les représentants du personnel.

Les formations doivent être qualifiantes/diplômantes. La reconnaissance par l'employeur de la nouvelle qualification acquise par le salarié dans le cadre d'une formation doit être systématique.

Enfin, l'orientation professionnelle, qui est l'un des éléments pivot, doit être de qualité et pour tous afin de susciter chez eux une appétence à se former.

3. Contribuer à une gouvernance des politiques de formation professionnelle plus simple et plus efficace.

Pour la CFTC, il est important de disposer d'une structure unique paritaire, véritable force de proposition, permettant une expression auprès de l'Etat (le CPNFP), des branches (les CPNE) et des régions (les COPIRE).

Par ailleurs, il faut redéfinir le rôle des OPCA

(information/conseil, gestion des fonds et des orientations politiques de la branche ou de la région,...) afin qu'ils interviennent davantage en direction des PME/TPE.

De plus, les fonds de la formation professionnelle doivent être gérés par les partenaires sociaux uniquement. Il faut faire preuve de transparence sur l'utilisation des fonds et de rigueur dans le contrôle des organismes de formation comme négocié dans l'ANI du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

En outre, les observatoires (régionaux, de branches, des chambres consulaires,...) doivent évaluer les procédures passées et fournir des pistes pour faire évoluer l'emploi au sein d'une région ou d'une branche à court, moyen et long terme. Ils sont incontournables dès lors que l'on souhaite mettre en œuvre une GPEC territoriale. La mise en place d'un observatoire interprofessionnel régional en lien avec les CCI pourrait les fédérer.

Enfin, le FPSPP doit revoir à la baisse le nombre d'appel à projet qu'il finance et définir des priorités (illettrisme, bas niveaux de qualification, demandeurs d'emploi,...) afin de fluidifier son offre de formation.

Pour conclure

La CFTC s'inscrira dans le prolongement de l'ANI du 11 janvier 2013. A situation économique exceptionnelle, mesures exceptionnelles et radicales à prendre tant en faveur des jeunes que des exclus du marché du travail.

Le CPF a été conçu pour endiguer en partie cette situation. Il est l'élément fédérateur du futur dispositif de la formation professionnelle qui de fait fera bouger toutes les lignes y compris celles de son financement.

Enfin il est bon aussi de rappeler que parallèlement à cette négociation, il y aura une consultation sur l'avenir de l'apprentissage et un débat sur l'axe 3 de la décentralisation (renforcement de la coordination des régions par 3 thématiques : la création d'un bloc de compétences homogènes, un accroissement de leurs responsabilités en matière de coordination et la création d'un service public régional de l'orientation) puisque le Ministre du Travail souhaite présenter un projet de loi complet, applicable rapidement et déclinable au niveau des régions. ■

Article réalisé par
Jean-Pierre THERRY



Retour sur les mesures du projet de loi de réforme des retraites : Une réforme globalement équitable ? Des ajustements encore nécessaires !

La réforme des retraites annoncée le 27 août 2013 par le Gouvernement est entrée en phase de finalisation. Les mesures qu'elle contient, ont été présentées le 18 septembre en Conseil des ministres et seront ensuite discutées dès octobre au Parlement (7/10 à l'Assemblée Nationale en séance plénière). Les parlementaires proposeront alors une série d'amendements permettant de perfectionner le projet.

Rappel du contexte

Le déficit du régime général, avec la réforme des retraites de 2010, devait atteindre les 7,6 milliards d'euros en 2020 (pour un déficit total des retraites atteignant 20,7 milliards d'euros). Les causes de ce déficit sont liées à trois circonstances : l'espérance de vie augmente (même si on prévoit une stagnation en 2035), la génération dite du « baby boom » arrivent à l'âge de la retraite créant un surplus de retraites à liquider et enfin, la crise économique et financière a fait augmenter le nombre de chômeurs ce qui créent un effet de ciseaux où le ratio entre cotisants et bénéficiaires est devenu trop faible (en 2020, il n'y aura que 1,4 cotisants pour 1 bénéficiaire).

Au-delà de ces questions d'ordre économique, des problèmes de justice et d'égalité voire d'équité devant la retraite restaient encore largement à traiter. C'est le cas pour la pénibilité dans le travail ou pour les écarts de pensions entre hommes et femmes (les femmes ayant des pensions de retraite 40 % inférieurs à celles des hommes). De même les étudiants et les apprentis ne bénéficiaient que très peu d'une reconnaissance de ce statut au moment de la retraite. C'est aussi vers ces inégalités que la réforme s'est penchée.

En amont de la réforme, s'est engagée une longue période de concertation dans laquelle la CFTC a insisté sur l'importance d'une réforme juste équitable et durable, afin que chaque français garde confiance en notre système par répartition.

L'augmentation des cotisations : une répartition de l'effort plutôt équitable à court terme

La CFTC ainsi que la CFTC Cadres, conscientes du déficit de la retraite et très attachées à notre système par répartition, attendaient du Gouvernement une réforme qui partage équitablement les efforts entre les actifs, les entreprises et les retraités. L'augmentation des cotisations salariales et patronales de 0,15 point en 2014 puis 0,05 point en 2015, 2016 et 2017 répond donc à cette demande. Ainsi en 2020, 2,2 milliards d'euros proviendront des actifs et la même somme proviendra des entreprises.

En revanche, la vraie mauvaise surprise réside dans le choix du Gouvernement de décaler la revalorisation des pensions de 6 mois, causant ainsi une chute du pouvoir d'achat pour les retraités. En effet, Ce changement de date n'est pas anodin puisqu'il permet au Gouvernement de réaliser une économie chaque année qui se répercute directement sur le pouvoir d'achat des retraités. Ce qui n'est appelé que simple « décalage » par le Gouvernement, est en fait une forme de sous indexation ou de moindre revalorisation qui ne porte pas son nom et qui se traduit sur une durée de 6 mois tout en ayant des répercussions permanentes sur les pensions. Concrètement pendant 6 mois en 2014, à partir d'avril, là où le retraité auraient dû toucher sa pension revalorisée, il aura en fait la même valeur en euros de

pension qu'en 2013 et calculé sur l'inflation 2013 alors même que les prix continueront d'augmenter. Ce qui veut dire que pendant ces six mois (qui se répercuteront ensuite chaque année puisque le décalage ne sera pas rattrapé), son pouvoir d'achat sera bel et bien amoindri.

En revanche, les bénéficiaires de l'ASPA (Allocation de solidarité pour les personnes âgées) garderont la même date de revalorisation en avril. Le seuil d'écêtement du minimum contributif (MICO) sera revalorisé de façon plus favorable (Le seuil de revenus permettant à un pensionné d'obtenir le minimum contributif va être augmenté de 9 % en 2014. Fixé depuis le 1^{er} avril 2013 à 1 028,17 euros, ce « seuil d'écêtement » sera relevé à 1 120 euros et des discussions sont en cours)

Exemple :

En 2013 un retraité touche une pension de 1 200 € mois

Avant la réforme :

Au 1^{er} avril 2014, avec une inflation de 1,8 point (pris hors tabac et taux pris au hasard)

La pension aurait été de 1 221,60 € mois jusqu'à la revalorisation suivante au 1^{er} avril 2015.

Avec la réforme aucune revalorisation en 2014 :

Soit une perte de 129,60 € sur 6 mois pour le retraité sur l'année 2014.

La CFTC Cadres considère que la perte du pouvoir d'achat pour les petites pensions n'est pas acceptable et c'est pourquoi elle ne voulait pas qu'il y ait de moindre revalorisation pour la retraite de base (ce levier s'appliquant proportionnellement à tous sans considération du niveau de pension). C'est pourquoi, nous avons proposé en ce qui concerne l'effort des retraités, d'aligner le taux de Contribution Sociale Généralisée (CSG) des retraités de 6,6 % sur celui des actifs en le faisant passer à 7,5 %, ce levier nous permettant d'épargner les retraités qui ne sont soumis qu'à 3,8 % de CSG en raison de leurs pensions plus faibles. La CSG permettait donc d'agir de façon différenciée sur les pensions, rendant ainsi l'effort plus juste.

Le plafonnement de la durée d'assurance et l'âge de la retraite

La CFTC était opposée à toute mesure consistant à faire reculer l'âge légal de départ à la retraite, elle a été là encore entendue. A partir de 2020, la durée d'assurance pour une retraite à taux plein augmentera d'un trimestre tous les trois ans et passera ainsi à 43 ans de cotisation en 2035. Pour les assurés nés après 1973, elle restera de 43 ans. La CFTC Cadres comprend la nécessité de l'augmentation de la durée d'assurance en raison de l'augmentation de l'espérance de vie, c'est pourquoi le mécanisme choisi par le Gouvernement nous convient de par sa progressivité légère (contrairement à la dernière réforme des retraites). De plus, la CFTC avait insisté pour que cette durée n'aille pas au delà de 43 annuités et qu'elle soit subordonnée à des mesures de justice, c'est dorénavant chose faite.

Des mesures de justices innovantes

1. Pénibilité

Un **compte personnel** de prévention de la pénibilité va être créé en 2015 et intégrera les dix facteurs de pénibilité retenus en 2008. Ce compte permettra **de cumuler des points en fonction de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité**. Chaque trimestre donnera lieu à 1 point (qui sera doublé en cas de d'exposition à plusieurs facteurs) **sans pouvoir dépasser un total de 100 points**.

Ces points accumulés sur le compte pourront être utilisés de trois façons (**même si les 20 premiers points seront obligatoirement consacrés à la formation**) :

- ▶ Suivre des formations afin de sortir de la pénibilité par le biais d'un autre emploi ;
- ▶ Financer un maintien de rémunération lors d'un passage à temps partiel en fin de carrière ;
- ▶ Bénéficier de trimestres de retraite (Majoration de durée d'assurance).

Les points obtenus seront convertissables de la façon suivante : **10 point sur ce compte = un trimestre de formation, de temps partiel ou de retraite**. Pour les salariés proches de l'âge de la retraite, les points acquis

seront doublés et le minimum de 20 trimestres de formation ne s'appliquera pas.

Le principe de prise en compte de la pénibilité ne peut qu'être salué et la CFTC se réjouit de cette innovation qui permet à la fois d'agir sur la prévention en amont et sur la réparation en aval. Cependant beaucoup de questions concernant la mise en œuvre du texte reste en suspens. C'est le cas de la place des institutions du personnel et particulièrement du CHSCT dans ce processus, leur rôle n'étant pas précisé. De même, la CFTC souhaite que la période transitoire soit plus grande et permette donc à plus de salariés déjà âgés de ne pas être soumis à l'obligation de formation sur 20 points. En effet, la rédaction du projet à l'heure où nous écrivons, oblige des salariés de 59 ans à se former pendant six mois alors même que cette formation ne leur permettra aucune reconversion dans un travail moins pénible. De même la CFTC regrette que la prise en compte de la pénibilité n'aille pas plus loin. Par exemple, le fait d'être soumis à deux critères de pénibilité permet de doubler les points acquis sur son compte de prévention, mais qu'en est-il si le salarié subit entre trois et dix critères de pénibilité ? La CFTC Cadres demande donc au Gouvernement et aux parlementaires de préciser les points trop flous pour être appliqués correctement dans les entreprises.

Exemple de travail de la Commission des finances (saisie pour avis) : le rapporteur propose que la reconnaissance de la pénibilité soit prescrite au bout de 3 ans au lieu des 2 ans prévus initialement (amendement accepté).

2. Etudes et apprentissages

Les apprentis et les alternants pourront valider des trimestres par le biais d'une modification de l'assiette de cotisation qui permettra de les **valider de façon équivalente aux périodes travaillées et ce quelle que soit leur rémunération**. Ces cotisations seront en fait prises en charge par la solidarité nationale. Cette décision participe une nouvelle fois à réintroduire de la justice dans un système où les inégalités devenaient persistantes. Ainsi les jeunes en contrat d'apprentissage, travaillant

aussi longtemps que les autres salariés, ont eux aussi le droit d'acquérir des annuités qui compteront au moment de la liquidation de la pension de retraite.

Les étudiants pourront racheter leurs années d'étude à un coût plus avantageux que le précédent et toujours dans la limite de 12 trimestres (pour le rachat en général mais pas pour l'avantage du coût). Un tarif préférentiel pour les plus jeunes va donc être mis en place avec certaines conditions (rachat effectué dans les 5 ou 10 ans suivants la fin des études, quatre trimestres rachetables à ce tarif, un montant d'aide forfaitaire pour aider les plus jeunes et au revenus les plus faibles). Cette mesure n'est pas satisfaisante pour la CFTC Cadres car elle est trop symbolique. La population « jeune » est celle qui épargne le moins ce qui laisse à penser que le mécanisme ne sera pas beaucoup utilisé en raison du manque d'argent des populations bénéficiaires de cette mesure. Le coût du rachat d'un trimestre est de 1 250 euros avec ce prix préférentiel, somme que les jeunes actifs n'ont pas forcément la volonté de mettre surtout à un âge où ils se sentent si loin de liquider leur retraite.

La CFTC avait proposé, lors des concertations avec le Gouvernement, d'étudier d'autres pistes que le rachat d'études, comme par exemple une cotisation étudiante supplémentaire qui viendrait s'ajouter à la sécurité sociale étudiante et qui permettrait à l'étudiant de cotiser et d'apporter, en plus d'obtenir des trimestres, sa pierre à l'édifice en participant à la consolidation de notre modèle par répartition. Une autre solution aurait pu être une majoration de la durée d'assurance permettant ainsi de valider des trimestres sans les cotiser et donc sans les porter au compte. Cette majoration aurait pu dépendre de la validation du diplôme universitaire de la part du bénéficiaire (avec comme seuil le master 2 par exemple).

De plus, la CFTC Cadres souhaitait que les années de stages, obligatoires pour avoir de l'expérience, soient mieux prises en compte. En effet, les jeunes terminant leur études sont souvent obligés de faire des stages afin de mettre en pratique les connaissances théoriques acquises pendant le cursus universitaire, hors ces stages sont souvent peu considérés. Sur ce point encore la CFTC avait demandé à ce que ces stages soient gratifiés d'une

majoration de la durée d'assurance afin d'être pris en compte comme faisant partie à part entière de la carrière des jeunes diplômés.

Sous l'incitation des partenaires sociaux le débat sur la validation des périodes de stages est en train d'évoluer (prise en compte de ces périodes en discussion).

Les mesures de justices concernant les femmes en demi-teintes

Tout d'abord, les règles de validation des trimestres liés aux temps partiels évoluent : 150 heures SMIC seront suffisantes pour valider un trimestre (au lieu de 200), la CFTC ne peut que s'en réjouir compte tenu du nombre de femmes en temps partiel. Ces femmes à temps partiel ne gagnent souvent, pas suffisamment pour valider les quatre trimestres en 1 an avec le calcul de 200 heures SMIC pour valider un trimestre. Dorénavant plus de femmes pourront valider ces 4 trimestres avec les 150 heures. De plus cette nouvelle règle s'accorde parfaitement avec l'ANI sur la sécurisation de l'emploi, interdisant le temps partiel de moins de 24 heures par semaine. En revanche la CFTC Cadres restera très vigilante sur l'application de cette mesure aux forfaits jours réduits effectués principalement par des femmes (190 jours au lieu de 218 par exemple).

En outre, la CFTC considère qu'un flou règne concernant l'avenir du dispositif de majoration de pension. En effet, le dispositif est voué à disparaître en 2020, pour être remplacé par un système de forfait applicable dès le premier enfant (au lieu du troisième enfant actuellement pour la majoration de pension de 10 %). La CFTC, bien que favorable à l'idée de son application dès le premier enfant, restera en alerte sur le montant du forfait attribué men-

suellement pour les femmes à partir de 2020. Si le forfait avoisine les 70 euros par mois et par enfant, la CFTC sera favorable à ce dispositif, mais si le forfait est moindre, la perte de pouvoir d'achat pour les familles ne pourra pas être acceptée.

En conclusion pour la CFTC Cadres, la réforme des retraites est équitable telle qu'elle nous est présentée dans ce projet de loi même si elle restera vigilante à la compensation des cotisations patronales retraite par la branche famille. Les mesures proposées sont très innovantes mais demanderont un temps de mise en œuvre (comme pour la pénibilité). Enfin, un doute persiste quant à l'équilibre général de la réforme et sa pérennité. En effet, les économies faites ne concernent que le déficit de la retraite de base et ne couvrent pas le reste du déficit des retraites. La peur d'une prochaine réforme des retraites dans les années à venir n'a donc pas complètement disparu des esprits car l'équilibre financier n'est pas entièrement retrouvé.

La CFTC Cadres pendant les débats à l'Assemblée Nationale et au Sénat est présente sur le dossier par la participation de ses représentants et la proposition d'amendements, comme sur le projet de loi de Finances et sur le Projet de Loi de Finance de la Sécurité Sociale (PLFSS). ■

(Article rédigé le 7 octobre 2013)



Article réalisé par
Clémence CHUMIATCHER

CADRES-CFTC

N° 134 – Trimestriel septembre 2013.
Revue d'informations syndicales de
l'Union Générale des Ingénieurs,
Cadres et Assimilés

CFTC Cadres

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

Directeur de la publication :
Patrick Poizat

Ont participé à la réalisation
de ce numéro : C. Chumiatcher,
Cabinet Ethix, B. Ibal, D. Lefebvre,
B. Lepley (Sextant), M. Minhoto,
Orthographe TV, P. Poizat,
V. Séverin (Sextant) et JP. Therry

Crédit photos :
Delucq et CFTC Cadres

Conception / Réalisation / Impression :

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



Fonctionnaires de l'Etat : Qui sommes-nous ?

Depuis la création de l'UGICA - CFTC CADRES, les fonctionnaires de l'Etat y ont toujours joué un rôle très actif. Mais sommes-nous assez connus ? Voici donc un court portrait.

Rappelons qu'il y a trois Fonctions publiques :

- ▶ la Fonction publique de l'Etat (FPE),
- ▶ la Fonction publique territoriale (FPT),
- ▶ la Fonction publique hospitalière (FPH).

La Fonction publique emploie **5,2 millions de personnes** dont 2,3 millions à la FPE soit 44 %.

Ces 2,3 millions de personnes rassemblent les fonctionnaires et les agents contractuels (900 000 personnes), effectifs qui du fait des restructurations massives et de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) sont en baisse. Ils ont diminué de 100 000 agents sous le précédent quinquennat, c'est la conséquence du non remplacement d'un départ sur 2 à la retraite.

L'actuel Gouvernement, dans le cadre de la Modernisation de l'Action Publique (MAP) a décidé de stabiliser ces effectifs en augmentant ceux de l'Education nationale (+ 60 000 personnes), de la Police et de la Justice. En contre partie les autres Ministères subissent de fortes baisses qui les frappent durement (Défense, Finances, Ecologie...).

Reste que **l'Etat** avec plus de deux millions d'agents demeure **le plus gros et puissant employeur de France**.

Mais où travaillent nos fonctionnaires et agents publics ?

1 888 000 travaillent dans les Ministères dont :

- ▶ la moitié à l'Education Nationale et à l'Enseignement Supérieur (916 000 personnes),
- ▶ à la Défense : 292 000 personnes dont une large majorité de militaires,
- ▶ à l'Intérieur : 284 000 personnes,
- ▶ à l'Economie et aux finances : 161 000 personnes,
- ▶ à la Justice 75 000 personnes,
- ▶ à l'ex équipement : 74 000 personnes ?
- ▶ à l'Agriculture : 31 000 personnes,
- ▶ dans les Ministères sociaux : 24 000 personnes...

Les fonctionnaires sont aussi de plus en plus nombreux à travailler dans des établissements publics nationaux (420 000 personnes) qui bénéficient d'une plus grande autonomie. Enfin il y a 200 000 fonctionnaires à la Poste et chez France Telecom.

A noter que les agents à statut des entreprises publiques (transports, énergie) ne relèvent pas de la Fonction publique.

L'Etat est le plus gros employeur mais est-il un bon employeur ?

Il se soucie de faire **évoluer les statuts des fonctionnaires en permanence**, visant notamment à **favoriser la mobilité** des agents, à obtenir une **parfaite égalité homme/femme** et **réviser le statut** auquel les fonctionnaires sont très attachés.

Mais tout n'est pas rose...

Les salaires sont bloqués depuis 2010, les grilles indiciaires qui fixent les traitements débutent maintenant au niveau du SMIC. Les retraites ne prennent pas en compte les indemnités et primes et par conséquent, le taux de remplacement n'est pas supérieur à celui du privé. Enfin pas de comité d'entreprise, les fonctionnaires sont attachés à leur mission mais ne sont pas privilégiés.

La FPE offre une stabilité de l'emploi mais les emplois précaires existent aussi parmi les contractuels qui sont de plus en plus nombreux. C'est pourquoi **la CFTC a signé un accord sur la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels**. Les restructurations sont dures à l'Etat, regardez dans vos villes l'évolution des armées dont certains personnels ont subi plusieurs fermetures d'établissements consécutives. On les appelle « polyrestructurés ! »

Et l'encadrement dans tout cela ?

55 % des fonctionnaires de l'Etat appartiennent à la Catégorie A, soit plus d'un million de cadres ! (non compris les cadres de la catégorie B)

Cela tient à la présence massive des enseignants, mais aussi à une administration de l'Etat qui se recentre sur des fonctions de pilotage et de contrôle en externalisant l'exécution des travaux.

Certains citent la moyenne des rémunérations des fonctionnaires de l'Etat (2 459 euros net en 2010), en oubliant de préciser que ce montant est lié à la représentation massive de l'encadrement.

La CFTC est présente dans tous les Ministères mais elle doit progresser, pour cela il faut aborder ce géant de l'encadrement avec force et bienveillance, ce qui n'exclut pas l'esprit critique. Comme le mentionnait la dernière Grande Conférence Sociale, nous voulons tous « moderniser l'action publique pour conforter notre modèle de services publics ».

Quelques chiffres-clés de la Fonction publique :

5,2 millions de personnes travaillent dans les trois Fonctions publiques, soit **19,5 % de l'emploi total** (salarié et non salarié) en France (Métropole + DOM), au 31 décembre 2010.

2,3 millions d'agents travaillent dans la FPE (dont 1,888 millions dans les Ministères, et 420 000 dans les EPA nationaux), soit **44,1 % de l'emploi public**.

Les trois fonctions publiques emploient **3,8 millions de titulaires, 898 000 non-titulaires** (hors 143 000 emplois aidés), **40 000 ouvriers** d'État, **48 000 assistantes maternelles, 105 000 médecins** et **322 000 militaires**.

Parmi les agents des trois fonctions publiques, **29 % des agents sont en catégorie A**, 23 % en B, **47 % en C** et 2 % ont une catégorie indéterminée.

L'âge moyen dans la Fonction Publique est de **42 ans** (FPE : 41 ans, FPT : 44 ans et FPH : 41 ans).

Le taux d'administration des trois fonctions publiques est de **70 agents civils pour 1 000 habitants** (Métropole + DOM).

Les trois fonctions publiques comptent **60 % de femmes**, 52 % dans la fonction publique de l'Etat (y compris militaires), contre 44 % dans le secteur privé.

Dans l'ensemble de la fonction publique, **22 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 5 % des hommes**.

25 % des emplois de direction de la fonction publique de l'Etat (hors EPA) sont occupés par des femmes en 2010,

51 % des cadres et professions intellectuelles (PCS-Insee) des trois fonctions publiques sont des femmes.

En France (Métropole + DOM), **25 % des agents civils de la FPE travaillent en Île-de-France**, où vit 18 % de la population.

30 317 personnes ont été recrutées par concours externe et assimilé dans la FPE en 2010, dont 87 % ont réussi le concours externe.

Dans la fonction publique de l'Etat, 49 % des personnes recrutées en catégorie A ont bac +4 et plus (niveau requis bac +3). 55 % des personnes recrutées en catégorie B dans la fonction publique de l'Etat ont un bac +3 et plus (niveau requis bac).

12,6 % des personnes recrutées en catégorie C dans la fonction publique de l'Etat ont un bac +4 ou plus (niveau requis BEPC).

Les lauréats des concours internes et assimilés dans la fonction publique de l'Etat représentent 13 798 personnes en 2010.

59 081 nouvelles pensions de retraite ont été attribuées en 2011 à des titulaires de la fonction publique de l'Etat : 13 503 à des militaires, 2 547 à des ouvriers d'État. L'âge moyen des nouveaux pensionnés de la fonction publique de l'Etat est de 58,7 ans en 2011

Au 31 décembre 2011, les 2,6 millions de pensionnés des trois fonctions publiques ont touché une **pension moyenne de 1 724 euros par mois**.

En 2010, les agents de la fonction publique de l'Etat ont perçu un **saire net mensuel de 2 459 euros**

Entre 2009 et 2010, 0,2 % des titulaires civils sont passés d'un versant de la fonction publique à un autre.

4,6 % des titulaires civils de la fonction publique de l'Etat ont connu un changement de département (mobilité géographique) et 1,7 % ont changé de catégorie socioprofessionnelle (mobilité catégorielle).

13,2 % n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine fin 2010 (mobilité statutaire).

0,2 % a connu un changement de ministère (mobilité structurelle) entre 2009 et 2010. ■

SOURCE/ dgafp fonction publique Chiffres-clés 2012

Article réalisé par
Denis LEFEBVRE



Le Casse-Tête de la médecine au chevet de la France

Ce vieillard a besoin de davantage de protéines pour corriger ses faiblesses musculaires, mais trop de protéines aggraverait son insuffisance rénale. Les contradictions thérapeutiques sont souvent le commencement de la fin.

Si les médecins de la France décident de favoriser la croissance, ils peuvent alléger les prélèvements obligatoires des entreprises et emprunter pour investir dans la nouvelle et bonne politique industrielle « rêvée » par le Président de la République. Mais alors comment rembourser et payer les intérêts de la dette ? Un médecin avisé peut décider que la dette attendra, que la croissance est urgente pour résorber l'insoutenable chômage et que cette croissance pourra permettre aussi de servir la dette sans trop de douleur.

Non, ces médecins auraient tort d'engager cette thérapie qui au départ aggrave la dette par la baisse des impôts, l'augmentation des dépenses publiques et donc l'alourdissement des déficits publics. Qui prêterait de l'argent à la France ? A quels taux exorbitants ? Quelle confiance des prêteurs dans la solvabilité de l'Etat ? La conséquence de cette thérapie serait en fait l'aggravation de la dette et l'absence de moyens de financement de la croissance.

Un autre médecin prescrira à l'inverse une bonne saignée pour se désendetter et rétablir la confiance des prêteurs. Mais c'est alors la récession et l'augmentation du chômage sans vraiment se désendetter car les rentrées fiscales sont aussi maigres que la richesse nationale.

Des rebouteux plus malins peuvent tenter de faire baisser le taux de change de l'Euro à son niveau initial (1 € égalait environ 1 \$). Pour cela, il faut beaucoup de magie dans l'imbroglio monétaire international. Mais admettons. Le résultat attendu est de doper nos exportations et donc la croissance et l'emploi. En fait l'effet immédiat serait 30 % de pouvoir d'achat en moins (l'Euro dévalorisé de 30 %),

la fuite des investisseurs et des épargnants, et l'augmentation très importante du pétrole importé. Nouvel échec.

Toutes ces contradictions thérapeutiques s'appellent la complexité. Les charlatans populistes ont beau jeu de tout simplifier artificiellement par des « ya qu'à », « il faut que », ils font beaucoup de voix dans les urnes, mais leurs thérapies aboutissent à l'euthanasie de la France et de l'Europe.

Autre complication médicale : l'étouffement du monde par le réchauffement climatique. Mais pour investir dans l'économie verte aux contours encore flous, il faut de la croissance, et la croissance (si elle vient) génère d'abord de fortes consommations d'énergies traditionnelles c'est-à-dire polluantes ou dangereuses.

La médecine macro-économique n'a pas de solution. Nous commençons à essayer la médecine douce, celle qui n'appelle pas de solution quantitative, mais d'abord des thérapies qualitatives : l'innovation technologique à l'échelle micro-économique et la compétitivité. Il s'agit d'une autre culture où l'on ne cherche pas à guérir tel organe en tuant celui d'à côté, mais où on envisage ensemble l'ensemble du corps. Se redonner confiance mutuellement : un malade qui a le moral guérit plus vite.

N'est-ce pas le sens de l'accord sur la compétitivité de janvier 2013 ? N'est-ce pas le sens de ce léger frémissement de croissance qui ne vient pas de décisions de médecine dure, mais des réactions cycliques du corps qui en fin de chute ne peut que rebondir si les tissus organiques sont comme en France plutôt sains ? ■

**Article réalisé par Bernard IBAL
Président d'honneur de la CFTC-Cadres**





Loi relative à la sécurisation de l'emploi : quoi de neuf pour le comité d'entreprise ?

Issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, la loi du 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi a profondément réformé certains pans du droit du travail.

Les comités d'entreprise doivent d'ores et déjà se préparer à ces évolutions, qui les concernent jusque dans leurs prérogatives - élargies - et leur mode de fonctionnement.

I) Un nouvel outil d'information à destination du comité d'entreprise : la base de données économiques et sociales

Alors qu'auparavant l'information était délivrée périodiquement et au gré de la survenance d'événements ponctuels, ce nouvel outil change la donne puisque les données seront accessibles en permanence et mises à jour régulièrement, permettant aux représentants du personnel de s'y référer à tout moment.

Pour quel contenu ?

La loi énonce tout d'abord un certain nombre de thèmes, dont le contenu sera précisé par décret¹ :

- ▶ Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel, et, pour [certaines entreprises] les informations en matière environnementale ;
- ▶ Fonds propres et endettement ;
- ▶ Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- ▶ Activités sociales et culturelles ;
- ▶ Rémunération des financeurs ;
- ▶ Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;

- ▶ Sous-traitance ;
- ▶ Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

S'y ajouteront les sommes reçues par l'entreprise au titre du crédit d'impôt compétitivité emploi et leur utilisation, ainsi que les éléments contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise.

Cette base de données pourra par ailleurs être « enrichie » par un accord de branche ou d'entreprise, voire de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.

Point décisif : ces données porteront sur les « deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes ». En d'autres termes, l'information fournie au comité d'entreprise sera dorénavant prospective.

Pour quel usage ?

La loi précise que cette base de données sera le « support de préparation » de la consultation relative aux orientations stratégiques de l'entreprise.

La mise à disposition actualisée, au sein de la base de données, des rapports et informations transmis « de manière récurrente » au comité d'entreprise vaudra par ailleurs – seulement – « communication » de ces rapports et informations² ; la loi précisant d'emblée une nuance : les consultations du comité d'entreprise au titre d'un « événement ponctuel » continueront de faire l'objet de « l'envoi » de ces rapports et informations.

Au-delà de ces usages prévus par la loi, la base de données permettra au comité d'entreprise de construire sa propre opinion à partir d'informations brutes et aux délégués syndicaux de les exploiter lors des négociations.

Que ce soit pour préparer une éventuelle négociation du contenu de la base de données avec les délégués syndicaux ou pour sa mobilisation pratique, le comité d'entreprise ou de groupe aura intérêt à se rapprocher des organisations syndicales de branche, de son avocat, mais aussi de son expert afin de profiter de son expérience concernant les informations économiques, financières et sociales de son entreprise.

la base de données en pratique

- A partir de quand cet outil sera-t-il accessible ?

Dans un délai « d'un an à compter de la promulgation de la loi [autrement dit le 14 juin 2013] dans les entreprises de trois cents salariés et plus, et de deux ans dans les entreprises de moins de trois cents salariés ».

- **Quelles informations sont confidentielles ?** La loi précise que l'obligation de discrétion s'appliquera aux informations : « revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur ». Certaines informations pourront donc être exploitées par les représentants du personnel auprès des salariés.

II) De nouvelles consultations du comité d'entreprise

Des consultations relatives aux nouveaux sujets de négociation sont prévues par la loi :

- ▶ Si les organisations syndicales y consentent, elles pourront négocier avec l'employeur en vue d'obtenir un « accord de mobilité », permettant, dans le cadre de « mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs », de proposer des mobilités géographiques et professionnelles aux salariés, au risque pour eux d'être licenciés en cas de refus.
- ▶ De même, l'employeur pourra proposer de négocier des « accord[s] de maintien de l'emploi » en cas de « graves difficultés économiques conjoncturelles » dans l'entreprise, dont le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives. Cette consultation ouvre droit au recours à l'expert-comptable du comité d'entreprise, dans le cadre d'une nouvelle mission légale ; en d'autres termes avec accès à l'information et rémunération de l'expert par l'entreprise.

Par ailleurs, apparaissent des consultations spécifiquement créées par la loi :

- ▶ Dans le cadre de la participation de représentants des salariés dotés d'une voix délibérative aux conseils d'administration – ou de surveillance – des grandes entreprises, le comité d'entreprise, le comité central d'entreprise ou le comité de groupe donnera son avis sur les conditions de leur désignation.
- ▶ Annuellement, avant le 1^{er} juillet, le comité d'entreprise sera informé et consulté sur l'utilisation par l'entreprise du crédit d'impôt compétitivité emploi. Il disposera par ailleurs d'un véritable droit d'alerte en la matière.
- ▶ Sont enfin prévues une information et une consultation annuelle relatives aux « orientations stratégiques de l'entreprise définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise » et à leurs « conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages ». Le comité d'entreprise peut se faire assister par son expert-comptable dans le cadre, ici encore, d'une mission légale³.

Ces changements majeurs sont assortis de procédures de consultation faisant du comité d'entreprise un partenaire pleinement négociateur. La loi prévoit en effet la possibilité d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires élus du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité central d'entreprise, en vue de fixer les délais dans lesquels les avis du CE sont rendus. Cette négociation est toutefois encadrée par la loi⁴. Le comité d'entreprise aura tout intérêt à se rapprocher des organisations syndicales, de son avocat et de son expert afin d'éviter tout accord qui pénaliserait le bon exercice de ses prérogatives. ■

Cabinet ETHIX

Site Internet : www.ethix.fr

Courriel : courrier@ethix.fr

¹ Ce décret, non encore publié, obligera différemment les entreprises selon qu'elles comptent plus ou moins de 300 salariés.

² dans des conditions et limites qui seront fixées par décret. Cette règle n'entrera par ailleurs en vigueur qu'« à une date fixée par décret en Conseil d'Etat et, au plus tard, au 31 décembre 2016 ».

³ Les délais devront permettre au comité d'entreprise d'exercer utilement sa compétence – en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises –, de tenir compte d'une éventuelle information consultation du ou des CHSCT, et ne pourront être inférieurs à 15 jours

⁴ Toutefois, les conditions de son financement font l'objet de modalités spécifiques.

RENSEIGNEMENTS

Afin de mettre à jour nos fichiers et que l'ensemble de nos parutions vous parviennent correctement merci de remplir les informations ci-dessous et de nous les renvoyer (si nécessaire/problème de réception) par courrier à CFTC Cadres - 128 avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN Cedex ou par courriel à mdubreuil@cftc.fr

Code INARIC :

Nom : Prénom :

Fédération, Syndicat :

Modification / complément d'adresse :

Adresse :

.....

Code Postal : Ville :

Parutions courriels :

Différentes parutions sont envoyées par courriel (par exemple mensuellement « la Lettre des Cadres » - informations juridiques) si vous ne recevez pas ces parutions merci de nous indiquer votre adresse mail :

.....

Pour éviter le gaspillage merci de nous dire si vous préférez recevoir une version électronique de notre journal, plutôt que la version papier.

Je souhaite recevoir le journal Cadres CFTC de façon dématérialisée

Mail :

Arrêt réception Cadres CFTC :

Je ne souhaite plus recevoir le journal Cadres CFTC,

Motif :

.....

.....

Uniprévoyance, prévoir juste et loin



BythewayCreatcom - © Pâmpicture

SOLIDARITÉ • PARITARISME • TRANSPARENCE • ÉCOUTE

Les salariés sont au cœur de l'activité de l'entreprise. Depuis plus de 30 ans, UNIPRÉVOYANCE, institution de prévoyance à gestion paritaire, s'appuie sur une expertise reconnue pour leur proposer, ainsi qu'à leur famille, des garanties en matière de

santé et de prévoyance en complément du régime de base, et des services d'assistance. UNIPRÉVOYANCE va plus loin en développant une action sociale pour venir en aide aux salariés en difficulté. Pour nous contacter www.uniprevoiance.fr



UNIPRÉVOYANCE

La protection paritaire, l'engagement solidaire