

**NOUVEAU SITE :  
PLONGEZ DANS UN OcéAN D'INFORMATIONS**



**OUVERTURE DE NOTRE NOUVEAU SITE INTERNET  
[HTTP://CFTC-CADRES.FR](http://cftc-cadres.fr)**

C'est prévu pour

**vosre retraite**  
À partir  
du 1<sup>er</sup> 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](http://maretraitecomplementaire.fr)

● RETRAITE COMPLEMENTAIRE

**agirc et arrco**

**Votre retraite, on y travaille**

En ce mois de décembre, synonyme de fêtes et de cadeaux, on pourrait penser que le moral des Français est bon. En effet, qui ne se réjouit pas de passer Noël en famille autour d'un repas festif ?

Et pourtant, la CFTC Cadres est obligée de constater que tous les indicateurs sont aux rouges et que le moral des Français est au fond des chaussettes (mais pas celles accrochées à la cheminée malheureusement !). Et comment ne pas les comprendre et embrasser leurs inquiétudes en cette fin d'année ? Le chômage est en constante augmentation, la réforme des retraites n'a pas tenu toutes ses promesses et celle de la formation professionnelle promet une refonte du système. En outre, le rapport Pisa a mis en exergue les lacunes de nos écoles et le rapport Bailly, les incohérences de la réglementation du travail du Dimanche.

Bref la France est dans l'incertitude, celle du présent comme celle du futur et les cadres n'échappent pas à cette morosité ambiante. Stressés et enclins à faire le tampon entre la direction et les salariés, ils sont de plus en plus incertains quant au devenir de leurs carrières professionnelles. Les études faites par l'APEC cette année mettent en lumière un marché du travail moribond : le nombre de candidatures par offre d'emploi a augmenté, le niveau de salaire a stagné et les jeunes diplômés (nos futurs cadres) ont été mis de côté.

Il nous reste donc à nous tourner vers l'année qui arrive et à nous demander si elle sera porteuse d'espoirs. De nouvelles réformes sont à venir : celle de la fiscalité ou celle pour l'adaptation de la société au vieillissement entre autres... Gageons qu'elles seront porteuses d'un message de justice et de solidarité universelle pour les Français.

De nombreux efforts restent à fournir pour notre Union, de nombreux combats restent à mener et même si le temps passe vite, toute l'équipe espère vivement être à la hauteur de vos attentes pour cette nouvelle année.

Il y a tout juste un an nous étions en Congrès et nous prenions la dénomination CFTC Cadres.

Nous nous souvenons tous de la métaphore faite par notre Président d'Honneur Bernard Ibal : « [...] *durant ces deux jours nous avons peut-être été sur une autre planète et souhaitons que cette planète s'appelle prochainement terre* ». Cette conclusion nous pousse à nous interroger : la terre tourne t'elle toujours rond ? ■

## L'équipe de la CFTC Cadres



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



## SOMMAIRE

- 3 Edito
- 4 Sécurisation de l'Emploi
- 6 Le CNIS : Conseil National de l'Information Statistique
- 9 APEC
- 10 La Poste
- 12 La FPC : Formation Professionnelle Continue
- 13 Les retraites complémentaires
- 14 Le CIES : Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale
- 16 Actualité
- 17 Etude APEC : candidatures sur offre
- 21 Le PSE : Plan de Sauvegarde de l'Emploi
- 23 Envie de Lire ?

**Rapport Pisa : la qualité de nos écoles remise en cause.**

**Une réforme de la fiscalité inquiétante pour les classes moyennes ?**

**La réforme des retraites : historique du point de vue de la pénibilité mais pas au niveau du financement.**

**Loi concernant la perte d'autonomie très attendue par la CFTC Cadres pour 2014.**

**La FPC : les désaccords patronaux laissent présager le pire.**



## *De nouvelles possibilités de négociation sur l'emploi avec des responsabilités importantes pour les négociateurs syndicaux*

**La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit de nouvelles modalités de gestion de l'emploi. Deux types d'accords supplémentaires pourront être soumis à la négociation à l'initiative des employeurs : les accords de « maintien dans l'emploi » et les accords de « mobilité interne ». Ces accords, lorsqu'ils sont signés, ont des conséquences importantes pour les salariés et entraînent une responsabilité importante pour les négociateurs syndicaux.**

### **Les accords de « maintien de l'emploi »<sup>1</sup>**

Cette pratique, déjà ancienne dans les entreprises, a été légitimée et encadrée par la loi. D'une durée maximale de 2 ans, l'accord de maintien dans l'emploi consiste en un échange de « concessions » réciproques de la part de l'employeur et des représentants des salariés :

- ▶ L'employeur s'engage à maintenir certains emplois – en ne procédant à aucune rupture de contrats de travail pour un motif économique – pendant la durée de l'accord...
- ▶ ...en contrepartie de quoi pourront être aménagées, pour les salariés occupant ces emplois, la durée, les modalités d'organisation et de répartition du travail ainsi que la rémunération.

L'accord ne pourra cependant être négocié qu'en cas de « *graves difficultés économiques conjoncturelles* » rencontrées par l'entreprise, dont le diagnostic est partagé avec les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise. Eu égard à l'importance, la technicité et les conséquences d'un tel accord, l'expert du comité d'entreprise pourra être mandaté pour analyser ce diagnostic et accompagner les organisations syndicales lors de la négociation. Autre garde-fou, l'accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des suffrages lors du premier tour des dernières élec-

tions du comité d'entreprise (contre 30 % dans le cadre classique de la négociation collective).

### **Quel doit être le contenu d'un accord de maintien de l'emploi ?**

Afin de veiller à ne pas voir émerger des accords trop déséquilibrés, la loi impose de nombreuses clauses obligatoires, concernant notamment :

- ▶ Les engagements en termes d'emplois et de concessions salariales, qui doivent être précisés ;
- ▶ Les efforts fournis par les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ainsi que par les mandataires sociaux et les actionnaires, ceux-ci devant être proportionnés à ceux demandés aux autres salariés ;
- ▶ Les modalités de suivi de l'évolution de la situation économique de l'entreprise et de la mise en œuvre de l'accord ;
- ▶ Le délai et les modalités de l'acceptation ou du refus par le salarié des stipulations de l'accord à son contrat de travail ;
- ▶ Les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise sur la situation des salariés, à l'issue de la période d'application de l'accord ou dans l'hypothèse d'une suspension pendant son application pour ce motif ;
- ▶ Une clause pénale qui s'appliquera si l'employeur ne respecte pas ses engagements, précisant le montant et les modalités d'exécution des dommages et intérêts versés aux salariés lésés ;
- ▶ Les modalités d'information des salariés quant à l'application et au suivi de l'accord pendant toute sa durée (d'un maximum de deux ans) ;
- ▶ Les mesures d'accompagnement applicables au licenciement du salarié qui refuserait d'appliquer l'accord.

En cas d'évolution significative de la situation économique ou de manquement de l'employeur, l'accord peut être « suspendu », à la demande d'un signataire, par décision du Président du Tribunal de grande instance.

### Le salarié peut refuser d'appliquer l'accord mais risque alors d'être licencié.

Dans le cas d'un refus d'appliquer l'accord par un salarié, ce dernier sera licencié selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique. Ce licenciement ouvre alors droit aux mesures d'accompagnement prévues dans l'accord. Mais alors que le cumul des licenciements envisagés suite aux refus aurait dû, auparavant, donner lieu à une procédure de licenciement collectif pour motif économique – accompagné le cas échéant d'un plan de sauvegarde de l'emploi – les refus sont ici traités comme une somme de ruptures individuelles isolées. La négociation des mesures d'accompagnement de ces licenciements devra donc être particulièrement rigoureuse.

### Les accords de « mobilité interne »<sup>2</sup>

Ces accords permettent de proposer aux salariés des mobilités géographiques et professionnelles internes à l'entreprise, dans le cadre de « *mesures collectives d'organisation courante sans projet de réduction d'effectifs* », et sans que puissent être opposées les clauses des contrats de travail.

### Quand et dans quelles entreprises ces accords pourront-ils être négociés ?

Contrairement aux accords de maintien de l'emploi, la négociation de ces accords n'est pas conditionnée :

- ▶ Dans les entreprises ou groupes d'entreprises soumis à l'obligation de négocier un accord de GPEC, la négociation relative à la mobilité interne s'inscrira dans ce cadre ;
- ▶ Dans les entreprises de taille inférieure, la négociation relative à la mobilité devra également porter « *sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences et sur les mesures susceptibles de les accompagner* ».

### Quelles clauses cet accord doit-il prévoir ?

De même qu'en cas d'accord de maintien de l'emploi, des clauses impératives sont prévues, parmi lesquelles :

- ▶ Des limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, elle-même précisée

par l'accord, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié conformément à l'article L. 1121-1 du Code du travail ;

- ▶ Les mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé ;
- ▶ Les mesures d'accompagnement à la mobilité, en particulier les actions de formation ainsi que les aides à la mobilité géographique, qui comprennent notamment la participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport ;
- ▶ Des mesures d'accompagnement et de reclassement en cas de refus des salariés, le champ et les modalités de mise en œuvre du reclassement interne devant être adaptés.

Les stipulations de l'accord collectif ne peuvent avoir pour effet d'entraîner une diminution du niveau de la rémunération ou de la classification personnelle du salarié. Elles doivent de plus garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle. Si l'employeur souhaite mettre en œuvre une mesure individuelle de mobilité, il recueille l'accord du salarié selon la procédure prévue pour les modifications du contrat de travail pour motif économique : le salarié a alors un délai d'un mois pour refuser, l'absence de réponse valant acceptation de la modification.

En cas de signature d'un accord, les clauses contraires au sein des contrats de travail – clause de mobilité ou garantissant un lieu de travail – sont suspendues. **Le refus du salarié pourra alors entraîner son licenciement, traité ici encore comme un licenciement individuel pour motif économique.**

Ces accords pourraient permettre à de nombreuses réorganisations basées sur la mobilité géographique de ne plus passer par la procédure de licenciement collectif pour motif économique. Les négociateurs devront donc être particulièrement attentifs aux conséquences qu'impliquent ces accords et aux garanties proposées aux salariés, notamment en cas de refus.

**Cabinet Ethix**

Site internet : [www.ethix.fr](http://www.ethix.fr)  
courrier@ethix.fr

<sup>1</sup> Articles L. 5125-1 et suivants du Code du travail.

<sup>2</sup> Articles L. 2242-21 et suivants du code du travail.

## *Statistiques : à quoi servent les chiffres ?*

**Pour bien décider il faut bien mesurer. Alors que les chiffres sont au cœur de tous les débats de société, la CFTC participe, au sein du Conseil national de l'information statistique (Cnis), à l'amélioration de la pertinence des données publiées et de leur utilisation.**

Bien compter a toujours été une clé pour organiser la vie en collectivité. Le recensement est par exemple un acte fondateur de la société occidentale, comme probablement d'autres cultures. Dans le désert du Sinaï, l'Éternel dit à Moïse : « Faites le dénombrement de toute l'assemblée des Israélites en fonction de leur clan », lit-on en introduction du Livre des Nombres, quatrième écrit de la Bible au titre sans équivoque, attribué à Moïse. Base de l'organisation démographique (agraire, militaire ou urbaine), le recensement est aussi un préalable au calcul, à la collecte et à l'utilisation des impôts, ciment de la vie collective. Quelques pages plus loin, l'Ancien Testament décrit ainsi les « Fonctions et revenus des prêtres et des Lévites » qui, pour leurs services à la collectivité recevront, « les dîmes que les Israélites présenteront à l'Éternel à titre de prélèvement ». Depuis au moins 3 500 ans, les statistiques sont au cœur de nos sociétés.

Trente-cinq siècles plus tard, notre existence moderne semble ne plus pouvoir se passer de statistiques. Les chiffres guident la plupart des décisions collectives, et bien des choix individuels. Inflation, production et consommation, emploi, revenus et patrimoine, endettement et construction, croissance et compétitivité, natalité, espérance de vie, cotisations et allocations, recettes et déficits, fiscalité... Pour bien décider, il faut d'abord bien mesurer.

Mais comment bien mesurer ? Que veut-on compter et pourquoi ? Avec quelle méthode ? La plus rapide ou la plus fiable ? Et comment lire les résultats ? Que veulent dire ces chiffres ? Que veut-on en faire ? Et comment mesurer l'efficacité des décisions qui seront prises sur la base de ces chiffres par rapport aux objectifs recherchés ? L'exercice est infini.



photo : G. Pouzin

Les statistiques sont bien sûr une affaire de statisticiens. La rigueur de leurs calculs complexes requiert l'approche scientifique des experts de cette discipline, à la frontière des mathématiques et des sciences sociales. Mais les statistiques sont aussi l'affaire de tous les citoyens, car elles supposent des choix de société pour leur calcul, et en influenceront d'autres lors de leur utilisation.

Il n'existe en effet aucune mesure statistique universelle s'imposant comme une règle arithmétique. Chaque statistique repose sur une convention, c'est-à-dire un langage commun correspondant au sens que le grand public attribue à une notion, et donc à sa mesure. A quelle notion correspond par exemple le chiffre de la population mesuré par le recensement ? Comment compter les étudiants ou les militaires qui vivent une partie de leur temps dans une ville et une autre à leur domicile familial ? Sur quel critère décide-t-on d'inclure ou d'exclure certains individus au moment du comptage de la population d'un pays, comme les étrangers de passage et les ressortissants nationaux sortis du territoire, selon la durée de leur séjour ? Quelles mesures définissent un actif, un retraité, un chômeur ?

Ces questions n'ont pas de réponse statistique, elles relèvent de choix de sociétés qui doivent être pris en compte par les statisticiens dans leur travail. Par exemple, les critères rete-

nus pour calculer la population par rapport aux allées et venues des individus font l'objet de discussions harmonisées au plan international, comme c'est le cas pour de nombreux autres agrégats, afin que chaque pays calcule sa population, sa production, son inflation et bien d'autres chiffres d'une manière à peu près comparable.

Historiquement, les statistiques ayant d'abord été un instrument du pouvoir pour organiser la société, l'outil statistique public s'est naturellement imposé comme

le producteur de données le plus important et le plus fiable dans tous les domaines, au moins en France. Ce n'est pas le cas dans tous les pays, comme des exemples récents l'ont rappelé, qu'il s'agisse de la manipulation de ses statistiques budgétaires par la Grèce ou de croissance et d'inflation en Argentine.

Au-delà de l'expertise mathématique, les bonnes statistiques relèvent d'abord d'une bonne gouvernance, pour coller au mieux aux choix et attentes de la société, autant que pour veiller à l'indépendance des calculs vis-à-vis des tentations du pouvoir.

En France, le pilotage et l'indépendance des statistiques publiques font l'objet d'un double contrôle citoyen, à travers le Conseil national de l'information statistique, le Cnis, et l'Autorité de la statistique publique, ASP.

Le Cnis est une autorité administrative indépendante (AAI) à laquelle siège la CFTC. Le Bureau du Cnis, organe de concertation et de décision de 17 membres, réunit les cinq syndicats représentatifs (CFTC, CGT, CFDT, FO, CGC) au côté des représentants d'institutions civiles comme le Medef, la CGPME, les chambres de commerces et les chambres des métiers et d'artisanat, la communauté des chercheurs scientifiques ou la Fédération française des sociétés d'assurance, ainsi que les grands producteurs de statistiques publiques, Insee en tête, ministère de l'environnement (équipement, construction...), Banque de France, etc.

Ces dernières années, la CFTC a participé au sein du Cnis à des débats, travaux et décisions pour améliorer l'information statistique de nos concitoyens dans les domaines



Le sénateur Jean-Claude Frecon (commission du recensement), Jean-Pierre Duport (Président du Cnis) et Jean-Luc Tavernier (Directeur Général de l'Insee), lors d'une réunion du Cnis à Bercy.

photo : G. Fouzrin

les plus variés. La transparence du marché immobilier sera par exemple améliorée par une obligation renforcée pour les notaires de mieux partager les données collectées à chaque vente. D'autres travaux visent à mieux comprendre et mesurer la performance énergétique des logements ainsi que la précarité énergétique de certains habitants ou encore l'ampleur des nuisances sonores.

Dans le domaine social, le Cnis a participé à la refonte de l'enquête emploi de l'Insee, pour l'étendre à l'ensemble du territoire français, en particulier les DOM. Il s'implique aussi dans les progrès à faire pour publier chaque mois le taux de chômage selon les critères du Bureau international du travail (BIT, instance de l'ONU) à la place de l'estimation de cette mesure réalisée actuellement par l'organisme de statistiques européen Eurostat.

Dans les matières économiques et financières, le Cnis a organisé en 2013 un colloque autour des questions et enjeux liés à la compétitivité, dont il a été montré que les mesures et comparaisons sont souvent imparfaites et manipulées par des déclarations à l'emporte pièce. Le Cnis contribue aussi à faire avancer les réflexions pour mieux analyser les activités bancaires par ligne de métier, afin d'atténuer les risques de crise bancaire systémique.

Bien sûr, beaucoup reste à faire. La CFTC milite ainsi pour que le Cnis œuvre à une meilleure mesure des risques psychosociaux et de leur lien avec les situations professionnelles. L'enjeu d'avoir une connaissance statistique des risques psychosociaux liés au travail, notamment à travers un suivi et une analyse plus fine des arrêts maladie, serait

de mieux prendre en compte la responsabilité des employeurs dans ce domaine, notamment au regard de leur contribution proportionnelle à la branche accidents du travail de la sécurité sociale. De même, le Cnis devrait aussi œuvrer à une meilleure connaissance statistique des inégalités, afin d'étudier leur lien avec la croissance économique et les critères de développement durable et de bien être de la population, dans le sillage du rapport Stiglitz-Sen-Fitoussi sur la mesure des performances économiques et du progrès

social. Un enjeu cher à la CFTC, en ligne avec sa conception d'un syndicalisme de construction sociale visant à replacer l'humain et le respect de la dignité humaine au centre des choix économiques de notre société. ■

**Article réalisé par Gilles POUZIN, représentant CFTC au Conseil national de l'information statistique (Cnis.fr)**



## Cnis kézako ?

Le Conseil national de l'information statistique (Cnis.fr) est né officiellement en 1984, dans le prolongement de l'ancien Comité de coordination des enquêtes statistiques mis en place par la loi de 1951 régissant le système statistique public (SSP). Il a pris son indépendance avec la Loi de modernisation de l'économie (LME) du 4 août 2008 et son décret du 3 mars 2009 qui ont réformé la gouvernance de la statistique publique avec une organisation à trois piliers (Autorité de la statistique publique, Cnis et SSP). Depuis lors, le Cnis n'est plus présidé par le ministre de l'économie mais par une personnalité indépendante (actuellement le préfet honoraire Jean-Pierre Duport).

Le suivi des enjeux de statistiques publiques par le Cnis est assuré par sept commissions thématiques :

- Démographie et questions sociales
- Emploi, qualification et revenus du travail
- Entreprises et stratégies de marché
- Environnement et développement durable

- Services publics et services aux publics
- Système financier et financement de l'économie
- Territoires

La CFTC est représentée au Cnis par Gilles Pouzin, vous pouvez lui faire part des questions sur lesquelles les mesures statistiques vous paraissent insuffisantes, liées à vos observations syndicales, professionnelles ou citoyennes : [Gilpouz@JournalistesCFTC.org](mailto:Gilpouz@JournalistesCFTC.org)

### Marque-pages :

**Cnis.fr** : réflexions, débats et travaux en cours pour améliorer l'information statistique.

**Insee.fr** : Institut national de la statistique et des études économiques, dossiers et données d'une richesse incontournable.

**Statistique-publique.fr** : portail facilitant l'accès aux 33 sites web des services statistiques ministériels (SSM) et autres producteurs publics de données (rubrique « sites nationaux ») et par thèmes.

STATISTIQUE PUBLIQUE & DÉMOCRATIE

À quoi servent les chiffres ?

Cnis Insee





## *Les cadres, le marché de l'emploi cadre et ses enjeux*

**D**ans un monde en mouvement permanent, les évolutions économiques, démographiques, sociétales, technologiques, réglementaires, environnementales et organisationnelles continuent à accélérer le raccourcissement des cycles, à modifier les rapports au temps et aux espaces, et in fine interagir sur le travail, les emplois, les métiers et les compétences. Acteurs de ces changements, les cadres se voient plus qu'avant experts et gestionnaires que décisionnaires, avec le sentiment de moins pouvoir influencer la vie de l'entreprise.

Dans ce contexte, le marché de l'emploi cadre en France reste très fluide, constitué de flux importants d'entrées et de sorties, mais très segmenté selon l'âge. Aujourd'hui, les jeunes diplômés rencontrent plus de difficultés pour accéder à un premier emploi, comme les cadres seniors pour en retrouver un. Ce marché reste néanmoins créateur d'emplois depuis vingt années consécutives, sous l'effet de la croissance et de l'investissement privé, qui sont des moteurs clés dans le recrutement des cadres.

Dans un environnement de plus en plus complexe et incertain, les entreprises et les recruteurs privilégient les profils les plus immédiatement opérationnels pour satisfaire leurs besoins de recrutements de cadres, dont près des deux tiers sont concentrés dans trois grandes fonctions ou familles de métiers, le commercial, l'informatique et les études, recherche et développement. Dans ces métiers, une palette de compétences plus large qu'auparavant est recherchée par les recruteurs pour pourvoir les postes cadres.

Les secteurs des services, avec, en tête, les activités informatiques et celles d'ingénierie - R&D, représentent les deux tiers des embauches de cadres et sont aussi traditionnellement fortement recruteurs de jeunes diplômés. Ces deux secteurs sont restés porteurs en 2013, comme certains secteurs de l'industrie (l'aéronautique et le ferroviaire) et d'autres secteurs des services (l'assurance et le médico-social). Interrogées fin 2012, les entreprises du secteur privé recruteraient autour de 170 000 cadres en 2013.

Quelles qu'en soient les formes, interne, externe, intra ou inter filières, transverse ou géographique, la tendance à la mobilité professionnelle des cadres progresse sur le long terme, indépendamment des aléas conjoncturels. Interrogés début 2013, deux cadres sur trois déclaraient souhaiter une mobilité dans les trois ans à venir, dont un sur deux au sein de leur entreprise. La mobilité interne est aussi plébiscitée par les entreprises, et s'impose dans les grandes entreprises pour fidéliser, accompagner les parcours professionnels et promouvoir la diversité et la mixité.

Interrogés à mi carrière, neuf cadres sur dix jugent utile le conseil en évolution professionnelle, pour les aider à analyser leur situation et leur évolution professionnelles, à connaître le marché de l'emploi, réaliser un bilan de compétences ou des formations. Pour autant, à leurs yeux, la gestion de la carrière reste une affaire personnelle. Moins d'un cadre sur dix se dirigerait vers la structure RH de leur entreprise et un tiers vers une structure ad hoc extérieure à leur entreprise, pour être conseillé dans la gestion de leur carrière.

Dans un contexte où il est certain que l'incertain est de plus en plus fréquent, l'observation, l'anticipation, l'information, la communication et l'adaptation apparaissent donc cruciales dans les entreprises pour accompagner les parcours professionnels des salariés, notamment cadres. Certains dispositifs de mobilité interne mis en place dans les grandes entreprises consistent en une co-construction préalable entre responsables des RH, managers et managés. D'autres dispositifs, comme l'entretien à mi carrière, restent sous-utilisés, moins de deux cadres éligibles sur dix l'ayant déjà réalisé. Aussi, l'anticipation et la veille permanente ne sont pas systématiques pour tous les salariés, quatre cadres sur dix n'y ayant pas du tout recours. ■

**Article réalisé par Pierre LAMBLIN  
Directeur du Département Etudes  
et Recherche de l'APEC**



## *La Poste : une institution face à des défis multiples*

L'implantation historique de la CFTC au sein du groupe La Poste est l'occasion de faire un focus sur l'actualité de ce groupe et de cette entreprise. Revenons sur quelques idées reçues bien ancrées dans l'esprit public.

La Poste : entreprise publique ou société privée ?

La Poste est régie par la loi du 9 février 2010 qui a transformé son statut issu de la loi du 2 juillet 1990. Son article premier précise : « La personne morale de droit public La Poste est transformée à compter du 1<sup>er</sup> mars 2010 en une société anonyme dénommée La Poste. Le capital de la société est détenu par l'Etat, actionnaire majoritaire, et par d'autres personnes morales de droit public... Cette transformation ne peut avoir pour conséquence de remettre en cause le caractère de service public national de La Poste ».

Son capital est détenu à 73,7 % par l'Etat et à 26,3 % par la Caisse des dépôts et consignations.

Cette entreprise a la particularité de faire cohabiter deux statuts pour son personnel, fonctionnaire et droit privé. La Poste ne recrute plus de fonctionnaires. En 2010 La Poste maison mère comptait 252 506 collaborateurs, 246 057 en 2011 et 243 172 en 2012. Ces chiffres parlent. En 2012 parmi ces collaborateurs 122 500 étaient fonctionnaires.

### **Une seule entreprise ?**

Non, La Poste est constituée de huit groupes et/ou holdings, soixante-douze entreprises et au moins neuf conventions collectives identifiées. La Poste intervient dans les domaines aussi variés que la collecte, le transport, le traitement, la distribution du courrier adressé ou non, des colis, de la logistique, du e-commerce. Elle est aussi une banque au service des particuliers, avec des filiales aussi au service des entreprises, collectivités locales. Elle développe aussi un pôle assurances. Elle est active dans la transmission de données, l'édition. Elle a

même une filiale dans le secteur des Télécoms, La Poste Mobile.

### **Quelle actualité ?**

La Poste a un nouveau Président, Philippe WHAL depuis septembre 2013, ancien Président du Directoire de La Banque Postale, ce qui est une première réponse sur devenir de La Poste.

Le principal défi que doit relever La Poste est une forte diminution de son activité courrier liée à la crise économique et au déclin inexorable de ce type de média.

La Poste est une entreprise cyclique qui est très tributaire de la conjoncture économique. Le courrier affronte une réduction accélérée des volumes. Cette réduction est générale en Europe, où se conjuguent les effets de la stagnation économique et de la révolution numérique du courrier. A raison d'environ moins 6 % par an en moyenne de 2013 à 2018, la réduction des flux, diminuerait le chiffre d'affaires de 2,8 milliards d'euros d'ici 2018. Depuis 2002 le volume d'objets acheminés est passé de 18 à 13 milliards par an avec une évolution tangentielle vers 9 milliards. Quelle entreprise pourrait supporter pareille érosion ?

### **Un avenir certain pour le colis**

Le Colis-Express subit les effets conjoncturels de la crise, mais il profite naturellement de manière structurelle du développement du commerce électronique à travers la livraison aux particuliers. Il affronte une concurrence exacerbée sur un marché dynamique où les acteurs principaux recherchent en permanence une plus grande souplesse d'organisation pour améliorer leur compétitivité, face à des donneurs d'ordre puissants et potentiellement versatiles. Cette forte concurrence pèse sur les prix et tire le marché vers les « points-relais » qui représentent aujourd'hui en France 20 % des livraisons aux particuliers.

La dynamique principale à l'œuvre au sein de ce secteur est la concentration des acteurs en France, en Europe et dans le monde. La Poste, qui est déjà le 4<sup>e</sup> acteur mondial, a pour vocation de participer activement à ce mouvement.

### Quoi de neuf du côté de La Banque ?

Les perspectives sont plus encourageantes mais l'évolution conjoncturelle la plus marquante est l'établissement durable des taux d'intérêt à un niveau historiquement bas. Cette évolution imprévue, du moins à un tel niveau, affecte la rentabilité des activités de la Banque Postale, qui est prêteur net sur le marché interbancaire. En outre, l'évolution de la réglementation bancaire renforce les besoins de fonds propres. Par ailleurs, alors que la concurrence est de plus en plus vive dans le secteur de la banque de détail, on observe un développement rapide des banques en ligne : elles sont très actives auprès de la clientèle jeune et représentent, de manière générale, une part croissante des flux totaux d'ouverture de comptes. Dans le même temps, la Banque Postale doit prendre son essor sur le marché également très compétitif des prêts aux collectivités locales.

### Une branche professionnelle en construction

Une négociation est en cours avec le Syndicat des Opérateurs Postaux, syndicat patronal, pour la mise en place d'une convention de branche. La Poste n'est pas rattachée à une branche professionnelle. Les questions pendantes sont encore multiples quant à son champ, ses modalités d'application et la nature juridique du texte qui s'applique actuellement à la Poste (ex convention commune La Poste - France Télécom dénoncée par celle-ci.)

### Un modèle social fragile

La dégringolade du chiffre d'affaire courrier va entraîner un redimensionnement de l'outil industriel. Cela passera par la fermeture de plates-formes industrielles courrier. On peut s'interroger sur le maintien du modèle social actuel et craindre un plan social si les départs naturels sont moins élevés que les suppressions d'emplois.

La réflexion est à mener au niveau du groupe dans son ensemble pour éviter un transfert de la précarité de la maison mère vers les filiales. La CFTC utilisera l'instance de

groupe qui sera mise en place en 2014 pour que le mieux disant social soit la règle dans le groupe et que les données économiques soient communiquées aux organisations syndicales.

L'accord-cadre sur la qualité de vie au travail conclu début 2013 dans la maison mère constitue une première étape pour en faire une entreprise « exemplaire en matière de vie au travail et de santé » selon La Poste. Cet accord formalise les ambitions et objectifs de l'entreprise et définit un programme de négociations complémentaires sur les règles communes en matière d'organisation, de contenu, de finalité et de conditions de travail, sur le dialogue social, sur la politique de l'encadrement et sur la fonction RH, sur la santé et la sécurité au travail, sur le développement professionnel des postières et postiers. Enfin, l'accord a engagé 17 mesures qui se déploient de manière inégale.

### La CFTC efficace

La CFTC est représentative au sein de la maison mère avec un siège au Comité Technique. Au niveau des filiales la CFTC pèse 11,39 % en constante progression. Les derniers résultats obtenus sont très encourageants, notamment dans les filiales bancaires avec 20 % à La Banque Postale Asset Management, 12 % au sein de La Banque Privée Européenne, 8,96 % à La Banque Postale en partant de zéro dans ces trois entreprises.

La CFTC se bat pour qu'un dialogue social s'instaure au niveau des holdings du groupe, véritables donneurs d'ordre qui sont au nombre de huit. Il s'agit d'éviter toute parcelisation du dialogue social au niveau de chaque entreprise qui donne un avantage à l'entreprise et nous prive d'une vue d'ensemble des problématiques.

La CFTC est dynamique. Son secteur des Postes a mis en place des comités de liaison avec les délégués syndicaux du groupe qui dépendent d'autres Fédérations CFTC, pilotés par Jean-Luc CLEMENT Président du Secteur et moi-même, pour appuyer et coordonner leur l'action. ■



**Bernard POISSON**  
Secrétaire du Secteur des Postes  
Membre du Bureau CFTC Cadres

# *La formation professionnelle continue une négociation complexe*

## **Pourquoi cette complexité ?**

Parce que le Ministre lui-même a jeté le trouble début septembre en posant ce postulat : « n'est-il pas venu le temps de modifier le financement de la formation professionnelle ? ».

Rappelons d'abord que la lettre de cadrage du Ministre Michel Sapin fixait trois objectifs principaux. **Le premier était de sécuriser les parcours professionnels notamment par le biais du Compte Personnel de Formation (CPF). Le second avait pour but de faire de la formation professionnelle un investissement de compétitivité au sein des entreprises. Enfin le troisième devait permettre une gouvernance de la FPC plus simple et plus efficace.**

Une fois ces objectifs fixés, la lettre de cadrage du Ministre omettait malheureusement une question souvent litigieuse : quels sont les contours du financement de ces trois objectifs et de leurs déclinaisons ?

Pour la CFTC cependant, le financement n'est pas un problème car il doit se maintenir **à coût constant** (32 milliards de budget global en 2011 dont 6,6 milliards d'euros de collecte d'OPCA sur la base de la contribution des entreprises). Le MEDEF en revanche dans ces négociations, ne veut pas maintenir le coût de la formation professionnelle et a déclaré que le financement de la FPC ne devait plus être une contribution obligatoire légale mais devait devenir une obligation conventionnelle, créant de ce fait un désaccord au sein des organisations patronales, normalement très soudées en temps de négociation.

Précisons que pour la CFTC cette réforme est un enjeu social important, comme en témoigne notre proposition de statut du travailleur et son chèque formation, où déjà il était question d'une portabilité totale des droits de formation attachés à la personne (et non plus attachés à l'entreprise). Cette négociation s'inscrit aussi dans la logique même des négociations précédentes : en 2003 où la négociation avait fait naître le DIF et en 2008 où ce DIF est devenu partiellement portable d'une entreprise à une autre. Ce compte personnel formation est donc l'issue finale d'une longue réflexion de la CFTC<sup>1</sup>.

De facto, sa mise en synergie fait bouger les lignes du financement de la FPC mais la création du CPF revêt une grande

importance : redonner au salarié l'appétence de se former ; développer la formation dans les PME/TPE et permettre à chaque salarié d'évoluer d'au moins un niveau de qualification.

## **Où en sommes-nous aujourd'hui ?**

A l'heure où nous écrivons ces lignes (9 décembre) rien n'est finalisé du fait des tensions du collège patronal. Le MEDEF veut supprimer la contribution financière de 0,9% adossé au plan de formation pour les entreprises de 10 salariés et plus<sup>2</sup>, les tensions ne sont donc pas aplanies avant la dernière séance de négociation qui aura lieu le 12 décembre. Ce désaccord vis-à-vis du financement entre la CGPME d'un côté et le MEDEF et l'UPA de l'autre, est historique dans des négociations nationales sur la formation professionnelle.

## **Et demain ?**

Dans l'éventualité où les partenaires sociaux n'arriveraient pas à trouver un accord sur la question du financement de la formation professionnelle, le Gouvernement reprendra la main via un projet de loi dans lequel les sensibilités des organisations syndicales n'auront peut-être plus leur place. Un échec serait donc catastrophique car c'est la responsabilité même de gestion des partenaires sociaux qui serait remise en cause. En effet, si l'Etat prend la main pour légiférer, il se peut qu'il n'y ait, par la suite, plus de négociation sur cette question au niveau national.

Mes chers lecteurs, lectrices, il nous reste une journée de négociation complète dans laquelle nous ne manquerons pas d'explorer chaque piste ainsi que chaque marge de manœuvre restante afin de trouver le bon accord lors de ces négociations. En outre, nous ne manquerons pas, à la CFTC Cadres, de faire un point complet sur la formation professionnelle une fois les négociations terminées. ■

<sup>1</sup> Comme par exemple doter tout jeune au sortir de la formation initiale d'un compte d'heure de formation dont le montant serait inversement proportionnel à son niveau de qualification.

<sup>2</sup> Contribution globale de 1,6% décliné : 0,9% plan de formation ; 0,5% de professionnalisation et 0,2 de CIF.

**Article réalisé par Clémence CHUMIATCHER,  
Philippe LE FLOCH et Jean-Pierre THERRY**

# La mensualisation des allocations AGIRC/ARRCO

**Pour la CFTC Cadres**, la mensualisation de l'allocation de retraite complémentaire répond à une logique évidente : les charges sont mensuelles (comme le loyer par exemple), pourquoi le versement de vos allocations devrait suivre une périodicité différente ? Pourquoi ne pas faciliter votre vie à la retraite ? En effet, les salaires sont versés mensuellement, il n'y avait donc pas de raison - alors que la retraite complémentaire est un reflet de votre activité professionnelle - que celle-ci continue d'être versée trimestriellement.



Pour rappel, la retraite complémentaire est actuellement versée de manière trimestrielle. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, le versement de l'allocation se fera mensuellement. Cette mesure est issue de l'article 12 de l'accord du 18 mars 2011, mais il fallait du temps afin de mettre en place ce dispositif en raison des complications de gestion que cela pouvait entraîner (de même que les employeurs passeront à la mensualisation des cotisations le 1<sup>er</sup> janvier 2016 en conformité avec l'accord du 13 mars 2013).

Cette mesure concerne chaque personne qui touche une allocation de retraite complémentaire ARRCO pour les non cadres, et/ou AGIRC pour les cadres ainsi que les personnes qui bénéficient de pension de réversion ARRCO ou AGIRC. De même, pour les personnes qui perçoivent plusieurs retraites com-

plémentaires de caisses différentes, l'ensemble de ces retraites sera versé mensuellement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

En pratique, cela signifie que jusqu'à la fin de l'année 2013, le versement reste trimestriel, rien ne change. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les personnes concernées passent **automatiquement** au versement mensuel sans qu'aucune démarche ne soit nécessaire auprès des caisses de retraite. En 2014 et les années qui suivront, les allocataires toucheront leur retraite complémentaire en douze versements mensuels au lieu des quatre versements trimestriels. Précisons bien sûr que **le montant annuel des retraites complémentaires reste inchangé** pour les bénéficiaires (actuels ou futurs).

La retraite complémentaire sera versée au début du mois puisque les caisses de retraite mettront en paiement les retraites complémentaires le premier jour de chaque mois. La date du versement sur chaque compte dépendra ensuite des établissements bancaires concernés, le délai restant en général assez court. ■

**Remarques** : la mensualisation est applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier mais ne sera pas automatique pour les personnes habitant la zone « hors mensualisation » (qui pourront demander la mensualisation mais qui ne sera pas appliquée d'office). La zone de mensualisation automatique est la suivante : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France (y compris DOM Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Mayotte), Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Monaco, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse mais aussi les Collectivités d'outre mer : la Nouvelle Calédonie, la Polynésie Française, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, Wallis-et-Futuna.

Article réalisé par  
Clémence CHUMIATCHER

# Le CIES

## Présentation :

Suite à la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale qui permet son développement dans les PME par le biais de la négociation collective, quatre des cinq confédérations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT) ont créé, le 29 janvier 2002, le **Comité intersyndical de l'épargne salariale** (CIES).

Le fait que 4 confédérations soient capables d'unité sur une question telle que l'épargne salariale était inattendu. C'est en effet la première fois depuis longtemps que les organisations syndicales lancent une opération commune de cette nature.

Grâce à l'unité, à son fonctionnement au consensus et à un cahier des charges de qualité, **le CIES a rapidement acquis une crédibilité incontestable.**

Le nom et le logo du CIES sont déposés, mais le CIES fonctionne sans Président, ni secrétaire, ni locaux propres, ni budget.

Les labellisations sont évidemment gratuites, et les membres du CIES sont bénévoles.

Ils travaillent de la manière la plus équivalente possible entre eux. Ils se réunissent autant que de besoin, en général mensuellement, à tour de rôle dans les locaux des Confédérations, pour délibérer et décider toujours à l'unanimité.

**Le CIES n'est pas une « structure »,  
c'est une équipe.**

## Objectifs :

**L'épargne salariale fait partie intégrante d'une démarche intersyndicale :**

- ▶ Parce qu'il s'agit de l'argent des salariés,
- ▶ Parce qu'elle constitue désormais une dynamique de négociation.

Les Confédérations CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT sont convenues de développer en commun des solutions pratiques, au service des salariés, afin que ceux-ci maîtrisent leur épargne salariale dans des conditions optimales de sécurité et de justice. La labellisation de produits d'épargne est au service de cet objectif.

## Objectifs de la labellisation :

- ▶ **Mieux sécuriser les placements de l'argent des salariés** en partenariat avec les établissements financiers qui pratiquent une politique d'investissement socialement responsable (ISR),
- ▶ **Influencer le comportement des entreprises** en utilisant un effet de levier grâce aux sommes collectées et **faire de cette épargne une force de frappe financière au service de nos objectifs d'ISR**, en particulier en votant dans les AG d'actionnaires des entreprises.

## Le CIES labellise des produits d'épargne salariale : les critères de labellisation, en bref :

Un cahier des charges très précis détaille les critères de labellisation auxquels doivent répondre les offres d'épargne salariale pour obtenir le label du CIES. La conformité au cahier des charges vaut labellisation. Les critères sont les suivants :

- ▶ Qualité/prix des Fonds Communs de Placement d'Épargne Salariale :
  - modération des frais de gestion,
  - sécurisation avec arbitrages généralement entre trois
  - classes d'actifs différentes,
  - qualité du service aux salariés.
- ▶ Gestion socialement responsable des Fonds Communs de Placement d'Épargne Salariale :
  - conception du processus ISR de sélection des valeurs présentes dans les portefeuilles,
  - qualité des procédures et des analyses,
  - moyens et effectifs mis en place.
- ▶ Gouvernance des Fonds Communs de Placement d'Épargne Salariale :
  - majorité (2/3) de salariés dans les Conseils de Surveillance des Fonds,
  - exercice des droits de vote en AG pour les actions détenus en portefeuille,
  - droit d'audit de la gestion des Fonds Communs de Placement d'Épargne Salariale pour le CIES.

Quinze produits ont ainsi été labellisés au 30 juin 2011. A ce jour le CIES n'a pas labellisé – ni dé-labellisé d'autres fonds. Le CIES assure ensuite un suivi actif auprès des gestionnaires concernés (comités de suivi – au moins deux fois par an, auditions périodiques, échanges informels et audits), et émet des préconisations et des recommandations notamment pour les votes en Assemblée Générale pour les actions détenues en portefeuille. Des courriers de rappels ou même d'avertissement peuvent être adressés au Fonds si cela s'avère nécessaire.

Le CIES réalise et publie des bilans d'étapes périodiques de ses activités : 2004 et 2007. Le plus récent bilan d'étape 2010 confirme la solidité de sa démarche. Cf. le site Internet : [www.ci-es.org](http://www.ci-es.org)

### Treize gammes interentreprises, deux gammes dédiées

#### *Gamme Interentreprises :*

- Amundi Label de [Amundi](#) : Décliné en 3 mini gammes : Crédit Agricole ISR, LCL ISR et SG ISR.
- AXA Génération de [AXA - Investment Managers](#)
- BTP Epargne de [Pro BTP Groupe](#)
- Groupama Epargne Responsable de [Groupama](#)
- Expansor d'[Interexpansion](#) (Groupe HUMANIS)
- HSBC EE socialement responsable du groupe [HSBC](#)
- Fongépar Plus de [Fongépar](#) (groupe CNP)
- Impact-ISR de [Natixis-Interépargne](#) (groupe BPCE)
- AG2R La Mondiale ES label de [AG2R La Mondiale](#)
- MACIF Epargne Salariale de la [MACIF](#)
- Philéis de [BNP Paribas E & RE](#)
- Social Active du [Crédit Mutuel - CIC](#)
- Soréa ISR de [Fédéris](#) (groupe Malakoff/Médéric)

#### *Gamme dédiés :*

- Une gamme pour les salariés du groupe CM-CIC, (clone de la gamme interentreprises)
- Une gamme pour les salariés de Véolia

### Le CIES a plus de dix ans d'existence

Le CIES a fêté son dixième anniversaire par une conférence au Conseil Economique Social et Environnemental (CESE), le 27 janvier 2012.

Son bilan est impressionnant : au 1<sup>er</sup> janvier 2013, l'en-cours des gammes labellisées s'élève à 10 milliards d'euros (soit

20 % de l'épargne salariale diversifiée). Ce sont 30 % des salariés (50 % des entreprises) en France qui bénéficient pour leur PEE / Perco, d'une gamme de fonds labellisée par le CIES.

### Le CIES fait avancer l'ISR et les régulations

Le développement de l'Investissement Socialement Responsable (ISR) est l'un des objectifs du CIES. Le CIES est membre du FIR (Forum pour l'Investissement Responsable), et a organisé en 2006 un colloque sur l'ISR.

Le CIES veille au respect de l'esprit de la législation (frais de gestion), et à la déontologie des opérateurs (commissions aux consultants par exemple). Le CIES préconise un activisme raisonné et émet des recommandations en matière de vote en AG des actionnaires.

Le CIES participe régulièrement aux consultations officielles et apporte sa contribution aux débats et aux réflexions nationales et européennes sur la réglementation, par exemple :

- Observations du 20 septembre 2011, sur les informations ESG (Environnement, Social, Gouvernance),
- Réponse au livre vert européen de juillet 2011,
- Réponse à la consultation sur la rémunération des dirigeants de septembre 2012.

L'épargne salariale comme l'épargne sous gestion « ISR » (Investissement Socialement Responsable) ont une croissance rapide en France (cf. les publications de l'Association Française de Gestion – AFG). Les fonds labellisés par le CIES contribuent à cette croissance.

**« Développer en commun des solutions pratiques au service des salariés, afin que ceux-ci maîtrisent leur épargne salariale dans des conditions optimales de sécurité et de justice ». ■**

Vos correspondants CFTC sur ce dossier :  
Geoffroy de Vienne et Hervé Vanleyseele



Article réalisé par G. De VIENNE

## *L'Europe et le poids des mots*

Ça se passe à Bruxelles fin novembre 2013 au Congrès d'Eurocadres qui fête ses 20 ans. En 1993 l'UGICA y était. Eurocadres est en quelque sorte à la CES (Confédération Européenne des Syndicats) ce que Cadres-CFTC est à la CFTC. Claire Etineau est l'actuelle Présidente du Comité de liaison « France » d'Eurocadres, et j'avais été le Président-fondateur de ce comité de liaison. Claire est aussi membre du Comité Exécutif d'Eurocadres. Bref la CFTC Cadres joue bien son rôle. Claire en fera le compte rendu, je m'en tiens à une anecdote.

Comme dans tout congrès, il y a des motions de résolution. La principale résolution porte évidemment sur l'avenir de l'Europe. Eurocadres comme la CFTC est historiquement pro-européen., même si l'un et l'autre veulent corriger les dysfonctionnements de l'Union Européenne. Mais dès le titre, la résolution d'Eurocadres n'insiste que sur la nécessité de l'intégration européenne. Quelle intégration ? Même le texte de la résolution reste peu explicite.

Le Comité de liaison « France » d'Eurocadres demande à ce que le titre parle plutôt de progrès social. La Secrétaire Générale de la CES qui s'est adressée au Congrès avait surtout parlé du rejet syndical européen des politiques d'austérité. D'autres mettent en exergue l'importance du modèle social européen.

Dans l'hémicycle du Congrès, les syndicalistes Européens peuvent se faire plaisir. Mais la bonne question est : « Comment tous ces mots vont-ils être perçus en dehors du Congrès, c'est-à-dire par les cadres, par les Gouvernements Nationaux, par la Commission et le Parlement européens et par nos partenaires sociaux, surtout à la veille des élections européennes ? ». C'est la question que je pose alors en séance.

1<sup>er</sup> choix des mots, celui de la résolution : « l'intégration ». Dans toutes les langues européennes, c'est un mot fort.

Plus d'Europe oui, mais intégration ? Le mot sonne mal à l'oreille des citoyens Européens qui n'ont pas en ce moment une excellente image de l'Europe. « Intégration » est un épouvantail électoral.

2<sup>e</sup> choix des mots, celui du rejet de l' « austérité » D'accord, mais dans le titre d'une résolution, le mot est contre performant. En effet les fortes tendances populistes et extrémistes sont aussi contre l'austérité : faut-il hurler avec n'importe quel loup ? Est-ce syndicalement acceptable ?

3<sup>e</sup> choix : insister sur la valeur du « Modèle Social Européen » que le monde nous envie sur tous les continents. C'est bien sauf qu'il n'y a pas qu'un seul modèle social européen, le nôtre, celui qu'on appelle le modèle rhénan. Il y a le modèle anglo-saxon, le modèle social nordique, le modèle polonais, le modèle hongrois (qui parfois donne des frissons).

Reste le 4<sup>e</sup> choix : « le progrès social ». Il correspond à l'attente du monde du travail en quête de plus d'Europe sociale en particulier contre le chômage. Le progrès social correspond à la Responsabilité Sociale du Management qu'Eurocadres a raison de mettre en avant.

Résultat des courses : l'intégration européenne reste la priorité du titre de la résolution et pour faire plaisir aux Français le texte renforce un paragraphe sur le progrès social.

Je me demande si des syndicalistes ne sont pas à Bruxelles un peu trop déconnectés de la base et de la conjoncture politique, économique et sociale. ■



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



# Etude APEC 2013 : les candidatures sur offre

## Augmentation générale du nombre de candidatures par offre :

Cette étude fournit par l'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres) a pour but de mettre en lumière l'importance du nombre de candidatures par rapport au nombre d'offres d'emploi proposées.

En 2012, le nombre moyen de candidatures par offre d'emploi a continué d'augmenter pour retrouver le niveau atteint au 2<sup>e</sup> trimestre 2010. En effet, au 4<sup>e</sup> trimestre de l'année 2012, le nombre de candidatures était de 45 par offre d'emploi (offres confiées à l'APEC). Cette progression du nombre moyen par offre s'est faite continuellement tout au long de l'année 2012. Cependant, le nombre moyen par offre demeure inférieur à celui enregistré au cœur de la période de crise qui nous avait touchés en 2008-2009 (figure 1).

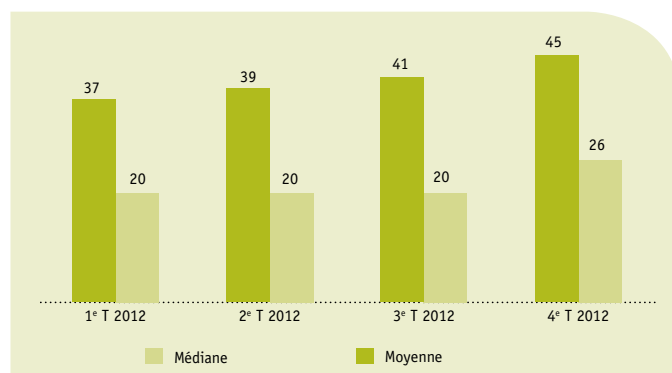
– Figure 1 –  
Évolution du nombre moyen de candidatures par offre



Cette augmentation relative s'explique notamment par la détérioration du marché du travail. Même si le nombre d'offres d'emploi ne va pas en diminuant entre 2011 et 2012, sa progression reste néanmoins ralentie. Le volume d'offres confiées à l'APEC a augmenté de 58% entre 2010 et 2011 pour seulement 13% d'augmentation entre 2011 et 2012. Cependant si on prend en compte la médiane au lieu de la moyenne, les chiffres restent stables sur les trois premiers trimestres (20 candidatures par offre), avec la moitié des offres qui reçoivent moins de 20 candidatures

et les autres qui en reçoivent plus de 20 (figure 2). En revanche, ce nombre a significativement augmenté au 4<sup>e</sup> trimestre pour atteindre le chiffre de 26 candidatures par offre.

– Figure 2 –  
Candidatures par offre en 2012



Source: Apec 2013.

## Les offres destinées aux jeunes diplômés sont plus attractives :

Quel que soit le trimestre pris en compte de l'année 2012, les offres destinées aux jeunes diplômés ont attiré plus de candidatures que celles ouvertes à d'autres profils notamment les cadres confirmés. Cette tendance reste inchangée depuis 2008 et s'explique par le fait que les jeunes diplômés ont largement recours aux offres d'emploi pour rechercher et trouver un emploi. Ainsi 37% des jeunes diplômés de la promotion 2012 ont utilisé ce canal de recrutement pour trouver leur emploi actuel, l'approche directe n'étant utilisée que dans 24% des cas. Par ailleurs, on peut supposer que les offres destinées aux jeunes diplômés comportent un moindre niveau d'exigence et que de facto, elles attirent plus de candidats même des jeunes cadres qui se reporteraient sur ces offres pour multiplier leur chance de recrutement, dans un contexte où la conjoncture économique n'est pas très favorable. Il faut cependant noter que ces offres d'emploi ne couvrent que 5% de l'ensemble des offres publiées par l'APEC, ce qui renforce de ce fait leur attractivité.

Malgré une tendance de fond qui permet de conclure à une attractivité accrue des offres dédiées aux jeunes diplômés, des évolutions sont notables sur le court terme. En effet, au 4<sup>e</sup> trimestre 2012, une offre destinée à un jeune diplômé recevait en moyenne 54 candidatures (contre 62 un an plus tôt), tandis qu'une offre pour un cadre confirmé en généralit 46 (contre 40 un an plus tôt). Le nombre moyen de candidatures a donc baissé chez les jeunes (-12% en un an) tandis qu'il a augmenté chez les cadres confirmés (+ 16% en un an) (tableau 2).

– Tableau 2 –  
Nombre moyen de candidatures par offre selon les niveaux d'expérience

	Offres du 1 <sup>er</sup> T 2012	Offres du 2 <sup>e</sup> T 2012	Offres du 3 <sup>e</sup> T 2012	Offres du 4 <sup>e</sup> T 2012
Offres destinées aux jeunes diplômés	48	50	47	54
Offres ouvertes à tous profils	34	38	35	40
Offres destinées aux cadres confirmés	37	38	43	46
<b>Ensemble</b>	<b>37</b>	<b>39</b>	<b>41</b>	<b>45</b>

Source: Apec 2013.

Les offres destinées aux jeunes diplômés ne sont pas les seules à enregistrer une hausse du nombre moyen de candidatures en 2012. Les offres ouvertes à tous les profils connaissent également une augmentation du nombre de candidatures. Celles-ci sont passées de 34 au 1<sup>er</sup> trimestre 2012 à 40 au 4<sup>e</sup> trimestre 2012. Quant aux offres destinées aux cadres confirmés, elles ont reçu en moyenne 46 candidatures au 4<sup>e</sup> trimestre 2012 contre 37 au 1<sup>er</sup> trimestre 2012.

### Le nombre des candidatures a progressé dans tous les secteurs d'activité :

L'accroissement du nombre de candidatures sur l'ensemble de l'année 2012 concerne la majorité des fonctions et des secteurs d'activité, dans des proportions inégales. Il semble plus important dans le secteur communication-crétion (+ 36 candidatures par offre entre le 1<sup>er</sup> et le 4<sup>e</sup> trimestre 2012) et dans celui de la direction d'entreprise (+ 32). L'augmentation du nombre de candidatures par poste sur l'année 2012 paraît, en revanche, plus modérée dans les fonctions informatiques (+14 et atteignant un niveau de 30, rarement atteint, au dernier trimestre 2012), commercial-marketing (+10), ressources humaines (+8) et études recherche et développement (+7) (tableau 3).

– Tableau 3 –  
Nombre moyen de candidatures par offre par fonction

	Offres du 1 <sup>er</sup> T 2012	Offres du 2 <sup>e</sup> T 2012	Offres du 3 <sup>e</sup> T 2012	Offres du 4 <sup>e</sup> T 2012	
Production industrielle – travaux et chantier	32	32	33	30	↓
Santé, social, culture	39	36	39	32	↑
Informatique	19	19	26	33	↑
Études, recherche et développement	27	34	27	34	↑
Services techniques	36	35	43	44	↑
Gestion, finance, administration	59	57	60	53	↓
Commercial, marketing	48	48	51	58	↑
Direction d'entreprise	45	68	71	77	↑
Ressources humaines	69	86	74	77	↑
Communication, création	71	104	97	107	↑

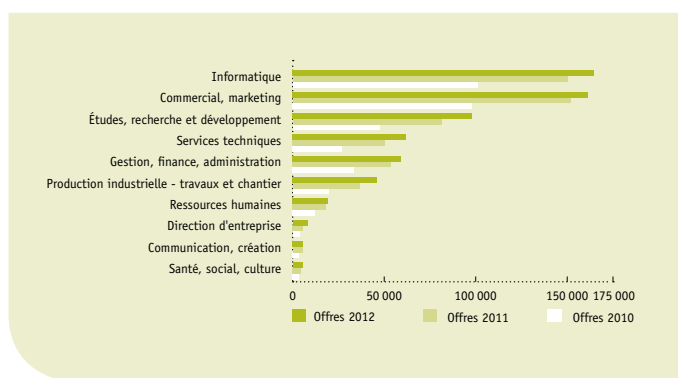
Source: Apec 2013.

Pour autant, si l'on s'intéresse non plus au volume de candidatures générées en plus dans chacune de ces fonctions, mais à l'augmentation du nombre de candidatures en proportion dans chacune de ces familles de métiers, c'est bien dans l'informatique que la hausse est la plus forte : +77% de candidatures en un an (contre par exemple 50% dans la communication-crétion).

Seules les offres d'emploi parues dans les fonctions santé-social-culture, gestion-finance-administration, production industrielle-travaux et chantiers ont généré au 4<sup>e</sup> trimestre 2012 moins de candidatures qu'au 1<sup>er</sup> trimestre. Généralement peu affectée par la conjoncture, la fonction santé-social-culture a ainsi vu son nombre moyen de candidatures reculer de 7 points au cours de l'année 2012. Dans la fonction finance-gestion-administration, le nombre moyen de candidatures a de son côté enregistré une baisse de 6 points en 2012 (passant de 59 au 1<sup>er</sup> trimestre à 53 au 4<sup>e</sup> trimestre 2012). Le recul dans cette fonction est d'autant plus manifeste lorsqu'on le compare au nombre moyen de candidatures enregistré deux ans plus tôt : au 4<sup>e</sup> trimestre 2010, une offre d'emploi cadre passée dans la fonction production industrielle-travaux et chantier a connu une baisse du nombre moyen de candidatures par offre plus légère (-3 points seulement entre le 1<sup>er</sup> trimestre et le 4<sup>e</sup> de 2012). De toutes les fonctions, cette dernière reste d'ailleurs celle où le volume de candidatures par offre reste le plus bas. Au 4<sup>e</sup> trimestre 2012, une offre pu-

blée dans cette fonction pour un poste cadre général en moyenne 30 candidatures. Inversement, la fonction communication-crétion demeure de loin celle qui attire le plus de candidatures, puisqu'elle est la seule à dépasser le seuil symbolique des 100 candidatures par offre au 4<sup>e</sup> trimestre 2012 (volumétrie déjà dépassée par deux fois en 2011). Bénéficiant d'une forte attractivité (surtout auprès des jeunes cadres et des jeunes diplômés), cette fonction se caractérise aussi par le fait qu'elle compte parmi celles qui donne le moins souvent lieu à la publication d'offres : moins de 6000 offres confiées à l'APEC en 2012, contre presque 30 fois plus, par exemple, dans la fonction informatique. Dans ce domaine, la profusion d'offres est effectivement importante (près de 165 000) comparé aux autres fonctions (hors commercial-marketing), ce qui s'explique en partie par la pratique propre aux entreprises de service du numérique (Ex SSII) en matière de recrutement. En effet, ces entreprises, principalement pourvoyeuses d'offres à destination des informaticiens, ont souvent recours à la démultiplication des offres (c'est-à-dire multiplier le nombre des éditions d'offres pour un même poste), principalement afin de se constituer des viviers de candidats (figure 3).

– Figure 3 –  
Volumétrie des offres par fonction

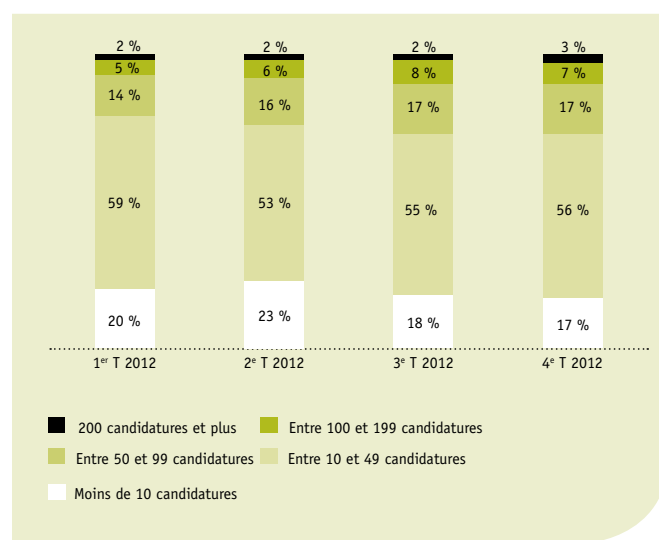


### Les offres peu attractives en baisse, celles très attractives en hausse :

En 2012, la proportion des offres générant moins de 10 candidatures est passée de 20% au 1<sup>er</sup> trimestre de l'année 2012 à 17% au 4<sup>e</sup> trimestre. Parallèlement, la proportion d'offres générant plus de 100 candidatures a augmenté, passant de 7% en début d'année à 10% en fin d'année

2012. Cette évolution est en cohérence avec le fait que les offres attirent proportionnellement plus de candidatures au 4<sup>e</sup> trimestre qu'au premier (figure 4).

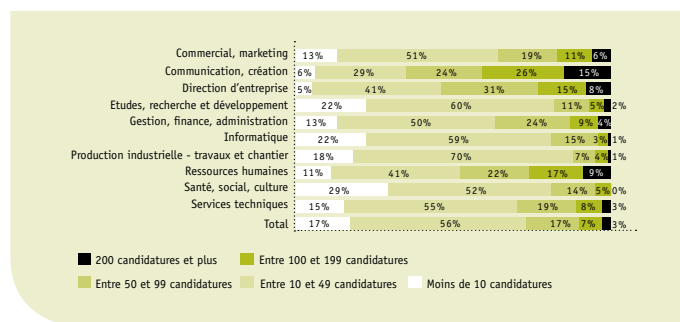
– Figure 4 –  
Répartition du nombre de candidatures reçue par offre selon les trimestres



Source: Apec 2013.

Si 17% des offres d'emploi confiées à l'APEC au 4<sup>e</sup> trimestre 2012 ont donné lieu à moins de 10 candidatures, dans certaines fonctions, la proportion est plus importante. C'est le cas de la fonction santé-social-culture qui draine traditionnellement un volume d'offres assez marginal, où 29% des offres ont débouché sur moins de 10 candidatures. Ces offres concernent essentiellement des postes dans le domaine médical (médecin, pharmacien et infirmier). Inversement, alors que 3% des offres globales confiées à l'APEC au 4<sup>e</sup> trimestre 2012 ont suscité plus de 200 candidatures, dans la fonction ressources humaines, cette proportion est nettement plus élevée puisqu'elle atteint 9% (figure 5).

– Figure 5 –  
Attractivité des offres par fonction en 2012



Source: Apec 2013.

## L'informatique au premier rang des fonctions générant peu de candidatures :

Plus de deux tiers des offres qui ont attiré moins de dix candidats émanent de trois fonctions : informatique, études-recherches et développement (ERD) et commercial marketing. Au 4<sup>e</sup> trimestre 2012, elles représentent respectivement 34%, 20% et 17% des offres ayant attiré le moins de candidats (figure 6). Comme nous l'avons déjà dit, il y a pourtant une surreprésentation des offres de la fonction informatique (34% de ces offres contre 26% dans l'ensemble des offres) et dans une moindre mesure, des offres de la fonction ERD (20% contre 16% de l'ensemble).

Dans le domaine informatique, les postulants mobilisent souvent leurs réseaux de relations personnelles et professionnelles pour s'informer des opportunités d'emploi et sont aussi beaucoup convoités par le biais des CVthèques qui jouent un grand rôle en ce qui concerne leur recrutement.

Pour justifier la faible attractivité des offres qu'ils émettent, les recruteurs évoquent aussi certaines spécificités dans cette fonction du métier et des décalages entre la formation reçue et la réalité du métier proposé par l'entreprise. Les employeurs évoquent ce qui peut être perçu comme des contraintes côté candidat (mobilité géographique importante, déplacement fréquent chez le client). Le déséquilibre entre l'offre et la demande est aussi mentionné comme une source de difficulté en matière de recrutement côté entreprises, tout comme l'exigence des candidats. Fortement sollicités alors même qu'ils sont encore en poste, les informaticiens peuvent se montrer assez sélectifs sur le choix des offres pouvant retenir leur attention : salaire, nature du contrat etc...

## La fonction la plus attractive en volume : les métiers liés à la fonction commercial-marketing

Cette fonction se distingue parmi l'ensemble des offres qui ont attiré plus de 200 candidatures. Au 4<sup>e</sup> trimestre 2012, elle représentait 41% des offres qui ont attiré le plus de candidats contre 26% de l'ensemble des offres diffusées par l'APEC en 2012. Loin derrière mais tout de même en deuxième position, se trouve la fonction gestion-finances-administration (13%). A elles deux, les offres publiées de ces fonctions représentent plus de la moitié des offres attirant plus de 200 candidats. Ces offres s'adressent généralement davantage aux cadres confirmés qu'aux jeunes diplômés et concernent des postes à responsabilité ou des postes ayant une dimension internationale forte.

**En conclusion pour la CFTC Cadres**, cette étude est très inquiétante et reflète le mauvais état du marché du travail en France. En effet, c'est mathématique, plus il y a de candidats moins il y a d'opportunités de trouver un poste et de chance d'être retenu du point de vu d'un salarié. Et effectivement comment ne pas être découragé en apprenant que l'on est en concurrence avec 200 personnes ?

De plus, ces mauvais chiffres sont en corrélation avec les chiffres de l'emploi en général (augmentation du chômage à 10,5% de la population active) ce qui nous pousse à nous interroger de manière plus générale sur la politique de l'emploi en France. **La CFTC Cadres restera vigilante sur ces chiffres et sur les mesures prises par le Gouvernement en matière d'emploi des cadres.** ■



Article réalisé par  
**Clémence CHUMIATCHER**

CADRES-CFTC

N° 135 – Trimestrieldécembre 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 : N. Boisson Zyskind  
(Sextant), C. Chumiatcher, G. De Vienne,  
B. Ibal, P. Lamblin (APEC), P. Le Floch,  
P. Le Roue, M. Minhoto, B. Poisson,  
P. Poizat, G. Pouzin et JP. Therry,  
Cabinet Ethix

Crédit photos :

Delucq, CFTC Cadres et G. Pouzin

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.





## *Nouveau droit des Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), principaux changements*

**La loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi a modifié en profondeur le droit des licenciements économiques collectifs. Le levier du temps n'est plus mobilisable pour obtenir des améliorations des projets de plan de sauvegarde de l'emploi. Mais de nouveaux droits sont à la disposition des représentants du personnel, pour peu qu'ils sachent les mobiliser à temps. Cette réforme, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet dernier, encadre tous les projets de restructuration avec réduction d'effectif, y compris ceux qui ne prévoient que des départs volontaires.**

Le premier changement majeur concerne la façon dont sont élaborés les projets de PSE (*lire encadré « Le PSE qu'est-ce que c'est exactement ? »*) et les projets de licenciements ou départs volontaires ; ainsi que les modalités d'association des institutions représentatives du personnel à cette élaboration.

### **Deux voies d'élaboration du PSE, dont la négociation d'un accord majoritaire**

Désormais l'employeur peut négocier le contenu de ses projets avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (*lire encadré « Que peut-on négocier ? »*).

Pour être valide, l'accord éventuel doit être signé par une ou des organisation(s) syndicale(s) ayant obtenu au moins la moitié des suffrages, exprimés en faveur des syndicats qui ont été reconnus représentatifs (10 % des voix) à l'issue des précédentes élections au comité d'entreprise.

Les négociateurs syndicaux ont la possibilité de se faire accompagner par l'expert du Comité d'entreprise. Cette prestation étant financée par l'employeur.

Quand un accord est conclu, le comité d'entreprise (CE) est consulté sur ce projet mais ne peut pas en faire modifier le contenu. Si l'accord ne règle pas tous les points, le CE est consulté sur ceux non négociés et peut demander leur amélioration.

### **L'employeur peut toujours élaborer seul son projet**

L'employeur peut également choisir, comme avant, d'élaborer lui-même ses projets : on parle alors de document unilatéral.

Dans ce cas, les projets doivent respecter à la lettre les différentes règles encadrant les licenciements économiques.

L'employeur doit alors consulter le CE sur l'intégralité de ses projets, qui peut demander des améliorations desdits projets.

### **Une consultation encadrée de délais non prorogables. Pour autant, les représentants élus du personnel ne peuvent plus, comme c'était le cas auparavant, utiliser le levier du temps en retenant leur avis.**

En effet, la consultation est désormais encadrée de délais qui ne peuvent pas être prolongés : 2, 3 ou 4 mois selon le nombre de licenciements envisagés (< 100, 100 à 250, > 250). Au terme de ces délais, si le comité ne rend pas d'avis, l'avis est considéré comme négatif et la consultation est close.

### **Un renforcement du rôle de l'administration depuis l'élaboration des PSE jusqu'à l'autorisation de leur mise en œuvre**

**Autre changement notable, le renforcement conséquent du rôle de l'administration du travail :** la DIRECCTE (Directeur de la DIRECCTE) voit ses pouvoirs renforcés.

Pendant la phase d'élaboration du PSE, la DIRECCTE (ou le collaborateur qu'il a désigné) peut faire à l'employeur toutes les observations et suggestions qu'il juge opportunes. Lequel employeur doit y répondre de façon motivée, les échanges étant transmis aux représentants du personnel qui peuvent également demander à la DIRECCTE d'enjoindre à leur direction de leur fournir des informations nécessaires.

A l'issue de la consultation, l'employeur envoie une demande d'autorisation de son projet à la DIRECCTE. Ce dernier a 14 jours pour se prononcer si un accord a été conclu et 21 jours si le projet est un document unilatéral. Dans les deux cas, le silence de la DIRECCTE vaut accord.

A noter qu'une des conséquences de cette compétence élargie de l'Administration est que les élus ne peuvent plus demander en référé la suspension de la procédure de consultation.

D'une part, les contestations judiciaires ne peuvent plus être formées qu'une fois rendue la décision de la DIRECCTE. D'autre part ce sont désormais les tribunaux administratifs qui sont compétents pour juger des contentieux relatifs au contenu du PSE et à son élaboration.

Pour autant, **la nouvelle loi ne laisse pas les représentants du personnel désarmés. Elle a créé des outils qu'ils peuvent utiliser pour obtenir des garanties et des améliorations des projets de la direction, outils dont ils auraient tort de se priver. En voici quelques-uns :**

***En cas de négociation, utiliser l'intérêt qu'a l'employeur à obtenir un accord majoritaire***

L'employeur a tout intérêt à négocier et à obtenir un accord majoritaire. D'une part, l'accord rend possible l'adaptation de certaines des dispositions du droit des licenciements collectifs (*Lire encadré « Que peut-on négocier ? »*). D'autre part, la DIRECCTE exerce un contrôle nettement moins approfondi sur l'accord, que sur le document unilatéral. Sans oublier que le délai d'attente est moins long en cas d'accord.

Nous conseillons aux négociateurs salariés de rappeler à leur employeur son intérêt à obtenir un accord, puis de se montrer exigeants : l'employeur doit comprendre qu'il n'obtiendra un accord majoritaire qu'après de réelles et importantes concessions. Cela nécessite pour les négociateurs salariés d'avoir pensé, discuté et hiérarchisé leurs objectifs de négociations.

***Dans tous les cas, travailler avec la DIRECCTE dès le début de la phase d'élaboration***

Dans la mesure où la DIRECCTE - au final - autorise ou non la mise en œuvre des licenciements et du PSE, nous conseillons aux représentants du personnel de prendre contact avec elle au plus vite. Une bonne communication vers la DIRECCTE, argumentée et centrée sur l'essentiel, fera comprendre à l'employeur qu'il court le risque de voir son projet refusé par l'Administration, s'il n'améliore pas son projet dans le sens demandé par les représentants du personnel.

***Le Comité en soutien aux Organisations Syndicales, par le mandatement de l'expert***

Le Comité a lui aussi un grand rôle à jouer, en mandatant son expert pour accompagner les organisations syndicales. Au gré

des réunions de négociations, l'expert délivre méthodes et conseils aux négociateurs salariés. Au besoin, il soutient les arguments des négociateurs par ses analyses (motif économique, alternatives, organisation cible, périmètre et volumétrie du plan, conformité, équité et efficacité des mesures du PSE, devenir de ceux qui restent, etc.). ■

**Nathalie Boisson Zyskind**

Sextant Expertise

[www.sextant-expertise.fr](http://www.sextant-expertise.fr)

### **Le PSE qu'est-ce que c'est exactement ?**

Il s'agit d'un ensemble de mesures, financées par l'employeur, visant d'abord à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre - par exemples les départs volontaires - ; ensuite à accompagner le reclassement des salariés que « *l'on n'aura pas pu éviter de licencier* » : cabinet de reclassement, formations financées, etc.

Pour être conforme le PSE doit donc être architecturé en vue du maintien et du retour à l'emploi. Cette exigence suppose que les mesures soient réellement effectives et ne se cantonnent pas à des minima légaux. Le PSE doit impérativement comporter un plan de reclassements internes.

Par ailleurs, le PSE doit respecter l'égalité de traitement entre les salariés impactés.

Enfin, le PSE doit être proportionné aux moyens de l'entreprise, de l'UES (Unité Economique et Sociale) ou du groupe.

### **Que peut-on négocier ?**

La loi prévoit que la négociation doit obligatoirement porter sur le contenu du PSE (les mesures d'accompagnement), mais également de façon facultative sur :

- Les modalités de consultation du comité d'entreprise,
- Les modalités de mise en œuvre des licenciements,
- La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre,
- Le calendrier des licenciements et catégories professionnelles,
- Le nombre de suppressions de postes,
- Les modalités de mise en œuvre des mesures d'adaptation et de reclassements.

En revanche, certains points ne peuvent pas être négociés sauf à les améliorer, notamment l'obligation de reclassement avant de licencier et les informations à fournir au comité d'entreprise.

<sup>1</sup>DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

# A L'AIDE OU LE RAPPORT W

## Emmanuelle Heidsieck

Rares sont les romans qui mettent en scène le monde du travail, son univers, ses manières, ses dérives, ses incidences sur la vie des femmes et des hommes qui lui consacrent une part de plus en plus importante de leur vie, les relations personnelles qui s'y développent, le lien qui nous unit à notre activité professionnelle... Encore plus rares sont les fictions sur le travail qui allient originalité du sujet, pertinence de l'analyse sociale et qualité littéraire. Emmanuelle Heidsieck, dans chacun de ses livres, accomplit cette prouesse. L'auteure, journaliste spécialisée dans l'information sociale, vient de publier *A l'aide ou le rapport W*, un roman d'anticipation qui propulse le lecteur en août 2015. Dans les bureaux du ministère de l'Intérieur, deux hauts fonctionnaires que tout oppose – l'âge, la formation, le corps d'origine, l'approche du métier, les motivations – sont chargés de rédiger un rapport préalable à l'élaboration d'une loi délimitant « les délits d'aide, de dons et de services ». En clair, dans une société – la nôtre dans un futur proche – où tout s'achète et tout se vend, les aides aux devoirs des petits-enfants, les services rendus à un parent convalescent, les conseils à un ami en détresse seront bannis sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'à la prison... à moins qu'ils soient payants et de les exercer dans un cadre professionnel. L'objectif de cette loi sera de faciliter la création d'emplois en permettant à un maximum de personnes de s'installer à leur compte, en facilitant l'écllosion et l'expansion des travailleurs indépendants : coaches, conseillers et autres thérapeutes. Une évolution qui n'est pas sans poser problème : « *Les amis étaient devenus des experts qui évitaient d'aborder avec vous gratuitement ce qu'ils pouvaient monnayer dans leur cabinet. Le lobbying de ce secteur de "l'écoute de l'autre" avait été d'une grande efficacité. Les médias relayaient leur parole et la thérapie s'était démocratisée. Si, par mégarde, on se laissait aller à se confier, un chagrin, une peine, on savait qu'assez vite, on entendrait : "Tu devrais peut-être voir un psy." Alors qu'on voulait juste discuter, en prenant un thé. Donc on ne parlait plus de soi. On s'était adapté. Comme tout le monde, on se concentrait sur son bien-être, son équilibre personnel, il devenait naturel de faire appel à des guérisseurs à la moindre contrariété. Des guérisseurs qui, eux-mêmes, par-*

*fois avaient des vies privées en lambeaux, des clientèles volatiles et allaient voir d'autres guérisseurs* ». Tel pourrait être le monde demain, un monde où l'individualisation et la marchandisation des rapports humains deviendraient la référence. Un autre mérite de *A l'aide ou le rapport W* réside dans la relation



qu'entretiennent les deux protagonistes. L'un est arriviste, méprisant et foncièrement méchant ; l'autre est sensible, docile et humain. Pour le premier, le travail est un tremplin ; pour le second il est devenu un boulet.

Avec *A l'aide ou le rapport W*, Emmanuelle Heidsieck confirme la dimension « prophétique » de ses romans précédents. Dans *Il risque de pleuvoir*, publié en 2008, elle décortiquait la stratégie élaborée par les assureurs privés pour mettre la main sur le « pactole » de la Sécurité Sociale et de livrer la protection sociale aux lois du marché. Cinq ans après, force est de constater que cette stratégie commence à se révéler payante pour ses promoteurs. Dans *Notre aimable clientèle*, paru en 2005, elle décrivait les états d'âme d'un agent de l'ANPE déchiré entre le désir de bien faire son travail, au service des usagers, et sa direction qui lui fixe comme objectif de radier un maximum de demandeurs d'emploi afin de faire baisser les chiffres du chômage. Là encore, l'actualité montre qu'elle avait vu juste : les conditions de travail des salariés du nouvel opérateur n'ont cessé de se dégrader depuis au détriment de la qualité des services rendus aux demandeurs d'emploi.

Le regard qu'Emmanuelle Heidsieck porte sur notre société et son devenir n'incite guère à l'optimisme. Reste une alternative, suggérée à la fin du roman : fuir ce monde en décomposition qui soumet l'homme au bon vouloir des puissants et au pouvoir de la finance, et refonder les relations humaines sur de nouvelles bases. ■

**Article réalisé par Patrice Le Roué**



Branches  
professionnelles,  
nouveaux  
territoires  
de santé!

## SANTÉ - ÉPARGNE - PRÉVOYANCE - RETRAITE

Dans le cadre de l'ANI (accord national interprofessionnel) du 11 janvier 2013, Malakoff Médéric vous accompagne pour mettre en place un régime de frais de santé sur mesure (diagnostic, prévention et accompagnement) afin de concilier, dans votre branche professionnelle, performance de l'entreprise et bien-être des salariés.

Votre contact :  
**Martial VIDET** au 01 56 03 30 10 - [contact-branches@malakoffmederic.com](mailto:contact-branches@malakoffmederic.com)



**malakoff médéric**

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR