

la CFTC Cadres  
défend la liberté d'expression

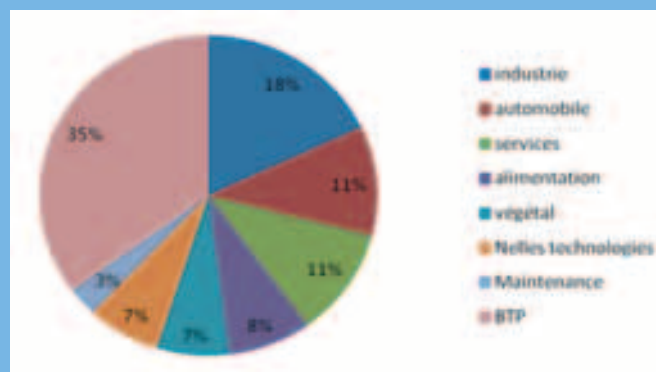


# OLYMPIADES DES METIERS 2015

La CFTC Cadres s'est rendue aux finales nationales des 43<sup>e</sup> Olympiades des métiers, qui se sont déroulées à Strasbourg.



823 compétiteurs de moins de 23 ans représentaient 49 métiers dans différents secteurs d'activité :



Le jury a retenu 45 filles et garçons pour représenter la France pour les épreuves internationales qui auront lieu à Sao Paulo (Brésil) du 10 au 16 août 2015. Ils défendront le savoir-faire français dans 39 métiers différents.



La CFTC Cadres tiens à féliciter tous ces jeunes, ainsi que leurs formateurs qui les ont amenés à cette excellence. Nous espérons qu'ils feront aussi bien que leurs aînés (voir mieux) qui avaient rapporté en 2013 16 médailles dont deux en or.

La France vient d'ailleurs de déposer sa candidature pour l'organisation de l'édition 2019. La CFTC et nous aussi CFTC Cadres étions présents au Ministère pour la signature de la candidature de Paris.



**Patrick POIZAT**  
Président



**Jean-Pierre THERRY**  
Secrétaire Général

« **Il ne faut laisser aucun salarié au bord de la route** ». Plus que des mots, ces paroles prononcées par le Président Philippe Louis dans le dernier édit de « La vie à défendre », sont un leitmotiv pour nous en tant que syndicalistes. C'est pourquoi la CFTC Cadres s'entend à appliquer cet adage depuis sa création : c'est notre raison d'être en tant qu'union défenderesse des salariés.

Cet adage s'applique à travers les négociations où nous sommes parties prenantes comme c'est le cas pour le portage salarial, mais aussi comme accompagnatrice actuellement des négociations sur les retraites complémentaires Agirc-Arrco. Il s'applique également tout au long de nos revues, dans lesquelles nous souhaitons être toujours plus exhaustif pour vous aider à comprendre vos droits et ce, dans tous les secteurs d'activité.

Mais la CFTC Cadres veut aller encore plus loin : non seulement il ne faut laisser aucun salarié au bord de la route mais il ne faut même y laisser aucun citoyen. Les tristes actualités meurtrières de ces derniers mois nous ont montrés le pire mais également le meilleur de l'Homme, qui n'accepte pas et ne baisse jamais les bras devant la terreur. C'est pourquoi, dans ce numéro nous avons mis en lumière la liberté d'expression et ses implications concrètes

dans la démocratie. Plus que des mots, plus qu'un concept dénaturé de son sens premier, la liberté d'expression doit restée une condition sine qua non au bien vivre en France.

Ce numéro de la revue « Cadres CFTC » est encore l'occasion de suivre ces principes. De l'apprentissage à la retraite, chaque cadre trouvera ici au moins un article qui le concerne de près.

En effet, les finales nationales des Olympiades des métiers ont été l'occasion pour nous, de montrer et de démontrer que la jeunesse a de l'avenir dans notre pays. Ici dans le cadre de l'alternance, l'évènement mettait en lumière l'importance de la transmission du savoir entre les générations, ainsi que celle de la confiance apportée aux jeunes générations françaises.

En outre, la CFTC Cadres tient à vous faire connaître des problèmes encore ignorés dans les entreprises, comme c'est le cas aujourd'hui avec le présentéisme, où des salariés choisissent de perdre leur santé en venant travailler malades.

Enfin, ce premier édit de l'année 2015 est l'occasion de parler d'un sujet qui nous concerne tous dans notre vie, la retraite et plus précisément la retraite complémentaire. Contrairement à ce que certains journaux laissent entendre, les régimes de retraite complémentaire ne sont pas en faillite. Ils ne peuvent d'ailleurs pas l'être puisque les cotisations actuelles des salariés payent les pensions servies à ce jour : tant qu'il y aura des salariés cadres et non cadres, la retraite complémentaire ne connaîtra pas la faillite. Une fois ceci clarifié, il faut cependant préciser que les résultats techniques des régimes sont déficitaires ce qui signifie qu'il y a plus de pensions qu'il n'y a de cotisations pour les payer. C'est pourquoi, les partenaires sociaux ont entamé un cycle de négociation en février, choisissant de pérenniser nos retraites complémentaires à tous. Vous pouvez compter sur nous dès le prochain numéro pour un point détaillé sur les négociations et sur la position tenue par la CFTC Cadres pour maintenir un bon niveau de pension.

Voltaire disait « la lecture agrandit l'âme et un ami éclairé la console », et c'est en ce sens que nous avons construit ce journal : faire grandir par la connaissance et éclaircir les zones d'ombres. ■

## SOMMAIRE

- 2 Olympiades des métiers
- 3 Edito
- 4 Loi de sécurisation de l'emploi
- 6 Formation professionnelle continue : CIBC et CPF
- 10 Avantages catégoriels
- 13 Portage Salarial
- 14 Téléphone professionnel : les SMS sont consultables par votre employeur
- 15 Etude APEC : perspectives pour le marché de l'emploi des cadres en 2015
- 16 Présentéisme au travail
- 18 La liberté de la presse
- 20 Transparence financière des CE
- 22 Actualité : ouverture des magasins le dimanche
- 23 Livre : Militant parmi tant d'autres



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





## *Un an et demi après la mise en œuvre de la loi de sécurisation de l'emploi : quelles sont les bonnes pratiques de négociation d'un plan de sauvegarde de l'emploi ?*

**La Loi de Sécurisation de l'Emploi a modifié le droit – donc l'approche de la négociation – des licenciements économiques collectifs. Nous avons maintenant assez de recul pour constater que l'ouverture à la négociation porte ses fruits et produit – dans la majorité des cas - des PSE de meilleure qualité que les projets unilatéraux. Sextant Expertise fait le point sur les tactiques qui fonctionnent.**

### **Anticiper plutôt que jouer la montre**

Les procédures PSE sont désormais encadrées par des délais – de 2 à 4 mois selon le nombre de licenciements envisagés – améliorables par accord (voir encadré). Le référé suspensif n'existe plus.

Dès lors, les tactiques de retardement, fondées sur le caractère lacunaire des informations délivrées, doivent être remplacées par une interpellation rapide de l'autorité administrative (DIRECCTE) appelée à autoriser ou non la mise en œuvre du projet en fin de procédure. Ce qui réclame, pour les Représentants du Personnel, une mise en ordre de marche rapide : priorisation des objectifs, rendez-vous avec la DIRECCTE, mandatement de l'expert et de l'avocat, communication aux salariés, etc.

### **Interagir avec la DIRECCTE**

Le directeur de la DIRECCTE a désormais la possibilité – tout au long de la procédure – d'enjoindre la direction : à fournir une meilleure information aux représentants du personnel, à modifier les catégories d'emploi ou les critères d'ordre des licenciements, à améliorer les mesures de reconversion, etc. Les négociateurs salariés sont obli-

gatoirement en copie des échanges et peuvent à tout moment demander à la DIRECCTE d'intervenir. Par conséquent, une bonne communication vers l'Administration éveillera l'employeur au risque qu'il court de voir son projet refusé, s'il ne l'améliore pas dans le sens demandé par vous.

### **Les délais de consultation**

Ils démarrent à la première réunion d'information du Comité (Central) d'Entreprise. Ils sont « préfix », ce qui signifie, qu'ils ne peuvent pas être prolongés (sauf accord fixant en amont d'autres délais) :

▶ < 100 licenciements envisagés : 2 mois

▶ De 100 à 250 licenciements : 3 mois

▶ > 250 Licenciements : 4 mois

À l'échéance, l'absence d'avis vaut avis négatif et la consultation du Comité est close.

### **Inciter la direction à négocier**

L'employeur peut désormais consulter le Comité sur un projet unilatéral ou ouvrir une négociation avec les Organisations Syndicales (le CE est consulté sur l'accord éventuel, à défaut sur le projet unilatéral). Pour les représentants du personnel, **se positionner comme acteurs exigeants avec lesquels l'employeur va devoir composer**, contribue à améliorer le contenu du PSE.

D'abord, il convient de rappeler à la direction son intérêt à obtenir un accord : il rend possible l'adaptation de cer-

taines dispositions légales (critères d'ordre, mise en œuvre des reclassements internes, etc.) et il simplifie le contrôle exercé par la DIRECCTE. Puis lui faire comprendre qu'elle n'obtiendra un accord majoritaire qu'après de réelles et importantes concessions de sa part. Ce qui réclame des négociateurs salariés de **penser, discuter et hiérarchiser leurs objectifs de négociations.**

## L'intérêt de négocier : les PSE négociés sont en moyenne de meilleure qualité que les projets unilatéraux

Après 18 mois de mise en application du nouveau cadre légal, 75 % des PSE ont été négociés. Parmi eux : deux tiers (soient 50 % des PSE présentés) ont donné lieu à un accord, validé à 95 % par les DIRECCTE. Les 50 % de PSE restants (25 % d'unilatéraux + 25% après échec de négociation) ont été homologués à 85 % et sont en moyenne de moindre qualité que les PSE négociés.

## Utiliser l'expert pour construire une position de négociation favorable

Outre son droit d'être accompagné d'un expert en cas de PSE unilatéral, le Comité peut désormais désigner un expert pour accompagner les Organisations Syndicales en cas de PSE négocié (missions légales, financées par l'entreprise). L'utilité de l'expert tient alors tout autant de ses conseils opérationnels (leviers de négociation, conseils tactiques, communication, soutien méthodologique et parfois psychologique aux négociateurs) que de ses apports techniques (fragilités du motif économique, pistes alternatives, chiffrage des revendications, argumentaires, etc.).

## Rédiger un avis détaillé, motivé et argumenté

En l'absence d'accord majoritaire, la DIRECCTE prend sa décision en partie au regard de l'avis du Comité. Aidé de votre expert, argumentez vos positions alternatives, vos revendications non encore satisfaites, etc. Même en cas d'accord sur le PSE, ne justifiez jamais le motif économique, vous fragiliserez la position des salariés qui voudraient contester individuellement leur licenciement.

## Communiquer auprès des salariés

S'assurer le soutien des salariés passe non seulement par l'écoute, mais aussi par une communication, non pas du détail de vos revendications (vous fragiliserez votre position), mais de l'orientation que vous souhaitez donner à la négociation. Pointez sans attendre les faiblesses du projet de la direction ; posez-vous en apporteur d'alternatives crédibles et en défenseur de l'intérêt général (équité dans la désignation et reconversion des partants, conditions de travail des restants).

## Se ménager

Négocier un PSE est une responsabilité difficile, génératrice de fatigue, physique et mentale. Aussi pensez à vous ménager des temps de repos et de recul. Il en va de votre santé et de votre efficacité. ■

## Les changements induits par la Loi Macron sur la conduite des PSE

L'administration contrôle les licenciements économiques de moins de 10 personnes a posteriori et non plus a priori.

- ▶ L'administration apprécie désormais la suffisance des mesures au regard des moyens financiers de l'entreprise et non plus du groupe.
- ▶ Les critères de licenciements peuvent désormais être appliqués dans la « zone d'emploi » d'un site fermé, et non plus obligatoirement à l'échelle de l'entreprise.
- ▶ L'employeur disposant de sites à l'étranger n'est plus obligé de les proposer pour les reclassements internes, mais il doit informer de l'existence de ces postes disponibles.

**Frédéric GARDIN**  
[www.sextant-expertise.fr](http://www.sextant-expertise.fr)  
**Expert-comptable auprès des CE**  
**Expert du dialogue et de la négociation**

# INTERVIEW DE SERGE ROCHET

## *Délégué général de la Fédération des CIBC (Centre interinstitutionnel de bilans de compétence)*

### **Vous êtes depuis plus d'un an délégué général de la fédération nationale des CIBC. Qu'est-ce qui vous a amené à accepter cette responsabilité ?**

Certainement pas un plan de carrière (rires). Au départ, mon titre de psychologue clinicien devait plutôt m'amener à travailler dans un centre psychothérapique. Mais fin 1985, en tant que Conseiller d'Orientation Psychologue, l'Education Nationale me sollicite pour participer à une expérimentation sur une nouvelle méthodologie d'orientation pour les adultes. C'est la circulaire de 1986 sur le bilan de compétences. Une expérimentation qui ne devait m'engager que pour un an ! Et puis après, l'histoire est connue, la circulaire de 1989 sur la mise en place des CIBC sous l'égide de l'Etat, la loi de 1991 sur le droit au bilan de compétences. Et à la suite de ces étapes historiques, la création du Groupe National de Liaison des CIBC en 1992, qui était avant tout un réseau technique, dont je deviens vice-président puis président en 1997. Avant de devenir vice-président de la fédération nationale des CIBC créée en 2000, réseau plus politique qui rénove l'interinstitutionnalité en s'appuyant désormais sur les partenaires sociaux. Et parallèlement, la coordination de la fédération européenne des centres de bilan et d'orientation professionnelle avec une approche qui m'est chère : l'animation de la démarche Qualité Europe Bilan de Compétences.

### **Alors, vous avez dû être déçu de ne pas voir le bilan de compétences mentionné dans la réforme ?**

Déçu bien sûr, mais pas surpris. Je pense que la situation actuelle résulte d'une longue période de malentendus. Les CIBC n'ont pas su suffisamment démontrer, même auprès de leurs administrateurs dont la plupart sont des partenaires sociaux, les plus-values du bilan de compétences. Et pour-



© Lisa Rochet

tant, il s'agit d'une approche reconnue et emblématique sur un plan européen, en correspondance directe avec les préconisations de l'Union en matière d'orientation tout au long de la vie, de l'éducation au choix, de la reconnaissance et de la validation des acquis.

### **Alors, que devient le bilan de compétences ?**

Depuis près de douze mois, je rencontre les partenaires sociaux. Pour cela, j'ai repris les approches européennes les plus significatives en matière de bilan de compétences. J'ai pu ainsi inventorier toutes les idées innovantes en matière d'organisation du bilan de compétences. Tout d'abord sur les objectifs : le bilan de compétences n'est pas seulement un processus d'élaboration ou de validation d'un projet professionnel. Complémentairement aux études qui le démontrent, j'ai pu, sur un plan européen, observer des pratiques qui renforcent l'impact psychologique du bilan de compétences, notamment au niveau de la confiance en soi et de la dynamisation de la personne. En d'autres lieux, c'est le processus éducatif qui domine et qui permet à la personne de développer ses compétences et son autonomie dans la compréhension et la gestion de son parcours professionnel. Par ailleurs et d'une façon plus générale, on voit bien que le bilan de compétences, par les techniques qu'il utilise, s'inscrit aussi dans le champ de la reconnaissance sociale et professionnelle. A ce titre, il fait du lien avec les dispositifs de VAE (validation des acquis de l'expérience). Sur l'organisation même, là où le bilan de compétences fonctionne, c'est en étant modulaire. Le caractère légal du bilan de compétences a amené en France une standardisation administrative, à partir du postulat des 24 heures. Ailleurs, on voit des bilans de compétences de 10, de 16, de 24 heures et même quelquefois plus. Tout simplement parce que le bilan de compétences adapte son déroulement à la personne,

à sa situation, à ses objectifs tout en respectant un socle européen de repères. Une autre approche très développée sur un plan européen : l'intégration du bilan de compétences dans un parcours d'insertion ou de formation. J'ai ainsi constaté que l'intégration dans un parcours peut renforcer l'efficacité du bilan de compétences, à condition que le maillage des acteurs et des étapes soit bien structuré. Et enfin, un autre élément qui me semble crucial et qui touche plus à la technologie, c'est l'utilisation du numérique comme méthodologie de renforcement du travail présentiel. Ainsi, depuis plusieurs années, des expérimentations ont peu à peu permis de donner un cadre au développement du portefeuille de compétences numériques. Les e-portfolio et des outils comme Europass ont servi de base à des pratiques françaises comme le lorfolio de Lorraine ou le passeport-compétences numérique de Bourgogne. Il est bon de rappeler, alors que ces différentes approches régionales vont trouver, en 2015 ou 2016 leur unité nationale avec le passeport-orientation-formation numérisé, qu'elles prennent leur origine dans les travaux sur le bilan de compétences puisque celui-ci, dès sa phase de création en 86, préconisait la mise en œuvre systématique d'un portefeuille de compétences...

## **Donc le bilan de compétences a su s'adapter dans les autres pays mais qu'en est-il en France ?**

Certes, le bilan de compétences est le parent pauvre de la réforme. Mais les partenaires sociaux sont tous conscients du problème. Ils l'ont écrit dans l'ANI de décembre 2013 et le COPANEF (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) a missionné un groupe de travail paritaire sur la question. Je suis confiant. Les partenaires sociaux m'ont tous assuré de leur attachement à ce droit. Ils sont conscients de la nécessité de faire évoluer la démarche, en lien avec le nouvel environnement de la formation professionnelle. Je pense que l'on va assister dans les tous prochains mois à une renaissance du bilan de compétences. Et les CIBC sont prêts à construire et mettre en œuvre ce nouveau bilan de compétences, mieux positionné par rapport aux enjeux actuels.

## **Mais les CIBC ne sont pas les seuls prestataires de bilan de compétences !**

Effectivement. Nous estimons qu'il y a aujourd'hui en France environ 800 prestataires de bilan de compétences. Notre

fédération rassemble 68 structures qui, avec sièges et antennes, couvrent par ses 320 sites de réalisation, l'ensemble du territoire. Pour autant, les dernières études statistiques mettent en évidence que les CIBC réalisent près de 40 % des bilans de compétences. Même si notre réseau a diversifié ses activités pour mieux prendre en compte les besoins des territoires et des entreprises, notamment au niveau du conseil RH et de la GPEC (Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences), notre spécificité est que le bilan de compétences reste notre cœur de métier. Ce qui explique pourquoi nos structures investissent beaucoup, au titre du bilan de compétences, en matière de formation, de R&D et aussi de niveau de recrutement, ce qui ne peut être économiquement possible pour ces établissements qui ne réalisent qu'une vingtaine de bilan de compétences dans une année. Or, le bilan de compétences est un acte technique complexe qui demande un très haut niveau de professionnalisme ainsi qu'une pratique régulière. C'est aussi pourquoi nous avons les moyens de mobiliser les ressources nécessaires pour adapter rapidement nos pratiques aux nouveaux formats lorsqu'ils seront nationalement définis. A titre d'illustration, nous expérimentons depuis plusieurs mois des approches nouvelles en matière d'évaluation des compétences à s'orienter ou de séquences de bilan de compétences numériques et à distance. Les résultats auxquels nous parvenons aujourd'hui sont dès à présent très prometteurs. C'est sans doute pour cela que nous sommes actuellement en train de finaliser des accords nationaux avec plusieurs OPACIF (Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation) pour étendre, avec eux et auprès de leurs adhérents, ces approches innovantes.

## **Ce sont ces mêmes OPACIF qui ont désormais pour mission de mettre en place le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) ! Vous n'y voyez pas là, comme certains de vos concurrents, un risque de disparition du bilan de compétences ?**

J'ai eu l'occasion de le dire à plusieurs occasions : le CEP est une belle mesure. Des professionnels convaincus de l'importance de l'orientation tout au long de la vie ne peuvent que se féliciter de la mise en place d'une démarche offerte à tous, gratuite et simple d'accès et proposant information, conseil et accompagnement. Les passerelles entre CEP et bilan de compétences sont nombreuses. Du fait des volumes

des demandes qui devront être pris en compte par les réseaux en charge du CEP, le CEP ne pourra pas avoir sur un plan quantitatif et qualitatif la même profondeur d'écoute et d'analyse que le bilan de compétences. Au-delà de cette généralité, il y a la spécificité de certains publics ou de certaines situations : l'allongement de la vie professionnelle, les mutations organisationnelles, techniques et économiques et d'autres facteurs engendrent de plus en plus souvent des problématiques d'usures et de mal-être au travail. La dimension psychologique sur laquelle intervient le bilan de compétences peut alors devenir un des volets majeurs du travail d'orientation... Les besoins sont là : à l'inverse du bilan de compétences, le CEP n'a pas vocation à y répondre. C'est pourquoi le bilan de compétences n'est pas appelé à disparaître.

### **Vous êtes donc très optimiste ?**

Je suis optimiste par la connaissance que j'ai du bilan de compétences et de sa capacité à s'adapter et à évoluer. Je suis optimiste par la connaissance que j'ai du réseau des CIBC, et des professionnels qui le composent, et qui ont su,

durant ces presque trente ans d'un long fleuve pas du tout tranquille, convaincre décideurs publiques et commanditaires privés, de la fiabilité de leurs ressources et de leurs actions. Je suis optimiste par la connaissance que j'ai de la dynamique européenne qui place le bilan de compétences en locomotive des démarches d'orientation tout au long de la vie. Mais je suis aussi réaliste et conscient que la disparition du bilan de compétences DIF risque de nous fragiliser. Je suis conscient que la mise en œuvre et la finalisation du nouveau système va nécessiter du temps et que cette période intermédiaire, par manque de repère opérationnel, risque de déstabiliser financeurs, clients et professionnels. Certes, il va falloir être vigilant. Mais une entreprise ne se construit pas sur la nostalgie. Je me considère très souvent comme un homme du passé, un passé que je respecte mais quand je vois, au sein du réseau des CIBC, toutes ses nouvelles générations qui nous ont rejoints et qui nous apportent leur vision et leurs pratiques innovantes, ça me donne une vraie envie de bouger et d'avancer avec elles... En fait, la vérité est dans l'avenir. ■

## *Le compte personnel de formation (CPF)*

### **Plus d'un million de personnes ont déjà ouvert leur Compte Personnel de Formation en faite vous partie ?**

Si tel n'est pas le cas, nous vous donnons dans cet article quelques indications simples pour le faire !

La CFTC Cadres considère que le choix de créer ce compte est une très bonne idée. Pour en arriver à la création de ce nouveau dispositif il a fallu passer par la création du DIF et en mesurer les effets. La CFTC tiens à rappeler qu'il devait permettre – en particulier pour les salariés des TPE – de donner une certaine appétence à se former.

Durant les négociations sur la « sécurisation de l'emploi » et la « formation professionnelle », la CFTC a été très active puisque ne l'oublions pas les grandes lignes du CPF sont issus de son « chèque formation » présenté il y a plus

de 15 ans. Son universalité attachée à la personne et intégralement transférable en cas de rupture du contrat de travail en est la preuve. De plus, tout jeune âgé d'au moins 16 ans (en apprentissage, à la recherche d'un emploi ou dans le cadre d'un projet d'orientation ou d'insertion professionnellement) est également concerné par le CPF.

### **Comment activer son CPF ?**

Rien de plus simple. Vous devez au préalable avoir créé votre « espace personnelle » sur le site [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr). Une fois sur la page d'accueil du site, cliquez sur « mon compte formation », puis sur « s'inscrire ».

Là, vous devez dans un premier temps valider les conditions générales d'utilisation (CGU), avant d'indiquer

vosre numéro de sécurité sociale (qui vous servira d'identifiant sur le site) et de renseigner votre état civil (genre, nom, prénom...). N'oubliez pas de mentionner votre e-mail (afin de recevoir un courrier électronique pour activer votre compte).

Enfin, vous devez saisir le mot de passe de votre choix (au moins 5 lettres et 3 chiffres), puis valider votre inscription. Vous recevrez dans la foulée un courrier électronique vous permettant d'activer l'accès à votre compte en cliquant sur le lien hypertexte qu'il contient (si cette opération ne fonctionne pas vous pouvez copier-coller ce lien dans votre navigateur ou URL). Une fois cette dernière opération effectuée, votre CPF est activé.

A noter : des tutoriels sont à votre disposition pour vous aider dans chacune de ces étapes.

## Comment renseigner son solde d'heures de DIF ?

Dans votre espace personnel, vous pouvez indiquer votre solde d'heures de droit individuel à la formation (DIF) non consommées au 31 décembre 2014. Ce solde figure soit sur votre fiche de paie de décembre 2014, soit sur l'attestation employeur (attestation remise obligatoirement par votre employeur avant le 31 janvier 2015). Il est impératif de renseigner son solde d'heures, même quand celui-ci est égal à 0, afin de pouvoir initier un dossier de formation. Les premières heures de CPF ne seront créditées qu'à partir du mois de mars 2016.

*Source La Vie à Défendre n° 188 page 36  
Philippe Lefloch*

## Comment utiliser ces heures ?

Les compteurs DIF sont clôturés depuis le 31 décembre 2014 et les employeurs avaient jusqu'au 31 janvier dernier pour transmettre à leurs salariés par écrit le nombre d'heures dont ils disposaient pour ce dispositif plafonné à 120 heures.

Ces derniers doivent reporter le nombre d'heures acquises au titre du DIF dans leur espace personnel au moment de l'inscription sur [moncompteformation.fr](http://moncompteformation.fr).

Alors vous voyez il n'y a rien de plus simple pour activer votre compte personnel formation.

Cela veut dire que dès demain, vous pourrez expliquer à votre entourage tant familial que professionnel le bien fondé de l'activer.

## Comment rechercher une formation éligible au CPF ?

Une fois votre CPF activé et votre solde de DIF renseigné, vous pouvez rechercher des formations éligibles au CPF en cliquant, sur la page d'accueil, à la rubrique « recherche une formation ». Pour lancer une recherche, vous devez au préalable renseigner à la fois votre statut (salarié, demandeur d'emploi), la région de lieu de travail, le code APE de votre entreprise (figurant sur votre bulletin de salaire) ou votre branche professionnelle.

A noter que pour les fonctionnaires, ces dispositifs ne s'appliquent pas, le DIF en maintenu.

*Source La Vie à Défendre n° 188 page 36  
Philippe Lefloch*

Ce nouveau dispositif mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2015 permet à toute personne en activité ou en recherche d'emploi de financer des formations qualifiantes tout au long de sa vie professionnelle par l'acquisition d'un crédit d'heures de formation utilisable à son gré. Il s'articule ainsi avec les autres dispositifs de formation (Plan de formation, CIF, VAE, période de professionnalisation).

Il permet de rattacher les droits à la formation à la personne et non plus à son contrat de travail.

Les actions de formation éligibles sont référencées dans le cadre de l'utilisation de son CPF, y compris les formations visant à l'acquisition du socle de connaissance et de compétences. ■



**Article réalisé  
par Jean-Pierre THERRY**

## *Egalité de traitement et avantages catégoriels : histoire d'un revirement*

**P**ar trois arrêts en date du 27 janvier dernier, la **Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence sur les différences de traitement entre catégories professionnelles**. Elle met ainsi fin à une incertitude judiciaire sur la validité des avantages catégoriels instaurés par accord collectif. Désormais, pour contester un avantage catégoriel institué par les partenaires sociaux, il faudra renverser la présomption de légitimité que la Cour de cassation lui attache en prouvant qu'il est étranger à toute considération professionnelle. L'occasion pour nous de revenir sur le principe d'égalité de traitement et son articulation avec le droit, constitutionnel<sup>1</sup>, des salariés de participer à la détermination collective de leurs conditions de travail.

« *Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* »<sup>2</sup>. Ce principe, à *travail égal, salaire égal* a été introduit en droit français par la loi du 22 décembre 1972 puis élargi à tous les travailleurs, sans considération de leur sexe par l'arrêt *Ponsolle*<sup>3</sup>. Etant limité aux éléments de rémunération, la Cour de cassation<sup>4</sup> a par la suite développé un principe général d'*égalité de traitement* entre les salariés, plus large et au champ d'application plus vaste et qui a été fortement mobilisé pour régler les différences de traitement entre cadres et non-cadres en matière par exemple de congés payés ou de protection sociale.

Selon ce principe d'égalité de traitement, l'employeur a l'interdiction d'opérer une différence entre des salariés placés dans une même situation. Pour autant, ce principe n'interdit pas à l'employeur ou aux partenaires sociaux lorsqu'ils négocient une convention ou un accord collectif,

de traiter différemment des salariés qui ne se trouvent pas dans la même situation au regard de l'avantage considéré. Ainsi, la différence de traitement pourra être justifiée par un motif légitime et objectif relevant soit des salariés, soit de la situation de l'entreprise.

Dans un premier temps, les années 2008-2009 sont marquées par la, très critiquée, jurisprudence *Pain*<sup>5</sup> de la Cour de cassation qui refuse de considérer la différence de catégorie professionnelle cadre ou non-cadre comme une différence justificative en soi.

S'il faut bien admettre que le statut de cadre s'est considérablement élargi et regroupe aujourd'hui des situations fort différentes, la Cour de cassation était allée jusqu'à en déduire que la seule différence de catégorie professionnelle ne justifiait pas une différence de traitement. Pourtant, la différence cadres/non-cadres est historiquement très ancrée dans notre histoire sociale et constitue une véritable ligne de partage dans beaucoup d'accords collectifs. Dès 1946, la différence cadres/non-cadres servait de fondement à la négociation d'avantages différenciés. Aujourd'hui, la grande majorité des conventions collectives comporte des dispositions spécifiques aux cadres (en termes de préavis, d'indemnité de licenciement, de congés payés, de prévoyance...) qui viennent compenser des contraintes plus importantes pour cette catégorie de salariés. Ainsi, le risque était grand de voir un ensemble conventionnel fourni ébranlé.

Face aux critiques, la Cour de cassation a assoupli sa position en 2011<sup>6</sup> en précisant que les avantages catégoriels issus de conventions collectives étaient justifiés s'ils avaient pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice de leurs fonc-

<sup>1</sup> Alinéa 8 du Préambule de la constitution de 1946

<sup>2</sup> Art. L. 3221-2 du Code du travail

<sup>3</sup> Soc. 29 octobre 1996 n°92-43.680 *Ponsolle*

<sup>4</sup> Soc. 10 juin 2008 n°06-46.000

<sup>5</sup> Soc. 1<sup>er</sup> juillet 2009 *Pain* n°07-42.675

<sup>6</sup> Soc. 8 juin 2011 n°10-14.725

tions, à l'évolution de leur carrière ou aux modalités de leur rémunération.

C'est ainsi que **la Cour de cassation a reconnu aux cadres d'importantes différences de traitement**. Par exemple, les cadres soumis au forfait-jours peuvent se voir reconnaître<sup>7</sup> la possibilité de bénéficier de jours de congés supplémentaires en raison d'un temps de travail, d'une autonomie et de responsabilités supérieures à celui des autres salariés. D'autres cadres, *soumis à un degré élevé d'autonomie et à de fortes contraintes horaires impliquant une charge personnelle et, en particulier, nerveuse qui leur était propre*<sup>8</sup> ont également pu bénéficier de jours de repos supplémentaires grâce à leur convention collective. En cas de rupture de leur contrat de travail, un préavis d'une durée supérieure aux autres catégories de salariés a été jugé<sup>9</sup> justifié par le temps plus long que met un cadre, par comparaison avec un employé, pour mettre en ordre ses missions et effectuer la transition avec son successeur. Concernant les indemnités de licenciement, la Cour de cassation<sup>10</sup> a par exemple récemment considéré qu'une convention collective pouvait valablement octroyer aux cadres-dirigeants une indemnité supérieure en raison *de leur exposition aux aléas de l'évolution de la politique de la direction générale*.

Une difficulté persistait cependant lorsque ces avantages catégoriels étaient contestés. Concrètement, si un salarié non-cadre réclamait le bénéfice d'un avantage catégoriel, il n'avait qu'à établir l'existence d'éléments de fait laissant supposer qu'il était victime d'une différence de traitement. Pesait alors sur l'employeur la charge de démontrer soit que le salarié n'était pas dans la même situation que celui bénéficiant de l'avantage, soit que malgré l'identité des situations, l'accord avait une raison valable d'opérer cette différence en raison de l'appartenance à telle ou telle catégorie professionnelle. Cette solution, difficile à appliquer, a été largement critiquée. En effet, elle revenait à

faire peser sur les employeurs pris individuellement la justification des différences de traitement instaurées par des organisations professionnelles (syndicales et patronales) dans des conventions collectives nationales de branches ou des accords nationaux interprofessionnels. On le comprend, la solution facilitait la remise en cause des avantages catégoriels, et avec eux, tout l'édifice conventionnel construit depuis plus de 60 ans.

Dans ses arrêts du 27 février, **la Cour de cassation décide d'inverser la logique en reconnaissant aux avantages catégoriels instaurés par la voie de la négociation collective une légitimité de principe**. Selon le communiqué de presse accompagnant les arrêts, *« les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle »*.

Il en résulte qu'**un avantage catégoriel négocié par des organisations syndicales représentatives et formalisé dans un accord collectif sera présumé justifié**. La Cour de cassation opère un retour au droit commun puisque le principe d'égalité de traitement continue évidemment de s'appliquer, mais il appartiendra à celui qui conteste la validité d'une différence de traitement de prouver qu'elle est étrangère *à toute considération de nature professionnelle*. Partant, on peut maintenant affirmer que les avantages catégoriels instaurés par accord collectif grâce à des organisations syndicales représentatives sont présumés<sup>11</sup> justifiés.

Pour la **CFTC Cadres**, cette série d'arrêts met fin à l'insécurité juridique qui planait au dessus des avantages ca-

<sup>7</sup> Soc. 28 mars 2012 n°11-12.043

<sup>8</sup> Soc. 22 octobre 2014 n°13-21.147

<sup>9</sup> Soc. 6 juin 2012 n°10-27.468

<sup>10</sup> Soc. 24 septembre 2014 n°13-15.074

<sup>11</sup> Il s'agit d'une présomption simple supportant la preuve contraire, à l'inverse de la présomption irréfragable

tégoriels. La Cour de cassation reconnaît leur légitimité car ils sont  *négociés et signés par des organisations syndicales représentatives dans le cadre de la défense des droits et des intérêts des salariés*. Cette confiance accordée aux organisations syndicales repose d'une part sur leur représentativité issue du vote des salariés et d'autre part sur le droit, pour tout travailleur de participer, par l'intermédiaire de ses représentants, à la détermination collective des conditions de travail. Cela nous laisse donc, nous partenaires sociaux, une grande marge de manœuvre dans la détermination des avantages catégoriels en fonction de considérations de nature professionnelle.

Ce revirement participe également, selon nous, à la **reconnaissance de la spécificité de la catégorie des cadres** puisque la Cour de cassation reconnaît explicitement que  *les différences de traitement entre catégories*

*professionnelles [...] sont présumées justifiées*. Si elle ne mentionne pas directement les cadres et non-cadres, le communiqué de presse accompagnant la décision précise bien qu'il s'agit des  *catégories qui ont un support légal et entre lesquelles le législateur lui-même opère des différences* ce qui inclut donc les cadres.

Reste que ce revirement de jurisprudence ne concerne pas toutes les différences de traitement mais seulement celles instaurées par voie de convention collective. Ainsi, dans l'un des arrêts, la Chambre sociale rappelle que  *s'agissant d'un avantage catégoriel ou statutaire trouvant sa source dans un engagement unilatéral de l'employeur, la présomption de justification ne s'applique pas*. ■

*Soc. 27 janvier 2015 n°13-22.179 ; n°13-25.437 ; n°13-17.622*

**Article réalisé par T. PANOUILLE**

Dans l'un des trois arrêts de la Cour de cassation, le syndicat CGT contestait la validité de plusieurs dispositions de la convention de branche SYNTEC qu'il considérait comme contraires au principe d'égalité et demandait qu'elles soient déclarées nulles. Il s'agissait de celles relatives au préavis de rupture du contrat de travail (article 15), au montant de l'indemnité de licenciement (article 19), au paiement du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés (article 37), à l'incapacité temporaire de travail (article 43), aux moyens de transport (article 59) et aux frais de transport des personnels (article 70). Selon le pourvoi, en accordant des avantages aux cadres, ces dispositions  *violent le principe d'égalité de traitement en l'absence de raisons objectives et pertinentes*. Mais le demandeur n'apportant pas la preuve que ces avantages catégoriels ne reposent pas sur des considérations de nature professionnelle, son pourvoi est rejeté par la Cour de cassation.

### ERRATUM

Dans notre dernier dossier sur le licenciement économique (Cadres CFTC n°139), une coquille s'est glissée dans la formule de calcul de l'indemnité de licenciement (page 13). Comme vous l'aurez très certainement remarqué, l'indemnité légale n'est pas de 1/15<sup>e</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté mais de 1/5<sup>e</sup>, auquel s'ajoute bien 2/15<sup>e</sup> de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. Toutes nos excuses à nos lecteurs.

## *Portage salarial : la Cour de cassation vigilante sur le respect des principes généraux du droit du travail*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, les salariés en portage salarial se trouvent dans un vide juridique puisque l'accord collectif du 24 juin 2010 encadrant et posant des conditions favorables à leur activité n'est plus applicable. Le secteur est donc dans l'attente d'une ordonnance venant réglementer l'activité mais, malgré l'engagement de Manuel Valls de légiférer « *avant la fin de l'année 2014* », le projet d'ordonnance ne cesse d'être repoussé, et ne devrait pas voir le jour avant le mois d'avril.

Rappelons que le portage salarial est, selon l'article L. 1251-64, *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*. Sa particularité tient au fait que la personne portée est chargée de prospecter des clients pour leur fournir des prestations. Concrètement, le « porté » confie à une société de portage la facturation ainsi que la gestion administrative des missions qu'il effectue auprès d'un client qu'il a trouvé lui-même. La société de portage, de son côté, facture la prestation à la société cliente, prélève des honoraires et salarie le porté.

Cette forme atypique de travail peut présenter de nombreux intérêts, notamment dans un contexte marqué par la crise de l'emploi, en particulier chez les cadres de plus de 50 ans. Le portage est en effet un formidable moyen pour les seniors ayant une haute compétence dans leur domaine, mais peu recrutés par les canaux classiques, de favoriser leur retour à l'emploi. Il n'est d'ailleurs pas anodin que cette forme de travail soit apparue dans les années 1980 sous l'impulsion de cadres au chômage. Aujourd'hui, il se développe également de plus en plus chez les jeunes actifs, désireux de créer leur entreprise, mais souhaitant tester leur capacité à attirer et à maintenir une clientèle.

S'il présente beaucoup d'intérêts, le portage salarial fait également l'objet de dérives de la part d'entreprises pensant pouvoir s'affranchir du droit du travail en insérant dans les contrats de travail des clauses d'objectifs abusives permettant de licencier les portés n'ayant pas trouvés de nouvelles missions.

C'est dans ce contexte qu'intervient un important arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation qui devrait à la fois alerter les pouvoirs publics aussi bien que les salariés de cette forme nouvelle de travail.

Dans cette affaire, un salarié engagé en CDI par une société de portage salarial en qualité de directeur de contenu a été licencié au motif qu'il n'avait pas respecté la clause d'objectif de son contrat de travail. Celle-ci lui donnait l'obligation de conclure, avant la fin de sa mission en cours, une ou plusieurs nouvelles missions équivalentes à cinq jours par semaine. N'ayant pas trouvé de nouvelle mission, le salarié congédié contesta la licéité de la clause, afin de faire condamner l'employeur pour licenciement injustifié.

En l'espèce, le licenciement du salarié, fondé sur l'absence d'apport de client, est déclaré injustifié au motif que *la conclusion d'un contrat de travail emporte pour l'employeur obligation de fourniture du travail*. L'employeur a donc été condamné au versement d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, mais aussi à un rappel de salaires pour la période séparant la fin de sa dernière mission et la date de son licenciement.

Entre l'économie du portage salarial et celle du contrat de travail, la Cour de cassation a donc tranché en faveur de la seconde. Comme en 2010<sup>1</sup>, elle applique strictement les règles du Code du travail au portage salarial et confirme que les contrats de portage salarial ne peuvent échapper aux règles d'ordre public du droit du travail, dont fait partie l'obligation essentielle pour l'employeur de

fournir du travail à son salarié. La subordination juridique, même lorsqu'elle s'applique à des travailleurs autonomes, implique que ce soit l'employeur qui fournisse un travail au salarié. L'inverse revient à lui faire supporter le risque économique de l'entreprise, ce qui n'est pas acceptable pour la CFTC Cadres.

A noter qu'une ordonnance, signée le 2 avril 2015, est venue encadrer le portage salarial en reprenant certaines

dispositions souhaitées par la CFTC Cadres. Sa future ratification par le Parlement, afin de lui conférer force de loi, sera l'occasion d'y revenir dans un prochain numéro. ■

Soc. 4 février 2015 n° 13-25.627

Article réalisé par T. PANOUILLE

<sup>1</sup> Soc. 17 février 2010 n° 08-45.298

## Téléphone professionnel : les SMS sont consultables par votre employeur

Un arrêt important et inédit de la Cour de cassation pose pour principe que les « SMS envoyés ou reçus par le salarié au moyen du téléphone mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, en sorte que **l'employeur est en droit de les consulter en dehors de la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels par le salarié** ».

Depuis plusieurs années, la Cour de cassation développe sa jurisprudence sur les TIC<sup>1</sup> au travail. Elle a ainsi, jugé<sup>2</sup> que **les fichiers et dossiers créés** par le salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumés, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, avoir un caractère professionnel. Elle considère également que **les connexions internet établies au temps et au lieu de travail sont présumées être professionnelles<sup>3</sup>, tout comme les courriels<sup>4</sup> adressés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur**. Ceux-ci peuvent donc être ouverts par l'employeur sans la présence du salarié, à moins qu'il les ait identifiés comme étant personnels.

Ce nouvel arrêt, concernant cette fois les SMS, est donc en cohérence avec la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation. **Le portable professionnel étant un outil de travail, les SMS envoyés ou reçus depuis cet appareil sont présumés avoir un caractère professionnel. L'employeur y a donc accès sans l'autorisation du salarié et les preuves qu'il peut recueillir pourront être valablement utilisées lors d'un litige**

**et seront opposables au salarié** par exemple à l'occasion d'une procédure disciplinaire. Le seul moyen pour les salariés de se prémunir d'une « intrusion » patronale dans leur téléphone portable professionnel est donc d'**identifier leurs SMS comme étant personnels par la mention « personnel », « perso » ou « privé »**, ce qui empêche, sauf « risque ou évènement particulier »<sup>5</sup>, l'employeur de les ouvrir.

Si la solution, qui pose un principe simple et compréhensible, est dans la lignée de la jurisprudence concernant les courriels, elle semble inadaptée d'un point de vue pratique. En effet, contrairement aux courriels, les SMS ne comportent pas de champ « objet ». Il est donc nécessaire de faire débiter chaque message à caractère privé par la mention « personnel ».

Pour **la CFTC Cadres**, cette décision, qui devrait faire jurisprudence, invite les salariés à limiter fortement l'utilisation personnelle de leur téléphone professionnel alors que, paradoxalement, ceux-ci sont de plus en plus sollicités sur leur temps libre. ■

Com. 10 février 2015 n° 13-14.779

Article réalisé par T. PANOUILLE



<sup>1</sup> Technologies de l'information et de la communication

<sup>2</sup> Soc. 18 octobre 2006 n° 04-48.025 *Techni-soft*

<sup>3</sup> Soc. 9 juillet 2008 n° 06-45.800

<sup>4</sup> Soc. 15 décembre 2010 n° 08-42.486

<sup>5</sup> Soc. 17 juin 2009 n° 08-40.274 par exemple pour des questions de sécurité ou de risques d'espionnage industriel ou de concurrence déloyale

# Quelles perspectives pour le marché de l'emploi des cadres en 2015 ?

*l'analyse de Pierre Lamblin,  
directeur du département études et recherche de l'Apec*

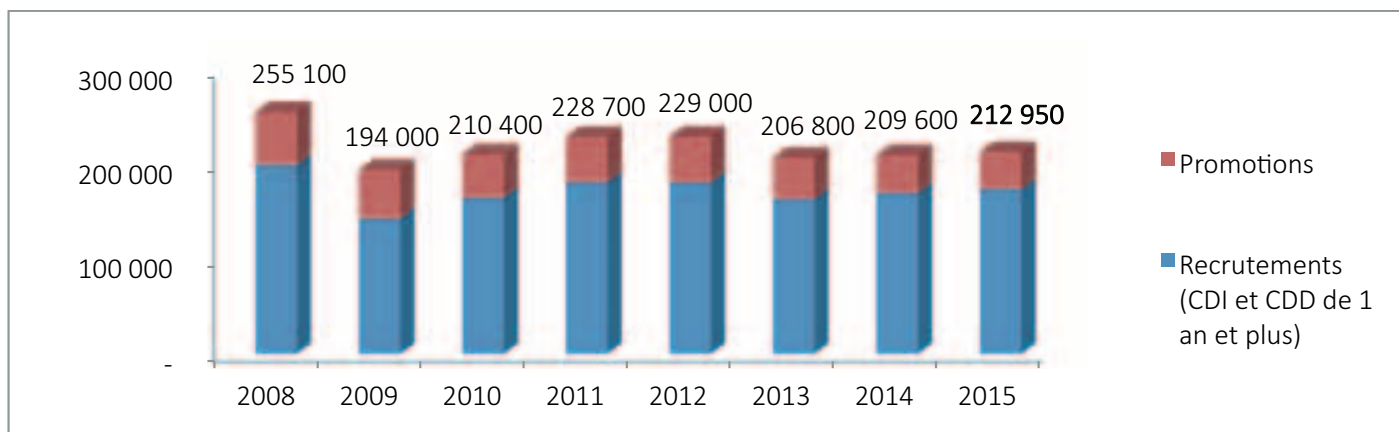
Observatoire du marché de l'emploi cadre, l'Apec et son département études et recherche analysent et anticipent les évolutions dans un programme annuel d'études et de veille. Perspectives de recrutements, métiers, mobilités professionnelles et rémunérations y sont notamment traitées chez les cadres en poste. La conjoncture du marché de l'emploi cadre est, elle, appréhendée sous le prisme des offres d'emploi, des recrutements réalisés, des intentions d'embauches et des difficultés rencontrées pour recruter, au travers de plusieurs enquêtes spécifiques, téléchargeables sur [apec.fr](http://apec.fr) comme toutes les études de l'Apec.

Le marché français de l'emploi cadre est un des marchés européens les plus fluides, mais aussi un des plus segmentés. Lorsque la conjoncture économique est favorable, les cadres en poste changent fréquemment d'entreprise et les recruteurs se tournent vers les jeunes diplômés. A l'inverse, lorsqu'elle se dégrade, les cadres sont moins enclins à bouger et les recruteurs ont tendance à délaisser les jeunes diplômés et aussi les cadres très expérimentés. Le marché de l'emploi cadre reste cependant créateur d'emplois depuis plus de 30 ans, et ce, indépendamment des derniers retournements conjoncturels.

L'amélioration du marché de l'emploi cadre observée en 2014 avec une augmentation de 4% du nombre d'embauches des cadres devrait se poursuivre en 2015 avec des entreprises qui recruteraient davantage de cadres, jusqu'à 174 000, contre près de 170 000 l'an dernier. Cette amélioration est étroitement liée à un effet de rattrapage dans plusieurs secteurs des services et de l'industrie, mais pas partout. Cela est de bon augure pour les cadres et les jeunes diplômés qui arriveront bientôt sur le marché du travail pour rechercher un premier emploi. Pour autant, nous sommes encore loin des niveaux record de recrutement atteints avant la dernière crise financière, avec 200 000 cadres embauchés ou plus en 2007 et 2008. Toutefois, si la conjoncture économique continue à s'améliorer tout au long de cette année et si l'investissement repart plus rapidement, les entreprises pourraient embaucher jusqu'à 180 000 cadres, voire un peu plus, une fois la confiance retrouvée. A ces recrutements de cadres, viennent s'ajouter les promotions de salariés sur des postes cadres dont les perspectives sont à la stabilité, après deux années de baisse.

Rappelons que, lors de l'interrogation entre mi-octobre et mi-décembre 2014 dans le cadre de l'enquête annuelle de l'Apec, les dirigeants et responsables des ressources

## Evolution du nombre de postes cadres pourvus en France dans le secteur privé



Source : Apec 2015

humaines ont fait preuve de grande prudence, voire de pessimisme, dans leurs prévisions. Cela s'est traduit par une fourchette beaucoup plus large de prévisions que l'an dernier et une grande majorité d'entreprises orientées vers une stabilité de leurs effectifs cadres, comme jamais observé depuis que l'enquête existe. Une embauche de cadre sur deux est aujourd'hui motivée par le remplacement d'un départ d'un cadre à la retraite ou par du turnover, et cette tendance pourrait s'inverser dans les prochains mois au profit des embauches liées au développement de nouvelles activités de produits et services.

Les services, qui représentent 70% des embauches de cadres, seront au rendez-vous en 2015, avec des activités plus fortement recruteuses de cadres que l'an dernier. C'est le cas des activités informatiques et télécoms (jusqu'à 35 000 cadres recrutés), des activités juridiques, comptables et de conseil en gestion des entreprises (jusqu'à 16 500) et de la banque-assurance (jusqu'à 12 000). Certains secteurs industriels seront aussi bien lotis, dans la métallurgie et la mécanique, les équipements électriques et électroniques et les matériels de transport dont l'aéronautique. En revanche, dans la construction, la reprise se ferait encore attendre, par manque d'investissements. Le secteur du

commerce recruterait autant de cadres qu'en 2014, principalement des cadres commerciaux.

Avec 6 intentions d'embauches sur 10, les jeunes cadres ayant entre un et dix ans d'expérience demeurent les profils les plus courtisés par les managers et les recruteurs, car immédiatement opérationnels, et ce, au détriment des débutants et des cadres plus séniors. La situation des jeunes diplômés sera encore difficile en 2015 pour accéder à un premier poste cadre, le retard par rapport aux années d'avant crise n'étant pas encore comblé en matière de recrutements. Ainsi, 35 000 débutants seraient embauchés comme cadres contre 48 000 en 2007. Le commercial, l'informatique et la fonction études R&D demeurent les trois fonctions qui recrutent le plus de cadres, ces deux dernières étant aussi traditionnellement des fonctions d'insertion de jeunes diplômés. Les fonctions informatique et études R&D seront à nouveau au rendez-vous en 2015, tirées respectivement par les activités informatiques et celles d'ingénierie R&D. ■



Article réalisé par  
Pierre LAMBLIN

## *Présentéisme au travail : un danger pour la santé des salariés et un risque pour les entreprises*

Au sens strict le présentéisme se définit par antinomie à l'absentéisme et consiste donc à être présent sur son lieu de travail. La définition peut cependant être précisée car il existe plusieurs formes de présentéisme :

- ▶ « contemplatif » qui consiste à venir sur son lieu de travail mais à ne pas exécuter ses missions ;
- ▶ « stratégique » qui consiste à rester tard au travail pour montrer sa motivation et se faire bien voir ;
- ▶ Le sur-présentéisme qui se divise en deux sortes : le fait de venir travailler en période de maladie et le fait de faire des heures supplémentaires non payées pour son entreprise. C'est sur cette troisième catégorie que la CFTC Cadres se penche aujourd'hui.

Le sur-présentéisme (que nous appellerons « présentéisme » dans la suite de l'article) nous inquiète pour diverses raisons. Tout d'abord parce qu'il gagne du terrain dans les entreprises de la France post crise économique. En effet, selon Matthieu Poirot, fondateur du cabinet Midori Consulting et expert en qualité de vie au travail, si le taux d'absentéisme est de 4,53 % (taux national en 2012), le taux théorique de présentéisme peut être compris entre 6,34 % et 9 % de la masse salariale, et il serait en augmentation chaque année.

Le coût caché du présentéisme serait entre 2,67 % et 4,86 % pour la masse salariale, soit entre 13,7 et 24,95 milliards d'euros par an !

## Le taux de présentéisme peut dépasser 10 % dans certains services :

Cette somme « fantôme » est intégralement supportée par les entreprises, alors que la collectivité prend en partie le coût de l'absentéisme. Les statistiques de ces études montrent une baisse importante de la quantité et de la qualité du travail réalisé, ainsi qu'une augmentation du risque d'accidents et de conflits. Par ailleurs, le présentéisme peut entraver la guérison et empêcher que les salariés récupèrent pour revenir à un état de santé normal, explique l'auteur de l'étude. En Clair, en incitant au présentéisme, les entreprises peuvent favoriser une incapacité de travail qui risque d'être plus longue et de leur coûter plus cher que si elles avaient accepté le coût non caché de l'absentéisme.

Pour une entreprise dont le salaire annuel moyen est de 27 000 €, selon Midori, cela représente entre 514 € et 660 € de coûts cachés par salarié. Ce taux est aussi variable selon les secteurs d'activité. Le taux serait de 3,93 % à 5,62 % dans le BTP pour atteindre de 7,64 % à 10,92 % dans les services.

## Présentéisme : souffrance au travail et risque pour la santé :

Le présentéisme n'est pas un gage d'efficacité : plus la présence est longue en terme de plage horaire, plus le salarié sera enclin à perdre en concentration et donc en efficacité au travail. Il en va bien sûr de même si le salarié est malade pour des raisons évidentes. Le présentéisme étant favorisé par le niveau de stress de notre société, une personne qui va avoir des maux d'estomac ou de tête, va quand même aller travailler. Sauf qu'à faire des horaires à rallonge et travailler en étant malade, c'est bien votre santé qui est mise en danger.

En outre de son inefficacité, le présentéisme enferme celui qui le pratique dans un cercle vicieux concernant sa santé. Pour exemple, une personne qui n'est pas en forme va venir travailler quand même et se rendre compte qu'elle est moins efficace. Partant de cette prise de conscience, le salarié va se sentir de plus en plus démotivé et va peut être même commettre plus d'erreurs du fait de son épuisement. Cette situation de « burn in » peut donc se transformer en situation de burn-out, puisque le salarié perd confiance en ses capacités du fait de cette souffrance et de cet épuisement.

Pour la CFTC Cadres, le meilleur moyen d'éviter ces cas de burn-out serait d'avoir un encadrement soucieux de ces

pratiques. Il en va de même en ce qui concerne la direction de l'entreprise : soit le supérieur est quelqu'un d'adroit et il saura parler intelligemment avec la personne de la baisse de qualité de son travail. Soit il va au contraire le démotiver, et favoriser la survenue d'un burn-out ou d'une dépression chez quelqu'un. Tout l'enjeu réside donc dans le fait de ne pas aggraver une situation déjà fragile, pour cela il faut sensibiliser les employeurs sur ces questions.

## Présentéisme et droit à la déconnexion :

Cette tendance se conjugue avec le travail à effectuer en dehors de l'entreprise : une grande partie du travail se fait au domicile du fait de l'émergence des technologies de l'informatique et de communications. Ces tâches imperceptibles sont accrues par une mise à disposition permanente des dits outils permettant la quadrature du cercle : le salarié qui est déjà en présentéisme sur son lieu de travail, continue une forme de présentéisme virtuel une fois sa journée normalement terminée. En d'autres termes, il s'agit bien d'une forme d'aliénation perpétuelle qui use et abuse trop vite du salarié sans retour gagnant pour l'entreprise.

## Le repos est un droit :

C'est pour toutes ces raisons que la CFTC Cadres tire la sonnette d'alarme sur ce mécanisme « perdant-perdant » : le repos est un droit, surtout en période de maladie. Le salarié ne doit jamais être la variable d'ajustement des impératifs de l'entreprise au point qu'il culpabilise d'être malade ou qu'il fasse des heures supplémentaires inutiles.

Ce phénomène méconnu met encore en lumière une conclusion évidente mais qui coince au niveau du patronat : plus une entreprise investit dans la qualité de vie au travail et dans le bien être de ses salariés (aménagements de salles, mais aussi d'horaires, droit à la déconnexion) plus son retour sur investissement sera positif. Dans cette même logique, la CFTC Cadres recommande fortement la mise en place de cellule psychologique de soutien ou d'espaces de dialogue dans les entreprises. Une autre solution pourrait aussi venir d'une journée par semaine en télétravail, quand l'organisation de l'entreprise le permet, pour améliorer le bien être du salarié au travail. ■



Article réalisé par  
**Clémence CHUMIATCHER**

# Les journalistes CFTC défendent la liberté de la presse au nom des citoyens



© GPouzin

En remontant l'avenue de la République, ici ou ailleurs, nous étions tous là, partout en France et dans le monde, par millions réunis pour défendre la liberté d'expression et la liberté de la presse, en réaction aux attentats de cette même semaine, dimanche 11 janvier 2015.

La liberté de la presse n'est pas un privilège des journalistes mais un droit des citoyens. On l'a vu en réaction au massacre de Charlie Hebdo, le 7 janvier 2015, quand des millions de citoyens de tous les pays ont exprimé leur attachement indéfectible à la liberté d'expression. Protéger la liberté d'informer des journalistes est une condition de la démocratie, sans laquelle les syndicalistes et les lanceurs d'alerte ne pourraient pas révéler aux citoyens les dérives de leurs dirigeants. Même la justice ne serait pas rendue équitablement sans la médiatisation de fraudes qu'elle n'est pas toujours encouragée à poursuivre.

Concrètement, la liberté de la presse est un combat permanent contre toutes les velléités de contrôler la parole, la pensée, et surtout d'empêcher la révélation des secrets honteux de nombreux dirigeants économiques ou politiques, favorisant malhonnêtement des intérêts particuliers au détriment du bien public et de l'intérêt général.

Dans cet esprit, le Syndicat des journalistes CFTC et l'intersyndicale des journalistes étaient reçus à l'Élysée, jeudi 27 novembre 2014, par Madame Audrey Azoulay, conseillère culture et communication du président de la République François Hollande, pour lui demander de respecter ses engagements de campagne électorale pour « garantir une information libre et pluraliste contribuant au débat démocratique » (point 3.2 du programme du PS).

Plusieurs textes fondamentaux protègent déjà cette liberté essentielle. L'article 11 de la Déclaration des droits de l'Homme de 1789 dispose que « La libre communication

**des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'Homme : tout Citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre de l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la Loi ».** Un siècle plus tard, l'article 29 de la Loi de 1881 sur la liberté de la presse définit ces deux abus : la diffamation et l'injure. Après la Seconde Guerre mondiale, l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme, adoptée à Rome le 4 novembre 1950, donne un nouveau statut à la liberté d'informer, dorénavant protégée par la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH), susceptible de condamner la France en cas de répression des journalistes, comme elle l'a déjà fait.

La liberté de la presse est globalement mieux protégée en France que dans des pays moins privilégiés. Mais des menaces subsistent, ou reviennent régulièrement comme on l'a vu avec la Loi Macron et son amendement sur le « secret des affaires » qui aurait muselé les journalistes, syndicalistes et lanceurs d'alerte, si leur mobilisation n'avait pas entraîné son retrait immédiat.

Quatre autres points faibles nécessitent des améliorations réclamées par les syndicats.

## Qualité de l'information et indépendance rédactionnelle

Consciente des difficultés de la presse, l'intersyndicale demande de mieux prendre en compte la mission d'information des médias, essentielle à la confiance des citoyens dans une information libre et pluraliste. Or, la concentration

des médias entre les mains d'actionnaires puissants a réduit les moyens des rédactions, au détriment du pluralisme, de la qualité et de la déontologie de l'information, soumise **aux pressions d'intérêts particuliers qui entravent souvent la liberté d'information des journalistes.**

Pour garantir une information libre et pluraliste, l'intersyndicale des journalistes **demande au président de la République de proposer au parlement l'adoption de la « proposition de loi relative à l'indépendance des rédactions »**, déposée par les députés PS Patrick Bloche et Jean-Marc Ayrault le 22 janvier 2010.

### Transparence et efficacité des aides à la presse

Alors que les dix premières fortunes de France et des groupes bancaires possèdent aujourd'hui les principaux titres de presse, l'intersyndicale des journalistes **demande au président de la République de remettre à plat les aides à la presse**, qui profitent principalement aux actionnaires de la presse les plus riches, **sans réelles contreparties ni contrôle.**

Dans le sillage du **rapport de la Cour des comptes dénonçant l'opacité des aides à la presse**, l'intersyndicale des journalistes **demande au président de la République quatre mesures phares sans coût supplémentaire pour les contribuables :**

- 1- Remettre à plat le système d'aides à la presse** en redéfinissant ses objectifs et ses critères d'éligibilité ;
- 2- Introduire des critères d'éligibilité aux aides liées à la qualité et la déontologie de l'information**, en contrôlant la conformité des entreprises bénéficiaires ;
- 3- Permettre aux syndicats de journalistes de siéger aux côtés des éditeurs** dans les commissions d'attribution et de contrôle des aides, pour garantir un **équilibre d'information des pouvoirs publics sur le respect des critères d'éligibilité aux aides ;**
- 4- Garantir la transparence des aides** distribuées vis-à-vis des contribuables et des salariés des entreprises de presse.

### Déontologie de l'information et fausse information institutionnelle

**Concernant la qualité et la déontologie de l'information**, l'intersyndicale des journalistes **demande au président de la République** de mettre en place un dispositif améliorant **le droit des citoyens à une information indépendante de qualité.** Dans cet esprit, l'intersyndicale suggère de reprendre les pistes **du rapport de la magistrate Marie Sirinelli sur l'autorégulation de la déontologie de l'information.** L'intersyndicale des journalistes rappelle que la réglementation de l'information financière considère déjà la diffusion de « fausse information » et « **d'information trompeuse** » comme des **infractions ou délits, et s'étonne que les men-**

**songes de sources institutionnelles aux médias dans d'autres domaines d'information aussi importants soient tolérés, sans possibilité de recours** des journalistes et des citoyens qui en sont victimes.

L'intersyndicale des journalistes **demande au président de la République de remettre ces sujets, correspondant à ses engagements électoraux, à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale**, notamment dans le cadre de l'examen, prévu pour ce mois de décembre, de la **« proposition de loi portant diverses dispositions tendant à la modernisation du secteur de la presse »** déposée par le député PS Michel Françaix.



L'intersyndicale des journalistes reçue à l'Élysée le 27 novembre 2014 pour rappeler au Président de la République ses engagements pour garantir une qualité et une déontologie de l'information au service du débat démocratique. De gauche à droite : Emmanuel Vire (SNJ-CGT, groupe Prisma), Gilles Pouzin (SJ CFTC, Deontofi.com); Dominique Pradalié (SNJ, France Télévision) et Gérard Fourgeaud (CFDT-Journalistes, Radio France).

### Protection du secret des sources des journalistes contre les repréailles

**Concernant la garantie de protection du secret des sources**, ce dernier est essentiel pour garantir une information libre et pluraliste des citoyens contribuant au débat démocratique. Sur ce point, l'intersyndicale des journalistes **demande au président de la République de respecter son engagement d'améliorer la protection du secret des sources des journalistes** (point 3.2.1 du programme socialiste), par rapport à la loi du 4 janvier 2010 ayant insuffisamment rapproché la France d'une conformité au droit européen et à la Cour européenne des droits de l'homme. L'intersyndicale rappelle le **« Projet de loi renforçant la protection du secret des sources des journalistes »** en ce sens **déposé par Madame la garde des sceaux Christiane Taubira, le 12 juin 2013**, et demande au président de la République qu'il soit remis à l'ordre du jour **sans la mention vague « aux intérêts supérieurs de la nation » trop souvent détournée pour identifier les sources des journalistes dans les affaires politico-financières. ■**

Article réalisé par Gilles Pouzin\*

\*Fondateur du Site d'information Deontofi.com et Secrétaire Général du syndicat des journalistes CFTC.



# *Transparence financière des comités d'entreprise : comment mettre en place un dispositif de contrôle interne ?*

**La loi du 5 mars 2014<sup>1</sup> a prévu de soumettre les comités d'entreprise à des obligations organisationnelles et comptables afin de garantir leur transparence financière. Selon les projets de décret annoncés pour cette année, les comités d'entreprise de taille importante seront soumis, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, à une démarche de certification de leurs comptes. Pour préparer cette échéance, ils auront, dès 2015, à faire un exercice « à blanc », en mettant un dispositif de contrôle interne au cœur de leur démarche pour une certification réussie.**

Si tous les CE de taille importante disposent de modes opératoires, de règles administratives et comptables, un travail important demeure pour se conformer à l'exercice de la certification.

Contraignante au premier abord, la certification des comptes des comités d'entreprise est l'occasion d'initier une démarche globale intégrant une bonne gouvernance du comité et une plus grande efficacité dans l'organisation et le suivi des activités, les procédures appliquées et la fiabilité des systèmes d'information.

L'ensemble de ces dispositions forment le **dispositif de contrôle interne**. De la qualité de ce dispositif, dépendra en grande partie la certification des comptes du comité d'entreprise. Il n'est donc pas inutile de se demander quels éléments doivent être recensés et analysés pour mettre en place un contrôle interne efficace.

## **I - Contrôle interne : quels éléments prendre en compte ?**

**Le règlement intérieur**, dont l'importance a été réaffirmée par la loi, constitue **la pièce maîtresse** de l'organisation à mettre en place. Il s'agira notamment de définir :

- ▶ Le fonctionnement des organes de direction du comité d'entreprise (composition du bureau, règles de fonctionnement, rôle et attributions du secrétaire, du trésorier, des présidents des différentes commissions),

- ▶ Les règles d'arrêté et d'approbation des comptes,
- ▶ Les règles de délégation et d'habilitation en veillant à la bonne séparation des fonctions administratives,
- ▶ La formalisation des transferts financiers éventuels (CE/CCE, association etc...),
- ▶ Les modalités d'approbation des conventions réglementées.

**L'établissement des comptes** devra être soigneusement préparé, en définissant l'un après l'autre les éléments suivants:

- ▶ Le périmètre de contrôle et les parties liées,
- ▶ Le processus d'élaboration et de contrôle budgétaire,
- ▶ Le respect de la séparation des budgets des Activités Sociales et Culturelles (ASC) et des Attributions Economiques et Professionnelles (AEP), ainsi que les clés de répartition des charges communes,
- ▶ Le processus d'établissement et d'arrêté des comptes annuels,
- ▶ L'archivage des données comptables, prévu sur 10 ans,
- ▶ La préparation enfin de la publication des comptes.

**Concernant les Attributions Economiques et Professionnelles (AEP)**, appelées auparavant improprement « subvention de fonctionnement », dite du « 0.2% », versée par l'entreprise : l'assiette, le taux, la périodicité et le contrôle de cette subvention devront être définies, sans oublier les reversements éventuels à un CCE, ou Comité inter-entreprises,...

**Les Activités Sociales et Culturelles (ASC)** seront présentées avec les précisions suivantes :

- ▶ Bénéficiaires, gestion des inscriptions, gestion des priorités, respect de la non-discrimination, modalités d'annulation, etc... ,
- ▶ Règles applicables concernant la participation des salariés, modalités de versement. ... ,

- ▶ Autres subventions : projets financés et modalités de versement,
- ▶ Gestion des prestations servies : respect des limites définies par l'URSSAF,
- ▶ Gestion des prêts et secours,
- ▶ Reversements éventuels à un CCE, un Comité inter-entreprises, une association (assiette, taux, périodicité, contreparties octroyées et formalisation des accords).

**La fonction Achats** doit faire, selon la loi, l'objet d'un soin particulier depuis la création de la commission des marchés pour les achats les plus importants<sup>2</sup> : il s'agit de définir la composition, et le fonctionnement de cette commission ainsi que la supervision du dispositif.

Parmi les autres sujets devant faire l'objet du contrôle interne, citons enfin **l'organisation et le pilotage du système d'information, le suivi des investissements et la gestion des immobilisations, le fonctionnement du comité** (Habilitation, limites de délégation, politique de placements, comité financier, etc.) **et enfin la fonction RH** occupée par une entité dans laquelle les élus syndicaux... se retrouvent employeurs !

## Le contrôle interne, qu'est-ce que c'est ?

L'Institut français de l'audit et du contrôle internes (IFACI) définit le contrôle interne comme **« un dispositif de l'entité, défini et mis en œuvre sous sa responsabilité et qui comprend un ensemble de moyens, de comportements, de procédures et d'actions adaptés aux caractéristiques propres de l'entité : qui contribue à la maîtrise de ses activités, à l'efficacité de ses opérations et à l'utilisation efficiente de ses ressources, et, qui doit lui permettre de prendre en compte de manière appropriée les risques significatifs, qu'ils soient opérationnels, financiers ou de conformité.**

**Le dispositif vise plus particulièrement à assurer : la conformité aux lois et à la réglementation en vigueur, l'application des instructions et des orientations fixées par la gouvernance, le bon fonctionnement des processus internes de l'entité et la fiabilité des informations financières ».**

Un bon contrôle interne préfigure l'obtention de la certification des comptes.

## II - L'intervention du commissaire aux comptes

Dans le cadre de sa mission légale, le commissaire aux comptes formulera une opinion sur les comptes annuels et, le cas échéant, sur les comptes consolidés. Celle-ci peut prendre les formes suivantes :

- ▶ une certification sans réserves,
- ▶ une certification assortie de réserve(s).

En cas de difficulté, il reviendra au commissaire aux comptes de refuser de certifier les comptes, voire, à l'extrême, de constater l'impossibilité de certifier.

Au-delà de sa mission de contrôle des comptes, le commissaire aux comptes doit satisfaire à des obligations de vérifications spécifiques. Ces obligations, strictement délimitées par des dispositions légales, concernent notamment :

- ▶ La vérification du contenu du rapport de gestion<sup>3</sup>, dont le plan figurera dans le décret,
- ▶ La présentation d'un rapport sur les conventions réglementées<sup>4</sup>,
- ▶ Lorsqu'il anticipe des difficultés de gestion du CE, le commissaire au compte exerce la procédure d'alerte prévue (article L 2325-55 du Code du travail), distinct du droit d'alerte économique que peuvent exercer les élus du comité d'entreprise (selon l'article L 2323 78). Cas extrême, s'il constate des faits délictueux, il devra les révéler au Procureur de la République<sup>5</sup>.

Pour les équipes majoritaires au sein du comité d'entreprise, la mise en œuvre du contrôle interne comporte de nouvelles et importantes responsabilités. Il s'agira d'impliquer les élus dans ce nouveau projet, de sensibiliser tous ses partenaires, de planifier les actions à entreprendre et de communiquer sur ce chantier.

Les équipes « minoritaires » auront également un rôle à jouer, celui de s'assurer de la mise en œuvre d'une transparence financière qui protège grandement le fonctionnement démocratique de l'institution et, partant, les intérêts des salariés.

**Cabinet Ethix**  
www.ethix.fr

<sup>1</sup> Loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, dont les décrets d'application restent à paraître en 2015

<sup>2</sup> Le seuil des achats concernés par cette nouvelle procédure, fixé prochainement par décret, devrait être de 30 000 €.

<sup>3</sup> Prévu à l'article L 2325-50, ce rapport doit comporter « des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise »

<sup>4</sup> Cette obligation, prévue à l'article L 2325-50-1 du Code du Travail concerne les conventions passées directement, indirectement ou par personne interposée, entre le comité d'entreprise et l'un de ses membres ;

<sup>5</sup> Article L 823-12 al. 2 du Code du commerce

## *Ouverture des magasins le dimanche : test de civilisation*

**L**e 17 février, le Gouvernement fait appel au 49-3 pour faire passer la loi Macron qui entre autres autorise le principe d'ouverture des magasins 12 dimanches dans l'année (au lieu de 5). Ne nous trompons pas de combat : l'article 49-3 est bel et bien dans la Constitution et a été utilisé par presque tous les Premiers Ministres à gauche comme à droite. De plus, si l'on en croit les sondages, les Français sont majoritairement favorables à cette ouverture dominicale des commerces. Même un certain nombre de salariés directement concernés y sont aussi favorables : ne leur jetons pas la pierre, nous savons qu'ils ne roulent pas sur l'or et qu'il y aura des compensations pécuniaires (non définies par la loi !).

Même si l'on peut s'étonner de l'acharnement du Gouvernement à imposer une loi que refusent les députés et les sénateurs, le problème principal n'est ni politique, ni social, il est sociétal, c'est une question de choix de civilisation ou tout au moins un test de ce choix.

### **L'alternative est : « vive la consommation » ou « vivre ensemble ».**

Ceux qui veulent pouvoir faire leurs courses le dimanche veulent des facilités de consommateurs et peuvent prendre les courses pour un loisir. Ils en ont le droit, d'ailleurs nous baignons tous dans la société de consommation. « Mai 1968 » qui a prétendu la dénoncer, l'a en fait renforcée : c'est ce que dit Luc Ferry en observant que la contestation de toutes les valeurs spirituelles ne pouvait laisser place qu'au bonheur par la seule consommation.

Ceux qui veulent limiter le travail du dimanche qu'aux seules professions indispensables (santé, transports, police, etc), entendent préserver un jour identique pour tous afin que familles et amis puissent se retrouver ensemble. S'il arrivait que nous n'ayons plus de jour libre commun, certains conjoints ne travaillant pas dans la même ville ne se verraient jamais, sauf pour les congés s'ils arrivaient à les prendre en même temps.

Alors que décider ? Le Gouvernement fait miroiter croissance et emploi si les magasins ouvrent davantage le dimanche. Très intéressant en cette période ? J'en doute beaucoup parce qu'hélas chaque consommateur n'aura pas plus d'argent à dépenser 7 jours sur 7 que 6 jours sur 7.

La croissance et l'emploi sont très importants mais le « vivre ensemble » l'est aussi avec tout autant d'actualité médiatique (hélas !).

L'Autriche interdit l'ouverture des magasins le dimanche et elle est championne d'Europe du plein emploi ; la Grande-Bretagne autorise cette ouverture tous les dimanches et elle a l'un des tissus sociaux les plus délités.

Le Gouvernement vient de sacrifier l'essentiel urgent (le vivre ensemble) sur l'autel du superflu inefficace (la consommation dominicale). ■



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

CADRES-CFTC

N° 140 – Trimestriel mars 2015.  
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 : Cabinet Ethix,  
C. Chumiatcher, F. Gardin  
(Sextant Expertise), A. Gourmelon,  
B. Ibal, P. Lamblin, M. Minhoto,  
T. Panouillé, P. Poizat, G. Pouzin,  
L. Rochet, S. Rochet et JP. Thery.

Crédit photos :

Delucq, CFTC Cadres et GPouzin  
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.



## “*Militant parmi tant d'autres*”<sup>(1)</sup>

C'est le titre du livre que vient d'écrire Armel Gourmelon, Vice-président honoraire de la CFTC. Au-delà de l'évocation de ses souvenirs d'enfance en Anjou, de son passage chez les "Cœurs-Vaillants" et chez les "enfants de chœurs" et de ses années scolaires, Armel Gourmelon nous fait vivre ses engagements au sein de la JOC (Jeunesse ouvrière chrétienne). D'abord à Angers puis en Afrique, au Malawi, où il est envoyé en 1964 pour y fonder le mouvement.



A son retour à Angers en septembre 1968, il reprendra sa carte à la CFTC à laquelle il avait adhéré en 1958. Il assumera diverses responsabilités syndicales, tant à la mairie d'Angers comme Secrétaire Général, qu'à l'union départementale de Maine-et-Loire comme Secrétaire Général adjoint. Parallèlement il sera le Président fondateur du CCFD pour le diocèse de Maine-et-Loire charge qu'il assumera de 1969 à 1984.

En 1979, Armel Gourmelon sera élu Président de la Fédération des personnels communaux qui deviendra, sous sa responsabilité, la Fédération Nationale des Agents des Collectivités Territoriales (FNACT-CFTC) englobant personnels communaux, départementaux, régionaux, sapeurs-pompiers, policiers municipaux, offices d'HLM ...

Membre du Conseil Confédéral en 1979 sous la Présidence de Jacques Tessier, il sera élu membre du Bureau Confédéral de la CFTC au congrès de Lyon en 1981.

En 1984, à la demande de Jean Bornard, il rejoindra l'équipe confédérale à Paris où il assumera pendant 12 ans les fonctions de Secrétaire Général adjoint en charge de l'organisation. C'est lui qui aura la lourde charge d'organiser en

novembre 1987, la célébration du centenaire des premiers syndicats chrétiens qui rassemblera à Versailles, sous un chapiteau géant, 6 000 adhérents de la CFTC et leurs familles venus de toute la France. Progressivement, il assumera également la responsabilité des relations et de la coopération avec les organisations sœurs, notamment celles des pays d'Afrique et de l'Europe de l'Est. En 1996 il sera élu Vice-président Confédéral en charge des questions internationales. Il quittera ses responsabilités lors du congrès de Toulouse en novembre 2002 pour revenir en Anjou.

Armel Gourmelon raconte toutes ces périodes de vie active sous forme de témoignages et d'anecdotes. Ceux qui l'ont connu se reconnaîtront parfois à la lecture de l'une ou l'autre des 182 pages de son livre. Les autres découvriront une période de l'histoire de la CFTC qui ne devrait pas les laisser indifférents.

Armel Gourmelon a présenté son livre lors de la soirée commémorant le 50<sup>e</sup> anniversaire du maintien de la CFTC, le 15 octobre 2014 au Musée de l'Histoire sociale, rue Las Cases à Paris dans le lieu même où en novembre 1964, les Sauty, Tessier, Bornard entre autres, décidèrent que la CFTC devait continuer d'exister coûte que coûte.

Certains pourront qualifier le parcours d'Armel Gourmelon d'atypique ; mais celui-ci a toujours assumé ses choix en fonction d'un idéal : celui de servir ses frères. Et cet idéal a toujours été alimenté par un souci profond : celui de toujours rester en phase avec les valeurs évangéliques. ■

<sup>(1)</sup> Editeur Frédéric Aimard - Salvator diffusion.

**Le livre peut être acheté ou commandé en librairie ou sur internet. Vous pouvez aussi le recevoir dédié par l'auteur en remplissant le coupon ci-joint.**

**Bon de commande à adresser à :** Armel Gourmelon, 29 rue G.Barritault - 49130 Les Ponts-de-Cé

NOM : ..... Prénom ..... Tél. : ..... Courriel .....

Adresse : .....

Commande ..... exemplaires de "Militant parmi tant d'autres"

Ci-joint un chèque de ..... x 13 € soit un total de ..... euros\*

\* ajouter 3,70 euros de frais d'envoi pour 1 exemplaire + 1,60 par exemplaire supplémentaire.



ALUNISO - 0800 - Crédit photo - Miguel Sanchinha

## Pour une protection sociale nouvelle génération

Malakoff Médéric aide les entreprises et les branches professionnelles à devenir des territoires de santé pour concilier santé des salariés et performance de l'entreprise. Donner à chacun les moyens de devenir toujours plus acteur de sa santé et de s'orienter dans l'offre de soins, pour une santé de qualité, personnalisée et à des coûts optimisés, c'est ça, la protection sociale nouvelle génération.

Retrouvez toutes nos offres sur [malakoffmederic.com](http://malakoffmederic.com)

Votre contact : [contact-branches@malakoffmederic.com](mailto:contact-branches@malakoffmederic.com)

**SANTÉ — PRÉVOYANCE — ÉPARGNE — RETRAITE**



**malakoff médéric**

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR