

Cadres CFTC









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

Le point sur la nouvelle convention chômage, le burn-out...



L'application mobile
qui m'accompagne dans
mon parcours retraite



-  Simuler ma retraite
-  Visualiser ma carrière
-  Planifier mes démarches retraite
-  Suivre ma demande de retraite
-  Accéder à des contenus personnalisés
-  Poser mes questions aux Experts Retraite
-  Consulter les dates de mes versements
-  Et bien d'autres encore...

 Téléchargez l'application
et découvrez nos services



S O M M A I R E

- 3 Edito
- 4 Intelligence artificielle
- 6 Les Fonctionnaires
- 7 Agenda
- 8 Retour sur la formation : les enjeux de le protection sociale
- 10 Représentativité cadre
- 11 Prud'hommes
- 12 Convention du Portage salarial
- 14 Assurance chômage
- 17 Le Burn Out
- 20 Complémentaire Santé
- 22 Tribune Libre par Bernard Ibal
- 23 L'activité de la CFTC Cadres en BD
- 24 Inscription Dîner Débat

... Bon, reprenons : où en sommes-nous ?

Après deux mois de frénésie politique et sociale, de coups de théâtre et de retournements de situation, nous voici dans l'œil du cyclone – un moment d'accalmie avant le retour de la tourmente.

Nous avons quand même quelques points de repère, depuis peu : le nouveau Président de la République va disposer dès le 19 juin d'une majorité parlementaire écrasante. Le gouvernement obtiendra donc fin juin la loi d'habilitation permettant de lancer le marathon estival des ordonnances, sur le dossier Réforme du Code du Travail. Objectif : aboutir à un texte ratifié pour fin septembre.

Entretemps, chaque OS aura d'ici le 21 juillet, six rendez-vous à Grenelle et à Matignon sur les thèmes suivants : a) l'articulation négos Branche / négos Entreprise, b) la simplification du dialogue social et la fusion des IRP, c) la sécurisation des relations professionnelles, et le fameux barème des indemnités prud'homales pour licenciement abusif.

Ensuite, en 2018 viendra la réforme des retraites, visant un régime unifié, par points.

Si le patronat se déclare satisfait, les syndicats de salariés ne l'entendent pas de cette oreille, et la rentrée pourrait être mouvementée.

Pour les Cadres, les signaux perçus sont contrastés selon la catégorie. Dans le privé, l'optimisme serait de mise : les entreprises françaises font état de 220 000 prévisions d'embauches Cadres en 2017. Dans la Fonction Publique au contraire, avant de supprimer 120 000 postes d'ici à 2022, le Gouvernement a déjà escamoté le Ministère de la Fonction publique ! Il le remplace par les Ministères « de l'Action (... ?) et des Comptes publics », et « de la Cohésion des Territoires ».

Si presque 25 % des cadres CFTC sont des fonctionnaires, ils n'ont pas été souvent mis en lumière par CFTC-Cadres. Nous y remédions dès maintenant, en commençant par laisser l'une d'entre eux, Laurence Denis, nous présenter cette catégorie professionnelle (page 6). En tous cas, il y a une prérogative qui restera encore quelque temps à la Fonction Publique, c'est la collecte de l'impôt sur le revenu. ... Grand soupir de soulagement dans les Directions financières des entreprises françaises...

Lors de la formation « Enjeux de la protection sociale » de début avril, Clémence Chumiatcher et Thomas Panouillé ont commencé par situer le sujet dans sa perspective historique, depuis l'origine de la Protection sociale moderne, jusqu'à la récente actualité (la nouvelle convention Chômage de mars 2017). Retrouvez, pages 8 et 9, un reflet de ces deux journées où était abordé le traitement paritaire du chômage, de la retraite, et la prise en charge des AT-MP (accidents du travail et maladies professionnelles) par la Sécu.

Prochaines formations CFTC Cadres : la Santé au travail, les 21 et 22 juin 2017 (vite !), et la Loi travail les 11-12 octobre, mais bien sûr, c'est déjà complet.

Si les technologies du futur (imminent !) vous intéressent, ou si vous voulez savoir vers quoi évolue déjà l'environnement de travail des Cadres, voyez l'article d'Ethix sur l'intelligence artificielle, pages 4-5, et remplissez le bulletin d'inscription à notre dîner-débat du 29 juin, dans les Salons de la gare de l'Est à Paris, sur le thème de l'Usine du futur.



Bernard Hayat
Secrétaire Général



Brigitte de
Château-Thierry
Présidente



L'intelligence artificielle : quels impacts sur l'emploi ?

L'intelligence artificielle (IA) est une technologie dont la connaissance, encore récente, compte peu d'applications réelles. Elle suscite cependant de nombreuses inquiétudes, concernant son effet sur le « business model » des entreprises ainsi que son potentiel de « destruction créatrice » d'emplois... Ainsi, sur le front de l'emploi, cette nouvelle vague d'automatisation est susceptible non seulement de toucher les « cols bleus », mais également pour la première fois de manière importante, « les cols blancs » tels que le middle-management, les chargés de clientèles... Le point sur ce « concurrent » controversé de l'intelligence humaine.

Qu'est-ce que l'Intelligence artificielle ?

Le concept d'Intelligence artificielle (IA) désigne un ensemble de facultés cognitives, d'apprentissage et de compréhension, permettant d'assister ou de suppléer le cerveau humain pour le traitement d'informations massives. Selon la norme ISO 2382-28, l'IA désigne également la « capacité d'une unité fonctionnelle à exécuter des fonctions généralement associées à l'intelligence humaine, telles que le raisonnement et l'apprentissage ». Autrement dit, l'IA a pour principal objectif la reproduction des capacités cognitives de l'être humain, c'est-à-dire l'acquisition des connaissances et leur utilisation.

Pourquoi un engouement croissant pour l'intelligence artificielle ?

L'engouement croissant pour l'IA s'explique par la recherche d'outils comme avec le développement de la « Machine Learning » ou « apprentis-

sage automatique », permettant d'exploiter le plus rapidement et judicieusement possible une quantité exponentielle de données aujourd'hui disponibles. Autrement dit, la donnée et plus particulièrement la donnée personnelle reste au centre du développement de l'IA et demeure la matière première de l'ère numérique, permettant de connaître, modéliser, anticiper voire forger les besoins et les comportements humains notamment ceux étant les plus versatiles.

Quel impact sur l'emploi

Actuellement, il est difficile de se prononcer sérieusement sur l'importance de l'effet qu'aura réellement l'IA sur l'emploi. En effet, entre un emploi sur dix selon une étude de l'OCDE et un sur deux selon d'autres études inspirées par celle menée en 2013 par deux chercheurs de l'Université d'Oxford, seraient menacés dans les pays développés. Il est en revanche acquis que de nombreux emplois seront bouleversés par l'intensification de l'utilisation de ces technologies. Par ailleurs il est indéniable que ce mouvement créera potentiellement de nouveaux besoins. Cependant, les emplois susceptibles d'être créés, essentiellement dans l'informatique, ne représenteraient qu'une faible part des emplois détruits ; seulement 1.5 % des 7 millions d'emplois qui seraient supprimés en France d'ici 2020 selon le scénario présenté au Sommet de Davos en 2016. A titre d'exemple, le cabinet de conseil BIPE a réalisé, à la demande de l'association française des banques (AFB), une étude s'appuyant sur cinq scénarii pour tenter de prévoir l'évolution de l'industrie bancaire en termes d'emploi et de compétences à l'horizon de 2020-2025. Selon le BIPE, les compétences techniques des chargés de clientèles centrées sur une bonne connaissance des offres commerciales, pourraient demain « être suppléées » par des outils techniques IT plus performants. En conséquence, les conseillers devraient donc se recentrer sur leurs compétences relationnelles. De

même, l'irruption d'outils d'analyses de données conçus par les GAFAs pourrait diminuer les besoins de techniques commerciales. Ainsi, pour le BIPE, les GAFAs pourraient avoir un rôle de « prescripteur d'offres ou de co-concepteur avec les banques ».

L'IA : quelle création de valeur et pour qui ?

Alors que la société avait pu auparavant s'adapter sur plusieurs générations aux évolutions disruptives, elle ne dispose plus actuellement du temps nécessaire, ni des ressources suffisantes pour absorber les ruptures qui s'annoncent. Par conséquent, le risque est grand d'assister, avec le développement exponentiel de l'automatisation autonome, à une augmentation radicale des inégalités.

Aujourd'hui les performances de l'IA demeurent relativement faibles. Cependant, à plus ou moins long terme, elles pourraient contribuer à améliorer trois métiers essentiels au sein de l'entreprise :

- La qualité de la relation client
De part ses capacités cognitives, prédictives et adaptatives, l'IA est en capacité d'offrir au client une relation sur mesure ainsi qu'à forte valeur ajoutée, grâce à la prise en compte de ses préférences, de l'étude de son comportement ou de celui de profils similaires et bientôt pourra anticiper ses besoins.
- L'aide à la décision et à l'expertise
Concernant l'aide à la décision, l'IA est en capacité de simuler chacune des options afin d'aider l'entreprise à prendre la décision la plus pertinente possible. La combinaison des savoirs acquis, ainsi que des modèles prédictifs, lui permet de savoir à l'avance la pertinence d'un choix. Pour l'expertise, l'IA a la possibilité d'agrèger de l'intelligence qu'elle restitue ensuite en fonction des besoins de chaque collaborateur, ce qui lui permet d'enrichir ses savoirs mais également ses savoirs faire.
- L'innovation produit
Avec le développement de l'IA, l'entreprise a la possibilité de repenser ses produits ainsi que ses

services afin de pouvoir continuer à se différencier sur son marché, voire accroître sa présence sur ce dernier.

Toutefois, de nombreuses interrogations demeurent, concernant :

- Le problème des coûts financiers, énergétiques et écologiques de l'implémentation de ces solutions ;
- Le problème de la rareté des compétences dans les technologies concernées au regard des besoins et des espoirs dont elles sont depositaires ;
- La question de l'éthique et au-delà de la responsabilité légale de ces outils « autonomes »... ;
- La question de la propriété des données utilisées, de leur stockage, de leur intégrité, de leur sécurité, des rapprochements et des traitements opérés ainsi que de l'indemnisation des ayants droits ;
- La question de la propriété intellectuelle ou industrielle ainsi que de la protection des savoirs faire puisque l'IA appartient à des tiers ou est implémentée sur des plateformes extérieures à l'entreprise impliquant un transfert de données et de compétences du client au fournisseur (IA) ;
- Le problème de la fiabilité et de la qualité des données sources sur lesquelles les IA seront appelées à travailler...

Nul doute que ces sujets seront au cœur des préoccupations des élus syndicaux dans les années qui viennent.

Nathalie Petrot
Cabinet Ethix
Expert-comptable auprès des CE
www.ethix.fr

⁽¹⁾ « La Théorie de l'évolution économique » - Joseph Schumpeter (1912)
⁽²⁾ Voir la machine learning Watson dont la diffusion en France fait l'objet d'un partenariat entre IBM et le Crédit Mutuel CIC
⁽³⁾ « The Risk of Automation in OECD country : A comparative Analysis » par Arntz M, Gregory T. et Zierahn U. (2016)
⁽⁴⁾ Roland Berger Strategy (2014) « Les classes moyennes face à la transformation digitale. Comment anticiper ? comment accompagner » - « Chart of the week : 54 % of EU jobs at risk of computerization » de Jeremy Bowles (2014)
⁽⁵⁾ « Future of employment : how susceptible are to computerization ? » Carl Benedikt Frey et Michael A. Osborne
⁽⁶⁾ GAFAs : Google, Apple, Facebook, Amazon

Les fonctionnaires dans la Fonction Publique

Le présent article a pour but de répondre à quelques questions que vous vous posez sur les fonctionnaires.

Combien sont-ils ?

En France, la fonction publique est composée de 3 versants (Etat, territoriale et hospitalière) qui ensemble emploient 5,417 millions d'agents dont 62 % sont des femmes.

La fonction publique de l'Etat compte 2,385 millions d'agents, la territoriale 1,879 et l'hospitalière 1,153. Mais tous ne sont pas fonctionnaires.

Chaque versant est régi par des dispositions particulières et a vu son statut général unifié par la loi du 13 juillet 1983 tout en précisant et préservant les spécificités de chaque versant.

Catégorie, corps, grade, échelon quelle différence ?

Ces agents sont employés, sous des statuts divers par les services civils et militaires de l'Etat, les conseils régionaux, les conseils généraux, les communes, les hôpitaux, etc...

Les emplois de la fonction publique sont répartis en trois catégories hiérarchiques, A, B et C pour ce qui concerne les fonctionnaires. Chacune de ces catégories étant elle-même constituée de nombreux corps correspondant généralement aux diverses filières des métiers ;

- 34,2 % de catégorie A : emplois d'encadrement supérieur, direction, conception (le niveau d'accès est bac + 3)
- 20,1 % de catégorie B : emplois d'encadrement intermédiaire, de réglementation et d'application, maîtrise d'ouvrage, mise en œuvre (le niveau d'accès est le bac minimum)
- 45,7 % de catégorie C

La fonction Publique est divisée en corps de fonctionnaires. Chaque corps est classé dans l'une des catégories A, B ou C. Dans un même corps existent un ou plusieurs grades ou classes et comportent eux même plusieurs échelons.

La carrière ?

Les fonctionnaires n'ont pas de contrat de travail mais leur emploi est géré par des dispositions de loi et du règlement (décret, arrêtés)

Le mode général de recrutement est le concours.

Sauf exception, les fonctionnaires recrutés sont dans un premier temps stagiaires. A l'issue de cette période d'un an (le plus souvent) ils sont titularisés après avis d'une commission administrative paritaire.

Il existe trois formes d'évolution professionnelle : l'avancement d'échelon (principalement à l'ancienneté), la promotion de grade ou de classe (au choix ou par examen professionnel) et le passage dans un autre corps (concours interne ou choix).

La rémunération ?

Tous les fonctionnaires perçoivent au minimum :

- Un traitement de base (on ne parle pas de salaire) : à chaque échelon correspond un indice de traitement exprimé en points. Le montant brut de ce traitement est calculé en multipliant le nombre de points d'indices par la valeur du point, commune à tous les fonctionnaires
- Une indemnité de résidence en fonction du lieu d'exercice
- Et un supplément familial de traitement pour ceux chargés de famille
- A cela s'ajoute un régime indemnitaire qui varie selon les corps, grades, emplois etc...

La retraite ?

La carrière d'un fonctionnaire s'achève par sa « radiation des cadres ». Elle peut intervenir suite à un départ à la retraite, d'une démission, d'un licenciement ou par décès.

Le montant mensuel de la pension des fonctionnaires correspond à 75 % du dernier traitement indiciaire hors primes et heures supplémentaires, si ce dernier a été perçu au moins six mois et si le fonctionnaire a atteint le nombre maximal d'années (sinon il subit une décote)

Il est à noter que la prise en compte du nombre d'enfants dans le calcul du nombre d'années est plus avantageux dans le régime général que dans la fonction publique.

Article réalisé par Laurence Denis
 Attachée d'administration
 de l'Etat au Ministère de la Défense
 SG adjointe de la CFTC Cadres



La vie quotidienne de la CFTC Cadres

Vous trouverez désormais dans cette rubrique quelques-unes des dates qui, entre deux parutions de notre Journal, ponctuent l'agenda des membres du Conseil de la CFTC Cadres.

La première série rassemble les événements de la vie « politique » : nos représentations à l'Agirc-Arrco, à l'Apec, à Eurocadres, mais aussi nos rencontres et interventions auprès des Fédérations ou de la Confédération, ainsi que les dates de notre Conseil.

La seconde série liste les occasions de rencontre avec tous les adhérents qui le souhaitent, et où nous vous attendons toujours nombreux : forums, formations, salons, dîners-débats, congrès, etc. Alors à bientôt, et gardons le contact !

AGENDA DU CONSEIL

- 21 mars - Intervention au Conseil de la CSFV
- 24 avril - Réunion Eurocadres
- 26-27 avril - Première participation de la CFTC Cadres au Comité National de la CFTC
- 12 mai - Journée d'accueil de la nouvelle équipe par la Confédération
- 17 mai - Conseil d'administration et Comité territorial Apec
- 30 mai - CA et Assemblée Générale de l'Agirc-Arrco
- 1^{er} et 2 juin - Séminaire de Formation des Conseillers, dynamique d'équipe (1^{er} groupe, 12 pers.)
- 8 et 9 juin - Séminaire de formation des Conseillers, dynamique d'équipe (2^e groupe, 10 pers.)

à venir :

- 26 juin - Rencontre avec la Fédération Enseignement & Formation
- 29 juin - Intervention au Conseil du SNEC
- 5 octobre - Rencontre avec le Bureau de la fédération Postes & Télécom.

VOS RDV AVEC LA CFTC CADRES

- 21 mars - Colloque Humanis *sur la révolution numérique*
- 21, 22 et 23 mars - Salon CE
- 4 avril - *50 ans du SNEC* au CESE
- 5 et 6 avril - Formation syndicale *Les enjeux de la protection sociale*
- 25 avril - Participation au Forum URIF *RPS, le Burn out*
- 20, 21 et 22 juin - Salon Préventica sur la Santé au travail
- 21 et 22 juin - Formation *La santé et la sécurité au travail*

à venir :

- 29 juin - Dîner débat sur le thème *L'usine du futur*
- 16, 17 et 18 septembre - Salon MCB by Beauté Sélection
- 19, 20 et 21 septembre - Salon des CE
- 28 septembre - Congrès URIF
- 5 et 6 octobre - Salon Paris pour l'Emploi (avec l'URIF)

RETOUR SUR DEUX ÉVÉNEMENTS

Salon CE

La CFTC Cadres participait les 21, 22 et 23 mars dernier au Salon des Comités d'entreprise qui se tenait à Paris au Parc des expositions de la porte de Versailles.



Le salon CE est une référence pour les comités d'entreprise depuis plus de 30 ans. Il accueille les élus de CE et autres représentants du personnel (CHSCT, délégué du personnel, délégué syndical...). Il permet de découvrir les meilleures offres répondant aux différents besoins des CE et accueille 400 exposants, 30 conférences sur les

missions d'élus au CE ainsi que sur des sujets d'actualité (loi Travail, mise en place d'une délégation unique du personnel...).

Ces trois jours furent l'occasion de rencontrer de nombreux militants et adhérents de la CFTC et de la CFTC Cadres. Les comités d'entreprise représentent l'intérêt collectif des salariés et leur permettent d'exercer une expression collective. Il nous apparaît dès lors indispensable d'être au contact de nos adhérents, de se rendre disponible et d'accompagner les représentants du personnel dans leurs différentes missions afin qu'ils puissent se rendre utile à tous les salariés et prôner un syndicalisme constructif.

Formations conseillers CFTC Cadres

Les Conseillers de la CFTC Cadres, se sont retrouvés début juin lors de deux sessions de formations.



Le but était de mieux comprendre le fonctionnement de la CFTC, de mettre en avant le rôle et les missions d'un conseiller, de lister les projets

de la CFTC Cadres et de les transformer en actions concrètes.

Nous vous ferons un retour dans nos prochains journaux des avancées de notre structure.



Formation les enjeux de la protection sociale

Les 5 et 6 avril derniers s'est tenue la première formation de l'année 2017 assurée par la CFTC Cadres, relative aux enjeux de la protection sociale.

Le cadre juridique des formations économiques, sociales et syndicales

Le congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS) a pour objet de permettre aux salariés de participer à des stages ou sessions de formation, organisés notamment par la CFTC Cadres. Tous les salariés, quels que soient leur ancienneté et l'effectif de leur entreprise, ainsi que les demandeurs d'emploi peuvent en bénéficier. Au total, un salarié peut participer à **12 jours de CFESS** par an, voire à 18 jours pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Mise en œuvre

Pour participer à une formation syndicale, **le salarié doit présenter une demande à son employeur**, précisant la date et la durée de l'absence ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage, au moins 30 jours à l'avance. Ce congé est **un droit pour tout salarié** et l'employeur ne peut en refuser le bénéfice que si l'absence du salarié a des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Par conséquent, ce refus doit être motivé, ne doit intervenir qu'après avis conforme du CE (ou à défaut des DP). Dans certains cas, l'employeur pourra reporter le CFESS.

Statut et rémunération durant la formation

Le congé de formation syndical ne doit évidemment pas s'imputer sur les congés payés (CP). La durée du stage est d'ailleurs **assimilée à du travail effectif** et ouvre des droits à CP, aux prestations d'assurances sociales et familiales ainsi qu'à l'ensemble des autres droits résultant du contrat de travail (primes d'assiduité par exemple).

Pendant le congé de formation, le stagiaire conserve son salaire. A cette fin, le syndicat s'engage par convention écrite à rembourser à l'employeur, le maintien total ou partiel du salaire. Il est également possible pour le CE d'indemniser les salariés en formation, sur son budget « ASC » (activités sociales et culturelles).

Retour sur l'histoire de la protection sociale

La CFTC Cadres a considéré dans l'élaboration de cette formation, que l'un des premiers enjeux de la protection sociale était de connaître son histoire mais également son organisation. Nous sommes partis du constat suivant : nous ne pouvons pas avancer et être force de propositions sur cette question sans connaître et comprendre le système dans son fonctionnement actuel. C'est ainsi que nous avons choisi de rappeler l'imbrication évidente entre l'histoire syndicale et la création de la protection sociale (l'une ayant particulièrement influencé l'autre et expliquant qu'encore aujourd'hui la plupart des organismes de protection sociale ont une gestion paritaire). Outre cette introduction riche en histoire, et qui avait pour but de faire une photographie exacte de l'organisation de la protection sociale, nous avons choisi plusieurs thèmes pour cette formation :

- un focus sur la branche AT/MP pour faire le lien avec des problèmes souvent encourus dans les entreprises : les risques professionnels ;
- un focus sur la retraite et la retraite complémentaire pour une vue d'ensemble du système ;
- un focus sur l'actualité des négociations en matière de protection sociale puisque la nouvelle convention d'assurance chômage avait été signée le mois précédent ;

Les risques professionnels et la branche Accidents du travail – Maladies professionnelles

La CFTC Cadres a voulu aborder lors de cette formation les risques professionnels, c'est-à-dire les AT, accidents de trajet et les maladies profes-

sionnelles, car il relève du rôle des syndicats d'améliorer la protection du salarié en raison de sa situation. En effet, subordonné à son employeur, le salarié s'engage physiquement et moralement dans l'exécution de sa prestation de travail. Il engage sa personne au service d'un employeur. Pour nous, il est évident que l'exercice d'une activité professionnelle ne doit pas contribuer à dégrader l'état de santé d'une personne.

Face aux conséquences néfastes de la deuxième révolution industrielle, la loi du 9 avril 1898, pionnière dans la construction de l'Etat providence, permet à tout salarié victime d'un AT d'obtenir une réparation sans avoir à prouver la faute de son employeur. C'est donc un régime de responsabilité sans faute dans lequel l'employeur est automatiquement responsable et le salarié bénéficie d'une réparation automatique. Mais en contrepartie, cette réparation est forfaitaire, ce qui signifie qu'elle n'est pas intégrale.

Aujourd'hui, les risques professionnels se répartissent ainsi :

- les AT représentent 80 % des risques professionnels avec environ 620000 accidents dont 530 mortels. Leur nombre diminue fortement depuis plusieurs années ;
- les maladies professionnelles en représentent 7 % seulement mais provoquent environ 570 décès par an ;
- les accidents de trajet, en représentent 13 % et concernent un peu plus de 100.000 sinistres par an et 393 décès.

Les enjeux propres à la branche AT-MP

Le financement de la branche AT-MP a une double particularité. Elle n'implique ni cotisation salariale ni affectation d'une part de la CSG et repose donc intégralement sur les entreprises. Les cotisations patronales représentent en définitive plus de 97 % des recettes de la branche . D'autre part, le niveau des cotisations suit des principes assurantiels (faisant ainsi du montant de la cotisation un facteur d'incitation à la prévention pour les employeurs).

A travers cette formation, la CFTC Cadres souhaitait mettre en avant le double enjeu à la fois humain et financier qui touche la branche AT-MP. Le sujet est toujours d'actualité puisque les tensions sont encore fortes entre les impératifs de production, les transformations des entreprises, l'émergence de nouvelles pratiques

d'organisation du travail et la nécessité de protéger (ou indemniser s'il est trop tard) la santé physique et mentale des salariés. De plus, bien que la sinistralité due aux accidents du travail continue de diminuer, ses conséquences sont souvent plus graves. Quant aux maladies professionnelles, quelles qu'en soient les causes, elles sont en hausse.

Focus sur la retraite de base et la retraite complémentaire

Nous avons décidé de mettre l'accent sur la retraite dans sa globalité (retraite de base et retraite complémentaire) car c'est un des sujets de protection sociale qui inquiètent les salariés. Il n'est donc pas rare que nos militants de la CFTC soient confrontés à des questions sur ce sujet, certains salariés voulant connaître le montant approximatif de leur retraite. C'est pourquoi nous sommes revenus sur les règles de calcul de la pension servie par le régime de base, mais également sur d'autres dispositifs adjacents comme la réversion ou le compte personnel de prévention de la pénibilité. Afin de donner une visibilité complète au stagiaire sur le montant total de la retraite, nous avons aussi approfondi les règles de calcul de la retraite complémentaire (valeur de service du point par exemple).

Focus sur la nouvelle convention d'assurance chômage

Evoqué ici pour mémoire, ce point fait l'objet d'un article complet dans ce même numéro (pages 14 à 16) afin de vous détailler au mieux à la fois l'existant en termes d'indemnisation du chômage mais également les nouveautés incluses dans la convention. Ce fut d'ailleurs exactement la finalité de ce point de formation : comprendre à la fois les règles d'indemnisation qui ne datent pas de la dernière convention, tout en appréhendant les nouveaux mécanismes qui s'insèrent dans le dispositif.

La prochaine formation organisée par notre équipe aura lieu les 21-22 juin et aura pour thème la santé au travail. Elle fera l'objet d'un retour dans notre prochain numéro.

**Article réalisé par
Clémence Chumiatcher et Thomas Panouillé**

.....
^① Rapport d'information n° 657 sur le financement de la branche AT-MP

La représentativité syndicale dans l'encadrement (classement pour 2017-2021) : on prend les mêmes...

	Audience (en %)	
OS représentatives (>à 8%)	CFDT	26,99
	CFECCGC	19,39
	CGT	19,30
	CGTFO	13,40
	CFTC	9,23
OS non représentatives	UNSA	5,35
	Solidaires	3,27

Nous venons de le constater avec l'élection présidentielle : en politique, une seule élection peut chambouler un paysage installé depuis plusieurs décennies. La règle du jeu ne change pas puisqu'il n'est plus question de VI^e République, mais presque tous les protagonistes sont remplacés... ou recyclés.

Il en va différemment dans le monde professionnel. Publié le 13 avril 2017, le résultat de la dernière pesée syndicale dans l'encadrement montre que le Top 5 reste inchangé (cf ci-dessus).

Ici, aucune nouvelle étiquette n'a fait intrusion pour tout rafler. Heureusement, car cette fois c'est la règle du jeu, le Code du travail qui va changer, et très vite. Il faut se mettre en ordre de bataille dès maintenant car les ordonnances annoncées par le Président Macron devront être présentées au conseil des ministres du mercredi 20 septembre. L'été sera donc studieux.

Dans un contexte économique toujours accéléré, mondialisé, robotisé, digitalisé, il s'agit pour les Cadres de redéfinir un statut qui sécurise leurs conditions de travail et protège leur santé. La

CFTC Cadres veut se faire entendre à travers la délégation confédérale CFTC, sur les thèmes de négociation où le point de vue spécifique des cadres est à prendre en compte. Par exemple :

- la fusion des IRP, car il s'agit de préserver la définition et le périmètre des 2^e et 3^e collèges.
- La sécurisation juridique de la relation de travail, avec la « barémisation » des indemnités prud'homales, sur laquelle nos Conseillers prud'hommes CFTC des sections Encadrement ont leur expérience à faire valoir.

Et surtout, ne perdons pas de vue la refonte du statut des Cadres, condition inhérente à l'accord d'octobre 2015 qui a sauvé les régimes Agirc-Arrco. Cette négociation demandée par les partenaires sociaux devrait aboutir à la fin de l'année 2017. Dans six mois. Il serait temps de s'y mettre.

À plus long terme, en 2018, le gouvernement veut légiférer sur les retraites, avec l'ambition d'un régime unifié. Là encore, les Cadres CFTC du privé et de la Fonction publique sont prêts à apporter leur pierre à l'édifice en chantier. Chantier tellement explosif d'ailleurs, qu'il fera peut-être encore reculer d'un an l'autre projet ambitieux hérité du gouvernement Hollande : le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu... ?

Nous l'avons annoncé au Congrès de Saint Malo en janvier dernier : la CFTC Cadres ne jouera plus dans « La Belle au bois dormant » !

Article réalisé par Brigitte de Château-Thierry

CFTC Cadres
N° 149 - Trimestriel juin 2017.
Revue d'informations syndicales de
l'Union Générale des Ingénieurs,
Cadres et Assimilés

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

Directrice de la publication :
Brigitte de Château-Thierry
**Ont participé à la réalisation
de ce numéro :** C. Chumiatcher,
B. de Château-Thierry, L. Denis,
A. Fournier (Sextant Expertise),
B. Hayat, B. Ibal, M. Minhoto,
I. Nicolas (Sextant Expertise),
T. Panouillé et N. Petrot (Ethix),

Crédit photos :
Delucq et CFTC Cadres
Conception / Réalisation / Impression :
MIP (Multi Incorpo Photo)
Tél. : 01-40-03-96-60
3, rue de l'Atlas - 75019 Paris
email : atelier@mip-fr.com
Commission paritaire des papiers de
presse
Immatriculation n° 1017 S 06214.
Imprimé sur papier recyclé.



Les conseillers Prud'hommes

À partir de 2018, les conseillers prud'hommes ne seront plus élus mais nommés, sur proposition des organisations syndicales, en fonction de leur audience au cours des 4 dernières années.

Une fois nommés, ils seront rattachés à la section correspondant à leur profession : encadrement, industrie, commerce et services commerciaux, agriculture, activités diverses (artistiques, enseignement...).

Les conseillers prud'hommes sont des magistrats non professionnels dont la mission est de régler, dans le respect de la loi, tous les litiges individuels entre employeur et salarié nés de l'application d'un contrat de travail de droit privé. Ce sont des acteurs de terrain qui jugent donc en connaissance de la réalité socio-économique. Cette instance est une particularité qui n'existe que dans notre pays.

Ils sont notamment compétents pour arbitrer et trancher sur les litiges relatifs aux licenciements, discriminations, harcèlements, conditions d'hygiène et de sécurité...

Pour la CFTC, les unions départementales ont la charge de trouver les candidats afin de les proposer à la région qui présentera pour le 20 juin, une liste paritaire des désignés, à la Confédération.

Si votre vocation syndicale est de défendre des salariés, si vous êtes intéressé par le rôle de Conseiller prud'hommes, merci de vous rapprocher au plus vite de votre Union départementale ou de nous renvoyer le bulletin ci-dessous par courrier à CFTC Cadres, 128 avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN Cedex ou par courriel à ugica@cftc.fr

CANDIDATURE PRUD'HOMALE

INARIC : NOM : Prénom :

Date de naissance : __/__/____

Adresse domicile :

Actuellement salarié(e) oui* non Cadre : oui non

Nom société et adresse
professionnel :

Secteur professionnel :

Retraité(e) oui non

Téléphone : ____/____/____/____/____ - ____/____/____/____/____

Courriel :

La convention collective de branche du portage signée et étendue : une avancée notable dans la sécurisation du parcours professionnel des salariés portés

*L*a CFTC a signé le 22 mars 2017, avec l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs, la convention collective de branche du portage salarial qui a été étendue dans la foulée, le 28 avril 2017. Retour sur trois mois de négociation historique...

comme nous le rappelons souvent dans ce magazine, le portage salarial est une forme de travail relativement récente et atypique, apparue dans les années 1980, à l'initiative d'une association de cadres au chômage. En effet, le portage fonctionne par relation triangulaire ou un salarié expert et autonome confie à une entreprise de portage la facturation et la gestion administrative et sociale des missions qu'il effectue auprès d'une entreprise cliente qu'il a lui-même trouvée. Né de la pratique, le portage salarial a donc été longtemps dépourvu de cadre légal, chose que la CFTC Cadres ne pouvait accepter au vu de l'absence de sécurisation des parcours professionnels issue de cette forme d'emploi.

Sans revenir sur l'historique complet du portage salarial, il faut quand même rappeler que la CFTC Cadres avait été force de propositions et d'actions lors de la conclusion des deux accords en vigueur antérieurement (un en 2007 et un 2010), ainsi que pour la concertation relative à l'ordonnance légiférant sur la question.

Mais comme nous le précisons dans notre dernier numéro, la CFTC Cadres ne pouvait pas s'arrêter en chemin dans une réglementation incomplète, c'est pourquoi elle a insisté auprès des pouvoirs publics pour obtenir la création d'une convention collective de branche spécifique (les salariés portés représentant l'équivalent d'environ 10 000 emplois temps plein) qui reconnaîtrait les particularités de cette forme d'emploi iconoclaste.

Dans un mouvement général de réduction des branches par le gouvernement actuel, la CFTC

Cadres remercie encore les pouvoirs publics d'avoir compris l'importance de cette forme d'emploi et du tremplin qu'elle peut représenter pour un nombre important de travailleurs.

C'est dans ce contexte favorable que les négociations se sont déroulées en présence d'un représentant du ministère du Travail, pour se conclure de manière historique par un accord unanime (CFTC, CFDT, CFE-CGC, FO, CGT et PEPS du côté patronal). En effet, la signature de cette convention démontre une nouvelle fois, la capacité des partenaires sociaux à s'adapter à des formes atypiques d'emploi liées aux mutations de notre économie, mais également à innover dans le respect d'un dialogue social constructif.

Conclue pour une durée de 5 ans, la convention collective du portage salarial permet de « parachever la sécurisation » des « conditions générales de travail et d'emploi et des parcours professionnels des salariés portés ». En effet, là où le droit existant était source de vides ou d'insécurités juridiques pour le salarié porté, il bénéficiera dorénavant d'un cadre réglementaire solide.

La définition du salarié porté largement clarifiée :

La CFTC a été particulièrement attentive aux critères permettant de définir le salarié porté, c'est pourquoi elle est à l'origine de la proposition de rédaction concernant ces derniers. C'est ainsi que la définition du salarié porté repose dorénavant sur un triptyque de critères cumulatifs : l'autonomie, la qualification et l'expertise. L'imbrication de ces trois critères permet ainsi de comprendre rapidement dans quel cas il est possible de devenir salarié porté.

L'autonomie se traduit ici comme une capacité organisationnelle : l'aptitude pour le salarié porté à démarcher des clients ou encore à décider de l'organisation de son emploi du temps tout en définissant lui-même le cadre et l'étendue de sa

prestation. Il est autonome dans sa prise de décisions relative à la prestation proposée, ce qui justifiait bien sûr comme corolaire un certain niveau de qualification et une capacité d'expertise largement reconnue.

En effet, la CFTC a également été très attentive sur le degré de qualification escompté à l'entrée du salarié dans le portage. La volonté affichée dans ce cadre précis par notre mouvement était de sortir du dualisme cadres / non cadres, en se basant sur une capacité pratique issues soit du diplôme soit de l'expérience (3 ans dans le même secteur d'activité). Cette expérience est confortée par l'expertise qui est « constituée d'un ensemble de compétences et de savoirs spécifiques » au domaine du salarié porté.

La CFTC a donc insisté pour que le salarié ne soit pas forcément cadre à l'entrée dans le portage pour éviter une forme « d'élitisme » de statut. Mais en raison de la haute autonomie dans l'exercice de ce dernier, elle a également souhaité que le salarié entré dans le dispositif devienne automatiquement cadre c'est pourquoi la convention est catégorielle. C'est ainsi que la CFTC a mis en place des gardes fous pour d'un côté, ouvrir un peu la porte de ce dispositif tout en évitant une déréglementation du droit du travail et un dévoiement du mécanisme.

La rémunération du salarié porté préservée :

La CFTC a insisté pour que la rémunération négociée dans la convention de branche ne soit pas en deçà de ce qui était prévu par l'ordonnance (75 % du plafond de la sécurité sociale), sous peine de ne pas apposer sa signature à cet accord. Elle a été largement entendue puisque la rémunération minimale du salarié porté ne pourra être inférieure à 77 % du plafond de la sécurité sociale. En raison des réserves exprimées lors de l'extension de l'accord sur la prime de précarité, le salaire minimum peut même aller jusqu'à 84 % du plafond de la sécurité sociale pour 2017.

La CFTC a également tenu là encore à démocratiser le portage, mais cette fois-ci de façon territoriale. En effet, la revalorisation du plafond de la sécurité sociale étant supérieure à l'augmentation générale des salaires, certaines régions ne pouvaient plus accéder au portage en raison du prix des prestations nécessaires pour rester dans la légalité. En maintenant la rémunération au même niveau que l'ordonnance et en se basant sur le plafond de la sécurité sociale d'une année précise et connue, la CFTC évite l'incer-

titude sur les salaires pour les portés. En outre, cela n'empêchera pas une revalorisation considérée comme nécessaire par les salariés portés porté une négociation annuelle obligatoire.

La CFTC Cadres se félicite donc de la signature de cet accord ou l'ensemble de ses propositions pour les salariés portés ont été respectées et retranscrites dans la convention (y compris le report des jours de congés payés en cas de mission du salarié à la date de la perte de ces derniers en cas de reliquat). « Cette négociation est historique en ce qu'elle est l'illustration d'un dialogue social réussi et respectueux, à l'écoute des préoccupations des salariés portés », c'est en ces termes élogieux qu'Éric Courpotin, chef de file de la négociation pour la Confédération CFTC qualifie ces trois mois presque irréels dans le calendrier social.

Et maintenant ?

Comme disait la célèbre chanson « et maintenant que vais-je faire ? ». Pour cette convention, la réponse est toute trouvée puisque les partenaires sociaux ont exigé la signature d'un accord de méthode prévoyant l'ensemble des étapes à suivre. Car en effet, si on peut dire que la convention est historique, elle est encore loin d'être parfaite c'est pourquoi l'accord de méthode prévoit un calendrier pour négocier un accord concernant la complémentaire santé, le droit à la déconnexion ou encore approfondir la formation professionnelle entre autres... Encore un vaste programme...



Article réalisé par Clémence CHUMIATCHER

⁽¹⁾ Délégation composée de la Confédération CFTC et de la CFTC Cadres
⁽²⁾ Sauf opposition majoritaire aux termes de ces 5 années, elle sera considérée comme conclue à durée indéterminée.

Focus sur les règles d'indemnisation de Pôle emploi et la nouvelle convention d'assurance chômage

À la suite des négociations échouées en 2016 faute de compromis suffisant, les partenaires sociaux sont revenus autour de la table et sont parvenus à un accord sur une nouvelle convention d'assurance chômage, le 28 mars 2017.

Cette convention applicable « aux salariés privés d'emploi dont la fin de contrat est postérieure au 1^{er} septembre 2017 », est l'occasion pour la CFTC Cadres de faire un focus sur les règles d'indemnisation de Pôle emploi résultant de cette convention, mais également de voir l'ensemble des avancées négociées par la Confédération CFTC.

→ Focus sur les règles d'indemnisation du chômage :

Sous quelles conditions peut-on être indemnisé par Pôle emploi ?

Le demandeur d'emploi est indemnisé s'il réunit les conditions suivantes :

- avoir perdu involontairement son emploi ;
- avoir travaillé au moins 88 jours ou 610 heures au cours des 28 derniers mois (et non plus 122 jours calendaires ou 610 heures), tout en gardant le principe d'indemnisation « 1 jour travaillé, un jour indemnisé » ;
- être inscrit en tant que demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi, ou suivre une formation ;

- être apte à l'emploi : le chômeur est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi s'il est physiquement apte à travailler ;
- résider sur le territoire français ;
- être à la recherche effective et permanente d'un emploi. Depuis le 1^{er} janvier 2012, plus aucune dispense de recherche d'emploi n'est accordée. Les chômeurs qui en avaient une avant cette date continuent d'en bénéficier ;
- ne pas pouvoir prendre sa retraite à taux plein. Les personnes pouvant faire valoir leur droit à la retraite à taux plein ne peuvent pas choisir entre indemnités chômage ou retraite.

Comment se calcule une allocation de retour à l'emploi (ARE) ?

L'ARE se calcule sur une période de référence (12 mois), en prenant en compte les revenus versés en contrepartie du travail sur cette période (y compris les primes), mais en laissant de côté les sommes ayant déjà servi à Pôle emploi pour un calcul précédent, ainsi que les indemnités liées à la perte d'emploi comme l'indemnité de licenciement. C'est en fonction des sommes additionnées sur cette période et divisées ensuite par le nombre de jours travaillés compris dans la période de référence, que l'on peut déterminer le salaire journalier de référence (SJR) qui permet ensuite le calcul de l'indemnité car l'allocation a elle-même une valeur journalière.

Salaire mensuel brut	Allocation journalière	Participation retraite complémentaire
Inférieur à 1 143 euros	75% du salaire	
Compris entre 1 143 et 1 252 euros	28,58 euros par jour (allocation journalière minimale)	
Compris entre 1 252 et 2 068 euros	40,4% du SJR + 11,72 euros (partie fixe) par jour	3% de l'ancien salaire
Compris entre 2 068 et 12 516 euros	57% du SJR	3% de l'ancien salaire

→ Focus sur les autres dispositions contenues dans la convention d'assurance chômage

Le différé d'indemnisation réduit :

Le différé spécifique d'indemnisation est un délai de carence appliqué en cas d'indemnités de rupture supérieures au montant légal (dites supra-légales). Dans la convention 2014, la formule de calcul avait été modifiée et le plafond du différé avait été augmenté à 180 jours afin de limiter la hausse des ruptures conventionnelles comme motif d'entrée au chômage, sauf pour les licenciés économiques (plafond à 75 jours).

La CFTC, constatant que seulement 21 % des allocataires ayant perçu des indemnités supra-légales de rupture ont un différé supérieur à 75 jours, a accepté de diminuer le plafond du différé et d'indexer la formule en fonction de l'évolution annuelle des salaires.

Plusieurs dispositions de la convention de mars 2016 modifient les règles du différé :

- la durée maximale (plafond) du différé, portée lors de la convention 2014 à 180 jours, est abaissée à 150 jours ; ce plafond demeure à 75 jours pour les licenciés économiques ;
- le nombre de jours différés est le quotient de la différence entre l'indemnité légale et conventionnelle, par un dénominateur qui évolue à 91,4 (au lieu de 90) du fait de sa nouvelle indexation à l'évolution du plafond de la sécurité sociale ; $\text{nb de jours} = (\text{indemnité conventionnelle} - \text{indemnité légale}) / 91,4$;
- le différé spécifique d'indemnisation s'appliquera désormais aux allocataires qui demandent l'aide à la reprise et à la création d'entreprise (ARCE).

Contribution patronale des contrats de travail : hausse générale dans l'attente de la régulation des contrats courts dans les branches (article 4 de la convention)

Les contrats courts étant au cœur du problème, la CFTC proposait dans cette convention, de différencier les employeurs vertueux de ceux qui abusent des contrats très courts, en ajustant les contributions patronales des secteurs professionnels lorsqu'ils dépassent un plafond (un nombre ou un pourcentage de contrats courts préalablement déterminé).

Afin d'inciter les branches concernées à négocier pour réguler le recours aux contrats courts, deux majorations de contributions patronales temporaires sont prévues :

- La sur-contribution de 0,05 % des contrats : le patronat, au lieu d'augmenter la contribution patronale des seuls contrats courts, a préféré l'augmenter pour tous les contrats de travail, et l'a portée à 4,05 % (au lieu de 4 %) pour une durée de 36 mois ;
- la sur-contribution de 0,50 % des CDDU (contrat à durée déterminée d'usage) issue de la convention 2014 est maintenue pendant 18 mois ; la contribution patronale globale du CDDU sera donc de 4,55 %. Les autres mesures de modulation (sur-contribution des CDD et exonération de contribution en cas de CDI) sont supprimées. Chaque année, les négociateurs chômage se réuniront en comité de pilotage afin d'évaluer l'avancée des négociations de branche et décider de la suppression (ou non) de ces deux contributions distinctes.

Trois nouvelles bornes d'âge pour les séniors et financement par le Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) :

La filière sénior de la convention 2014 ouvrait droit à 36 mois d'indemnisation aux demandeurs d'emploi à partir de 50 ans, contre 24 mois maximum pour les chômeurs plus jeunes. Les nouvelles bornes d'âge définies par le protocole dans son article 6 s'appliquent selon les paliers suivants :

- de 50 à 52 ans : 24 mois d'indemnisation (522 jours) avec un abondement complémentaire au CPF dans la limite de 500 heures ;
- de 53 à 54 ans : 30 mois d'indemnisation (653 jours) avec le même abondement de 500 heures ainsi qu'une allocation de retour à l'emploi formation dans la limite de 6 mois supplémentaires (131 jours) ;
- à partir de 55 ans : 36 mois d'indemnisation (783 jours) et la période de référence prise en compte pour le calcul de l'allocation reste de 36 mois également.

Départ en formation dans les 4 mois suivant l'inscription (articles 3 § 4 et 10 de la convention) :

Jusqu'à présent, il n'y avait pas de proposition obligatoire de formation ; le demandeur d'emploi en faisait la demande lors de son entretien. C'était souvent lorsque le demandeur d'emploi arrivait en fin de droits, en chômage de longue durée, qu'on lui proposait une formation.

Convaincue de l'importance de la formation dans un parcours professionnel, la CFTC ambitionnait qu'un demandeur d'emploi bénéficie d'une formation dans les 4 mois qui suivent son inscription.

Le principe d'accélérer le départ en formation dans les 4 mois suivant l'inscription en tant que demandeur d'emploi, a été acté. Il s'inscrira dans le renouvellement de la convention tripartite État - Unédic - Pôle Emploi, qui sera négociée en 2018.

Les aides à la reprise ou à la création d'entreprise - ARCE (article 3 § 3 de la convention) :

Les allocataires de l'ARE qui créaient ou reprenaient une entreprise pouvaient choisir entre deux modes de versement :

- soit ils percevaient une partie de leur capital d'indemnisation ; dans ce cas, le capital pouvait être versé immédiatement, sans application des différés du régime général (attente de 7 jours, congés payés, indemnités supra-légales de rupture), contrairement aux autres allocataires ;
- soit ils percevaient un complément mensuel d'allocation en plus des revenus non-salariés ; dans ce cas, lorsque ces revenus n'étaient pas connus, les avances versées entraînaient des difficultés lors des régularisations.

Avec la convention d'assurance chômage 2016, les différés (d'attente, de congés payés et spécifiques) sont désormais appliqués aux allocataires bénéficiaires de l'aide à la création d'entreprise. De plus, en cas de cumul « revenus non-salariés + allocations », lorsque les revenus non-salariés sont déclarés mensuellement, le nombre de jours indemnisables est affecté d'un coefficient de 0,8. Le calcul définitif de l'allocation due est établi sur la base des justificatifs. Lorsque les revenus ne peuvent pas être déterminés mensuellement, l'allocation versée correspond à 70 % de l'ARE versée en l'absence d'activité non salariée.

Comité de pilotage et groupe de travail paritaire (articles 10 et 12 de la convention) :

D'un côté, de nouvelles mesures actées dans l'accord, qui parfois dépassent le seul champ de l'assurance chômage, exigent d'être suivies, voire d'être ajustées par les partenaires sociaux, au fur et à mesure de leur déploiement. D'un autre côté, plusieurs thématiques évoquées au cours des négociations sont partagées mais nécessitent d'être approfondies avant de trouver un consensus négocié.

La CFTC souhaitait pouvoir suivre l'avancée de certaines mesures, notamment la concertation avec l'État et les négociations de branche sur les

contrats courts. De plus, la CFTC innovait en proposant une prime de reprise d'activité de 600 € pour les demandeurs d'emploi acceptant un contrat d'au moins 3 mois.

Un comité de pilotage se réunira une fois par an pour obtenir un bilan d'étape sur 3 points :

- application des nouvelles règles d'indemnisation,
- concertation avec l'État,
- négociations de branche.

Au vu de ces évaluations, les partenaires sociaux pourront notamment supprimer ou maintenir les deux sur-contributions exceptionnelles. Un groupe de travail sera mis en place pour évaluer l'impact et la faisabilité des thématiques qui sont partagées par les partenaires sociaux : les principes structurels d'indemnisation et leur articulation avec la solidarité, l'évolution des formes de travail indépendant. La proposition innovante de la CFTC d'aide à la reprise d'emploi mentionnée précédemment, a été retenue et fera l'objet d'un débat dans le cadre de ce groupe de travail.

« La CFTC souhaitait que la lutte contre l'emploi précaire et pour la formation, particulièrement des seniors, soit au cœur de la négociation. Pour elle, l'enjeu de la négociation était de proposer des mesures équitables et novatrices. » C'est en ces termes que s'est exprimé Eric Courpotin, chef de file de la CFTC pour ces négociations, indiquant clairement le cap que la Confédération a tenu à suivre tout au long des débats.

La CFTC Cadres tient particulièrement à féliciter les négociateurs pour avoir réduit le différé d'indemnisation qui vise plus particulièrement les cadres.

Article réalisé par Clémence Chumiatcher

.....
 (1) et également aux salariés concernés par une procédure de licenciement dont la date d'engagement est postérieure au 1^{er} septembre 2017.

Le burn out : état des lieux

En février dernier, Gérard Sebaoun présentait le rapport d'information de l'Assemblée Nationale, qui concluait les travaux de la mission d'information relative au syndrome d'épuisement professionnel créée en mars 2016. Ce document est disponible sur <http://www2.assemblee-nationale.fr/documents/notice/14/rap-info/i4487>. La CFTC Cadres, pour qui la problématique du burn out revêt un enjeu majeur a voulu s'emparer du rapport afin de mieux faire connaître ce trouble psychique généré par le travail.

Qu'est-ce que le burn out ?

Le burn out a été conceptualisé en 1975 par le psychiatre Herbert Freudenberger qui le définit comme un état d'épuisement professionnel, à la fois émotionnel, physique et psychique, ressenti face à des situations de travail émotionnellement exigeantes. Si on parvient à distinguer ses contours, il reste difficile aujourd'hui de définir exactement le burn out.

À l'origine, le terme est employé aux Etats-Unis pour désigner des toxicomanes, avant d'être appliqué au personnel soignant ou aux travailleurs sociaux faisant face à un public en grande difficulté, s'investissant énormément, notamment émotionnellement, auprès des malades dont ils avaient la charge. Selon Christophe Dejours¹, « *après une période d'enthousiasme dans l'engagement auprès des autres, ces travailleurs sociaux et ces infirmières vivaient une période d'épuisement sans doute en relation avec l'échec devant les pathologies chroniques, la pauvreté, les rechutes des toxicomanes* ».

Il n'est par conséquent pas étonnant que le burn out soit qualifié de « maladie du surengagement » ou de « maladie du battant » puisqu'il touche principalement des personnes surinvesties dans leur travail et beaucoup de professions « vocationnelles ». Une étude réalisée par l'Observatoire du suicide² atteste à ce titre que les professionnels de la santé, de l'action sociale, les policiers ou encore le personnel pénitentiaire présentent un taux de mortalité par suicide plus élevé que la moyenne.

Processus long et insidieux, le burn out se développe en quatre grandes étapes :

- L'enthousiasme : étape pendant laquelle le travailleur a un haut niveau d'énergie, d'ambition et d'idéaux. Ses objectifs sont élevés ;
- le surinvestissement : le travailleur commence à plafonner. Malgré ses efforts, ses objectifs ne sont pas atteints et sa carrière n'évolue pas comme il le souhaiterait. Surtout, ses efforts ne sont pas reconnus ce qui entraîne un redoublement d'investissement, d'ardeur et de travail ;
- la désillusion : c'est le moment où la non reconnaissance des efforts fournis commence à peser sur le travailleur qui est fatigué et déçu. Certains signes cliniques apparaissent : irritabilité, isolement, troubles somatiques... ;
- le burn out : l'individu perd alors tout intérêt pour son travail et son entourage professionnel voire personnel. Épuisé et découragé, le travailleur n'est plus capable de travailler.

Comment identifier les symptômes d'un burn out ?

Le burn out est donc un état d'épuisement psychologique, mais aussi cognitif et physique. Il se présente sous forme de symptômes traduisant une **réaction de détresse à une situation de stress en milieu professionnel**. Le burn out génère plusieurs symptômes facilement identifiables.

- Des manifestations émotionnelles d'une part, qui consistent en l'épuisement psychologique ressenti par l'individu suivi par un épuisement physique et une perte de contrôle. Elles se manifestent par des peurs irraisonnées face à des situations qui étaient appréhendées autrefois sans difficultés. Ces manifestations émotionnelles peuvent également provoquer tristesse, apathie ou des états lunatiques.
- Des manifestations somatiques par des douleurs dorsales, des céphalées, des nausées, des vertiges, un impact sur le poids des individus ou encore des troubles du sommeil.
- Des manifestations cognitives interviennent lorsque l'individu a du mal à assumer les tâches qui lui sont confiées (perte de motivation et difficultés de concentration) et se met de plus en plus souvent dans des situations d'échec professionnel.

- Enfin, des manifestations comportementales provoquant un isolement, voire des comportements violents. En général, l'individu victime de burn out se dégage moralement de son travail et dénigre des tâches auxquelles il trouvait auparavant du sens.

Ces différentes manifestations du syndrome d'épuisement professionnel peuvent aller jusqu'à provoquer des problèmes cardiovasculaires (risque coronarien), des troubles du sommeil, mais aussi des troubles musculo squelettiques (TMS, douleurs chroniques).

Un mal en pleine expansion

Le Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P) a observé que les troubles psychosociaux et du comportement sont aujourd'hui les premiers problèmes de santé au travail rencontrés dans les centres de consultation de pathologies professionnelles.

S'il n'existe pas de données uniformes sur le burn out faute de définition précise, plusieurs études permettent d'apprécier l'ampleur du phénomène. L'Académie nationale de médecine³ estime à 100 000 personnes le nombre de victimes d'épuisement professionnel. Pour l'Institut de veille sanitaire, le burn out concerne environ 7 % des 480 000 salariés qui seraient déjà en situation de souffrance psychologique liée au travail, ce qui représente 30 000 personnes. Enfin, le cabinet Technologia estime dans son étude⁴ que 3,2 millions de salariés français (12 %) présenteraient un risque de burn out.

Les facteurs de développement du burn out

Le rapport d'information de l'Assemblée nationale s'attache à déceler les causes du développement du burn out. D'un point de vue global, la mondialisation des échanges et la financiarisation de l'économie ont eu pour conséquences des mesures d'économie et de réduction des coûts en cascade, faisant de la compétitivité une priorité au détriment de la qualité de vie au travail.

L'essor du numérique a également eu des impacts majeurs sur les conditions de travail, notamment la perméabilité de la sphère privée avec la sphère professionnelle. Certes le numérique présente de

nombreux avantages, mais il provoque également une surcharge d'information - « infobésité » - souvent contreproductive. Ce trop-plein d'informations inutiles participe à la surcharge de travail, obligeant ceux qui les reçoivent à les lire pour ne pas être pris à défaut alors que la plupart de ces messages ne les concernent pas directement.

La généralisation de l'open space qui privilégie les vastes plateaux ouverts aux bureaux individuels est également un facteur favorisant le burn out. En effet, l'open space, souvent justifié par la nécessité de fluidifier la communication interne, permet surtout un contrôle plus efficace du travail des salariés et fait d'ailleurs penser à l'architecture panoptique (utilisée au départ dans des prisons, puis dans des ateliers et des usines et permettant au surveillant de tout voir sans être vu). Dans « *L'open space m'a tuer* » les auteurs décrivent bien les « maux » propres à l'open space : *les cadres supérieurs ont le dos au mur tandis que les nouveaux sont placés au beau milieu du passage. Derrière cette ambiance cool, se cache une violence dans les relations au travail et un isolement de chacun sur son projet.*

Le management peut également être mis en cause dans l'émergence du burn out. Le rapport souligne par exemple la césure entre salariés et managers. Ceux-ci sont rarement d'anciens salariés devenus encadrants par promotion interne mais plus souvent issus d'une grande école, ne connaissant donc pas la réalité du métier des collaborateurs qu'ils sont chargés d'encadrer. Les *reportings* incessants, visant à faire un rapport de son activité à destination de son supérieur hiérarchique accentuent la perte de sens du travail dès lors que les salariés ont l'impression de passer plus de temps à justifier de leur travail qu'à réellement travailler.

Le rapport souligne également que parmi les professions les plus touchées par le burn out, on trouve celles nécessitant un contact avec du public (par exemple le personnel pénitentiaire, celui de Pôle emploi ou de services publics sanitaires ou sociaux). Ces travailleurs sont en effet en première ligne et sont souvent pris à partie ou subissent des reproches parfois violents.

Enfin, des exigences très fortes, le manque d'autonomie et de marges de manœuvre, le manque de soutien social ou de reconnaissance au travail

ainsi que des conflits de valeurs ou d'autres combinaisons de facteurs que chacun peut identifier peuvent générer un épuisement professionnel.

Une réglementation inadaptée à la reconnaissance du burn out

Le burn out est donc une réalité qui touche un très grand nombre de travailleurs mais dont il est très difficile de faire reconnaître le caractère professionnel.

En effet, en France les maladies professionnelles sont reconnues comme telles si elles figurent dans l'un des tableaux de maladies professionnelles annexés au Code de la sécurité sociale. Ceux-ci décrivent la maladie (symptômes, affections), le délai de prise en charge c'est-à-dire le délai maximal entre la constatation de l'affection et la date à laquelle l'exposition au risque cesse, et enfin la liste des travaux susceptibles de provoquer l'affection en cause. Or aujourd'hui, aucune maladie psychique n'est inscrite dans ces tableaux de maladies professionnelles qui permettent de présumer du lien entre la pathologie constatée et le travail.

Le seul moyen de faire reconnaître un burn out en tant que maladie professionnelle est donc de passer par le système complémentaire organisé par l'alinéa 4 de l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale. Il faut alors engager une procédure devant un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) et pouvoir d'une part justifier devant ce comité d'une incapacité permanente partielle (IPP) d'au moins 25 % et d'autre part de démontrer un lien entre la maladie et le travail.

La principale barrière à la reconnaissance du burn out comme maladie professionnelle en France est donc ce taux d'incapacité permanente partielle de 25 % qui est quasiment impossible à atteindre pour une maladie psychique. A titre de comparaison, la perte d'un bras engendre en général une incapacité permanente de 20 % et celle d'un œil de 25 %. Habituellement, le taux d'incapacité permanente partielle pour un cas d'épuisement professionnel oscille entre 10 et 15 %. Certes un assouplissement réglementaire des CRRMP a permis de soumettre de plus en plus de dossier à ces comités, mais en 2015, sur les 675 demandes de reconnaissances, seuls 418 cas de maladies psychiques ont été reconnus maladies profession-

nelles. Or, les risques psycho-sociaux représentent aujourd'hui plus de 40 % des dossiers de reconnaissance de maladie professionnelle hors tableau.

À titre de comparaison, en Europe, le Danemark a inscrit le stress post-traumatique sur sa liste de maladies professionnelles en 2005. Parmi les autres pays européens, aucun ne reconnaît le burn out comme maladie professionnelle. Pour autant, beaucoup de pays (l'Italie ou la Suède par exemple) disposent d'un système de reconnaissance au cas par cas permettant aux salariés qui apportent la preuve d'un lien de cause à effet entre la maladie et le travail, de voir reconnaître leur burn out ou en tout cas de ne pas être exclus de toute démarche de reconnaissance.

La CFTC Cadres s'associe donc au rapport dans plusieurs de ses préconisations, dont la plus importante est sûrement d'abaisser le taux minimal d'incapacité permanente à 10 %. Cela permettrait en effet d'ouvrir à plus de victimes la possibilité de faire reconnaître et indemniser les conséquences de leurs souffrances dont l'origine est leur activité professionnelle. Pour les travailleurs, cela leur permettrait de voir reconnaître le caractère professionnel de leur souffrance.

La CFTC Cadres considère également que cela obligerait les employeurs à insister sur la prévention en leur faisant supporter le coût social de l'épuisement professionnel. En effet, une fois rattaché à la branche accidents du travail / maladie professionnelle, ce coût sera exclusivement supporté par les entreprises. Dès lors que l'épuisement professionnel ne rentre pas dans la branche AT-MP, toutes les dépenses liées au burn out sont supportées par l'assurance maladie, faisant ainsi peser sur tous le coût d'un mal dû essentiellement à certains modes de travail et à certaines entreprises. Selon l'INRS, le coût du stress au travail pour l'assurance maladie en 2007 est de 200 millions d'euros de soins de santé et de 1 283 millions d'euros liés aux arrêts d'activité.



Article réalisé par Thomas Panouillé

⁽¹⁾ Professeur titulaire de la chaire Psychanalyse et santé au travail au Conservatoire national des arts et métiers

⁽²⁾ Observatoire national du suicide - Suicide : connaître pour prévenir. Dimensions nationales, locales et associatives - février 2016

⁽³⁾ Le burn out - Académie nationale de médecine, 23 février 2016

⁽⁴⁾ Etude clinique et organisationnelle permettant de définir et de quantifier le burn out - Technologia, février 2014

⁽⁵⁾ Thomas Zuber et Alexandre des Isnards



Complémentaire santé : délégués syndicaux et comité d'entreprise ont pour rôle d'adapter les garanties aux réels besoins des salariés couverts

En matière de santé et de prévoyance, les Délégués Syndicaux ont le monopole de la négociation. Le Comité d'Entreprise intervient dans la mise en place, le suivi puis l'amélioration du régime. Une bonne maîtrise de cette répartition des rôles est nécessaire pour tirer avantage du rehaussement des ambitions réglementaires en matière de « contrats responsables ».

Soutenir les négociateurs en utilisant les prérogatives du CE

Les codes du travail et de la sécurité sociale disposent que les partenaires sociaux examinent, en vue de les améliorer, les régimes de couverture santé des salariés. Ils disposent pour ce faire d'une information régulière sur leur équilibre.

Depuis 2015, la loi ne prévoit plus expressément que le CE bénéficie d'une présentation du rapport transmis annuellement par l'organisme assureur. Mais ce thème entre dans les prérogatives du CE et doit à ce titre a minima être intégré dans la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, sinon faire l'objet d'une réunion dédiée.

La loi reconnaît par ailleurs au CE la capacité de formuler toute proposition d'amélioration des

conditions dans lesquelles les salariés bénéficient des garanties collectives complémentaires.

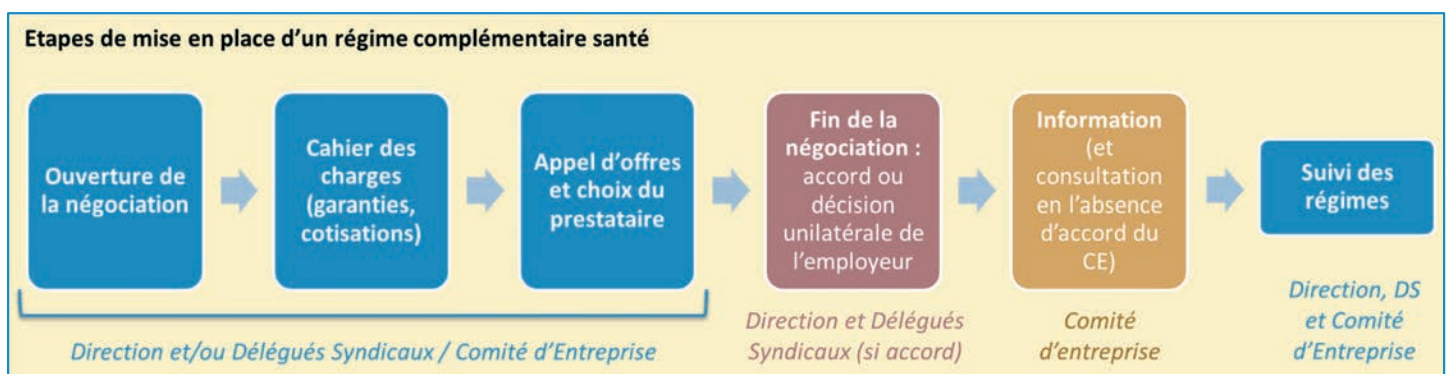
Le CE peut donc s'organiser (en commission) pour questionner l'assureur, mener une enquête de satisfaction auprès des salariés, **recourir à une expertise** pour analyser les garanties proposées dans le contrat, rechercher d'autres organismes et comparer tarifs et prestations.

Quand intervenir ?

- Lors de la mise en place du système ou de sa renégociation à l'échéance, en cas de déséquilibre, ou lors d'une restructuration.
- Lors de la Négociation Annuelle Obligatoire sur la Qualité de Vie au Travail et l'égalité professionnelle femme-homme (NAO QVT).
- Lors du suivi annuel.
- Lors de la mise en place des nouveaux contrats responsables.
- À tout moment, le CE peut proposer des améliorations des régimes de santé et de prévoyance.

Evaluer les garanties à l'aune du profil des salariés couverts

Décrypter les grilles de prestations des prestataires candidats s'apprend, mais se révèle souvent



insuffisant. Bien négocier réclame de simuler le coût des garanties souhaitées. Et pour ce faire, une bonne connaissance du profil-type des salariés est un atout. Pour peu qu'il dispose de la compétence, **votre expert auprès du CE peut vous aider** à ne pas surinvestir dans des garanties inadaptées, comme à argumenter les demandes légitimes.

Négocier le partage des cotisations

L'employeur doit a minima financer la moitié de la cotisation. Les négociateurs devront aussi s'entendre sur leur caractère forfaitaire ou proportionnel à la rémunération, sur d'éventuelles options (salarié isolé, famille), sur le partage des frais de courtage, etc.

Choisir le/s prestataire/s

Le type d'acteurs (assurances, institut de prévoyance, mutuelle) et l'opportunité du recours à un courtier ou un gestionnaire, ne sont pas les seuls éléments du choix. Il vous faut prendre en considération les conditions de rémunération et le portefeuille d'activités des candidats.

Principaux changements instaurés par la réforme des contrats responsables

- **Ticket modérateur pris en charge** : sauf médicaments à service médical modéré ou faible, homéopathie et cures thermales.
- **Forfait hospitalier pris en charge à 100 %** : sauf établissements médico-sociaux.
- **Dépassements d'honoraires plafonnés.**
- **Remboursements optique encadrés.**
- **Tout contrat signé ou modifié après 1^{er} avril 2015 doit être « responsable »**, tous devront l'être au 1^{er} janvier 2018.
- **Incitations** fiscales et sociales pour l'employeur, fiscales pour le salarié.

Surveiller l'équilibre du régime

Nous vous suggérons d'intégrer le suivi du régime à la NAO QVT et Egalité Professionnelle et mieux

encore, d'ajouter un point semestriel à l'aide d'une commission de suivi du CE.

Lors de ce suivi, nous vous invitons à :

- vérifier en détail chaque poste de dépenses, afin de détecter rapidement toute dérive ;
- surveiller l'évolution des frais de gestion du prestataire ;
- prendre en considération les temporalités différentes de la santé et de la prévoyance. L'équilibre du régime de santé s'analyse annuellement (les cotisations doivent couvrir les remboursements). Mais la prévoyance fonctionne à la manière des assurances-vie : les déséquilibres se corrigent en amendant le contrat initial ;
- ne jamais laisser filer un déséquilibre, pour éviter toute résiliation et le cas échéant renégocier avant de se trouver dans l'urgence.

Dans les accords, prévoir les mesures qui s'appliqueront en cas de déséquilibres

Le déséquilibre du régime doit être anticipé dès les négociations, afin d'éviter des mesures défavorables aux salariés :

- **Augmentation des cotisations.** Prévoir qui en a la charge : salariés ou entreprise, dans quelles proportions ?
- **Dégradation des garanties.** Prévoir qui la décide : le prestataire seul ou après concertation avec l'entreprise, avec ou sans les représentants des salariés ?

La négociation et le suivi des régimes de santé et prévoyance reposent sur des principes simples, qui peuvent toutefois réclamer l'aide de l'expert auprès du CE : les garanties sont-elles adaptées aux besoins de l'effectif couvert, l'équilibre cotisations – garanties est-il satisfaisant, est-il possible de faire évoluer le système au bénéfice des salariés ?

Pourquoi pas une fiscalité sur la base du partage de la valeur ajoutée ?

« Dans un monde économique impacté par les bouleversements du numérique, de la data et de la robotique, la CFTC considère comme urgente la construction d'un nouveau contrat social qui garantisse à tous protection sociale et sécurisation des parcours de vie ». C'est l'un des paragraphes du bref message de félicitations que la CFTC a adressé le 8 mai à Emmanuel Macron pour son élection à la Présidence de la République. Cette urgence d'un nouveau contrat social requiert pour la CFTC la convocation d'Etats Généraux du numérique comme il y a eu en 2007 le Grenelle de l'environnement.

Il faut discuter entre autres d'une profonde réforme de la fiscalité des entreprises. Une vraie réforme fiscale des entreprises ne peut se contenter de baisser l'impôt sur les sociétés, c'est-à-dire sur les entreprises, qui ne sont encore au 21^e siècle que des sociétés de capitaux (dont la définition n'inclut pas les salariés). Certes il faut améliorer ainsi la compétitivité des entreprises et de notre économie, mais la fiscalité doit aussi être un instrument pour garantir la sécurisation du monde du travail.

Or l'actuel impôt sur les sociétés est prélevé sur les bénéfices de l'entreprise. Mais le numérique et ses robots arrivent à grande vitesse. Au nom de l'innovation et de la compétitivité, les entreprises sont tentées de remplacer les salariés par des machines à intelligence artificielle. La fiscalité des entreprises doit décourager cette démarche suicidaire pour tous, quand, à la limite, il n'y aura plus de salariés ; les entreprises ne fonctionneraient qu'avec du capital investi en robots. Il faudrait payer les gens à ne rien faire, ne serait-ce que pour qu'il y ait des consommateurs. J'ai fortement nuancé cette perspective dans le numéro précédent, mais à condition que les humanistes réagissent. Le numérique est une grande chance si les robots sont un moyen et non un but en soi.

La réforme de la fiscalité des entreprises peut dès demain être un facteur d'équilibre. Aujourd'hui dans toute entreprise il y a un partage de la valeur ajoutée entre la rémunération du capital et celle des salariés.

Ne confondons pas bénéfice et valeur ajoutée. Le bénéfice est ce qui reste quand tout a été payé, y compris les salariés. La valeur ajoutée est la richesse créée par l'entreprise. Elle est la différence entre la valeur de la production vendue et la valeur des matières premières achetées et autres besoins de la production. La valeur ajoutée alimente donc l'ensemble des rémunérations du capital et du travail.

Depuis 1990, le partage de la valeur ajoutée est bon an mal an de 1/3 pour le capital et 2/3 pour le salariat (cotisations sociales comprises). Curieusement ce ratio est approximativement le même dans presque tous les pays quelles que soient les différences politiques, économiques et historiques.

Ne pourrions-nous pas établir un impôt sur les sociétés différent, impôt progressif sur la base du partage 2/3, 1/3 (à affiner) ? Les entreprises dont la rémunération du capital dépasserait le 1/3 seraient surimposées significativement, celles dont la masse salariale dépasserait 2/3 seraient sous-imposées. Le but est d'encourager le maintien et le développement de la masse salariale sans décourager la robotisation. Il ne s'agit pas d'augmenter les prélèvements obligatoires des entreprises, mais de les inciter vivement à une complémentarité féconde des salariés et des robots. Pourquoi pas ?



Article rédigé par Bernard Ibal,
Président d'Honneur de la CFTC Cadres

RETOUR SUR

L'ACTIVITÉ

DE LA NOUVELLE MANDATURE

CFTC CADRES

5-6 AVRIL



21-23 MARS



12 MAI



1-2 JUIN
8-9 JUIN



Dîner Débat

Organisé par l'Union Régionale CFTC IDF, la CFTC Cadres et la CFTC UD 75

Jeudi 29 Juin 2017 à 19h
Salon du Relais - Gare de l'Est à Paris
Lignes 4, 5 et 7 du Métro

Thème : Usine du Futur et Dialogue Social

Intervenants :

- Philippe GEOFFROY, Responsable chez SAP France
- Bernard IBAL, Président d'Honneur de la CFTC Cadres
- Joseph THOUVENEL, Vice-Président de la CFTC

FICHE D'INSCRIPTION

Code INARIC :

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Téléphone : Portable :

Adresse mail :

Tarifs (Nombre de participants à renseigner) :

- Adhérent : 15€
- Accompagnants d'adhérents : 17€
- Non-Adhérents / Professionnels : 25€

À renvoyer par chèque à l'ordre de la CFTC

Le prix comprend : Apéritif-Entrée-Plat-Fromage-Dessert-Café & Dîner-débat

Date : **Signature**