



LA LETTRE confédérale

Une occasion à saisir



bernard.vancraeynest@cfecgc.fr

La période électorale est propice aux promesses et aux bonnes résolutions. Il est formidable de voir mentionner tout ce qui va être fait et pourtant en souffrance depuis si longtemps ! Il en est ainsi du référendum. On veut tout à coup donner la parole au peuple souverain sur tout sujet, même les plus complexes. Trancher par oui ou par non des questions qui touchent à l'équilibre d'une société, à sa cohésion, me fait penser à l'époque romaine où il était décidé du sort du gladiateur en levant ou baissant le pouce.

Petit retour en arrière... En juin 2008, une importante réforme constitutionnelle était adoptée qui contenait, notamment, le droit au référendum d'initiative populaire. Souvenons-nous, j'avais à l'époque indiqué, au nom de la CFE-CGC, que nous demanderions une telle consultation sur la loi du 20 août 2008, en particulier sur son titre 2 relatif au temps de travail et à l'élargissement du recours au forfait en jours. Et cela, dès que le Parlement aurait adopté les dispositions relatives à l'organisation d'un tel scrutin. Las, trois ans et demi plus tard, les textes et décrets ne sont toujours pas promulgués !

Cette séquence électorale est l'occasion pour chacun d'écrire sa lettre au Père Noël. En général, en de telles circonstances, on demande beaucoup pour obtenir un peu, sans rien lâcher d'éventuelles concessions de son côté. Le patronat excelle dans ce principe. Il voudrait toujours moins de contraintes, toujours plus d'aides, que l'on travaille plus pour celles et ceux qui ont la chance d'avoir un emploi, que l'on repousse l'âge de départ à la retraite et que le nombre de fonctionnaires diminue plus rapidement. Au chapitre des contreparties légitimes, les engagements patronaux font défaut.

Diminuer les dépenses publiques est un impératif pour alléger le fardeau de la dette et éviter de trop alourdir les prélèvements obligatoires. Encore faut-il redéfinir ce qu'est une mission de service public et qui paye quoi ! Encore faut-il s'accorder sur les économies à réaliser pour ne pas hypothé-

quer l'avenir et ne pas pénaliser davantage la croissance économique ! Le patronat est-il prêt à abandonner les exonérations de charges qui n'ont pas fait la démonstration de leur impact positif sur l'emploi et l'activité ?

Nous débutons ce vendredi 17 février une négociation nationale interprofessionnelle sur les accords dits de compétitivité-emploi. Elle est essentielle pour définir le cadre et le contexte dans lequel des entreprises ou des branches pourraient se lancer dans de telles négociations. Il ne s'agit pas de laisser les plus faibles soumis à un diktat ou à un chantage. Les salariés ne doivent pas, une fois de plus, subir les conséquences des erreurs de gestion, de stratégie ou l'absence d'investissements pour toujours mieux rémunérer l'actionnaire. Il s'agit de définir des critères économiques et comptables objectifs.

Ces potentiels accords doivent être conclus pour une durée déterminée avec évaluation permanente pour mesurer que tout est en ligne avec les objectifs affichés. Une clause de retour à meilleure fortune doit définir la contrepartie pour les salariés qui ont consenti des efforts. Des engagements précis doivent être pris par l'employeur sur l'emploi, son volume, sa nature, le recours aux heures supplémentaires, aux CDD, à l'intérim, aux stages, à l'apprentissage et les embauches en fonction de l'amélioration de la situation de l'entreprise...

Voilà une négociation intéressante qui peut être un prolongement concret au document sur la compétitivité auquel nous avons largement contribué l'an dernier avec le MEDEF, la CGPME et l'UPA. Voilà une occasion de sortir du climat de défiance. Si chacun y met du sien, il est possible de s'engager dans un processus vertueux pour faire progresser notre économie, l'emploi et la protection sociale. Acceptons-en l'augure !

Bernard Van Craeynest



Compétitivité

LA RSE À LA RESCOURSE

Améliorer la gouvernance des entreprises avec l'objectif d'une meilleure compétitivité, telle est l'une des réflexions du Cercle des administrateurs salariés CFE-CGC dans le cadre de son Projet vert. De son côté, le Centre d'analyse stratégique vient de mettre en évidence la nécessité d'un nouveau modèle managérial, prenant suffisamment en compte les intérêts des salariés mais aussi ceux des clients, fournisseurs, sous-traitants..., capable de redonner du sens au travail, de réconcilier les performances sociales et économiques et de mesurer ses impacts grâce à des indicateurs extra-financiers. La CFE-CGC voit confirmer sa conviction : la rentabilité à moyen et long terme des capitaux investis dépend de plus en plus des dynamiques que l'entreprise bâtit avec son environnement territorial, social et sociétal. La Responsabilité sociale des entreprises (RSE) requiert une véritable vision stratégique qui relève des organes de gouvernance. Dès lors, les conseils d'administration doivent impérativement s'interroger sur leurs responsabilités en la matière. La CFE-CGC réaffirme la nécessité d'évaluer l'ambition de l'entreprise en matière de responsabilité sociale selon les thématiques du Grenelle 2, le reporting environnemental et social de l'entreprise devant être soumis aux IRP ; de créer, au sein des conseils d'administration, un comité spécialisé chargé des questions de RSE ; de promouvoir la présence d'administrateurs salariés dans tous les conseils et d'au moins un salarié au sein des comités RSE ainsi créés. Une démarche de responsabilité qui s'inscrit bien dans notre «Tour de France du nouveau dialogue». En redonnant du sens à l'action des salariés, en intégrant la vision des parties prenantes, en modifiant la vision des instances de gouvernance des entreprises, une RSE bien comprise corrige la myopie des équipes de direction et fait adhérer les salariés, les fournisseurs, les clients et les collectivités territoriales ; permet de mieux identifier les risques autres qu'économiques et financiers. Nous avons porté ce message à la Conférence nationale de l'industrie, levier de création de valeur qui fait entrer l'entreprise dans un cercle vertueux tirant tout son écosystème vers le haut. Partout, la CFE-CGC défend une vision où responsabilité sociale et développement durable sont indissociables. La RSE ne doit pas être cantonnée à du «social blanchiment» à l'instar de «l'éco blanchiment». Elle relève d'une nouvelle gouvernance gagnante pour les entreprises et pour l'ensemble de leurs écosystèmes.

Jean-Luc Haas
jeanluc.haas@cfecgc.fr

Chômage partiel

SIMPLIFICATION

Comme annoncé lors du sommet social du 18 janvier dernier, le ministre du Travail a mis en place une simplification et un abondement aux accords qui seront désormais signés pour faire face en entreprise à une baisse des carnets de commandes tout en préservant l'emploi des salariés. C'est ce qu'ont finalisé les partenaires sociaux le 6 février 2012. Cet accord est bâti sur les bases de la convention du 1er mai 2009 de l'Activité partielle de longue durée (APLD) permettant une indemnisation de 75 % du salaire brut. Il prévoit la participation de l'UNEDIC dès la première heure (et non plus dès la 51e heure) à hauteur de 2,90 euros (au lieu de 3,90 euros). En contrepartie, l'État augmente d'un euro son allocation spécifique, la portant à 4,84 euros pour les entreprises de moins de 250 personnes et à 4,33 euros pour celles de plus de 250 personnes. L'enveloppe globale de l'État pourra atteindre 100 millions, celle de l'UNEDIC 80 millions qui s'ajouteraient aux 40 millions non dépensés de 2009. Cet accord permettra de diminuer les charges de l'entreprise qui sera toutefois tenue de maintenir l'emploi pour une période égale au double de la durée de la convention de l'APLD. Une expérience sera tentée sur la conclusion de convention d'une durée normale de 2 mois au lieu de 3. Pour la CFE-CGC qui prônait la création d'un système unique, simplifié, rapide, adossé aux règles de l'APLD, cette étape d'uniformisation doublée de simplification administrative est une phase intermédiaire favorable aux salariés. Comme la CFDT, la CFTC et FO, elle va la ratifier.

Marie-Françoise Leflon
mariefrancoise.leflon@cfecgc.fr

Nucléaire

LA PROIE ET L'OMBRE

Le débat sur le nucléaire ne peut pas se résumer à un face à face improductif entre les pour et les contre. Nous sommes dans une période de transition énergétique et il est indispensable de s'appuyer sur un mix énergétique à construire pour assurer la synergie entre toutes les filières : fossiles, nucléaires, renouvelables. Retenons que la meilleure énergie est celle qu'on ne consomme pas. Il est donc primordial de l'économiser dans principalement deux secteurs clés, le bâti (rénovation) et les transports. Ensuite, l'évolution du mix énergétique s'appréhende sur les moyens et longs termes. Dans un premier temps, compte

tenu de la crise, il s'agit d'assurer au pays une énergie décarbonée et à prix abordable pour renouer avec la croissance, tout en préservant les emplois locaux et un niveau de prix supportable. Dans cette perspective, ne pas prolonger la durée d'utilisation des centrales nucléaires et arrêter des unités en construction serait une aberration économique déconcertante, alors que l'énergie nucléaire est un facteur de limitation de gaz à effet de serre, de compétitivité-coût - le seul - largement favorable à nos entreprises et de rééquilibrage avantageux de notre balance commerciale. Quant à la sécurité des centrales, rappelons que la France bénéficie d'une expérience équivalente à 1 700 années réacteur sans accident majeur, ce qui n'empêche pas, sur préconisation de l'Autorité de sûreté nucléaire, les améliorations permanentes de l'outil de production. Dans un second temps, au-delà de 2030, il faudra remplacer nos centrales nucléaires par de nouveaux moyens de production, le temps nécessaire à domestiquer les énergies renouvelables, devenues techniquement matures et économiquement rentables. Cette période correspondra également à un changement de modèle de croissance avec des transferts d'usages des énergies fossiles vers des énergies moins carbonées : thermiques et électriques. Ceci nécessitera un mix énergétique diversifié qu'il faut anticiper. Les choix d'aujourd'hui ne doivent pas être bloquants pour demain ! Dans un contexte d'incertitudes économiques et technologiques, il nous faut développer des filières d'excellence en maximisant les emplois et notre indépendance énergétique. Le tout en réaménageant la fiscalité, en instaurant des politiques de prix socialement acceptables. L'heure est au réalisme : refusons le dogme, dépassionnons le débat, travaillons pour l'avenir sans lâcher la proie pour l'ombre...

Jean-Luc Haas
jeanluc.haas@cfecgc.fr

Formation professionnelle

LE TEMPS DES DISCOURS

La formation professionnelle s'invite dans la campagne électorale. En soi, c'est une bonne chose. Constatons que la question cruciale du maintien des compétences est au centre des préoccupations des candidats devrait nous rassurer. Et pourtant, c'est tout le contraire qui se passe tant le flot des poncifs éculés et de méconnaissance empilés nous submerge des communiqués de tous les partis en présence. Ici, on se plaît à tout mélanger en faisant mine de confondre les fonds de la formation des salariés (6.5

milliards d'euros) gérés paritairement avec l'effort total de la formation y compris les salaires affectés de la fonction publique d'État et territoriale (31 milliards d'euros). Là on veut créer une « grande agence de l'État » sans doute pour reproduire «l'immense succès» de Pôle emploi... Ailleurs on veut refaire négocié un accord national interprofessionnel alors que celui de 2009 n'est pas encore opérationnel dans sa totalité. Chacun y va de son conseil en attendant sans doute un grand référendum sur la question. Tout ce délire confine au grand n'importe quoi et les conseillers ne sont pas les payeurs. Sûrement pas l'État qui a ponctionné indûment 600 millions sur les fonds mutualisés de la formation sans contreparties ni garanties de résultat en mettant en péril tous les dispositifs qui ont fait leurs preuves comme les FONGECIF. Car enfin, s'il est justifié de revendiquer pour les demandeurs d'emploi un appui de bon niveau dans une requalification par le biais de la formation, il est suicidaire de ponctionner pour ce faire les fonds de la formation continue des salariés. C'est pourtant ce qui est à l'œuvre depuis plusieurs années et la CFE-CGC ne cesse de s'inquiéter de voir le processus s'accélérer, appuyé par des discours démagogiques à courte vue. Le bon niveau de formation des salariés tous niveaux confondus, c'est l'atout France. Tout le reste est littérature. Le débat sur l'abaissement de l'âge d'accès à l'apprentissage à 14 ans procède du même phénomène. Seule la logique de la quantité semble prévaloir sur la réflexion à long terme car « si les entreprises prennent plus d'apprentis pour en garder moins à la sortie », on se demande qui sera gagnant (communiqué de l'ANAF). Comme toujours, au lieu de faire confiance aux acteurs et être à l'écoute des problèmes concrets, on surfe sur les grandes théories et les principes gratuits. Et si seulement on prenait la peine de se pencher sur des problèmes simples comme les difficultés à trouver des contrats, le manque de suivi des écoles pour l'intégration dans les entreprises ou les frais non justifiés ou non remboursés on ferait avancer la cause de l'apprentissage. Tous sujets sur lesquels évidemment aucun candidat ne va s'engager.

François Hommeril
francois.hommeril@cfecgc.fr

↘ Chômage

ADIEU LE PARITARISME ?

En pré-annonce à sa candidature à l'élection présidentielle, Nicolas Sarkozy propose d'obliger le chômeur à accepter, «la première offre d'emploi correspondant au métier pour lequel il aura été formé». Une réforme qui devra être

soumise à référendum, sauf consensus des partenaires sociaux. Une «annonce assez méprisante» vis-à-vis des partenaires sociaux, commente Bernard Van Craeynest : «si quelqu'un de bien formé refuse une offre d'emploi, il est radié des listes, cela veut dire qu'on pourrait lui faire n'importe quelle offre d'emploi et donc tirer davantage les salaires vers le bas». Et de rappeler : «il y a quatre ans, nous avons beaucoup travaillé sur la définition de l'offre valable d'emploi ; on voit que c'est jeter le bébé avec l'eau du bain, sans doute dans une visée purement électoraliste». (BFM, 10.02.2012). Dans un communiqué, la CFE-CGC s'interroge sur le devenir du paritarisme dans cette logique : «il ne peut être envisagé de confier à une consultation électorale le soin de protéger les salariés de la conjoncture économique, des règles imposées par l'Europe ou des conséquences de la mondialisation ! Pourquoi les partenaires sociaux s'évertuent-ils à négocier des outils de gestion de crise comme le contrat de sécurisation professionnelle ou le chômage partiel ?». La démarche du chef de l'État est par ailleurs contraire à l'esprit de la loi Larcher de 2007 qui donne aux partenaires sociaux la responsabilité de s'emparer des sujets sociaux cruciaux. (C^{qué} de presse, 13.02.2012).

↘ Compétitivité

LA CLÉ DE VOÛTE DE L'EMPLOI

Bien sûr que compétitivité et emploi sont liés ! Ce que ne veut pas dire, pour la CFE-CGC, que la compétitivité doit nécessairement tuer l'emploi... Les partenaires sociaux négocient actuellement les règles d'accord de «compétitivité-emploi» : il ne s'agit pas d'envisager «une flexibilisation erratique du temps de travail» mais de fixer des «contreparties» aux entreprises bénéficiaires (arrêt des contrats de travail précaires, de l'externalisation et des licenciements...). Cette réflexion ne doit pas souffrir de «l'agitation préélectorale», selon la CFE-CGC : «Tel le baccalauréat, ce n'est pas en bachotant la veille de l'examen que l'on compense l'absence de travail de fond des années antérieures». (C^{qué} de presse, 9.02.2012).

↘ Intersyndicale

UNE AUTRE ACTION DE TERRAIN

La CFE-CGC ne s'est pas associée à l'intersyndicale du 9 février 2012 qui appelait à de nouvelles mobilisations. La Confédération préfère mettre en avant son «projet de société au service des classes moyennes». Une fois élaboré, il sera adressé aux candidats aux élec-

tions présidentielles et législatives, dont les réponses seront rendues publiques par la CFE-CGC.

↘ Prud'hommes

PAUVRE JUSTICE

Le 15 février, la CFE-CGC a participé à une manifestation devant le Palais de justice de Paris. Il s'agissait de dénoncer le manque de moyens de la justice prud'homale et de pointer du doigt les dysfonctionnements en termes de délais : «Dans la section Encadrement, un salarié attend en moyenne 10 à 12 mois pour que son affaire soit entendue à Paris, 24 mois à Nanterre, 30 à 36 mois en Seine St Denis. S'il y a départage ou appel, les délais augmentent, pour atteindre parfois 5 ans. En outre, il est pratiquement impossible à un salarié qui a saisi le juge prud'homal d'une demande de requalification de CDD en CDI d'obtenir un jugement avant la fin de son contrat.» (C^{qué} de presse, 15.02.2012).

↘ Stress

TOUJOURS PLUS !

Dans la 17^e vague du baromètre stress, les mille cadres actifs interrogés par la CFE-CGC le confirment : leur charge de travail ne fait que s'alourdir depuis quelques années (74 %) et le rythme de travail ne fait que s'accélérer (89 %). Mais leurs efforts ne sont pas reconnus à leur juste valeur (58 %), tandis que pèsent trop d'incertitudes sur les stratégies de leur entreprise. Le stress est toujours prégnant entraînant tensions et crispations (70 %), et découragement (55 %), avec des symptômes tels que le mal de dos (48 %), des maux de tête (41 %) et des troubles du sommeil (63 %). Un stress malheureusement pas pris en compte par la direction de l'entreprise (75 %). Bernard Salengro estime que l'encadrement en est arrivé à un niveau de stress jamais atteint depuis 2002 ! Est en cause, en particulier l'absence de séparation entre vie professionnelle et vie privée (RCF, 14.02.2012).

17^e baromètre stress CFE-CGC :
<http://bit.ly/zNADmN>

✚ DÉBAT À PARIS

«Quel avenir pour l'Europe des syndicats ?». C'est à cette question que vous invite à répondre l'UL CFE-CGC de Paris 17^e. Un débat conduit par François Hommeril, secrétaire national, le mardi 13 mars à 18h00 à la mairie du 17^e. Inscription sur : securitesociale@cfecgc.fr



Le Tour de France du dialogue à Lille



«Grâce à vous, nous allons constituer un socle qui nous permettra de travailler au-delà des élections : la parole vous appartient !». C'est ainsi, qu'à Lille-Lesquin, deuxième étape du Tour de France du dialogue, le président de la CFE-CGC a invité les militants à participer activement aux débats. Pour Carole Couvert, secrétaire générale, l'engagement de toute la Confédération dans cette opération, «ce n'est pas un discours, ce sont des actes à porter !». Et pour Raymond Annaloro, le président de l'union régionale, la démarche correspond bien à la mission de «lien social» dévolue à l'encadrement : c'est lui qui peut «influencer sur la gouvernance pesant sur les salariés».

Après avoir pris connaissance des résultats de la grande enquête en ligne de la CFE-CGC «nouveaudialogue.com», commentée par le responsable de l'Observatoire du dialogue et de l'intelligence sociale (ODIS), une centaine de militants a ainsi exprimé ses attentes pour un nouveau syndicalisme. L'installation d'un nouveau dialogue social apparaît conditionnée à des changements de mentalités, tant de

la part des salariés que des employeurs : il s'agit de rendre crédible le syndicat en s'appuyant sur des représentants à la compétence professionnelle reconnue, à la conviction désintéressée chevillée au corps, à la personnalité marquée. Le dialogue permanent prôné par la CFE-CGC doit aussi être associé à un comportement à retrouver dans l'entreprise, celui de l'échange et de la discussion entre collègues : «il faut se parler entre nous !». Bernard Van Craeynest exhorte l'encadrement à redevenir ce qu'il est : le lien social, capable de «dire ce qui ne va pas». Encore faut-il, souligne le président confédéral, qu'il ait «droit au chapitre face à une direction qui l'ignore de plus en plus» ou qui cherche à «l'instrumentaliser».

CHANGER L'IMAGE DE L'ENTREPRISE

À Lille, un des chapitres du forum a été consacré à l'emploi et aux moyens pour le favoriser. L'impératif de la formation a été décliné sous toutes ses formes, notamment pour que soient retrouvée une culture de l'entreprise et de l'innovation.

Là aussi les mentalités doivent évoluer : on ne travaille pas seulement «dans» une entreprise mais surtout «pour» son entreprise, lieu de vie et de travail, et non pas lieu de souffrance et de mal-être. Bernard Van Craeynest y voit là un autre «enjeu de société» pour lequel la CFE-CGC s'engage pleinement.

Les réflexions de cette journée ont enfin alimenté les échanges au cours du «procès du syndicalisme», la pièce de théâtre itinérante de la CFE-CGC (www.leproces.fr). Le syndicaliste du passé, qui raisonne en termes de conflits ou de grèves, y a été jugé inapte au progrès économique et social. Grâce à la plaidoirie de grands témoins, Carole Couvert, Jean-Frédéric Dreyfus, Jean-Pierre Guillon (MEDEF), Frédéric Motte (CESR) et des étudiants locaux, ainsi que l'intervention de militants dans la salle, convaincus que le syndicalisme ne pourra exister que par le dialogue, l'accusé a été relaxé !

Prochaines étapes :
Blois, le 23 février ; Reims, le 1^{er} mars
<http://leproces.fr>
participez au forum en ligne sur leproces.fr !

↳ Chômage

LES CADRES AUSSI

Le chômage des cadres (170 000 demandeurs d'emplois) a progressé de 36 % entre 2008 et 2010, plus que chez les ouvriers (+27 %) ou les employés (+28 %).

<http://bit.ly/x1e3ul>

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Pour tout savoir sur l'organisation d'une élection professionnelle et ses résultats :

www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

REPRÉSENTATIVITÉ

La CFE-CGC fait une entrée remarquée à la CAF de Seine-Maritime : 22,69 % des voix au 2^e collège DP (2 élus) ; 45,16 % dans le 3^e collège CE (1 élu) ; 16,85 % dans le 2^e.

↳ VAE

INSCRIVEZ-VOUS !

Les prochaines promotions pour le Certificat en intelligence sociale de Sciences Po Aix, en partenariat avec la CFE-CGC commenceront leurs cours le 27 septembre 2012. Les inscriptions sont ouvertes JUSQU'AU 31 MARS 2012 :

inscription@is-is.fr

Après trois ans d'expérience, la formule évolue vers une formation par unité d'enseignement capitalisable (sur une durée de un à trois ans). Un dispositif qui permettra de «concilier dans un temps plus long les exigences du programme et celles relatives à la disponibilité des auditeurs».

Tout renseignement auprès de : Jean-Christophe Humbert au 06 34 90 16 04.

<http://bit.ly/y48bmr>

LONGWY NOUVELLE UL

L'union locale CFE-CGC de Longwy vient de s'installer au PAYS HAUT espace Jean MONNET ; 54810 LONGLAVILLE. Sa présidente, Sylvie Sauvage est joignable au 06 84 58 91 58.



La Lettre confédérale

publication de la Confédération française de l'encadrement CGC
59/63, rue du Rocher, 75008 Paris
Tél. : 01 55 30 12 12 – Fax : 01 55 30 13 13

Directeur de la publication : Bernard Van Craeynest

Rédacteur en chef : Michel Ciesiolka

Assistantes : M. Texereau ; C. Escorza
Impression : STIPA (Montreuil)

Commission paritaire : 1015 s 07570.

ISSN : 0753-0625

Abonnement : 123 €

<http://www.cfecgc.org> - presse@cfecgc.fr

