

**CE  
QU'IL  
FAUT  
SAVOIR**



# RETRAITE

Page 9

**Classe moyenne  
Le malaise**

# sommaire

## ACTUALITÉ

- 4 La négociation AGIRC-ARRCO
- 6 La négociation assurance-chômage
- 7 Stress: le baromètre CFE-CGC
- 9 Classe moyenne: le malaise
- 12 Dépendance : des solutions à trouver
- 13 Fiscalité: quelle réforme?
- 14 Salaires: le tassement
- 15 Europe 2011 : la présidence hongroise

## DOSSIER

- 16 Retraites: les décrets d'applications

## SYNDICAT

- 20 À votre service: EFT et RRH
- 22 Les études APEC
- 23 Portrait: Jean-Pierre Nehr
- 25 Les protocoles d'accords préelectoraux
- 26 Le saviez-vous? le licenciement pour faute

 **ENCADREMENT MAGAZINE**  
**Cadres & maîtrise**  
LE CREUSET LA VOIX  
DES CADRES  
59-63, rue du Rocher 75008 Paris  
Tél. : 01 55 30 12 12  
Internet : <http://www.cfecgc.org>  
courriel : [presse@cfecgc.fr](mailto:presse@cfecgc.fr)

Revue officielle de la Confédération française de l'encadrement CGC  
Éditeur : CEDIMEJES, 59, rue du Rocher 75008 Paris  
Rédaction, administration :  
59, rue du Rocher 75008 Paris - Tél : 01 55 30 12 12



[www.impression-durable.fr](http://www.impression-durable.fr)

Directeur de la publication :  
Bernard Van Craeynest  
Rédacteur en chef : Michel Ciesiolka  
Assistante : Micheline Texereau  
Publicité : CEDIMEJES RÉGIES-CADRES  
Laurence Verrecchia  
Photos : Valérie Jacob, AFP, Marc Lavaud  
Maquette/Réalisation : Process graphic  
Impression : Imprimerie Stipa  
Tirage : 116 500 exemplaires  
Routage : Action VPC

Abonnement : (102,50 €) par an  
Commission paritaire : N° CPPAP 0914 S 06979  
Dépôt légal : 26/01/1963 • ISSN 0984-368X

# édito



## La volonté des bâtisseurs

Donc, la loi réformant la retraite de base est votée et commence à entrer en application. Une loi qui ne résout pas le problème de fond: le financement toujours insuffisant de notre retraite à long terme. Le gouvernement s'est contenté de prendre le même pot et de rallonger la sauce avec des épices pour nous faire croire à une nouvelle recette. Il sera obligé de remettre les couverts probablement dès 2013, une fois passée l'anesthésie électorale de 2012 qui peut annihiler toute tentative de retour aux fourneaux...

Alors que le président de la République veut être un homme d'action, avec la réforme de la retraite, il a choisi de contourner l'obstacle pour éviter de s'attaquer de front à la réalité d'un problème qui inquiète tous les Français.

Les partenaires sociaux ne font pas le choix de l'esquive. Ils font aujourd'hui face à l'autre défi des retraites: le financement des régimes complémentaires. Aux mêmes causes démographiques et économiques, s'ensuivent les mêmes déséquilibres financiers à rattraper, auxquels s'ajoutent les conséquences de la réforme incomplète du régime de base. L'équation est donc complexe pour combiner avec la meilleure efficacité cotisations, rendements et taux de remplacement. L'encadrement en sait quelque chose, lui dont la pension dépend pour 40 à 60% de sa retraite complémentaire !

Notre responsabilité de partenaire social est énorme. Nous en avons pleinement conscience et c'est avec cet état d'esprit que nous nous impliquons à trouver la meilleure solution pour garantir le pouvoir d'achat de nos retraites.

Et ce n'est pas la seule négociation aux enjeux d'importance. Avec l'assurance chômage, nous devons continuer à couvrir les toujours aussi nombreux sinistres que représente la perte d'emploi. Le patronat quant à lui, ne pourra pas se défaire à propos de l'emploi des jeunes et des seniors. Avec l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), nous devons conforter un organisme qui assure, mieux que Pôle Emploi, un vrai rôle de conseil, d'évaluation, d'orientation, d'accompagnement de l'encadrement tout au long de sa carrière. Avec la dépendance, nous devons traiter d'un phénomène qui peut concerner chacun d'entre nous et, demain, davantage de personnes qu'aujourd'hui: là non plus, pas question d'esquive au profit de je ne sais quel marché privé de la santé des seniors !

Autant de chantiers dans lesquels s'engage la CFE-CGC. Elle y met toute sa volonté pour bâtir et consolider une société juste et solidaire qui n'oublie pas le personnel d'encadrement !

Bernard Van Craeynest,  
président de la CFE-CGC  
[bernard.vancraeynest@cfecgc.fr](mailto:bernard.vancraeynest@cfecgc.fr)

# LA DÉFENSE D'UN NIVEAU DE VIE



Les contraintes financières sont fortes et l'équilibre des régimes complémentaires est menacé à plus ou moins court terme, même en intégrant la réforme de 2010 du régime de base et le décalage progressif de deux ans des bornes d'âge. Une logique d'effort est donc nécessaire avec l'objectif de défendre le niveau de vie à la retraite. Une priorité pour la CFE-CGC qui suppose d'allouer des ressources supplémentaires de financement.

La marge de manœuvre est étroite, le redressement des cotisations probablement insuffisant, à supposer même que les employeurs l'acceptent! La négociation en cours a un fort enjeu et des contraintes majeures. Les négociateurs CFE-CGC vous expliquent ici quelques éléments du débat : cotisations, AGFF<sup>1</sup>, majorations familiales, pensions de réversion, rendements et taux de remplacement.

Danièle Karniewicz

DANIÈLE KARNIEWICZ  
CONDUIT LA DÉLÉGATION  
CFE-CGC AUX  
NÉGOCIATIONS

## RETRAITE COMPLÉMENTAIRE agirc et arrco

### L'incontournable hausse des cotisations



Les cotisations contractuelles<sup>2</sup> (AGIRC-ARRCO) permettent aux salariés d'accumuler chaque année les points qui détermineront leur future retraite. Leur hausse induit, à court et moyen terme, une amélioration de l'équilibre des régimes par l'apport de ressources nouvelles, puis devient neutre à long terme du fait qu'il faut alors payer les droits que les salariés se sont constitués. Actuellement, le niveau des cotisations contractuelles, appelées à 125% (taux d'appel), diffère selon les tranches du salaire.

Le niveau des cotisations sur la tranche A (CNAV + ARRCO) est supérieur à celui de la tranche B (CNAV déplaçonnée + AGIRC) de 2,15 %, taux incluant la part salariale et la part patronale.

**Dans la logique d'une stabilisation du niveau des pensions, une augmentation progressive de la cotisation AGIRC à minima jusqu'à l'alignement du niveau de cotisations de la tranche B sur celui de la tranche A est incontournable.**

Serge Lavagna

### Le nécessaire maintien de l'AGFF



L'AGFF assure l'articulation entre la retraite du régime de base (CNAV) et les complémentaires (AGIRC-ARRCO). L'âge de la retraite dans les régimes complémentaires est de 65 ans. Toutefois, les partenaires sociaux ont permis la liquidation des pensions à l'AGIRC et à l'ARRCO sans abattement dès que la retraite de base (CNAV) est liquidée à taux plein. Pour financer le surcoût généré par le financement de cette période intermédiaire, l'accord du 10 février 2001 a mis en place une cotisation spécifique sur les salaires, dite AGFF.

Les partenaires sociaux se devaient de prendre en compte la récente réforme des retraites de 2010 qui a reporté de deux années les bornes de la retraite (à 62 ans pour le départ légal et à 67 ans pour une pension à taux plein). Un accord du 21 décembre 2010 prolonge ainsi l'AGFF jusqu'au 30 juin 2011. **La pérennisation du dispositif AGFF est un élément majeur de la négociation en cours.**

Claudio Scharager

## Majorations familiales et pensions de réversion



Les majorations familiales désignent l'ensemble des dispositions prises par les régimes de retraite complémentaire pour améliorer les pensions des anciens salariés ayant élevé au moins trois enfants ou ayant des enfants à charge au moment de leur retraite. À l'origine, leur attribution devait servir à compenser les charges liées à la naissance et à l'éducation des enfants et pallier ainsi les absences de périodes d'acquisition de droits à retraite, ou de moindre capacité d'épargne. Les majorations familiales accordées par l'ARRCO sont différentes de celles accordées par l'AGIRC. Il y a là une piste de progrès afin de rendre le système plus lisible pour les futurs retraités.

Les pensions de réversion ont été mises en place pour permettre aux conjoints survivants de se voir attribuer une partie de la pension au premier décès dans le couple. Cette prestation permet à l'époux survivant de percevoir environ 60% de la pension de son conjoint. À l'inverse des retraites complémentaires AGIRC-ARRCO où la pension de réversion est attribuée sans condition de ressources, celle de la retraite de base (CNAV) est soumise à plafond de ressources.

**La pension de réversion AGIRC-ARRCO représente souvent une part importante de la pension des veuves et la CFE CGC sera attentive aux modalités de son maintien.**

Alain Giffard

## La défense des rendements et des taux de remplacement



Deux notions importantes et une variable fondamentale détermineront le niveau de la future pension.

**Le rendement des régimes AGIRC/ARRCO** correspond au rapport entre, d'une part, la valeur en euros du point lors du calcul du montant

de la retraite et, d'autre part, le prix d'acquisition en euros de ce point. Le montant total des points acquis en une année par le salarié s'obtient en divisant le montant annuel de sa cotisation par le prix d'acquisition.

**Le taux de remplacement** correspond au rapport entre le dernier salaire et le montant de la première pension de retraite. Le total de la pension est constitué de la retraite CNAV et des retraites complémentaires ARRCO et AGIRC (pour les cadres). À ce total peuvent s'ajouter des retraites supplémentaires (Article 83 et 39 du CGI). La comparaison de ce montant au montant du dernier salaire permet de vérifier s'il est possible de faire face à ses obligations à la retraite et surtout si ce montant est en capacité de maintenir le niveau de vie.

**La variable fondamentale** est constituée par l'évolution de la rémunération au cours de la totalité d'une carrière. Une carrière linéaire ne produira pas les mêmes effets sur le taux de remplacement qu'une carrière en dents de scie (avec des périodes de chômage par exemple) ou une fin de carrière brillante de cadre.

**La CFE CGC s'oppose à toute baisse du rendement et fait des propositions concrètes afin de garantir le niveau de vie des retraités actuels et futurs.**

Bernard Bouleury

1. Association pour la gestion du fonds de financement

2. Dans les régimes ARRCO et AGIRC, on distingue taux contractuel et taux d'appel des cotisations. Le taux contractuel correspond au taux qui, appliqué à l'assiette des cotisations, donne le montant de cotisations sur la base duquel sont calculés les points de retraite. Le taux d'appel est le taux auquel les cotisations sont dues aux régimes. Il est calculé en appliquant au taux contractuel un pourcentage dit « pourcentage d'appel », qui ne donne pas de points. Pour les régimes ARRCO et AGIRC, le taux d'appel constitue notamment un moyen d'équilibrer leurs comptes. En augmentant le taux d'appel, on augmente les ressources du régime sans augmenter ses dépenses.

## EN BREF !

### Hommes-femmes : inégalité professionnelle

Les femmes occupent des emplois où le travail semble « moins épanouissant », ont moins souvent des responsabilités hiérarchiques et accèdent plus difficilement à des formations, selon une enquête de la DARES.

#### Elles encadrent moins

Certes, les femmes sont désormais plus nombreuses à avoir le statut de cadre mais cela n'implique pas des fonctions « d'encadrement » d'équipes. Ainsi, « parmi les cadres, 62% des hommes et 49% des femmes encadrent d'autres salariés ». En outre, « plus l'environnement de l'entreprise est masculin, plus les responsables hiérarchiques sont des hommes » et « même lorsque l'entreprise compte plus de deux-tiers de femmes, les responsables sont des hommes dans 56% des cas ».

#### Elles s'accomplissent moins dans le travail

Les femmes déclarent moins fréquemment que leur métier leur permet d'apprendre des choses nouvelles (68%, contre 75%), leur travail semble plus monotone (41% disent réaliser des tâches diversifiées, contre 46% pour les hommes). Elles sont 21% (19,5% pour les hommes) à ne jamais avoir bénéficié de formation professionnelle. Les femmes s'estiment « plus souvent débordées dans leur travail » en particulier quand elles ont de jeunes enfants, sont « moins confiantes dans l'utilité de leur travail », et « moins satisfaites de leur salaire ». Elles travaillent plus souvent à temps partiel.

#### Mais leurs horaires sont moins contraignants

En contrepartie, leurs horaires sont « en moyenne moins contraignants, plus prévisibles », signe du choix de postes conciliables avec les obligations familiales. « Elles dépassent moins souvent les horaires de travail habituels et amènent moins souvent du travail à la maison ».

(DARES Analyses, décembre 2010 • N°82)

# ASSURANCE CHÔMAGE

## Négociier sans défaire



La convention d'assurance chômage de 2009 se termine au plus tard le 31 mars 2011. D'ici là, une négociation doit s'ouvrir dans le but de fixer les nouvelles règles d'indemnisation chômage...

La crise économique fait encore ressentir ses effets, le nombre de bénéficiaires de l'assurance chômage a augmenté de 1,5% en un an<sup>1</sup>.

Pour autant, cela ne doit pas être l'occasion d'une remise à plat de la convention d'assurance chômage. La version signée en 2009 commence juste à prendre son essor et à produire ses résultats. La situation économique est encore fragile: en France métropolitaine, le taux de chômage s'établit à 9,3%, soit 2,6 millions chômeurs, il est stable par rapport au deuxième trimestre 2010. Une certaine stabilité est nécessaire, on ne peut pas modifier les règles du système tous les deux ans.

Une prolongation de la convention de 2009 serait plus appropriée moyennant certaines modifica-

NOMBRE DE  
CHÔMEURS  
ET COÛT DE  
L'ASSURANCE  
CHÔMAGE;  
LA RECHERCHE  
DE LA STABILITÉ.

tions comme la révision de l'article prévoyant une baisse automatique des cotisations patronales lorsque l'UNEDIC sera excédentaire. Il est de plus nécessaire de prendre en compte les conséquences pour le régime d'assurance chômage de la réforme des retraites et de l'allongement de la période d'activité.

### Le demandeur d'emploi avant tout

Sera abordée la question de la fusion du Contrat de transition professionnelle (CTP) avec la Convention personnalisée de reclassement (CRP) voulue par le gouvernement. Ces deux dispositifs, sensiblement identiques, destinés à faciliter le retour à l'emploi moyennant un revenu de remplacement (80% du salaire brut antérieur sur 12 mois), un accompagnement renforcé et à un effort personnalisé de formation, se terminent le 31 mars 2011.

La question d'une fusion CTP-CRP paraît donc logique. Sauf que le CTP

est financé par l'État, alors que la CRP est financée par les partenaires sociaux (via l'UNEDIC et le FPSPP).

Si ces dispositions répondent à une vraie logique de reconversion, de développement des savoirs de base, d'aide à l'employabilité... les négociateurs de la future convention d'assurance chômage devront-ils les assumer par la seule indemnisation? La CFE-CGC considère que non. À chacun son rôle. Il n'en demeure pas moins que ces expérimentations ont fait la preuve de leur efficacité. Le CTP et la CRP peuvent devenir un seul et même outil de reconversion à disposition de tous les demandeurs d'emploi sur leur principe simple: mieux indemniser, mieux former, mieux revenir à l'emploi. Encore faut-il que chacun assume son rôle, qu'il s'agisse de l'État, des régions ou des partenaires sociaux. La fusion, oui, mais pas à n'importe quel prix!

Donc renégociation, validation ou aménagement de la convention actuelle qui s'est avérée être un bon filet de sécurité face à la crise? En tout état de cause la CFE-CGC rappellera ses grandes revendications pour le demandeur d'emploi: assurer un revenu de remplacement, permettre la préparation du retour à l'emploi et l'usage efficace des périodes de formation.

Un accord gagnant-gagnant en quelque sorte. ■

Marie-Françoise Leflon  
Secrétaire nationale Emploi  
mariefrancoise.leflon@cfecgc.fr

Franck Boissart  
boissart@cfecgc.fr

1. Source: Assurance chômage, situation à fin octobre 2010.

# Le niveau monte STRESS



BERNARD SALENGRO

Le baromètre stress de la CFE-CGC, dans sa quinzième édition, n'est guère rassurant pour l'encadrement : tous les indicateurs sont au rouge, tant ceux qui mesurent les effets que ceux qui reflètent les causes du stress dans l'entreprise...

Tous les symptômes, notamment les douleurs lombaires, le désir de quitter le travail, la tendance à transmettre son propre stress et la tendance à consulter un « psy » continuent de progresser à des niveaux alarmants. Plus des deux tiers des cadres déclarent souffrir de troubles du sommeil à cause de leur travail et un quart d'entre eux signalent avoir des difficultés conjugales liées à leur travail. La note globale de stress donnée par les sondés atteint 6,4, niveau jamais atteint depuis sept ans.

Malgré cette épidémie, les entreprises ne se préoccupent pas sérieusement du problème, jugent 78% des intéressés. Les essais de mobilisation de Xavier Darcos ont démontré une très grande proportion à l'indifférence des directions d'entreprises. Même chez celles qui

s'étaient déclarées « vertes », c'est-à-dire soucieuses de lutter contre les origines du stress, la situation s'est avérée factice au point qu'une représentation CFE-CGC a parlé de couleur « pastèque » c'est-à-dire verte à l'extérieur mais rouge à l'intérieur !

Les efforts du gouvernement et surtout l'impatience des juges qui, de jurisprudence en jurisprudence, donnent des armes légales aux partenaires sociaux, ne s'accompagnent pas d'une évolution des situations. Cela peut s'expliquer par le manque d'activité et de moyens des services déconcentrés du ministère du Travail. Sur Paris, pour huit postes de médecins inspecteurs du travail... il y a six places vacantes.

Le Pr William Dab, titulaire de la chaire d'hygiène et sécurité du Conservatoire national des Arts et métiers, (CNAM) fait le bon diagnostic. Il explique l'incompréhension des dirigeants par l'insuffisance de leur formation et j'ajouterais par absence de motivation économique. C'est la raison du combat de la CFE-CGC pour que les maladies issues du stress soient reconnues comme maladies professionnelles.

## Des causes bien déterminées

Il y a corrélation entre stress et charge de travail : celle-ci ne cesse de s'alourdir sans bénéficier du temps nécessaire à sa résolution. Près de la moitié des cadres estime que leurs objectifs ne sont pas réalistes !

De même, les contraintes liées à la perte de sens et à la non reconnaissance sont à des niveaux très élevés. Les personnels de l'encadrement sont de plus en plus nombreux à juger sévèrement leur entreprise sur la clarté et le choix de la stratégie de leur direction, à s'inquiéter de leur situation professionnelle.

Les Nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) génèrent des bouleversements très importants. L'augmentation de neuf points du stress rattaché à l'usage des Blackberry et autres outils similaires est significative du problème des « connexions permanentes ». Trois quarts des personnes interrogées estiment ne pas avoir le droit à la déconnexion en dehors du temps de travail. Ils déplorent majoritairement avoir des difficultés à concilier leur vie professionnelle et leur vie privée.

Une enquête similaire de Malakoff Mederic, met en évidence la dégradation de l'état de santé des cadres : il est jugé moyen par 23% d'entre eux soit 4 points de plus qu'en 2009 tandis que leur niveau de fatigue augmente de 9%.

## La CFE-CGC s'est engagée sur plusieurs pistes d'action

- La revendication d'une prise en compte des maladies en rapport avec le stress à l'égal des mala-



LE STRESS : MAL VÉCU, MAL NOTÉ.

dies professionnelles. L'objectif est d'obtenir une meilleure réparation pour ceux qui sont atteints et une mobilisation économique des entreprises par la taxation induite par cette reconnaissance.

- La formation des adhérents aux outils et aux moyens permettant de décrypter ces nouvelles conditions de travail pour ne pas se laisser prendre à la réaction spontanée d'imputation à la fragilité des personnes.
- La considération de ces conditions psychologiques de travail à l'égal des conditions physiques, de manière à déclencher le système de prévention des entreprises : CHSCT, IRP, médecin du travail avec l'équipe pluridisciplinaire quand elle existe, mais également les ARACT et les CRAM qui sont sur la brèche à ce sujet. Pour les petites entreprises, le seul acteur est le médecin du travail : il faut espérer que députés et sénateurs leur permettent de continuer

à travailler au seul service de la santé des salariés, ce qui ne peut être contrôlé que par une gestion paritaire des services de santé au travail. ■

**Le baromètre stress CFE-CGC est téléchargeable à cette adresse : <http://bit.ly/gre5Dn>**

Bernard Salengro  
Secrétaire national  
Conditions de travail,  
Handicap, Santé au travail  
[bernard.salengro@cfecgc.fr](mailto:bernard.salengro@cfecgc.fr)

## EN BREF !

### Santé et pénibilité au travail : lien indiscutable

Une personne active sur deux déclarant au moins un problème de santé chronique considère qu'il est «causé ou aggravé» par le travail. Ce triste constat résulte d'une étude de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES, dépendant du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Santé), qui a analysé des chiffres de l'INSEE collectés en 2007. 68% des «actifs occupés» déclarent connaître un ou plusieurs problèmes de santé chroniques. Les problèmes les plus souvent cités sont des «problèmes de stress, d'anxiété» (30%), puis des problèmes de dos (26%) et des maux de tête ou migraines (24%).

Les affections lombaires et musculo-squelettiques ainsi que les problèmes psychologiques sont les problèmes de santé les plus souvent associés au travail par les personnes interrogées : plus de six fois sur dix, ces pathologies sont jugées «causées ou aggravées» par le travail.

27% des travailleurs qui déclarent être exposés à une pénibilité psychosociale signalent que leur problème de santé le plus grave est un problème psychologique chronique lié à leur travail.

(DARES Analyses, Novembre 2010 • N° 080)

# CHSCT N'oubliez pas le guide

La CFE-CGC réalise un guide traitant du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Sa parution est prévue au cours du premier trimestre 2011.

Élaboré sous la direction du Docteur Bernard Salengro, secrétaire national en charge des conditions de travail, du handicap et de la santé au travail, ce guide sera téléchargeable à partir de l'intranet confédéral. Il s'agira d'un support pratique à destination des représentants du personnel au CHSCT ou de toute personne désireuse de mieux connaître le fonctionnement de cette institution.

Le CHSCT constitue un acteur essentiel pour la prévention et l'amélioration de la gestion



des risques en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il est indispensable que les élus disposent d'outils efficaces afin de mener à bien les missions de cette institution.

Ce document met l'accent sur la prévention des

risques psychosociaux en entreprise : le CHSCT doit s'impliquer pleinement dans la gestion de ces problématiques émergentes, souvent difficiles à appréhender pour les représentants.

Il expliquera, de manière détaillée, le fonctionnement, le rôle et les missions du CHSCT en incluant les références juridiques. Des conseils pratiques à destination des élus sont intégrés dans chaque chapitre.

Le guide sera accompagné d'une bande dessinée, positionnée sur un agenda, mettant en scène différentes situations, avec l'ordre logique de leur apparition, ainsi que différents jeux de rôle autour du CHSCT et de ses acteurs. ■

Bernard Salengro  
Secrétaire national  
Condition de travail,  
handicap, santé au travail  
Étienne Leblond  
[etienne.leblond@cfecgc.fr](mailto:etienne.leblond@cfecgc.fr)

# LE MALAISE DE LA SÉVERINE, 1800 EUROS PAR MOIS CLASSE MOYENNE



De plus en plus d'observateurs se penchent sur la classe moyenne. Outre les politiques qui voient en elle un électoral et la presse pour qui elle est une inépuisable source d'articles, de multiples études traitent la question. Dernière contribution en date, le sondage réalisé par la Fondation pour l'innovation poli-

tique (FONDAPOL) avec l'IFOP. Cette enquête confirme des positions de la CFE-CGC. Pour l'illustrer, intéressons-nous à Séverine, aide-soignante de 27 ans...

En plus de son **saire net de 1550 euros nets mensuels**, Séverine qui vit seule avec sa fille de quatre ans, peut compter sur une prime annuelle de 1160 euros, soit 97 euros par mois,

sur 30 euros d'aide au logement et sur 70 à 220 euros de remboursement mensuel de la nourrice par la CAF. **Son revenu net oscille donc entre 1700 et 1800 euros par mois**, ce qui la fait appartenir à ce que la CFE-CGC appelle la « classe moyenne inférieure »,

c'est-à-dire ceux qui gagnent plus de 1000 euros et moins de 1800 euros mensuellement pour une personne seule. Le ménage de Séverine comptant pour 1,3 unité de consommation ceci lui confère un revenu disponible (revenu par unité de consommation) de l'ordre de 1350 euros par mois.

La « classe moyenne inférieure » à laquelle appartient Séverine représente 17% de la population active. La « classe moyenne intermédiaire », 16%, et la « classe moyenne supérieure », 15%, soit au total 48% pour l'ensemble de la classe moyenne. Ces chiffres correspondent aux résultats de l'enquête FONDAPOL/IFOP, dont la première question a consisté à demander aux gens « à quelle classe économique » ils estiment appartenir : 52% d'entre eux considèrent faire partie des « classes moyennes », expression que le sondage emploie au pluriel car, en fonction des niveaux de revenus, il dis-

## Un combat pour la CFE-CGC, un constat pour Google

Les statistiques ne mentent pas : une recherche avec les mots-clés « classes moyennes » sur la page d'accueil du site de la CFE-CGC fait ressortir... 120 résultats. Si l'on restreint la recherche à la Lettre confédérale, ces deux mots-clés produisent encore 70 occurrences. Durant la seule année 2010, la Lettre confédérale a traité le thème « classes moyennes » seize fois. En 2009, onze fois ; en 2008, onze fois également. Durant les années 2000 à 2002, le thème apparaissait déjà deux à quatre fois par an dans les sommaires de la publication. Une telle constance illustre l'ancienneté de la prise en compte de la problématique spécifique des classes moyennes par la CFE-CGC. Mais la récurrence accrue du sujet traduit aussi une montée de la préoccupation. Si la CFE-CGC parle de plus en plus des classes moyennes, ce n'est pas par plaisir d'enfoncer le clou mais bien parce que les difficultés des classes moyennes s'aggravent !

Si l'on pousse la recherche en tapant « classes moyennes » sur Google, il est intéressant de constater que trois des cinq premiers résultats qui s'affichent (en dehors de l'entrée Wikipédia qui est en tête de liste) traduisent un malaise, une difficulté. En troisième position de la recherche Google, on trouve ainsi un lien vers une étude du Credoc datant de mars 2009 : « Les classes moyennes sous pression ». Le ton est donné.

En cinquième position figure un article du Parisien titré « Le grand malaise des classes moyennes », du 18 novembre 2010, dans lequel le journaliste Marc Lomazzi, rendant compte d'une enquête de l'IFOP sur les classes moyennes, écrit notamment : « Les membres des classes moyennes ont un point commun. Ils sont inquiets. S'ils mènent une vie plus confortable que celle de leurs parents, la crise a fait voler en éclats leur espoir d'ascension sociale. Désormais, l'avenir leur fait peur. Peur du déclassement social, du chômage, de l'immigration, de la mondialisation et de son cortège de délocalisation. » Enfin, en 7<sup>e</sup> position on trouve un lien vers une étude du sociologue Louis Chauvel, intitulée : « La déstabilisation des classes moyennes ». Très scientifique sur le fond et sur la forme, cette étude d'une vingtaine de pages porte en particulier sur la question de la scolarité des enfants des classes moyennes.

Alors, CFE-CGC-Google, même combat ? N'exagérons rien. La Confédération n'est pas un pure player de l'Internet et Google n'est pas un syndicat. Mais cette petite recherche rapide par mots-clés montre que l'éclatement et le déclassement des classes moyennes sont une réalité dans le monde réel comme sur Internet.

tingue ensuite deux catégories : « les classes moyennes » et « les classes moyennes supérieures ».

Si l'on regarde le détail des réponses, les résultats à la question sur la capacité d'épargne mensuelle semblent optimistes : 28% des « classes moyennes » déclarent épargner plus de 300 euros par mois et 11% plus de 500 euros. La réalité de Séverine est tout autre puisque ses dépenses fixes se montent à **1 580 euros par mois** : 500 euros de loyer (470 avec l'aide au logement) dans un F3 en HLM où elle vit ; 175 euros de gaz, eau, électricité, impôts locaux et redevance ; 200 euros de crédit voiture ; 200 euros d'alimentation ; 79 euros d'abonnement Internet et téléphone portable ; 280 euros pour la nourriture ; 90 euros de cantine et de mutuelle...

« L'aide soignante pense avoir fait le tour de ses dépenses quand elle se souvient qu'elle fume », ajoute Jean-Luc Haas, le secrétaire national qui a recueilli son témoignage. Au total : environ 1 700-1 800 euros de revenus, 1 579 euros de dépenses... tout « irait bien » s'il n'y avait pas ces plus ou moins gros imprévus : 300 euros d'avocat en fin d'année 2009, 600 euros de réparations sur sa voiture, 600 euros d'assurances multirisques et assurance voiture, 200 euros de vétérinaire... « Je ne m'en sors pas trop mal, je suis meublée, j'ai ma voiture. J'ai la sécurité de l'emploi et même si 100 euros en plus seraient bienvenus, je ne me plains pas », dit Séverine. Mais pour le secrétaire national, son « reste pour vivre » est bien maigre. Comment pourrait-elle épargner ? Quel

espoir pour elle et plus encore pour sa fille à terme ?

Séverine a la chance d'être aidée indirectement en bénéficiant d'un logement HLM, mais quelle serait sa situation si elle devait payer un loyer au tarif du secteur privé, le prix de marché comme on dit ? Est-il normal qu'il lui soit matériellement impossible, compte tenu de son reste pour vivre et de sa faible capacité d'épargne, d'acheter sa résidence principale ? Le logement est une cause majeure du malaise actuel des classes moyennes qui subissent de plein fouet l'envol des loyers et du coût de l'accession. Depuis deux décennies, le taux d'accession à la propriété a augmenté pour les 20% les plus riches, il a diminué pour les classes moyennes.

## Info ou intox ?

### Les grands de ce monde s'intéressent aux classes moyennes

Le cadre ou l'agent de maîtrise stressé voire compressé dans ses finances et dans son logement sera heureux d'apprendre que les maîtres du monde le considèrent comme un sujet de préoccupation intéressant. Si cela ne débouche pas toujours sur des mesures concrètes, cela fait plaisir.

Les classes moyennes sont donc...

#### ... l'objet d'un consensus démocrate aux États-Unis

La présidente de la Chambre des représentants américaine Nancy Pelosi a déclaré en décembre que le Congrès allait s'employer à prolonger les allègements fiscaux pour les classes moyennes, mais « pas pour les riches ». La question de la prolongation ou non des allègements fiscaux approuvés en 2001 et 2003 sous la présidence de George W. Bush, qui sont arrivés à expiration à la fin de 2010, constitue un des grands débats au Congrès avant les élections parlementaires de mi-mandat. L'administration Obama et la majorité des démocrates souhaitent proroger les allègements pour les classes moyennes, mais pas pour les plus riches, afin de réaliser une économie de 700 milliards de dollars sur dix ans.

#### ... un sujet de débat entre PS et gouvernement

« Les députés PS ont estimé, fin 2010, que le projet de budget 2011 prévoyait « dix milliards d'euros de hausse d'impôts », « supportée par les classes populaires et les classes moyennes ». « Les ménages vont subir une hausse d'impôts de dix milliards d'impôts », ont déclaré les députés PS Pierre-Alain Muet et Michel Sapin, juste avant le débat budgétaire. Ils ont cité l'augmentation de la TVA sur les offres internet triple play et la réduction des avantages fiscaux pour les investissements photovoltaïques.

#### ... un enjeu politique pour l'UMP

« Pilier de la société française », les classes moyennes ont fait l'objet, en juin 2010, d'un débat au bureau politique de l'UMP à l'initiative du

secrétaire d'État à l'emploi (UMP) de l'époque, Laurent Wauquier, missionné sur ce thème par Xavier Bertrand. Il a reconnu que les classes moyennes « ont consenti le plus de sacrifices ces dix dernières années (mais) ont vu leurs perspectives d'avenir d'ascension sociale se réduire ». Il a estimé urgent de « relancer l'ascenseur social en débloquent ses principaux leviers » : le logement, l'éducation et la modification du système socio-fiscal pour le rendre plus distributif au profit des classes moyennes.

#### ...des clients peu solvables pour le président d'Amex

Le PDG d'American Express (Amex), Kenneth Chenault, s'est inquiété pour l'accès au crédit des classes moyennes, voyant une divergence dans ce domaine avec les catégories plus aisées de la population. Lors d'une conférence organisée par le Wall Street Journal, M. Chenault a savamment expliqué que les organismes financiers « distribuent moins de crédit », à la fois à cause de la crise mais aussi parce que les banques se voient imposer des limites aux tarifs et commissions. Il a toutefois estimé que les clients d'American Express appartiennent aux classes « plus aisées » et étaient moins touchés. « Il y a une différence entre les classes aisées et les moins aisées », a jugé M. Chenault. Ce en quoi il est difficile de le contredire.

#### ...un cheval de bataille de l'OCDE

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a appelé les gouvernements latino-américains à prendre des mesures concrètes pour défendre leurs classes moyennes, en marge d'un sommet ibéro-américain à Mar del Plata (Argentine). « Les Latino-américains qui se trouvent au milieu de l'échelle continuent de faire face à des problèmes considérables en termes de pouvoir d'achat, de niveau d'éducation et de stabilité de l'emploi », a déclaré le secrétaire général de l'OCDE, Angel Gurría. « Ces groupes ont du chemin à faire avant de pouvoir être comparés aux classes moyennes des économies plus avancées », a-t-il ajouté.

Les dépenses de logement représentent en moyenne 25% du budget d'un ménage, 27% hors charges dans le cas de Séverine. C'est le principal poste de consommation. De surcroît, c'est une charge dont le poids empêche une grande partie des classes moyennes de partir normalement en vacances. 16% des classes moyennes partent en vacances une année sur deux et 24% « moins souvent ou jamais », selon le sondage FONDAPOL. Edifiant !

Le malaise et la difficulté se lisent aussi à la question « **Types d'aides que l'on attend en priorité** » où l'on voit clairement qu'environ un tiers des répondants ploie sous le joug de la fiscalité, des taxes et des impôts locaux : 37% appellent de leurs vœux une baisse des taxes sur les carburants. Presqu'un tiers des retraités attend une hausse de sa pension de retraite. Tout de suite après se placent les demandes pour « une aide financière pour acheter son logement » (15%) et pour « des bourses ou une hausse des bourses pour vos enfants scolarisés ». Lorsque sa fille aura passé le Bac, comment Séverine ferait-elle, éventuellement, pour lui payer une école de commerce dont les frais de scolarité sont de l'ordre de 7000 euros par an, pendant trois ans ? Il faut rappeler que le problème financier de l'accès à l'éducation va au-delà des conséquences individuelles. C'est un frein à la formation d'ingénieurs, de chercheurs, un frein à l'ascenseur social, un frein à la mixité sociale, bref une manière insidieuse de gripper le moteur économique ou d'en réserver les leviers de commande aux enfants de privilégiés. Tout ce qui verrouille l'entrée dans l'éducation supérieure est négatif pour la société française car cela fait partie, de fait, du sous investissement macroéconomique de long terme. C'est donc un frein à l'emploi et à la croissance.

Enfin, la question que pose l'IFOP sur la confiance dans les institutions fait réfléchir. Les réponses montrent que la distanciation qu'un certain nombre des cadres ressentent par rapport à leur entreprise se diffuse au niveau politique. 41%

seulement des répondants font confiance à l'Union européenne ou au Parlement. On peut y voir un certain « recroquevillement » sur soi, sur ses intérêts de court terme, à cause des difficultés. Idem pour le faible taux de confiance dans les syndicats (31%). Ce score sans surprise, hélas ! devrait faire réfléchir sur la pertinence de la loi sur la représentativité qui se fonde uniquement sur des critères comp-

tables : une loi inadaptée au milieu socio-économique français. Les Français n'ont plus confiance dans les syndicats car ils leur demandent plus d'efficacité et davantage de services de terrain, ce qu'essaye d'apporter la CFE-CGC au quotidien par le travail de ses militants. **Les Français attendent un vrai contre pouvoir des syndicats et pas seulement un comptage électoral de leurs effectifs.**

Réponses en %	Ensemble	Classes moyennes	Classes moyennes supérieures
<b>LE REVENU NET MENSUEL DU FOYER</b>			
Question : quel est approximativement le revenu net mensuel de votre foyer (en intégrant les salaires, les aides et les allocations) ?			
• Moins de 1000 euros	5	2	1
• De 1 000 à 2 000 euros	33	25	4
• De 2001 à 4000 euros	45	58	39
• Plus de 4 000 euros	17	15	56
<b>LE MONTANT MENSUEL DE L'ÉPARGNE</b>			
Question : Quel montant épargnez-vous en moyenne chaque mois ? (Base : personnes ayant déclaré épargner, soit 54% de l'échantillon)			
• Moins de 100 euros	15	16	3
• De 100 à 199 euros	25	24	13
• De 200 à 299 euros	18	21	12
• De 300 à 500 euros	27	28	37
• Plus de 500 euros	15	11	35
<b>LES VACANCES</b>			
Question : Ces dernières années, êtes-vous parti en vacances d'été ?			
• Tous les ans	35	39	66
• Quasiment chaque année	18	21	16
• Une année sur deux	16	16	6
• Moins souvent ou jamais	31	24	12
<b>LES TYPES D'AIDES QUE L'ON ATTEND EN PRIORITÉ</b>			
Question : Quel type d'aides attendriez-vous en priorité de l'État et des pouvoirs publics ?			
• Une baisse des taxes sur les carburants	35	37	20
• Une baisse de vos impôts locaux	34	34	46
• Une baisse de votre impôt sur le revenu	26	31	40
• Une hausse de votre pension de retraite	25	28	21
• Une aide financière pour pouvoir acheter votre logement	17	15	10
• Des bourses ou une hausse des bourses pour vos enfants scolarisés	14	13	12
• Une hausse des allocations familiales	13	10	6
• Une hausse de la prime pour l'emploi	12	6	5
(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses			
<b>LA CONFIANCE DANS LES DIFFÉRENTES INSTITUTIONS</b>			
Question : Avez-vous plutôt confiance dans... ?			
• Les maires	63	68	72
• Les chefs d'entreprises	42	45	58
• L'Union européenne	41	41	65
• Le parlement	38	41	52
• Les syndicats	36	35	34
• L'État	34	36	53
• Les médias	28	28	32

Source : sondage Fondation pour l'innovation politique/Ifop portant sur un échantillon représentatif de 2000 personnes de la population française âgée de 18 ans et plus.

# DÉPENDANCE



## DES SOLUTIONS À TROUVER

L'intervention du président de la République du 16 novembre dernier a ouvert le débat national sur la dépendance pour une durée d'environ six mois. La concertation se traduira notamment par le lancement de quatre groupes de travail thématiques et par des débats régionaux organisés sous l'égide des préfets de région et des directeurs généraux d'agences régionales de santé. Seront également associés à la réflexion le Conseil économique, social et environnemental, le Haut conseil pour l'avenir de l'assurance-maladie et le Haut conseil de la famille.

Valérie Rosso Debord, députée et auteur d'un rapport sur la dépendance, milite en faveur de l'exploration « du champ des possibles » pour la prise en charge du risque dépendance alors même qu'elle

LA DÉPENDANCE  
UN RISQUE  
À MUTUALISER.

propose dans son rapport la souscription obligatoire d'une assurance perte d'autonomie individuelle et privée à partir de 50 ans.

Pour la CFE-CGC le champ des possibles est bien plus vaste. Il inclut une mutualisation large et pas uniquement centrée sur les plus de 50 ans ! Rappelons que notre organisation préconise un financement du risque dépendance reposant sur un socle socialisé c'est-à-dire sur des cotisations sociales obligatoires d'employeurs, de salariés et de retraités qui s'ajoutent au socle solidaire de l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA).

Une assurance dépendance complémentaire, collective et également obligatoire sur le même principe

que la complémentaire santé pourrait être mise en place au niveau des entreprises ou des branches professionnelles. Il reste à trouver des solutions similaires pour les non salariés et les fonctionnaires de façon à rejeter pour tous les citoyens le recours sur succession.

Au-delà du financement, la prévention du risque dépendance et l'organisation de l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie sont l'objet de nos préoccupations.

Danièle Karniewicz  
Secrétaire nationale du secteur  
Retraite Protection sociale  
daniele.karniewicz@cfecgc.fr

Anne Bernard  
a.bernard@cfecgc.fr

### EN BREF !

#### Mal logement : le problème s'amplifie

Le « mal-logement » est un problème de société qui s'amplifie pour les Français, dont les trois quarts se disent favorables à la réquisition des logements vacants, selon un sondage de l'IFOP réalisé pour le site d'annonces immobilières SeLoger.com auprès d'un échantillon représentatif de mille personnes.

7% des sondés s'estiment touchés par le mal-logement et 24% d'entre eux connaissent dans leur entourage proche des personnes actuellement en situation de mal-logement. Pour résoudre le mal-logement, les Français se tournent vers l'État (77%), les collectivités locales (73%), les propriétaires (49%) et les professionnels du secteur (36%). Face à cette situation, 74% des sondés se disent favorables à la réquisition des logements vacants !

# QUELLE RÉFORME FISCALE EN 2011 ?

Le débat budgétaire étant achevé, celui relatif à la fiscalité va pouvoir s'ouvrir avec, comme enjeu principal, la réforme de la fiscalité du patrimoine.

Deux arguments sont actuellement avancés en appui de cette réforme :

- La fiscalité française (données Eurostat) mettrait en évidence une asymétrie capital/travail par rapport à la moyenne de l'Union européenne : 38,8% contre 26,1% pour le capital, 41,4% contre 34,2% pour le travail.
- L'objectif de réduction des déficits publics conduit à activer le levier « baisse des dépenses » et /ou celui « augmentation des prélèvements obligatoires ».

Or le bouclier fiscal, dans sa forme actuelle, plafonne le taux d'imposition global des contribuables à 50% des revenus. Ceci interdit toute hausse d'impôt (voire même de prélèvements sociaux) sauf à exclure les hauts revenus d'une contribution supplémentaire, ce qui serait profondément injuste voire anticonstitutionnel. Rappelons que le bouclier fiscal a été créé pour pallier certains inconvénients de l'impôt de solidarité



sur la fortune (ISF). En effet, si les biens professionnels et les objets d'antiquité, d'art ou de collection notamment sont exclus de l'assiette de l'ISF, la résidence principale (avec un abattement de 30%) y est, de son côté, bel et bien intégrée ! Il s'ensuit que de nombreux ménages deviennent éligibles à l'ISF du fait de l'augmentation des prix de l'immobilier (plus value purement virtuelle au demeurant). C'est pourquoi les suppressions conjointes du bouclier

fiscal et de l'ISF sont envisagées. Dans la mesure où le premier coûte environ 700 millions d'euros et le second rapporte 4 milliards d'euros, un manque à gagner d'environ 3,3 milliards d'euros subsiste pour l'État ! Eu égard à l'état des finances publiques, cette solution a donc peu de chance de voir le jour.

D'autres pistes sont étudiées : allègement plutôt que suppression de l'ISF, relèvement de la tranche haute de l'impôt sur le revenu, augmentation de la taxation des plus-values, relèvement des droits sur les successions et les donations autant de pistes qui méritent une analyse approfondie. La CFE-CGC réfléchit sur le dossier d'évolution de la fiscalité. Elle veillera également à ce que les projets du gouvernement ne soient pas concentrés sur les classes moyennes et l'encadrement, catégories déjà largement contributrices, participant de fait déjà grandement à la solidarité nationale. ■

Jean-Luc Haas  
Secrétaire national Économie,  
Développement Durable,  
Logement, Consommérisme  
jeanluc.haas@cfecgc.fr

Anne Bernard  
a.bernard@cfecgc.fr

## EN BREF !

### Ressources humaines : quand la diversité est rentable

La diversité des ressources humaines au sein des entreprises est un facteur susceptible d'améliorer de 5 à 15% leur rentabilité, selon une étude de Goodwill Management, un cabinet de conseil en performance économique responsable, présidé par Alan Fustec, ex-président d'Aedian (groupe de conseil et d'ingénierie coté au second marché) et auteur du livre *l'Entreprise Neuronale*.

« Les équipes les plus diverses sont également les plus performantes », affirme l'enquête menée pendant un an et demi par des chercheurs qui ont analysé les données commerciales et la situation des ressources humaines des sociétés de AXA, L'Oréal, Orange et Vinci. Il en ressort que « la diversité des ressources humaines, dès lors qu'elle est bien managée, augmenterait de 5 à 15% la rentabilité de l'entreprise », selon une des huit conclusions de l'enquête. La diversité en entreprise recouvre le genre,

l'âge, les origines (sociales, ethniques, culturelles), le handicap, voire l'orientation sexuelle, la religion, les formations, les diplômes, selon la définition retenue par cette enquête.

Selon les autres résultats, « la diversité des origines se traduit par une baisse de l'absentéisme et du turnover », « les salariés seniors ne sont pas moins productifs que les juniors » et « les travailleurs seniors ne sont pas plus chers ». Par ailleurs, « la performance des travailleurs handicapés n'est pas inférieure à celle des autres salariés » et « hors maternité, les femmes ne sont pas plus absentes que les hommes ». Enfin, « il est économiquement plus rentable pour l'entreprise de se doter d'une politique de prévention des discriminations que de risquer une condamnation » car « une mise en cause médiatique pour discrimination représente une destruction d'image et de valeur significative pour l'entreprise ».

# SALAIRES

## LA POLITIQUE DU TASSEMENT

La Commission nationale de la négociation collective (CNNC) s'est réunie le 14 décembre 2010. Ses objectifs la revalorisation du SMIC et la mise en œuvre des mécanismes de conditionnalité des allègements de charges...

Suivant les recommandations du rapport rédigé par le groupe d'experts<sup>(1)</sup> dont le rôle est de se prononcer chaque année sur l'évolution du salaire minimum de croissance, le gouvernement a décidé d'augmenter le SMIC de 1,6% au 1<sup>er</sup> janvier 2011. Un salarié au SMIC percevra donc 9 euros bruts de l'heure, soit 1 365 euros bruts mensuels.

La CFE-CGC a pris acte de cette revalorisation, mais a rappelé à Xavier Bertrand, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, que le gouvernement pourrait faire mieux dans un contexte marqué par une conjoncture économique et sociale particulièrement difficile pour les salariés.

UNE CONJONCTURE  
ÉCONOMIQUE DIFFICILE  
EXIGE DES POLITIQUES  
SALARIALES  
DYNAMIQUES.

Le ministre entend encourager le dialogue social sur les salaires via l'instauration, par la loi du 3 décembre 2008, des mécanismes de conditionnalité des allègements de charges aussi bien pour les entreprises que les branches. Ainsi, celles qui ne respecteront pas l'obligation annuelle de négocier sur les salaires ne percevront plus l'intégralité des allègements de charges sociales patronales dont elles bénéficient actuellement.

Pour les entreprises, le mécanisme devrait être opérationnel en 2011, les encaissements pour 2010 n'étant pas connus à l'heure actuelle. Quant aux branches, si sept branches sur dix avaient des minima conventionnels supérieurs au SMIC en 2007, ce ratio est aujourd'hui de neuf branches sur dix. Progression qui est la preuve, selon Xavier Bertrand, que le dialogue social a des effets et que le dispositif a un caractère incitatif. De fait, les sanctions envisagées ne s'appliqueront qu'à compter de janvier 2013...

La CFE-CGC s'est étonnée de l'absence de toute évaluation sur l'année 2009. Qui pourrait croire qu'en 2009 toutes les entreprises ont respecté leur obligation de négocier sur les salaires ?

Par ailleurs, la CFE-CGC a souligné ses doutes sur l'effectivité à venir du dispositif applicable aux branches, d'une très grande complexité. Elle a, une nouvelle fois, dénoncé le tassement des grilles salariales conventionnelles et obtenu qu'une étude qui avait été faite, à sa demande, par la DGT sur les minima conventionnels cadres entre 2003-2005 soit réactualisée d'ici à avril 2011. ■

Jean-Luc Haas  
Secrétaire national  
Économie, Développement durable,  
Logement, Consumérisme  
jeanluc.haas@cfecgc.fr

Francine Didier  
didier@cfecgc.fr

1. Institué dans l'article 24 de la loi en faveur des revenus du travail du 3 décembre 2008.



# EUROPE 2011

## La Hongrie ouvre le bal



Du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2011, la Hongrie prendra la tête du Conseil de l'Union européenne. La présidence hongroise est la troisième présidence soumise aux règles du traité de Lisbonne, après l'Espagne et la Belgique qui ont couvert l'année 2010 en « rodant » les nouvelles règles de fonctionnement...

VIKTOR ORBAN  
PREMIER MINISTRE  
HONGROIS.

La Hongrie, membre de l'UE depuis 2004, conduit pour la première fois de son histoire, le bateau européen. Le Premier ministre hongrois, Viktor Orbán, a annoncé son intention de faire de la présidence hongroise une présidence active.

Le contexte de cette nouvelle année ne s'annonce pas des plus faciles. Les difficultés économiques ainsi que le bouclage du budget 2011 s'imposent d'emblée dans l'agenda européen du premier semestre. La Hongrie va devoir mener à bien la révision du Traité de Lisbonne pour pérenniser le mécanisme de stabilisation et de solidarité financière entre les

membres de la zone euro, décidé en novembre dernier. Elle va devoir également s'assurer que les autorités de surveillance financière mises en place en 2010, suite à la crise, montent bien en charge et jouent pleinement leur rôle. La coordination des politiques budgétaires sera un enjeu important de son mandat.

### Des dossiers très sensibles

Le 4 février 2011 a lieu le premier sommet européen sur l'énergie, dont l'une des ambitions est la connexion des réseaux électriques et gaziers des États membres, notamment pour éviter la dépendance énergétique. La Hongrie, liée à la Russie à hauteur de 80 % des apports gaziers, plaide pour une diversification des sources énergétiques pour l'Europe!

La Hongrie souhaite également relancer le processus de l'élargissement de l'Union. Repousser les

frontières de l'UE dans sa région a toujours été un objectif affiché, afin qu'elle puisse jouer au maximum son rôle de carrefour de l'Europe centrale. Pour Viktor Orbán, l'Europe centrale est une région clé: elle produira bientôt deux fois plus de croissance que le reste de l'Europe. C'est pourquoi, la Hongrie compte œuvrer fortement en faveur de l'adhésion de la Croatie et activer les contacts en vue d'une entrée de la Serbie, du Monténégro et de la Macédoine. Elle souhaite aussi promouvoir un partenariat oriental avec notamment l'Arménie, l'Azerbaïdjan, la Géorgie, la Moldavie, l'Ukraine.

Cette politique est loin d'être bien vue par certains pays membres de l'Union qui estiment que la priorité n'est pas à l'élargissement quand l'Union européenne actuelle tangue. Argument relativisé par le Premier ministre hongrois par le fait qu'il s'agit d'une préparation à l'adhésion de pays économiquement viables et que les laisser de côté maintenant ferait perdre à l'UE un potentiel de développement économique certain à terme.

Ce premier semestre va donc être décisif pour des dossiers majeurs. Il reviendra ensuite à la Pologne de clore l'année 2011 en assurant la présidence sur le deuxième semestre.

Pour en savoir plus sur la présidence hongroise: [www.eu2011.hu](http://www.eu2011.hu) (en français, en anglais, en allemand, en hongrois). ■

François Hommeril  
Secrétaire national  
Formation tout au long de la vie,  
Europe, International  
[francois.hommeril@cfecgc.fr](mailto:francois.hommeril@cfecgc.fr)

Laurence Matthys  
[matthys@cfecgc.fr](mailto:matthys@cfecgc.fr)

# RETRAITES

## Les premiers décrets d'applications



Un mois et demi après la parution de la loi portant réforme des retraites (9 novembre 2010), le Journal officiel du 31 décembre 2010 publie une quinzaine de décrets<sup>(1)</sup> et arrêtés permettant l'entrée en application de diverses mesures...

LA LOI S'IMPOSE  
MALGRÉ LES  
MANIFESTATIONS  
DE DÉSACCORD.

### I - Les décrets relatifs à diverses dispositions de la loi portant réforme des retraites, visant les fonctionnaires, militaires et ouvriers des établissements industriels de l'État et relevant également leur taux de cotisation retraite

Pour les fonctionnaires et ouvriers radiés des cadres ou des contrôles à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la loi portant réforme des retraites de 2010 a modifié les conditions minimales de service pour pouvoir bénéficier d'un droit à pension.

Désormais le droit à pension est acquis aux fonctionnaires :

- après une durée fixée par décret en Conseil d'État ;
- sans condition de durée de service aux fonctionnaires radiés des cadres pour invalidité résultant ou non de l'exercice des fonctions.

Le décret n° 2010-1740 fixe à deux ans la durée minimale pour ouvrir droit à pension pour les catégories suivantes :

- fonctionnaires civils,
- fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (CNRACL),
- ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE).

Concernant la validation des services auxiliaires, le décret susvisé prévoit que seules les périodes de service dûment validées pour les

fonctionnaires titularisés ou affiliés au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2013 seront désormais prises en compte dans les services retenus pour la constitution du droit à pension au sein de ces régimes (en plus des services mentionnés à l'article L. 5 du Code des pensions civiles et militaires de retraite).

Les périodes validées par des fonctionnaires titularisés ou affiliés postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2013 seront prises en compte pour la détermination d'une pension au régime général.

Elles ne seront pas retenues dans la constitution de la durée minimale de deux ans requise pour ouvrir droit à pension.

Dans le cadre de la réforme des retraites 2010, la cotisation des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissements industriels de l'État est augmentée annuellement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 afin d'être, à terme, alignée sur la cotisation assurance vieillesse des salariés du secteur privé. Le décret n° 2010-1749 en précise l'évolution comme indiquée dans le tableau ci après :

ANNÉE	TAUX
2010	7,85 %
2011	8,12 %
2012	8,39 %
2013	8,66 %
2014	8,93 %
2015	9,20 %
2016	9,47 %
2017	9,74 %
2018	10,01 %
À compter de 2020	10,55 %



La loi ferme au 1<sup>er</sup> janvier 2012 le dispositif de départ anticipé à la retraite sans condition d'âge, pour les fonctionnaires parents de trois enfants ayant 15 années de service effectif et qui ont interrompu leur activité pour chaque enfant pendant au moins deux mois. Néanmoins, des mesures transitoires ont été prévues pour en atténuer les effets auprès des fonctionnaires qui réunissent ou réuniront, dans un délai proche, l'ensemble des conditions nécessaires pour y prétendre. Une circulaire<sup>(2)</sup> détaille ces mesures et notamment la situation des fonctionnaires réunissant les conditions avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et qui se trouvent à cinq ans de l'âge d'ouverture des droits à pension en vigueur jusqu'au 30 juin 2011 (le recul de l'âge légal de départ à la retraite débutant à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011).

Ces derniers conserveront, sans limitation dans le temps, le bénéfice des règles précédemment en vigueur à la condition d'avoir :

- 55 ans ou plus (nés au plus tard le 31 décembre 1955) s'ils sont en catégorie sédentaire ;
- 50 ans ou plus (nés au plus tard le 31 décembre 1960) s'ils sont en catégorie active ;
- 45 ans ou plus (nés au plus tard le 31 décembre 1965) pour les fonctionnaires ayant accompli 30 ans de services et ayant effectué au moins dix ans de services actifs, dont cinq années consécutives, dans un emploi d'agent des réseaux souterrains des égouts ou dans les corps des identificateurs de l'institut médico-légal de la préfecture de police.

Peuvent également bénéficier du départ anticipé pour trois enfants les fonctionnaires réunissant les conditions avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et partant à la retraite avant le 1<sup>er</sup> juillet 2011. Ils conservent alors le bénéfice des règles antérieures à la loi du 9 novembre 2010. Ils devaient déposer leur demande de départ anticipé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Les fonctionnaires réunissant les conditions avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 pourront également bénéficier d'un départ anticipé en retraite après 2011, mais selon les règles de calcul prévues par la loi du 9 novembre 2010, c'est-à-dire celles applicables aux fonctionnaires de leur génération.

## II - Le décret relatif à la durée d'assurance, à l'âge d'ouverture des droits à retraite, à l'âge d'attribution d'une pension à taux plein pour les parents d'enfants handicapés et au champ d'application de la retraite anticipée des travailleurs handicapés

Le décret n° 2010-1734 susvisé précise ainsi, que l'âge légal est fixé à :

- 60 ans pour les assurés nés avant le 1<sup>er</sup> juillet 1951,
- 60 ans et 4 mois pour les assurés

- nés entre le 1<sup>er</sup> juillet 1951 et le 31 décembre 1951 inclus,
- 60 ans et 8 mois pour les assurés nés en 1952,
- 61 ans pour les assurés nés en 1953,
- 61 ans et 4 mois pour les assurés nés en 1954,
- 61 ans et 8 mois pour les assurés nés en 1955,
- 62 ans pour les assurés nés en 1956.

Afin de tenir compte de ce report progressif de l'âge légal, divers dispositifs préexistants sont aménagés, tels que :

- le dispositif de la surcote. Pour ouvrir droit à surcote, l'assuré doit désormais justifier de trimestres cotisés postérieurs à l'âge légal opposable à sa génération et au-delà du nombre de trimestres nécessaires pour le taux plein.
- les dispositions du régime local d'Alsace Moselle,
- les dispositifs de recouvrement sur succession,
- les dispositions concernant les pensions d'invalidité de veuf ou de veuve,
- les dispositions concernant les pensions de vieillesse de veuf ou de veuve,
- certains articles relatifs aux prestations familiales.

Le décret aménage également le dispositif de retraite anticipée pour carrières longues afin de tenir compte de la loi portant réforme des retraites de 2010. D'une part, il augmente progressivement l'âge d'accès à cette retraite anticipée, d'autre part, il introduit un nouvel âge de départ en retraite anticipée à 60 ans pour les assurés nés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1951 et qui ont commencé leur activité professionnelle avant 18 ans.

### Le dispositif de retraite anticipée pour carrières longues

L'assuré peut avoir droit à la retraite avant 60 ans ou à 60 ans s'il remplit simultanément 3 conditions :

- un début d'activité avant un âge donné,
- une durée d'assurance totale validée minimale,
- une durée cotisée.

RETRAITES | FINANCEMENT

## Une retraite oui, mais dans quelles conditions ?

Les retraités sont de plus en plus nombreux. Il est important d'agir aujourd'hui, pour leur assurer une retraite décente demain. Élargissons les sources de financement ! Toutes les propositions sur [www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

**CFE CGC**  
Militant et plus

TOUS ACTIFS POUR NOS RETRAITES



Le décret prend en compte le report de l'âge légal tel qu'issu de la loi portant réforme des retraites en prévoyant la possibilité d'un départ à 60 ans pour les assurés ayant débuté leur activité avant 18 ans. Il décline par génération, au sein de l'article D.351-I-1 du Code de Sécurité sociale les conditions d'ouverture de droit à retraite anticipée, qui seront applicables pour les pensions prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011.

Le dispositif prévu fixe un âge d'ouverture de droit qui est « lissé » pour certaines générations et non reporté de manière stricte par rapport au décalage de l'âge légal.

#### Exemple :

*Un assuré né en 1952 dont l'âge légal de départ en retraite est fixé à 60 ans et 8 mois pourra partir en retraite anticipée à 59 ans et 4 mois dans des conditions qui auraient été applicables à 59 ans et 8 mois si le dispositif d'âge avait été purement translaté.*

Les conditions de durée d'assurance validée et cotisée ainsi que celle de début d'activité que doivent remplir les assurés concernés sont précisés dans les tableaux ci-après.

(\*) Nombre de trimestres pour le taux en fonction de la dernière durée d'assurance connue. Cette durée sera susceptible d'évoluer et sera fixée par décret publié l'année du 56<sup>e</sup> anniversaire de l'assuré.

Année de naissance	Age de départ	Durée totale (DT)	Durée cotisée	Début activité (en trimestres)
1951 (à partir de juillet)	59 ans	Taux + 8 = 171	Taux : 163	5 avant la fin de l'année civile des 17 ans, 4 dans l'année civile des 17 ans pour assurés nés au cours du dernier trimestre
	60 ans	Taux + 8 = 171	Taux : 163	5 avant la fin de l'année civile des 18 ans, 4 dans l'année civile des 18 ans pour assurés nés au cours du dernier trimestre
1952	59 ans et 4 mois	Taux + 8 = 172	Taux : 164	5 avant la fin de l'année civile des 17 ans, 4 dans l'année civile des 17 ans pour assurés nés au cours du dernier trimestre
	60 ans	Taux + 8 = 172	Taux : 164	5 avant la fin de l'année civile des 18 ans, 4 dans l'année civile des 18 ans pour assurés nés au cours du dernier trimestre
1953	58 ans et 4 mois	Taux + 8 = 173	DT - 4 = 169	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 dans l'année civile des 16 ans pour assurés nés au cours du dernier trimestre
	59 ans et 8 mois	Taux + 8 = 173	Taux : 165	5 avant la fin de l'année civile des 17 ans, 4 dans l'année civile des 17 ans pour assurés nés au cours du dernier trimestre
	60 ans	Taux + 8 = 173	Taux : 165	5 avant la fin de l'année civile des 18 ans, 4 dans l'année civile des 18 ans pour assurés nés au cours du dernier trimestre
1954	57 ans	Taux + 8 = 173	DT = 173	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 dans l'année civile des 16 ans pour assurés nés au cours du dernier trimestre
	58 ans et 8 mois	Taux + 8 = 173	DT - 4 = 169	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 dans l'année civile des 16 ans pour assurés nés au cours du dernier trimestre
	60 ans	Taux + 8 = 173	Taux : 165	5 avant la fin de l'année civile des 18 ans, 4 dans l'année civile des 18 ans pour assurés nés au cours du dernier trimestre
1955 (*)	56 ans 4 mois	Taux + 8 = 173	DT = 173	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 dans l'année civile des 16 ans pour assurés nés au cours du dernier trimestre
	59 ans	Taux + 8 = 173	DT - 4 = 169	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 dans l'année civile des 16 ans pour assurés nés au cours du dernier trimestre
	60 ans	Taux + 8 = 173	Taux : 165	5 avant la fin de l'année civile des 18 ans, 4 dans l'année civile des 18 ans pour assurés nés au cours du dernier trimestre
1956 (*)	56 ans et 8 mois	Taux + 8 = 173	DT = 173	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 dans l'année civile des 16 ans pour assurés nés au cours du dernier trimestre
	59 ans et 4 mois	Taux + 8 = 173	DT - 4 = 169	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 dans l'année civile des 16 ans pour assurés nés au cours du dernier trimestre
	60 ans	Taux + 8 = 173	Taux : 165	5 avant la fin de l'année civile des 18 ans, 4 dans l'année civile des 18 ans pour assurés nés au cours du dernier trimestre
1957 (*)	57 ans	Taux + 8 = 173	DT = 173	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 dans l'année civile des 16 ans pour assurés nés au cours du dernier trimestre
	59 ans et 8 mois	Taux + 8 = 173	DT - 4 = 169	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 dans l'année civile des 16 ans pour assurés nés au cours du dernier trimestre
	60 ans	Taux + 8 = 173	Taux : 165	5 avant la fin de l'année civile des 18 ans, 4 dans l'année civile des 18 ans pour assurés nés au cours du dernier trimestre
1958 (*)	57 ans et 4 mois	Taux + 8 = 173	DT = 173	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 dans l'année civile des 16 ans pour assurés nés au cours du dernier trimestre
	60 ans	Taux + 8 = 173	Taux : 165	5 avant la fin de l'année civile des 18 ans, 4 dans l'année civile des 18 ans pour assurés nés au cours du dernier trimestre
1959 (*)	57 ans et 8 mois	Taux + 8 = 173	DT = 173	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 dans l'année civile des 16 ans pour assurés nés au cours du dernier trimestre
	60 ans	Taux + 8 = 173	Taux : 165	5 avant la fin de l'année civile des 18 ans, 4 dans l'année civile des 18 ans pour assurés nés au cours du dernier trimestre
A compter de 1960 (*)	58 ans	Taux + 8 = 173	DT = 173	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 dans l'année civile des 16 ans pour assurés nés au cours du dernier trimestre
	60 ans	Taux + 8 = 173	Taux : 165	5 avant la fin de l'année civile des 18 ans, 4 dans l'année civile des 18 ans pour assurés nés au cours du dernier trimestre



en situation de handicap est étendu aux assurés ayant bénéficié de la reconnaissance de travailleurs handicapés.

La loi considère comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. Cette reconnaissance peut être attribuée à toute personne, âgée de 16 ans ou plus, exerçant ou souhaitant exercer une activité professionnelle, et dont les capacités physiques ou mentales sont diminuées par un handicap. Le décret modifie ainsi l'article D.351-1-5 du Code de la Sécurité sociale en ajoutant cette catégorie d'assurés aux bénéficiaires du dispositif de retraite anticipée handicapés.

Les assurés reconnus travailleurs handicapés bénéficieront de la majoration de pension qui permet de porter le montant de leur retraite au montant d'une pension entière. Pour rappel, les retraites anticipées pour assurés en situation de handicap sont calculées automatiquement au taux plein.

#### **Les dispositifs de maintien du taux plein à 65 ans**

La loi portant réforme des retraites prévoit des dispositifs dérogatoires au report de l'âge de taux plein pour les générations nés à compter du 1er juillet 1951.

Ainsi l'âge du taux plein reste à 65 ans notamment pour :

- Les assurés qui bénéficient d'au moins un trimestre au titre de la majoration de durée d'assurance (MDA) pour enfant handicapé prévue à l'article L.351-4-1 du Code de Sécurité sociale<sup>(3)</sup>.
- Pour les assurés qui, pendant une durée d'au moins 30 mois ont apporté une aide effective à leur enfant bénéficiaire de l'élément de la prestation de compensation du handicap. Il convient de préciser

que l'élément de prestation visé concerne exclusivement celui qui est affecté aux charges liées à un besoin d'aides humaines.

#### **L'allongement de la durée d'assurance pour les assurés nés en 1953 et 1954**

Conformément à la loi portant réforme des retraites, le décret prévoit que pour les assurés nés en 1953 et 1954, la durée d'assurance pour bénéficier d'un taux plein est fixée à 165 trimestres. ■

**Danièle Karniewicz**  
Secrétaire nationale  
Retraite et Protection sociale  
daniele.karniewicz@cfecgc.fr  
Gilles Castre  
castre@cfecgc.fr

1. On peut citer notamment :

- Décret n° 2010-1730 relatif à la retraite progressive du régime général
- Décret n° 2010-1734 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite
- Décret n° 2010-1737 relatif au versement pour la retraite au titre de certaines périodes d'études supérieures et d'activité
- Décret n° 2010-1738 relatif à l'assurance volontaire vieillesse et au rachat de cotisations
- Décret n° 2010-1739 relatif à la retraite progressive des artisans, des commerçants et des chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole
- Décret n° 2010-1740 portant application de diverses dispositions de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites aux fonctionnaires, aux militaires et aux ouvriers des établissements industriels de l'Etat
- Décret n° 2010-1744 relatif aux conditions d'attribution du minimum garanti dans les régimes de retraite des fonctionnaires et des ouvriers de l'Etat
- Décret n° 2010-1749 portant relèvement du taux de cotisation des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat
- Décret n° 2010-1758 relatif au rétablissement de l'assurance veuvage pour les conjoints de non-salariés agricoles
- Décret n° 2010-1759 relatif à la majoration des pensions de retraite de base des personnes non salariées des professions agricoles

2. Circulaire du ministère de l'Intérieur. n° COTB1030201C du 3 décembre 2010.

3. L'article L.351-4-1 du Code de Sécurité sociale précise que les assurés sociaux élevant un enfant ouvrant droit, à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et à son complément ou, en lieu et place de ce dernier, de la prestation de compensation bénéficient, d'une majoration de leur durée d'assurance d'un trimestre par période d'éducation de trente mois dans la limite de huit trimestres.

### **Le dispositif de retraite anticipée pour carrières longues pour les assurés en situation de handicap**

#### **1. Le Dispositif applicable**

Une pension de vieillesse peut être versée avant 60 ans à l'assuré qui remplit simultanément trois conditions :

- une durée d'assurance,
- une durée cotisée,
- un taux d'incapacité permanente pendant les durées requises.

Pendant toute la durée d'assurance et la durée cotisée exigées, l'assuré doit justifier d'une incapacité permanente de 80% ou d'un handicap de niveau comparable. L'assuré doit fournir des justificatifs de son taux d'incapacité, qui couvrent l'intégralité des durées d'assurance et cotisée exigées.

#### **2. L'élargissement du dispositif issu de la réforme des retraites 2010**

Depuis la publication de la loi portant réforme des retraites, le dispositif de retraite anticipée pour carrières longues pour les assurés

# LA CONFÉDÉRATION À VOTRE SERVICE...

## EMPLOI FORMATION TRAVAIL EFT



LAURENCE MATTHYS

Le service Emploi, Formation, Travail (EFT) apporte son expertise aux élus confédéraux dans leurs missions de représentation et d'expression de la CFE-CGC auprès des institutions, qu'elles soient ministérielles ou parlementaires et auprès des organisations, patronales, syndicales ou européennes...

En matière d'emploi, ses experts s'intéressent aux politiques publiques de l'emploi, au chômage, à la réglementation des restructurations, à la GPEC... L'actualité les mobilise en ce moment sur la négociation nationale interprofessionnelle sur le chômage ou sur le devenir de l'APEC. Dans une négociation liée à l'assurance chômage, par exemple, il s'agit d'assembler tous les éléments d'arguments pour la sauvegarde du principe cher à la CFE-CGC : que toute indemnisation soit à la hauteur de la cotisation correspondante. Ou bien, dans un projet de loi soumis à l'examen des partenaires sociaux, le service est chargé notamment de son analyse et de rédiger les amendements proposés par la CFE-CGC.

## EFT

LAURENCE MATTHYS

CHARGÉS D'ÉTUDES

FRANCK BOISSART

MATHILDE FRAGO

FABRICE RICHARD

MARINE CROCHET

SUIVI DES AFFAIRES

EUROPÉENNES

ET INTERNATIONALES

FRANCESCA BREUIL

ASSISTANTE

SYLVIE LAPIERRE

ASSISTANTE TECHNIQUE

CLAUDINE DEGOU

La formation est traitée sous toutes ses facettes, initiale ou continue.

Actuellement, le plan de relance de l'alternance, lancé par le gouvernement, fait l'objet de toutes les attentions en prévision de la négociation interprofessionnelle qui va suivre. Il s'agit d'analyser et de décrypter les projets gouvernementaux pour éclairer au mieux les futures prises de positions de l'organisation sur ces questions.

Les questions liées au travail, au sens large, touchent à la fois aux relations individuelles (contrat de travail, licenciement, droit disciplinaire...), et aux relations collectives (représentation du personnel, négociations collectives, représentativité...). La loi du 20 août 2008 est l'exemple même d'un dossier examiné sous toutes les coutures : de la position commune intersyndicale à la transposition dans la loi, jusqu'au suivi des conséquences dans l'entreprise ou dans la jurisprudence. Les missions du service sont naturellement transverses : les problématiques liées à l'emploi des seniors ou à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sont partagées avec l'économie et la protection sociale.

L'EFT a aussi la responsabilité des questions européennes et internationales,

en particulier dans le cadre de l'implication de la CFE-CGC au côté de la Confédération européenne des cadres (CEC). Il contribue à l'élaboration de la législation sociale européenne, comme la directive européenne sur le temps de travail ou l'accord européen contre la violence et le harcèlement au travail de 2007. Il veille sur les transpositions des directives européennes dans le droit français, comme avec le projet de loi sur les comités d'entreprise européens. Au-delà de l'Europe, il participe à l'action de relance structurelle de la Confédération internationale des cadres (CIC). Il a été fortement impliqué dans la saisine, par la CFE-CGC du Conseil de l'Europe, qui a conduit à la condamnation de la France dans sa réglementation sur le forfait jours.

Conformément à la vocation de la Confédération, l'EFT assure une mission de conseil. Il organise des rencontres périodiques avec les juristes des formations pour construire les positionnements de la CFE-CGC. ■

## EN BREF !

### « Engagez-vous ! »... aux Arts et Métiers

Arts et Métiers ParisTech va ouvrir un nouveau cursus au sein de sa formation d'ingénieurs généralistes à la rentrée universitaire de septembre 2011. En partenariat avec le Ministère de la Défense, cette formation permettra de devenir Ingénieur militaire d'infrastructures (IMI).

Destinée aux élèves des prépas scientifiques et aux titulaires d'une Licence 3 éligibles aux concours d'Arts et Métiers ParisTech, la première promotion (2011-2015) comptera 16 participants, qui obtiendront le statut militaire et seront rémunérés pendant la formation (4 ans). Dès l'obtention du diplôme, l'ingénieur deviendra officier de carrière dans le corps des IMI. Il s'engagera à servir l'État pendant les quatre ans qui suivront le diplôme. Et grâce au statut militaire, sa carrière sera comparable à celle des officiers des forces armées. Il débutera au grade d'ingénieur de 2e classe, et percevra au départ environ 2.600 euros nets par mois.

# LA CONFÉDÉRATION À VOTRE SERVICE...

## RESSOURCES & RELATIONS HUMAINES RRH



MARCEL BROUARD

Si la CFE-CGC est une organisation syndicale, elle est aussi une petite entreprise d'une soixantaine de salariés aux missions déterminées. Et comme dans toute entreprise de ce type, la gestion du personnel est un secteur à part entière. Marcel Brouard, après avoir été longtemps responsable des questions de formation initiale et continue à la CFE-CGC, est aujourd'hui responsable des Ressources et Relations Humaines dont il nous précise les contours...

Le service RRH de la Confédération s'organise autour de trois fonctions : les relations humaines, le management, le conseil. Nous tenons à cette notion de « ressources humaines » plutôt que « gestion du personnel », compte tenu du rôle dévolu à notre organisation, au service des salariés. Il s'agit de donner à la Confédération les compétences humaines nécessaires et voulues par le comité confédéral, par le biais du recrutement, notamment en expertises juridique, économique et sociale, sous la forme de CDI, CDD ou intérim. Nous faisons aussi appel à la formation professionnelle et à la mobilité interne. Il s'agit, par exemple, de l'adaptation de nos comptables aux nouveaux impératifs de la transparence financière ou de la spécialisation d'un collaborateur à

### RRH

MARCEL BROUARD

ASSISTANTE

BERNADETTE DUBOIS

VIE DES INSTANCES,

CONTRATS

MIRA BEVILACQUA

ASSISTANTE DU PRÉSIDENT

CHRISTINE MORTIER

ASSISTANTE DE LA

SECRÉTAIRE GÉNÉRALE ET

DU TRÉSORIER NATIONAL

SANDRINE KAMISKI

ASSISTANTES DES ÉLUS

CONFÉDÉRAUX

PATRICIA BROUARD

SYLVIA LAINÉ

DANIÈLE LOGHRIEB

CHRISTINE MAILLET

MAUD RIBOU

NATHALIE TOMAS

la protection sociale européenne ou au développement durable... L'objectif est de donner aux équipes de la CFE-CGC la meilleure expertise en matière d'analyse.

Placé sous l'autorité de Jean-Frédéric Dreyfus, administrateur confédéral, le responsable RRH est aussi un manager. Il anime une équipe dédiée au fonctionnement des structures confédérales : une juriste pour le suivi des instances, notamment sur le plan des affaires juridiques et confédérales et du Conseil juridictionnel ; des assistantes pour les élus. Le service RRH a également la responsabilité des dossiers de contentieux et de la gestion des dif-

férents contrats de protection des militants syndicaux conclus notamment avec la MACIF. Les offres d'assurance sont consultables sur l'intranet confédéral.

Bien sûr, le service RRH est aussi au service des structures territoriales ou professionnelles pour répondre à leurs interrogations en matière de gestion du personnel des unions : contrat de travail, retraite, contentieux...

Les objectifs d'harmonisation, de mutualisation, d'adaptation et de valorisation sont les maîtres mots de ses actions au service des objectifs confédéraux.

## EN BREF !

### Retrouver ou garder son travail après un cancer

Après un cancer, se maintenir dans l'emploi ou retrouver du travail est difficile et les inégalités sociales nombreuses. C'est l'un des enseignements du colloque organisé à Paris en décembre dernier par l'Association pour la recherche contre le cancer (ARC) et l'Institut national du cancer (INCA).

«Les inégalités sociales de santé se retrouvent dans l'après-cancer» et «les personnes les plus démunies, les plus vulnérables, sont aussi les plus touchées», a expliqué Jean-Pierre Grunfeld, néphrologue et auteur du rapport «Recommandations pour le plan cancer 2009-2013». Outre «la complexité du parcours de soins» après le cancer, qui laisse souvent le malade isolé, Jean-Pierre Grunfeld a insisté sur la réinsertion professionnelle. «La baisse de revenu associée à un cancer est significative, et elle est encore plus importante chez les hommes qui ont un faible revenu (17%) que chez ceux qui ont un revenu plus élevé (9%)», a-t-il expliqué.

«Le taux d'emploi après un cancer augmente avec la catégorie socio-professionnelle, et les chances de se retrouver dans l'emploi deux ans après un cancer sont plus importantes pour les métiers d'encadrement que d'exécution», a-t-il souligné, faisant référence à plusieurs études. «Le problème est que la réinsertion professionnelle n'est pas du tout anticipée», a-t-il ajouté, insistant sur la nécessité des «programmes personnalisés de l'après-cancer» (PPAC), dont 35 projets pilotes sont actuellement expérimentés dans 15 régions, avant un déploiement national en 2012. «La problématique de l'après-cancer est d'autant plus importante que 350 000 personnes auront rencontré le cancer en 2010, et que la moitié aura moins de 65 ans», ajoute Dominique Maraninchi, président de l'INCA.

### CORRECTIF

Pour ce qui est du service Économie et Protection sociale EPS, présenté dans Encadrement magazine 177, nous avons omis de préciser que Françoise Jacobbi en est l'assistante. Tandis que Étienne Leblond et Émilie Rollet quittent l'équipe...

# CADRES

## 20 ans après !



Vingt ans après l'étude « Les cadres français et leur diversité » menée par l'APEC, le département études et recherche de l'APEC a mené une étude afin de mieux comprendre les cadres d'aujourd'hui, utilisant le prisme de l'étude de 1990. Sont notamment observés : la satisfaction professionnelle, le rapport au travail et à l'entreprise, la perception du rôle du cadre, la prise en compte de la vie privée...

Outre les statistiques quant au nombre de cadres, à la forte progression de la proportion de

femmes ou encore de la plus grande précarité des cadres, l'encadrement a été interrogé sur sa place dans l'entreprise. Si leur environnement a évolué en vingt ans, les cadres estiment toujours « jouer un rôle moteur dans les entreprises ». Toutefois, l'étude identifie une « distance raisonnée » prise avec l'entreprise. Lorsqu'ils sont interrogés sur leurs directions, les cadres se positionnent en accord avec la stratégie de leur entreprise mais avec regard « critique vis-à-vis des politiques de gestion des ressources humaines ».

### « Être cadre » : définition

La définition des cadres sur leur rôle n'a pas changé en vingt ans : « avoir des responsabilités, gérer des équipes et prendre des décisions ». Leurs critères d'une carrière réussie, semble-t-il, n'ont pas changé non plus puisque le premier d'entre eux est de « s'épanouir dans le travail ». Mais, contrairement aux cadres de 1990, ceux de 2010 mettent plus souvent en avant la recherche d'un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

Considérant ce besoin d'équilibre et la nécessaire confiance dans l'entreprise, les auteurs ont identifié de nouvelles figures de cadre : les satisfaits, les pragmatiques, les insatisfaits, les débordés et les distancés...

Si la CFE-CGC se réjouit du sentiment toujours perceptible d'une appartenance à une forme de responsabilité professionnelle sous forme d'un statut, celui de cadre, elle regrette cependant de voir les souffrances se développer chez les managers qui ne cautionnent ou ne partagent plus la stratégie de leur entreprise et voient leur rôle d'encadrement de plus en plus soumis à de simples fonctions de reporting ou d'exécution. La CFE-CGC ne cessera de relever les dérives managériales tout au long de la carrière des cadres. ■

La synthèse de l'étude disponible sur le site : <http://presse.apec.fr/Presse/Communiqués-de-l-Apec/Les-Etudes>

L'étude sera bientôt mise en ligne.

Marie-Françoise Leflon  
Secrétaire nationale Emploi  
[mariefrancoise.leflon@cfecgc.fr](mailto:mariefrancoise.leflon@cfecgc.fr)

Émilie Rollet  
[emilie.rollet@cfecgc.fr](mailto:emilie.rollet@cfecgc.fr)

## EN BREF !

### Maison de retraite : la montée du secteur privé pose problème

Le secteur privé représente une part croissante de l'accueil en maisons de retraite, avec des tarifs plus élevés, ce qui pose des problèmes d'accessibilité financière ou géographique, selon une note interne de la Fédération hospitalière de France (FHF). Entre 2003 et 2007, les places d'EPHAD (Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes) ont été créées à 61 % par des établissements privés. « Depuis 2001 le public a perdu 5 % des parts de marché au profit des établissements privés commerciaux », précise la note de la FHF qui regroupe les responsables (directeurs, médecins, élus) de l'ensemble des hôpitaux publics français. Or, la forte proportion de créations de places dans le secteur privé pose un problème d'accessibilité financière. « En effet les établissements publics pour personnes âgées sont moins chers » que ceux du privé pour lesquels le montant mensuel moyen restant à la charge de la personne accueillie est évaluée à 2 097 euros, indique la note. Dans le public ce montant moyen est nettement plus faible avec « 1 390 euros par mois en maison de retraite publique autonome » et « 1 464 euros en maison de retraite rattachée à un hôpital ».

Dans sa note la FHF pointe un autre inconvénient de la domination du secteur privé dans les créations de place : les établissements commerciaux s'installent de préférence en zone urbaine où vit une importante population solvable alors que « ce sont les zones rurales qui vieillissent le plus vite ». Du coup le nombre de lits en établissements médico-sociaux pour personnes âgées de plus de 75 ans varie fortement d'un département à un autre allant de 10 pour 1000 à 183 pour 1000. Les responsables d'hôpitaux publics français s'inquiètent en même temps d'une mauvaise application la politique dite de « convergence tarifaire » qui vise à une péréquation des fonds publics pour mieux doter les établissements manquant de moyens. « On a choisi pour des raisons politiques de privilégier la création de places nouvelles dans le secteur lucratif avec une énorme inadéquation » entre l'offre et les besoins « plutôt que de (faire) respecter le ratio d'encadrement minimal en personnel ».

# JEAN-PIERRE NEHR (UD AIN)



À DROITE : CHRISTOPHE LEMAÎTRE

À GAUCHE : JEAN-PIERRE NEHR

## Le long sprint d'un vrai passionné

Ancien sportif, découvreur de talents, ingénieur, syndicaliste, conseiller prud'homal et aujourd'hui, passeur de compétences entre cadres et jeunes diplômés : Jean-Pierre Nehr a exploré plusieurs pistes dans sa carrière. Coureur de 400 et 800 mètres, il atteint un haut niveau régional dans sa jeunesse. En 1973, à la suite d'une mutation professionnelle, il sympathise, au club d'athlétisme d'Aix-les-Bains, avec Robert Bogey, ex-champion de France des 5 000 et 10 000 mètres à l'époque des Michel Jazy et Alain Bernard. Ce sera le début d'une belle aventure qui passera par la création d'une école d'athlétisme à Belley (commune de l'Ain à 35km d'Aix) et par la découverte d'un prince des tartans : le futur champion d'Europe du 100 mètres, Christophe Lemaître (encadré).

Sur le plan professionnel, Jean-Pierre Nehr a commencé sa carrière comme ingénieur spécialisé dans les systèmes d'alimentation pour engins mobiles (engins de mines, grues portuaires). À la suite du rachat de son entreprise par la Cefilac (Pechiney) et suite à des réorganisations industrielles, il se retrouve muté à Belley et adhère à la fédération de la Métallurgie CFE-CGC. «Au départ, je voulais connaître mes droits et être

conseillé sur le contrat que j'allais signer. Quelques années après, je suis devenu délégué syndical en remplacement d'un collègue qui laissait la place. C'était une époque de pleine mutation avec beaucoup de plans sociaux. J'étais déçu en particulier que l'on ne fasse pas plus d'efforts pour conserver nos activités industrielles contrairement à ce qui se passait en Allemagne où l'on faisait tout pour conserver les industries de base, métallurgie, sidérurgie, machinerie lourde. J'ai créé le syndicat Métallurgie dans l'Ain en 1984 et participé à la création de l'union locale du Bas-Bugey dont j'ai pris la présidence en 1991.»

### Un « diamant brut » à la Fête des sports

C'était en septembre 2005 à Belley. Les associations sportives avaient organisé la Fête des Sports : démonstrations, compétitions bon enfant. Un gamin de 15 ans s'est présenté pour courir le 50 mètres. Nom : Lemaître, prénom : Christophe. Et on a vu : « Il a fait le meilleur temps toutes catégories confondues, se souvient Jean-Pierre Nehr. Je l'ai eu ensuite pendant un an à l'entraînement. À sa première compétition, il a fait 11"87 au 100 mètres. Trois semaines après, 11"46, et 11"07 en 2006. Ensuite, je l'ai confié à Pierre Carraz, l'entraîneur spécialisé dans le sprint à Aix-les-Bains. L'année suivante, il était champion du monde junior sur 200 mètres. Je n'ai jamais vu une telle progression : je le voyais au plus haut niveau pour les Jeux de Londres, mais je ne pensais pas que cela irait aussi vite »

Le « Kid du Bugey » a aussi du cœur : « Il vient de temps en temps encourager les jeunes à l'école d'athlétisme de Belley, il n'a pas oublié que c'est là que tout a commencé pour lui », dit celui qui gère aujourd'hui son agenda et qui refuse, à ce titre, « plusieurs sollicitations médiatiques et promotionnelles par jour ».

Aujourd'hui retraité suractif, l'homme est toujours président de l'UL du Bas-Bugey. Il est aussi membre du conseil de l'UD CFE-CGC de l'Ain et conseiller prud'homme à Belley depuis 2002. Retraité mais pas tourné vers le passé: le 14 décembre, l'UL qu'il préside a lancé une opération de tutorat pour aider les jeunes diplômés à trouver un premier poste. «J'ai réuni quelques adhérents de différents secteurs professionnels pour proposer des aides très pratiques aux jeunes:

tuyaux pour rédiger une bonne lettre de motivation, détails de présentation qui comptent dans un CV ou un entretien d'embauche. Nous avons eu un article dans *Le Progrès* qui a permis de faire connaître l'opération. C'est aussi pour nous une manière de montrer aux jeunes une autre image du syndicalisme, opérationnel et au service des autres, et de développer un esprit de solidarité entre les générations.»

À l'Union locale du Bas-Bugey, rien ne serait possible sans l'implication de Denise Arsvaud, la secrétaire, déléguée syndicale de France Telecom. Émile Noyer, un retraité de la lunetterie, est le trésorier. Et c'est Gilles Lacour, un ingénieur R&D, qui a pris la suite de Jean-Pierre Nehr comme DS de Delachaux, l'entreprise qui a englobé plusieurs sociétés dont Cefilac et Wampfler et qui est n° 1 mondial des systèmes d'alimentation et des systèmes et composants de voies ferroviaires.

## EN BREF!

### Transparence sur les informations sociales Les entreprises désinvoltes

La plupart des grandes entreprises françaises ne respectent pas l'obligation légale de transparence sur leurs informations sociales, selon une étude du cabinet de conseil Alpha, spécialisé dans les relations sociales. Parmi les 36 entreprises du CAC 40 étudiées, «seules neuf entreprises sont en conformité avec la lettre de la loi» et fournissent l'ensemble des informations exigées sur le périmètre France ou Monde: Essilor, Michelin, PSA-Peugeot-Citroën, Saint Gobain, Technip, Vallourec, Veolia, Vinci, Vivendi.

Parmi les mauvais élèves aux yeux d'Alpha figurent Total, L'Oréal et Renault. «La majorité des entreprises améliorent

légèrement la qualité de leur reporting» mais «même les meilleures persistent à ne pas fournir des informations satisfaisantes sur les sujets sensibles tels que la sous-traitance», relève le groupe dans ce huitième bilan. Selon Alpha, «l'hypothèse que les directions d'entreprise refusent le dialogue sur les questions de responsabilité sociale ne peut être rejetée». Il estime que «le temps est venu pour les directions d'entreprise de s'interroger sur la légitimité de leur discours au regard de leurs pratiques de transparence en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE)».



# PROTOCOLES D'ACCORDS PRÉÉLECTORAUX

## Un moyen de développement syndical



En juin dernier, lors de la réunion des présidents d'unions régionales, qui se tient statutairement avant chaque Comité confédéral, l'exécutif confédéral et le secteur Action syndicale ont fixé pour objectif à chaque union territoriale de cibler dans le dernier quadrimestre 2010 quatre entreprises où la CFE-CGC n'était pas implantée avec pour but d'y créer une section syndicale. À la réunion du Collège territorial du 8 décembre dernier, un point a été fait : de septembre à novembre, ce sont 67 sections qui ont été ainsi créées par ciblage.

### L'exploitation des appels à négociations des protocoles d'accords préélectoraux

Si les structures professionnelles, c'est-à-dire les fédérations, sont amenées à négocier des accords préélectoraux dans le cadre des élections professionnelles, les unions territoriales en reçoivent chaque jour en quantité variable (entre 5 et 10). Ces appels à négocier sont une occasion d'avoir un contact avec l'entreprise, de présenter des candidats aux élections, voire de

concrétiser en créant une section syndicale. Faire des voix, avec la loi sur la représentativité de 2008, c'est faire du développement syndical, c'est un impératif!

### Le traitement des protocoles d'accords préélectoraux

Des unions régionales et départementales fonctionnent particulièrement bien sur l'exploitation des protocoles et ont mis au point une procédure pragmatique qui donne d'excellents résultats.

Quand une UR ou une UD reçoit un appel à négocier un protocole, elle prend contact avec l'entreprise pour connaître son code NAF, ce qui lui permet de déterminer sa branche d'activité et la fédération concernée. Puis l'union prend contact avec la fédération pour savoir si celle-ci veut traiter la négociation. Si ce n'est pas le cas, l'union applique le principe de subsidiarité et prend en main le dossier. La plupart du temps, elle prend rendez-vous avec le chef d'entreprise et voit comment elle peut présenter des candidats aux élections.

Si elle peut présenter des candidats, il est rare que la CFE-CGC n'obtienne pas de voix qui, à terme, sont transformées en mandat et en adhésion. **140 sections ont été ainsi créées par protocoles préélectoraux!**

Des unions ont même mis en place des spécialistes de la négociation des protocoles d'accords électoraux : des « protocoleurs ». Elles peuvent s'appuyer sur le Centre de formation syndicale (CFE) qui, dans son module sur « les élections professionnelles dans l'entreprise », traite de la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Le secteur Action syndicale poursuivra cette démarche et portera avec les structures professionnelles et territoriales toutes actions qui, d'une façon ou d'une autre, ont pour priorité le développement syndical et la représentativité de la CFE-CGC.

Bernard Vincent  
Secrétaire national à l'action syndicale  
bernard.vincent@cfecgc.fr  
Roland Dusserre  
Ligne directe : 01 55 30 12 40  
Portable : 06 73 84 63 79  
rdusserre@cfecgc.fr

## EN BREF !

### Formation professionnelle : focus sur les inégalités d'accès

L'accès à la formation professionnelle dépend plus de la catégorie socio-professionnelle du salarié que de son âge, souligne une étude du Centre d'étude et de recherche sur les qualifications (CEREQ). Ainsi, plus de la moitié des cadres âgés de 50 à 59 ans ont accédé à la formation au cours de l'année 2006, contre seulement 18% des ouvriers aux mêmes âges.

Une manière de dire que les seniors ne sont pas discriminés en matière de formation professionnelle : « L'écart le plus marquant ne tient pas tant aux âges qu'aux catégories socio-professionnelles, car au final, les cadres de plus de 50 ans se forment plus que les ouvriers de moins de 30 ans », ajoute l'étude. Cela dit, le nombre de formations suivies au cours d'une année décroît avec l'âge et amplifie les inégalités entre les catégories socio-professionnelles. Ainsi parmi les plus de 50 ans, 23% des cadres ont suivi trois formations ou plus, contre seulement 2% des ouvriers. Les objectifs de formation sont également plus liés au niveau de qualification qu'à l'âge. « Plus on vieillit et moins la formation a pour objectif un changement d'emploi », souligne l'étude.

# Le saviez-vous

## Les conséquences d'un licenciement pour faute

### Qu'est ce qu'une faute ?

Une action, un comportement, une omission, identifiés comme ne correspondant pas à l'exécution normale de la relation contractuelle par l'employeur.

### Mais, il y a des fautes plus ou moins graves ?

Oui. Il existe trois degrés de faute : la faute simple, la faute grave et la faute lourde. La faute grave est celle qui provoque des troubles sérieux ou des pertes pour l'entreprise et rend impossible le maintien du salarié dans celle-ci. La faute lourde a toutes les caractéristiques de la faute grave, renforcée par l'intention du salarié de nuire à l'employeur ou à l'entreprise. Quoi qu'il en soit, pour être valable, la cause du licenciement doit être à la fois réelle et sérieuse c'est-à-dire reposer sur des faits existants, exacts, objectifs et d'une certaine gravité.

Mais, c'est à l'employeur que revient le choix de la qualification de la faute. Pour le salarié cette qualification est importante car elle engage des conséquences bien différentes.

### En termes de préavis ?

Oui. Les licenciements pour faute grave et pour faute lourde sont immédiats. Il n'y a aucun préavis. La faute grave et la faute lourde rendent impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, même durant la courte période du préavis.

Le licenciement pour faute simple ou dit pour cause réelle et sérieuse est soumis lui, à préavis. La durée de ce préavis dépend de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

### Et les indemnités de licenciements sont-elles différentes ?

Absolument. Plus qu'une simple différence de montant : seul le licenciement pour faute simple donne lieu à versement d'une indemnité de licenciement.

Un salarié licencié pour faute grave ou pour faute lourde se retrouve donc sans emploi ni indemnité du jour au lendemain ?

Oui, ni emploi, ni indemnité de licenciement. MAIS l'employeur devra verser au salarié licencié la partie de salaire correspondant aux jours travaillés le mois du licenciement. Par ailleurs, une indemnité sera versée au titre des congés payés acquis mais non pris.

### Même en cas de faute lourde ?

En cas de faute lourde, la responsabilité du salarié est engagée dans un acte commis dans l'intention de nuire à l'entreprise ; ou en tout état de cause, qualifié comme tel par l'employeur... Le salarié licencié pour faute lourde se voit privé des indemnités de congés payés. Il ne bénéficie donc ni de préavis, ni d'indemnité de licenciement, ni d'indemnité de congés payés, seule la portion travaillée du mois en cours est due.

### Et en plus, il ne peut même pas prétendre à l'assurance chômage !

**Bien sûr que si !** L'assurance chômage couvre tous les salariés privés involontairement d'emploi, ce qui est le cas du salarié licencié pour faute, qu'elle soit simple, grave ou lourde. Rappelons d'ailleurs que cette qualification est du seul pouvoir de l'employeur...

### Quelles sont les démarches à effectuer ?

Une fois le licenciement effectif, l'employeur doit remettre à son ancien salarié un dossier complet de documents comprenant : la dernière fiche de paie mentionnant le mois écourté et les indemnités de congés payés, un certificat de travail reprenant la date d'entrée et de sortie ainsi que la qualification et la catégorie professionnelle, un solde de tout compte remis contre reçu et une attestation Pôle emploi.

Les services de Pôle emploi conseillent de réaliser l'inscription dès la réception de la lettre de notification de licenciement, même en cas de préavis ou si le salarié n'a pas encore reçu tous les documents, afin de faciliter et d'accélérer l'accès aux prestations (allocations, services, accompagnements).

### Mais puis-je contester ce licenciement ?

Oui absolument, tout licenciement peut être contesté devant le Conseil des prud'hommes.