

# Cadres INFOS

Bulletin périodique de l'UGICT-CGT - N° 669 - 14 juin 2010

## ● Éditorial

### Ce privilégié-là !

*Le patronat sait cultiver l'opposition entre salariés : les jeunes contre les vieux, les salariés du privé contre les fonctionnaires, les actifs contre les chômeurs, les salariés français contre les sans papiers, les ouvriers et employés contre les cadres... la liste est longue. C'est d'ailleurs pratique, parce que la diversité de la réalité humaine et sociale permet de construire presque à l'infini et donc d'exploiter, des oppositions qui font leur chemin dans les têtes et détournent du véritable débat. Il en est ainsi de l'opposition cadres et autres salariés sur les retraites : n'entend-on pas dans les rangs, hélas pas seulement patronaux et gouvernementaux, le refrain lancinant du cadre privilégié. Vous savez celui qui peut vivre plus longtemps que les autres salariés ? Ce privilégié-là qui déjà se l'est coulée douce en faisant des études pendant que les autres allaient bosser jeunes ? Ce privilégié-là qui n'a pas de problème de santé au travail ? Mais oui, celui-là qui gagne plus que les autres et n'a pas de problème de pouvoir d'achat ! Eh bien, si on lui rallongeait, à celui-là, le nombre d'années de cotisations et qu'on lui repoussait plus que pour les autres l'âge de départ légal à la retraite, les autres salariés verraient bien entendu aussi reculer leurs droits à la retraite ! Parce que l'opposition chère au patronat, c'est le capital contre le travail !*

Sylviane Lejeune  
Secrétaire nationale de l'UGICT-CGT

## « INITIATIVES »

10<sup>ème</sup> LIVRE-RAISON

SOIRÉE-DÉBAT DE L'UGICT-CGT

Mardi 15 juin 2010  
Salle Mezzanine  
Hall des Fédérations  
Complexe CGT à Montreuil  
(Métro : Porte de Montreuil - Ligne 9)

Avec Emmanuelle Ruelle-Guyot  
Auteure du livre :

Web 2.0 :  
La Communication  
« lter-@ctive »

Éditions Économica

## ● ÉDITO

*Ce privilégié-la !*

## ● FORMATION PROFESSIONNELLE

*Puisque nous sommes dans la société de la connaissance, alors la qualification doit être reconnue !*

## ● RÉFORMES DES RETRAITES

*Retraite : plus une minute à perdre pour mobiliser !*

# Puisque nous sommes dans la société de la connaissance, alors la qualification doit être reconnue !

●

*Il est donc nécessaire de s'appropriier l'ensemble des dispositifs de formation pour les faire connaître aux salariés, qu'ils s'en saisissent et deviennent acteurs de leurs parcours professionnels et obtiennent de la promotion sociale.*

**L**es enjeux de la formation professionnelle et le besoin d'emploi qualifié donnent des perspectives revendicatives pour obtenir le développement et la reconnaissance des qualifications des salariés.

En effet, au regard des départs en retraite des salariés en place (un tiers des actifs auront quitté leur emploi d'ici 2020), des qualifications et des compétences vont quitter le monde du travail, l'enjeu de maintien du potentiel qualifié

est une nécessité pour les entreprises voire pour la Nation et de fait une **opportunité pour les salariés au niveau revendicatif.**

Le droit à la formation professionnelle est inscrit dans la Constitution française et est concrétisé notamment par l'Accord national interprofessionnel de 2003, celui du 5 octobre 2009 et de la loi du 24 novembre 2009 inscrite au Code du travail. Droit Individuel à la Formation (DIF), Congé Individuel à la Formation (CIF), entretien professionnel, bilan de

compétence, Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE), passeport formation, plan de formation de l'employeur sont les outils à la disposition des salariés même si pour cette dernière action l'employeur décide, après avis des élus du personnel, des actions retenues. Chacune des actions de formation répond à des règles spécifiques. Il est donc nécessaire de s'approprier l'ensemble des dispositifs de formation pour les faire connaître aux salariés, qu'ils s'en saisissent et deviennent acteurs de leurs parcours professionnels et obtiennent **de la promotion sociale.**

L'obligation légale de l'employeur au niveau du financement de ces actions de formation ne représente que 1,6 % de la masse salariale pour les entreprises de 20 salariés ; 0,55 % pour les moins de 10 et 1,05 % pour les 10 à 19. Même si dans les faits la dépense est supérieure à cette obligation (2,94 %), il n'en demeure pas moins qu'elle est insuffisante au regard des besoins. Actuellement, 28 milliards d'euros (1,5 % du PIB) sont consacrés à la formation professionnelle, dont 12 milliards par les entreprises. Nos repères revendicatifs portent l'exigence d'un droit à un parcours personnalisé et sécurisé d'accès à un emploi de qualité. Cette revendication inscrite dans le nouveau statut du travail salarié et de la Sécurité sociale professionnelle dans le cadre du plein emploi solidaire où chacune et chacun a droit à un travail digne et

## Qualifications et compétences

Incontestablement le patronat a détourné des classifications la reconnaissance des qualifications au profit, à son profit, de validation des compétences. Nous pouvons définir la qualification comme une somme de connaissances, de savoir-faire technique et relationnel. La qualification constituée au fil du temps par l'addition de la formation initiale, la formation continue, l'expérience professionnelle et l'expérience sociale est donc bien plus vaste que les compétences qui répondent au contenu d'un emploi. Et pourtant, entre le travail prescrit et le travail réalisé, c'est bien plus que les compétences demandées que le salarié met en œuvre pour réaliser son travail. En ne prenant en compte que les compétences pour la rémunération, le salarié est nié dans sa plénitude, dans sa totalité d'être humain. Sans nier les compétences mises en œuvre, dans une activité, il est nécessaire d'en faire l'inventaire afin de se poser la question suivante : « *Quelle qualification faut-il objectivement pour mettre en œuvre les compétences dans cet emploi ?* »

reconnu, doit plus que jamais se concrétiser.

Au regard de cette exigence, **la participation des employeurs n'est pas à la hauteur.**

Dans une étude du Céreq de 2009 (Centre d'étude et de recherche sur les qualifications) il a été constaté :

→ qu'entre une entreprise où il n'y a pas d'information sur la formation professionnelle et celle où il y en a, le nombre d'heures de formation par stagiaire passe de 21 heures à 29 heures, si de plus il y a signature d'un accord sur la formation avec entretiens systématiques, nous passons à 34 heures ;

→ que 34 % pour les cadres et 24 % pour les professions intermédiaires des besoins de formation exprimés ne sont pas satisfaits ! ;

→ que la probabilité de déclarer des besoins de formation non satisfaits est plus élevée là où il existe une information sur la formation.

Ainsi en collectant et en discutant des vœux des salariés, en les

informant de leurs droits, on provoque le débat sur le lieu de travail et on révèle les aspirations. **Notre utilité, notre pertinence syndicale peut au travers de nos actions concrètes sur la formation être un levier vis-à-vis du renforcement.**

Trop souvent nous déplorons, nous contestons que les employeurs qualifient les formations données aux salariés dans le domaine du **maintien de la capacité à occuper le poste de travail.** Bien que le développement des compétences mises en œuvre pour réaliser une tâche soit une réalité, il est contesté par les employeurs pour éviter le paiement des nouvelles qualifications acquises. Chaque génération est plus formée et plus diplômée que la précédente ; toutefois l'évolution de la rémunération liée à cette augmentation de connaissance ne progresse pas au même rythme, loin s'en faut ! Les jeunes diplômés occupent plus souvent que leurs aînés des emplois de la catégorie employé-e ou ouvrier-e. Ils sont confrontés

dès l'embauche au problème de déclassement.

Il est donc nécessaire **d'exiger la mise en œuvre des qualifications acquises en formation initiale, professionnelle et/ou acquise par l'expérience dans les emplois occupés avec paiement de ces qualifications.**

Par ailleurs, le fait d'avoir inscrit dans le nouvel article L.6111.1 du Code du travail « *la progression d'un niveau de qualification sur une carrière professionnelle* » pour chaque salarié peut donner une nouvelle dimension à la formation professionnelle. Entre cette notion de progression inscrite dans le texte et son application, il faut maintenant conquérir les modalités de sa mise en œuvre. Le travail revendicatif, sur les lieux de travail, dans les lieux de débat et/ou de négociations sur la formation professionnelle trouve ici toute sa pertinence.

**A nous collectivement de faire vivre ce nouveau droit.**



*Le travail  
revendicatif, sur les  
lieux de travail, dans  
les lieux de débat  
et/ou de négociations  
sur la formation  
professionnelle  
trouve ici toute sa  
pertinence.*

## Identification des droits des salarié-e-s

**Entretien professionnel** : permet au salarié d'élaborer son projet professionnel au sein de son entreprise, deux ans d'ancienneté dans l'entreprise/tous les 2 ans.

**Entretien 2<sup>ème</sup> partie de carrière** : après 45ans.

**Bilan de compétence** : il appartient au salarié, il est fait à l'extérieur de l'entreprise.

**Bilan d'étape professionnel** : les modalités doivent être négociées.

**Passeport orientation et formation** : mis à disposition par l'employeur Art. L 6315-2, il atteste des formations et du parcours professionnel.

**Validation des acquis et de l'expérience** : il permet à un salarié de faire reconnaître l'expérience professionnelle, associative, syndicale, pour obtenir un titre ou un diplôme ou pour entrer dans un cursus de formation ou pour le raccourcir en fonction de ses acquis validés.

**Droit individuel à la formation** : 20 heures par an. Attention ; droit limité à 120 heures cumulées, mis en œuvre en 2004, beaucoup de salariés arrivent au plafond ! Avec l'accord de 2009 la portabilité est acquise, soit chez le nouvel employeur dans les deux ans, soit en qualité de demandeur d'emploi.

**Congé individuel à la formation** : d'une durée d'un an ou 1 200 heures, tout ou en partie sur le temps de travail.

**La période de professionnalisation** : permet d'acquérir une qualification professionnelle reconnue.

« **Les actions du plan de l'employeur** » : le plan est établi par l'employeur selon ses objectifs, il est soumis à l'avis du Comité d'entreprise, nos élus et représentants syndicaux peuvent agir et influencer sur la décision finale. La répartition des actions se fait en trois catégories (l'adaptation au poste de travail, le maintien de la capacité à occuper le poste de travail, le développement des compétences). Toutefois, dans le cadre de la présentation du plan au Comité d'entreprise, il y a lieu de distinguer deux catégories d'actions : les premières sont regroupées, elles sont réalisées pendant le temps de travail et sont rémunérées comme telles ; quant aux actions de développement des compétences, elles peuvent se dérouler hors temps de travail.

# Retraites : plus une minute à perdre pour mobiliser !

**L**a remise en cause de notre système de retraite et du formidable acquis social qu'il représente encore aujourd'hui malgré les coups que les gouvernements de droite, qui se sont succédé depuis 1993 et le Medef<sup>(1)</sup> n'ont cessé de lui porter, est aujourd'hui très explicitement à l'ordre du jour. Il suffit pour s'en convaincre de lire le « document d'orientation sur la réforme des retraites » que le gouvernement a rendu public le 16 mai dernier.

Dès l'introduction en effet, le document précise « cette réforme des retraites que nous devons construire aujourd'hui ne saurait se réduire à une réforme de paramètres : c'est une réforme de société ». (Phrase en gras dans le texte)

Quelle société ? « Une société dans laquelle l'âge est repensé pour que les seniors retrouvent toute leur place dans le monde du travail ». Et, pour le gouvernement, les « seniors », ce sont les 55-64 ans dans un premier temps, les plus de 55 ans à terme. Tout est dit : la droite, le patronat n'ont jamais accepté ni l'interdiction du travail le dimanche, ni les congés payés, ni la semaine de 40 heures, ni encore moins celle de 35 heures, ni l'abaissement de 65 à 60 ans de l'âge d'ouverture du droit à la retraite<sup>(2)</sup> !

Aujourd'hui le gouvernement et le Medef, avec un aplomb et une arrogance à la mesure à la fois de leur volonté d'ignorer le refus persistant des salariés de souscrire aux mesures qu'ils préconisent mais aussi de l'inquiétude qui est la leur face à la mobilisation, qui gagne en ampleur contre ces mesures, présentent comme désormais incontournable l'abandon d'un droit, que le monde du

travail a mis plusieurs décennies à obtenir : celui de pouvoir, si on le souhaite, cesser son activité professionnelle dès l'âge de 60 ans, avec un revenu de remplacement du salaire par la pension de retraite assurant le maintien du niveau de vie au moment du départ en retraite d'abord et la parité d'évolution de ce niveau de vie avec celui du reste de la population tout au long de celle-ci ensuite.

Le document précise en effet très clairement à cet égard que si « la réforme aura vocation à définir les règles pour les régimes jusqu'à l'horizon 2020 ou 2030 », « le gouvernement n'écarte pas pour le long terme la piste d'une réforme systémique du mode de calcul des droits (régimes pas points ou en comptes notionnels) ». Pour le reste, on y retrouve les thèses que le gouvernement et le patronat ne

**Les sondages attestent de la persistance de cette opposition manifeste des salariés dont, et c'est l'enseignement le plus important de ces sondages, une majorité (53 %) pense qu'il existe d'autres solutions pour financer les retraites que d'allonger la durée d'activité ou de baisser le niveau des pensions.**

cessent de défendre en les présentant comme de simples vérités d'évidence telles que :

⇒ on ne peut pas augmenter les cotisations sur les salaires pour financer les retraites qu'il s'agisse de la part dite « salariale » ou de la part dite « patronale » car cela ferait baisser le pouvoir d'achat des salariés en activité et nuirait à la compétitivité des entreprises et donc à l'emploi et à la croissance ;

⇒ on ne peut pas baisser le niveau des pensions car cela ferait baisser le pouvoir d'achat des salariés retraités ;

⇒ il ne reste donc qu'une solution : « augmenter la durée d'activité » et cela pour « l'ensemble des salariés du public comme du privé », le document précisant même afin que nul ne puisse s'y méprendre qu'« en ce qui concerne les régimes spéciaux, ces évolutions s'appliqueront dans le respect du calendrier de mise en œuvre de la réforme de 2007 ».

Enfin (cela va de soi !) « Le gouvernement proposera des mesures permettant à davantage de Français de compléter leurs pensions de retraite en recourant à des dispositifs d'épargne retraite ».

Les choses sont donc parfaitement claires. Dans la bataille d'ores et déjà engagée sur les retraites, bataille qui se prolongera d'ailleurs bien au-delà de 2010, il n'y a rien à attendre de la pseudo-concertation offerte par le pouvoir.

La prochaine journée de mobilisation intersyndicale prévue pour le 24 juin peut permettre une nouvelle montée en puissance de l'opposition majoritaire des salariés y compris des cadres, à la remise en cause des acquis en matière de retraite.

Les sondages attestent de la persistance de cette opposition manifeste des salariés dont, et c'est l'enseignement le plus important de ces sondages, une majorité (53 %) pense qu'il existe d'autres solutions pour financer les retraites que d'allonger la durée d'activité ou de baisser le niveau des pensions. À l'évidence la campagne menée depuis des mois par la CGT, en faveur d'une réforme préservant nos acquis en les consolidant commence à porter ses fruits. La crédibilité des propositions d'ensemble que nous formulons pour financer le droit pour tous à une retraite satisfaisante dès l'âge de 60 ans convainc partout où nous nous exprimons.

L'UGICT-CGT tient toute sa place dans cette campagne. En atteste le succès qui ne se dément pas des interventions qu'elle réalise dans les entreprises auprès des salariés comme des militants. À cet égard il faut souligner l'excellent accueil que reçoivent partout le diaporama qu'elle utilise, diaporama qui emporte la conviction grâce à la clarté de ses graphiques, et le numéro spécial d'*Options* consacré aux retraites paru en janvier 2010. ■

<sup>(1)</sup> Celui-ci a réussi à partir de 1993, à imposer lors des différentes négociations Agirc-Arrco des accords qui ont fait baisser de manière drastique le niveau des retraites complémentaires du secteur privé.

<sup>(2)</sup> Depuis l'origine, la possibilité de faire liquider sans abattements ses droits à retraite complémentaire dans les régimes Agirc-Arrco, avant l'âge de 65 ans, n'a été accordée qu'à titre dérogatoire et subordonnée à la signature d'accords paritaires à durée limitée. Le dernier signé en mars 2009 expire le 31 décembre 2010.