

Edito

De nouvelles règles pour redonner du souffle et du sens au dialogue social.

La position commune réalisée par la CFDT, la CGT et le MEDEF sur la représentativité syndicale constitue un changement majeur dans le paysage syndical hexagonal.

Il met en place le principe de l'accord majoritaire qui doit être signé par une ou plusieurs organisations représentant au moins 30 % des voix. Mais cette mesure est articulée avec un droit d'opposition majoritaire. Cette position commune prévoit par ailleurs qu'un syndicat pour participer à une négociation ait recueilli un minimum de 10 % des voix des salariés dans l'entreprise. Et l'on sait aujourd'hui ce que valoir la parole de ce gouvernement.

Cette position qui devrait être validée par voie législative constitue une transformation importante modifiant les relations sociales dans notre pays. Cette nouvelle donne constitue un net progrès dans le développement de la démocratie sociale. Elle confère de nouvelles responsabilités aux partenaires sociaux car elles entraîneront probablement un développement de la négociation sociale.

Une nouvelle donne qui devrait modifier le paysage syndical

La question des accords majoritaires est depuis longtemps au coeur des débats et a fait l'objet d'un consensus entre les deux principaux candidats à la dernière élection présidentielle mais rien ne semblait acquis. La question du seuil de 10 % pour avoir les capacités de négociation a, par contre, surpris certains.

Cette mesure est importante pour la CFDT elle contribuera, soyons en sûr, à des évolutions du paysage syndical dans un pays qui cumule le plus faible taux de syndicalisation et le nombre le plus élevé de syndicats représentatifs au niveau national interprofessionnel.

La question de la représentativité devra s'appuyer dorénavant sur des critères comme les effectifs d'adhérents et les cotisations, la transparence financière, l'indépendance, et, bien sûr, l'audience auprès des salariés.

Et les cadres dans tout ça ? La position commune permet à un syndicat d'acquérir une représentativité catégorielle, cela était déjà le cas avec la CGC par le passé. Mais un syndicat devra choisir soit il a une représentativité catégorielle soit une représentativité plus générale.



N° 6—Juin 2008

A la Une

RETRAITES : Un refus du compromis inacceptable...

A lire en page 3.

Zoom

JEUX VIDEOS :

Vers une approche territoriale de la gestion des compétences.

A lire en page 2.

Sommaire

Jeux Vidéos...	2
Retraites...	3
L'emploi cadre au zénith...	4
Seniors, cadres et chômage : quels rapports ?!	4
Salaires 2008 !	4
SYNTEC : Journée d'Action sur les salaires le Jeudi 12 juin	4
Temps de travail et dialogue social :	4
A TDF la CFDT signe :	4

Fédération Communication Conseil Culture

47—49 Avenue Simon Bolivar
75950 Paris Cedex 19
cadres@f3c.cfdt.fr

Tel.: 01 56 41 53 87 Fax: 01 56 41 54

ZOOM

JEUX VIDEOS : Vers une approche territoriale de la gestion des compétences.

Depuis 2001 le secteur des jeux vidéos en France a fortement souffert d'une vive concurrence internationale avec un débauchage massif des compétences.

Aujourd'hui de nouveaux marchés (éducation, formation professionnelle, information et sciences médicales, chirurgicales, de Gestion des Ressources Humaines,...) apparaissent et profitent aux entreprises Européennes qui se placent de mieux en mieux sur le marché international.

Depuis plusieurs années, ce secteur, en voie de développement et de structuration, est composé essentiellement de studios de développement (petites entreprises) et d'éditeurs de logiciels (les banquiers de la filière). Il est dynamique mais fragilisé par cette forte concurrence internationale. Sur la région Rhône Alpes, les objectifs prioritaires affichés par les entreprises sont la recherche d'une consolidation de l'activité mais aussi d'une fidélisation des compétences et des talents.

Les entreprises se créent souvent à partir d'un projet (jeu, logiciel, etc.), lequel va mobiliser les salariés pour une durée d'une année environ. Cela crée une fluctuation des plans de charge des entreprises se traduisant par la présence d'un noyau dur de salariés, sous des statuts d'emploi multiples, et d'une relation de travail à durée limitée.

Les équipes de travail, d'une moyenne d'âge de 30 ans et de niveau bac+2 à fréquemment bac +5, deviennent plus stables que les années précédentes. Pour empêcher le départ de salariés vers d'autres secteurs et maintenir un niveau de qualification élevé les entreprises doivent, de plus en plus, prendre en considération l'évolution des attentes des salariés allant vers une plus grande stabilité et sécurité de l'emploi et un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Un début de négociation...

La CFDT demande depuis maintenant plus d'un an la mise en place d'une Commission Paritaire Locale de négociation. Nos objectifs rejoignent

ceux des entreprises, notamment sur la construction de réponses sociales collectives (emploi, formation professionnelle, accompagnement à la mobilité) attirant et fidélisant les salariés sur le bassin d'emploi.

Elle porte également la demande de création d'un observatoire régional des métiers de l'image et des compétences en Rhône-Alpes (jeu vidéo, cinéma/audiovisuel, multimédia interactif) qui servirait utilement la construction d'une GPEC territoriale et régionale.

Appuyée par la DRTEFP (Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) la CFDT a obtenu de Lyon Game (association des entreprises des jeux vidéos) l'engagement de négocier par exemple la construction de garanties multi entreprises (prévoyance, logement, ...) pour ces salariés de PME, l'accès à la formation professionnelle (initiale, complémentaire, plan de professionnalisation ou Vae), la mutualisation de l'emploi au niveau du territoire par un groupement d'employeurs au niveau du cluster et/ou du pôle de compétitivité, un dispositif de GPEC Territoriale mais aussi l'appui au développement d'instances représentatives du personnel dans ces entreprises.

Avec la DRTEFP, nous avons défini ensemble les éléments de cadrage de la négociation :

- Composition de la représentation salariale et patronale
- Fonctionnement et moyens
- Accompagnement de la démarche
- Caractère obligatoire des conclusions des négociations

Négociation bloquée faute d'interlocuteurs

Actuellement le patronat jette l'éponge ! Il ne donne plus signe de vie...alors que nous avons négocié le cadrage et participé à plusieurs réunions avec l'Etat. Mais la CFDT

ne désespère pas. Ces négociations sont une opportunité pour obtenir des avancées sociales concrètes au-delà d'un simple cadrage institutionnel et obligatoire. Notre participation est un plus pour obtenir non seulement le respect des dispositions légales ou conventionnelles mais aussi des garanties complémentaires (tickets restaurant, mutuelle, etc.) et pourquoi pas la définition d'un pacte social avec un engagement des entreprises. Ces premiers pas ont l'avantage d'initier une démarche de dialogue social qui ne pourra que s'enrichir de nouvelles avancées créant un précédent sur le territoire de Rhône Alpes. Une première expérience en Île-de-France a conduit à la signature d'un accord non obligatoire sur une généralisation des tickets restaurant. Depuis, de nouvelles négociations s'engagent sur des aspects plus intéressants touchant la formation professionnelle, la mobilité et l'accès à de nouveaux droits collectifs et sociaux.

Et si les entreprises rhonalpines le regrettent, la présence de la CFDT, seule organisation syndicale dans ce secteur d'activité, permet de valider cette démarche économique sociale et territoriale. Pour nous, c'est aussi l'occasion de faire respecter des salariés jeunes, souvent en situation d'instabilité professionnelle. Elle nous donne aussi et surtout une capacité à gagner de nouveaux droits et acquis sociaux au service d'une sécurisation des parcours professionnels... Et à la recherche d'un idéal de syndicalisation CFDT, résidant dans l'organisation des salariés eux-mêmes, pour lesquels nous avons créé le blog CFDT jeux vidéos, reconnu et recueillant un grand succès, avec un nombre de visites croissant.

www.jeuxvideos-cfdt.net/ ■



ACTUALITÉ REVENDICATIVE

RETRAITES : Un refus du compromis inacceptable

Cinq ans après la réforme concertée de 2003, le gouvernement fait passer les 41 ans aux forceps

Si la CFDT avait estimé que la réforme de 2003 constituait un compromis acceptable, permettant de sauver le système par répartition et la solidarité intergénérationnelle et interprofessionnelle, forte de nombreux débats avec ses adhérents et militants, elle s'oppose aujourd'hui aux décisions unilatérales du gouvernement.

Le passage immédiat à 41 annuités de cotisation en 2012 alors que le taux d'emploi des seniors reste l'un des plus faibles d'Europe avec 38.1% est inacceptable. Réunir 41 ans de cotisations avant 60 ans est dès à présent objectivement plus difficile pour les cadres dont l'entrée dans la vie active, après les études, est plus tardive. Quant au rachat des années d'études : pour le salarié, le coût en est très élevé, notamment dans la fonction publique où l'on ne peut espérer une participation de l'employeur. Pour les cadres très supérieurs, l'opération peut être très rentable car le calcul de la cotisation se fait sur la base maximale d'un revenu égal au plafond de la SS. En outre, dès lors que les droits sont constatés dans le régime général, ils sont également validés dans les régimes complémentaires sans qu'aucune cotisation ne vienne abonder ces régimes. Absence de recettes et dépenses anticipées pénalisent les équilibres financiers des régimes et créent une inégalité avec les autres salariés dont les contributions correspondent mieux aux salaires perçus. Les bénéficiaires de ce dispositif ne sont pas très nombreux (moins de 10 000 depuis l'origine) et l'on peut penser qu'il ne se généralisera pas. Hormis les situations exceptionnelles telles que les licenciements où le rachat peut être une réponse satisfaisante, la solution réside plus sûrement dans la possibilité de terminer sa carrière jusqu'à l'obtention des droits pleins dans des conditions de travail dignes. De même, la CFDT revendique la prise en compte des périodes de stages dans le calcul des droits à retraite. Cela suppose une contribution des entreprises et des stagiaires pour éviter de faire peser sur les autres cotisants, le coût financier de cette prise en charge.

De même nous ne pouvons accepter l'absence d'engagement sur le niveau des pensions, indexé sur les prix et non sur les salaires entraînant une dégradation inéluctable du taux. La CFDT pointe aussi le danger de la suppression du délai de 6 mois avant de pouvoir cumuler un emploi et une retraite.

La CFDT ne peut admettre non plus l'impasse gouvernementale sur la situation des poly-pensionnés (salariés dépendant de différents régimes de retraites) et celle des salariés aux carrières accidentées (de plus en plus nombreux) pour lesquels nous revendiquons par exemple la prise en compte des périodes de chômage dans le calcul de la pension.

De fortes interrogations subsistent encore sur l'amélioration du minimum contributif, les dispositifs de réversion, les avantages familiaux et l'accès à l'épargne retraite collective pour tous.

La CFDT déplore aussi des oublis significatifs tant sur le financement nécessaire du fonds de réserve des retraites et sa préservation que sur l'amélioration du régime additionnel de la fonction publique.

La CFDT attend toujours des réponses sur la pénibilité alors que la remise en cause du droit au « service actif » est envisagée par le gouvernement.

La CFDT reconnaît cependant quelques points positifs que ce soit la reconduction du dispositif des carrières longues, l'amélioration de la surcote, le transfert à terme d'une partie des cotisations Unedic ou un calendrier plus approprié pour les revalorisations des pensions, mais le compte n'y a pas. ■

Retraites complémentaires des Cadres :

Les conseils d'administration de l'AGIRC et l'ARRCO ont décidé de relever la valeur du point de retraites de 1.46% au 1^{er} avril 2008, portant le point AGIRC à 0.4132€ et le point ARRCO à 1.1648€.

Complémentaire ! Comment ça marche ?

La retraite Arrco ou Agirc est complémentaire à la retraite de base versée par la Sécurité sociale. Autrement dit, les salariés du secteur privé cotisent :

- pour leur retraite de base auprès du régime général de la Sécurité sociale.

pour leur retraite complémentaire auprès d'une caisse de retraite Arrco, et Agirc s'ils sont cadres.

Les régimes de retraite Arrco et Agirc sont gérés exclusivement par les organisations syndicales des salariés et les organisations d'employeurs, appelées aussi partenaires sociaux.

Le savez-vous ?

Certaines catégories de salariés (VRP, intermittents du spectacle, journalistes...) doivent être inscrites à des caisses Arrco et Agirc spécifiques, qui peuvent être différentes de celles qui couvrent les autres salariés de l'entreprise.

Toutes les informations sur le site AGIRC et ARRCO : <http://www.agirc-arrco.fr/>

Autres sites utiles : <http://www.info-retraite.fr/>

Simulateur de retraites : <http://www.marel.fr/> ■

La CFDT, c'est faire.

Cfdt
des choix. des actes

L'emploi cadre au zénith titre l'APEC pour 2008

A la fin de chaque année, l'Apec interroge plus de 11 000 entreprises, comptant plus de 240 000 cadres sur les prévisions de recrutement pour l'année qui vient et sur le type de recrutements réalisés dans l'année écoulée.

L'année 2007 se situe dans le bas de la fourchette, avec des prévisions de recrutements entre 207000 et 220000 et un réalisé à 208 200. En réalité, seuls 66 000 postes de cadres auraient été créés il faut attendre les données Agirc pour connaître le solde. La diminution des sorties pour licenciements et départs à la retraite seraient à l'origine de ce positionnement au bas de la fourchette. Il est à noter que seule la fonction « Etudes R&D » tire son épingle du jeu en 2007 avec 30 500 recrutements pour 21 000 en prévision haute, et persiste sur 2008 avec 35 000 recrutements prévus...

Pour 2008 l'APEC émet une prévision haute mais incertaine avec un éventail plus large: entre 200000 et 219 000 recrutements. Le marché pourrait donc être moins dynamique et cette fourchette large témoigne d'une incertitude des recruteurs.

En savoir plus : <http://www.cadres-plus.net/template.php?looktype=double&id=556>

Seniors, cadres et chômage : quels rapports ? !

L'Apec vient de communiquer des éléments d'étude sur le chômage des cadres et pose la question du lien entre âge et chômage. Cependant l'Apec part d'une vision limitée du chômage (uniquement les cadres au sens de l'Agirc indemnisés par les Assedic).

Pour 2007, les grandes entreprises (500 salariés ou plus) ont recruté 3 % de cadres senior quand les TPE (moins de 50 salariés) en ont recruté 8 %. Voici un beau sujet d'action syndicale CFDT dans les grandes entreprises...et la preuve que nos interrogations sur l'efficacité du « malus senior » sont justifiées : les grandes entreprises qui peuvent payer, changeront-elles leurs (mauvaises) habitudes ?

Les administrateurs CFDT Cadres agissent pour qu'une action d'envergure soit menée par l'Apec en direction des cadres en chômage de longue durée et qui ont « décroché » de l'Apec. C'est aussi le sens de notre engagement dans le projet européen Senior Compétence.

En savoir plus : <http://www.cadres-plus.net/template.php?looktype=double&id=595>

Salaires 2008 !

A La Poste la CFDT obtient des augmentations générales pour les Cadres (1% pour les classes III et 0.8% pour les classes IV) ; en ajoutant les augmentations individuelles, les augmentations pourront être en moyenne de 3% pour la classe III et de 3,3% pour la classe IV.

De plus, contrairement à de nombreuses entreprises, les cadres et cadres supérieurs de La Poste bénéficient d'un encadrement de leur rémunération négocié par la CFDT, encadrement qui permet des garanties minimum d'augmentation. ■

SYNTEC : Journée d'Action sur les salaires le Jeudi 12 juin 2008

L'inflation a repris causant dans ce secteur une tension forte sur la question salariale avec des actions significatives à Capgemini, Atos, EDS, TibCo, Bussiness Object, Altran... Par ailleurs les résultats des NAO dans les entreprises sont extrêmement décevants. Les négociations de branche sont actuellement enlisées avec une partie patronale qui est dans l'incapacité de faire des propositions chiffrées.

Deux axes à cette journée d'action : celui des salaires qui renvoie à la forte demande de mesures collectives et au cadrage des Augmentations Individuelles et celui du déroulement de carrière. ■

Temps de travail et dialogue social : Un précédent inacceptable

Le gouvernement vient de sortir un projet de loi qui remet en cause l'ensemble des dispositifs de temps de travail tant dans les branches que dans les entreprises. Pour ce faire il s'assoit sur la position commune adoptée par les partenaires sociaux en contradiction totale avec les engagements du chef de l'état.

Cette remise en cause d'un compromis social entre partenaires sociaux pour un compromis entre les dirigeants de l'UMP et proprement inacceptable. La CFDT, comme la CGT appelle à une forte mobilisation pour ramener le gouvernement à la raison. ■

A TDF la CFDT signe :

Pour les cadres de niveau E, maintien d'une augmentation collective de 1 % (rareté dans la branche, les entreprises favorisant le « tout individuel »). Par cet accord, la CFDT a également obtenu que la direction offre la journée de solidarité aux salariés et récupère aussi 1 000 000 d'euros redistribués aux salariés à travers l'intéressement. ■

Directeur de la publication : Hervé MORLAND
Directeur de la rédaction : François BRANCHU
Rédacteur en chef : Daniel GUILLOT
Rédacteur en chef adjoint : Mélanie LE CHEVALIER
Secrétaire de rédaction : Annette LE MORE