

EDITO

Retour à la normalité

A la mise en page finale de ce numéro de *Repères* les élections législatives ne sont pas encore terminées et nous ne pouvons donc pas encore tracer les grandes lignes de notre nouvelle Assemblée nationale...

Cette période en équilibre électoral depuis déjà quelques mois ne nous permet pas de projection précise et détaillée mais tout espoir est cependant à nouveau permis. En effet, les premières décisions de notre nouveau président reprennent celles de ses promesses électorales : baisse de 30 % de son propre salaire et de celui de ses ministres, suivie de l'annonce de la mise au pas des patrons du CAC 40, tout du moins là où l'Etat peut le faire ainsi que dans les entreprises dites « publiques », (soit pas plus de 20 fois le salaire minima de l'entreprise pour le PDG), un début qui nous plaît assez... Ce retour à des salaires décents a déjà fait grincer pas mal de dents dans le milieu affairiste qui a immédiatement lancé des cris d'orfraies, mais a par contre satisfait une grande majorité de citoyens qui, effectivement, avaient un grand ras-le-bol de tout le tralala bling-bling précédent tout aussi indécent...

Qu'en pensent les syndicats ? Qu'en pense la CFDT ? Les déclarations de François Chérèque après son entrevue avec le nouveau Premier

ministre ne vous ayant pas échappées, nous ne pouvons que souscrire à son attente de finalisation et concrétisation des projets annoncés. Nous savons tous que certains dossiers vont être épineux voire problématiques. Si la budgétisation du retour des retraites à 60 ans pour les carrières longues reste à définir (au grand dam des partis de la nouvelle opposition !), la CFDT peut se féliciter, avec le décret du 6 juin 2012, de l'extension des possibilités de retraite anticipée pour carrière longue pour les salariés qui ont commencé à travailler à 18 ou 19 ans et ont cotisé 41 ans.

Cette mesure de justice, fondée sur la durée de cotisation, a bien été obtenue en 2003 par la CFDT. Plus de 650 000 salariés qui ont commencé à travailler jeunes sont concernés. L'élargissement de ce dispositif permettra de corriger une partie des inégalités creusées par le recul brutal des bornes d'âge de départ depuis 2010. Toutefois, la pérennité d'un système de retraite par répartition reste encore à défendre haut et fort. Mais ça à la CFDT, et au SECIF, on sait faire, non ?... Alors à suivre, normal...

En attendant une rentrée qui sera certainement bien chargée, toute l'équipe du SECIF vous souhaite déjà d'excellentes vacances !

FABIENNE MALFROY, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE ADJOINTE

JURIDIQUE

Inaptitude au travail, ce qui change

page 4

La pérennité d'un système de retraite par répartition reste encore à défendre haut et fort.

SOMMAIRE

Edito : Retour à la normalité p.1. **Formation syndicale** : plan de formation, l'analyser pour le maintien des emplois p.2 **Action revendicative** : salariés des TPE, enfin bientôt représentés. p.3 **Vie du syndicat** : Partenariat avec Sextant, expert-comptable des CE, spécialiste des enjeux sociaux et relations humaines p.3 **Juridique** : inaptitude au travail, ce qui change

Salaires



ORION, observatoire des rémunérations, est un outil créé par la CFDT pour décrire et analyser en détail la réalité et les évolutions de la rémunération du travail. Dans le cadre de l'Observatoire, la CFDT a décidé d'enquêter auprès de tous les salariés, du public comme du privé, quel que soit leur statut, leur catégorie, leur métier, leur degré de sécurité ou de précarité vis-à-vis de l'emploi. Pour la CFDT, l'enquête est destinée à compléter son expertise de proximité dans les entreprises et les administrations. Le site www.nossalaires.fr accueille l'enquête de l'Observatoire à partir du 16 avril et jusqu'au 17 juin 2012. Les résultats seront communiqués à la presse. L'enquête sera annuelle pour permettre des comparaisons d'une année sur l'autre et identifier les évolutions. Unique en son genre, l'enquête s'intéresse à ce que les salariés perçoivent réellement, au plus près de leur situation d'emploi et de leur feuille de paie.

Formation syndicale

Plan de formation : l'analyser pour le maintien des emplois

L'information-consultation annuelle du Comité d'entreprise sur le plan de formation est l'occasion, pour les élus, d'interroger la direction sur la stratégie adoptée et d'évaluer la cohérence du projet d'entreprise mis en œuvre pour maintenir et/ou développer l'employabilité des salariés. Sextant Expertise, cabinet d'expert-comptable auprès des CE, nous propose d'explorer cette piste d'analyse.

Construire des indicateurs et positionner l'entreprise...

Les éléments remis par les directions au CE ne rendent pas immédiatement compte des principales évolutions et enjeux qui traversent l'entreprise. Souvent, les élus doivent digérer une masse d'informations non triées et brute. Il est donc nécessaire de travailler cette matière statistique pour traduire la réalité de l'entreprise. L'enjeu est de pouvoir comparer le positionnement de l'entreprise avec le reste du secteur d'activité et de répondre à la question suivante : l'entreprise engage-t-elle les moyens suffisants pour maintenir notre positionnement sur le marché et garantir l'employabilité interne et externe de ses salariés ?



... et interroger la construction du plan de formation

Les élus peuvent également interroger leur direction sur la méthode utilisée et les facteurs pris en compte dans la construction du projet du plan de formation. Son élaboration est censée reposer sur un juste équilibre entre la déclinaison d'une stratégie d'entreprise et la consolidation des demandes et besoins de formation recueillis notamment lors des entretiens annuels. Articulation que nous constatons rarement. L'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 (art. 2-7) est très clair sur ce point : dès la première réunion la direction présente le bilan et ses orientations « notamment au regard des évolutions des

technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise ». L'information proposée doit être mise en perspective et contextualisée. Par exemple, quelle évolution interne justifie que des moyens importants se portent sur le développement de l'anglais ? Le CE est en droit d'attendre des informations qualitatives pour apporter un avis motivé, mener des investigations au sein de l'entreprise et avoir recours à des experts (mission contractuelle ou légale).

L'employabilité au cœur de la réflexion

Avoir une approche technique et quantitative du projet du plan de formation n'est pas suffisant. Dans la mesure où les objectifs des actions de formation sont le maintien et le développement de l'employabilité, il est essentiel que les débats portent sur ces finalités. Il s'agit alors de savoir si les sommes engagées sont en relation avec le développement de l'entreprise et les orientations du marché. Dans le cas contraire, les élus auront à cœur de demander à leur direction de revoir sa copie.

Informer les salariés

Une large enquête, publiée le 1^{er} juin 2011, concernant les rapports que les salariés entretiennent avec la formation professionnelle continue montre, notamment, qu'un salarié sur deux n'a pas de vision d'avenir claire concernant l'évolution de son métier et de son secteur d'activité. Difficile alors d'envisager sereinement les actions de formation à suivre pour se maintenir à niveau. Le CE a un rôle essentiel à jouer dans ce processus d'information en direction des salariés. Le comité d'entreprise, qui a motivé son avis, partage utilement sa vision d'avenir avec l'ensemble des salariés de l'entreprise. Il rend ainsi visible le travail qu'il réalise et les accompagne dans la construction de leurs projets de parcours professionnel. ● Nicolas Fourmont, Sextant Expertise



Action revendicative

Salariés des TPE, enfin bientôt représentés

Contexte et enjeux. Pour la première fois les salariés des très petites entreprises voteront pour leur représentativité en fin d'année 2012. Le vote se fera sur étiquette syndicale et non pas sur liste comme dans les autres entreprises. Il concerne 4 millions de salariés. Ce vote est destiné à faire poids dans les négociations concernant les salariés des très

petites entreprises, les aider à faire progresser leur situation, à faire connaître leur préoccupation : revalorisation des salaires, amélioration des conditions de travail, réglementation du travail, déroulement de carrière. La CFDT mène actuellement une campagne pour faire connaître ce nouveau droit, rendez-vous sur www.cfdt.fr pour tout savoir. ●

Elections TPE 2012

Militants, vous êtes la clé de notre politique de proximité !

Vie du syndicat

Partenariat avec Sextant, expert-comptable des CE, spécialiste des enjeux sociaux et relations humaines

Entretien avec Christian Pellet, PDG de Sextant Expertise

Quels sont vos liens avec le SECIF ?

Nous sommes présents depuis des années dans les industries chimiques, notamment la pharmacie, l'agrochimie... Outre des interventions dans le cadre de diagnostics annuels, nous avons travaillé sur certains des projets qui bouleversent vos secteurs. Pour renforcer encore nos relations avec le SECIF-CFDT, il nous a paru naturel de le inscrire dans le cadre d'un partenariat.

En quoi consiste au juste ce partenariat ?

Au delà de notre présence au congrès de 2013, Sextant met à disposition du SECIF son expérience et ses compétences notamment autour d'événements :

- décembre 2011 : une intervention de Sextant sur le thème de l'égalité professionnelle ;
- courant 2012 et 2013 : interventions de Sextant sur les thèmes de « L'épargne salariale », et des « CE face aux organisations transnationales ».

Un expert-comptable de CE, ça s'intéresse aux NAO et aux délégués syndicaux ?

Il est vrai que nos clients principaux sont les Comités d'entreprises. Mais nous croyons beaucoup à l'articulation entre les instances d'information-consultation et de négociation. Pour que nos interventions servent sur le terrain, il faut qu'elles incorporent les besoins des délégués syndicaux. C'est dans cette démarche, et parce que les représentants du personnel ont des préoccupations prioritairement sociales, que nous avons beaucoup investi, depuis quinze ans, sur les compétences en politiques sociales, à travers un pôle de consultants dédiés aux questions RH.

Cela vous arrive fréquemment de conseiller les représentants du personnel sur les aspects sociaux ?

En fonction de la demande des élus, nous faisons presque systématiquement des analyses sur des thèmes sociaux dans nos missions annuelles, notamment sur les rémunérations, l'égalité professionnelle, la GPEC... Nos interventions sont souvent utilisées par les négociateurs pour recueillir l'information dont ils ont besoin pour préparer au mieux les négociations. Un regard extérieur est toujours intéressant, et nous n'hésitons pas à donner un coup de main lors de négociations. Au-delà des missions, Sextant réalise des retours d'expérience (conférences, newsletter...).

Comment faites-vous pour vous positionner par rapport aux différentes organisations syndicales et où s'arrête votre rôle ?

Nous sommes au service du CE. Nous cherchons à travailler dans la loyauté et en demeurant dans le rôle d'un conseil technique qui apporte ses compétences et son expérience. Bien entendu, il s'agit de laisser aux représentants du personnel la responsabilité de leurs choix politiques. Notre déontologie et notre philosophie nous poussent à l'indépendance et à l'objectivité. Nous favorisons la négociation, en recherchant aussi les leviers qui peuvent créer un rapport de forces favorable.

Actuellement Sextant c'est combien de consultants ?

Nous sommes près d'une cinquantaine de consultants, dont un tiers avec une spécialisation RH. Nos bureaux sont situés à Paris, et nous intervenons dans toute la France. ●

Infos pratiques

PROCHAINES FORMATIONS

Acteurs dans le SECIF-CFDT

3 et 4 décembre 2012

Techniques de négociation

8 au 11 octobre 2012

Repères dans le droit du travail

12 au 14 novembre 2012

Délégué syndical

24 au 26 octobre 2012

Délégué du personnel

10 décembre 2012

CHSCT

8 au 12/10/2012

CE

5 au 9 novembre 2012

Pour tout renseignement, contactez Nadia au SECIF-CFDT au : 01 42 03 88 70

Repères

Journal trimestriel du SECIF-CFDT Syndicat Energie Chimie Ile-de-France
 Tél. 01 42 03 88 70
 Fax 01 42 06 22 03

Directeur de publication
 Yves Passelaigne

Responsable de rédaction
 Fabienne Malfroy

Conception graphique & maquette
 Marion Dauchot

n° CPPAP
 0107 S 07122

n° ISNN
 1156 2900

Impression
 Imprimerie Napoléon
 Alexandre
 23 rue Victor Hugo
 93500 Pantin

Juridique

Inaptitude au travail, ce qui change

L'inaptitude est une impossibilité physique ou mentale d'un salarié à exercer tout ou partie de ses fonctions.

Elle peut être d'origine professionnelle (maladie professionnelle ou arrêt de travail) ou non. Elle est établie par le médecin du travail à la suite de deux visites espacées de 15 jours.

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte, l'employeur est tenu à une obligation de recherche de reclassement. En cas d'impossibilité de reclassement l'employeur peut licencier le salarié. La médecine du travail a été profondément remaniée, en voici encore une illustration.

LA VISITE DE PRÉREPRISE	
Aujourd'hui ▼	A compter du 1^{er} juillet 2012 ▼
Elle est facultative, elle peut avoir lieu avant la fin de tout arrêt de travail. Elle peut être demandée par le salarié, le médecin traitant, ou le médecin conseil des organismes de la Sécurité sociale	A compter du 1 ^{er} juillet 2012. Elle est obligatoire pour les arrêts maladie de plus de trois mois, elle ne semble plus possible pour les arrêts inférieurs à trois mois. Elle peut être demandée par le salarié, le médecin traitant, ou le médecin conseil des organismes de la Sécurité sociale
L'INFORMATION DE L'EMPLOYEUR	
Secret professionnel : l'employeur n'a pas à être informé du contenu de cette visite. La visite de préreprise ne dispense pas de la visite de reprise. En cas d'inaptitude, la visite de préreprise ne dispense pas d'effectuer deux visites de reprise.	Sauf opposition du salarié, le médecin du travail informe l'employeur et médecin conseil de ses recommandations. Le but : favoriser le maintien dans l'emploi du salarié. En cas d'inaptitude, la visite de préreprise dispense d'effectuer une seconde visite de reprise.
LA VISITE DE REPRISE	
Elle s'impose après un congé maternité, une absence pour maladie professionnelle, une absence pour accident du travail supérieure à 8 jours, une absence pour maladie ou accident non professionnels supérieure à 21 jours.	Elle s'impose après un congé maternité, une absence pour maladie professionnelle, une absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnels supérieure à 30 jours.
LA DATE DE LA VISITE	
L'examen a lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de 8 jours.	Dans un délai de 8 jours à compter de la reprise.
L'OBJET DE LA VISITE	
Apprécier l'aptitude, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou réadaptation du salarié.	Délivrer l'aptitude. Préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou du reclassement. Examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation ou reclassement faites par l'employeur à la suite des pré constats de la visite de préreprise.