



**CONFERENCE  
DE PRESSE**

---

**Restaurer la  
confiance pour  
sortir de la crise !**

Le 17/01/2012

## Sommaire

<b>Mot du président</b> .....	3
<b>Prendre des mesures d'urgence</b> .....	5
<i>Le retour à meilleure fortune pour compenser le chômage partiel subi</i> .....	6
<i>La formation des demandeurs d'emploi</i> .....	7
<b>Anticiper pour une meilleure gestion de la crise</b> .....	8
<i>La provision pour risque social</i> .....	9
<i>Institutionnaliser les secteurs professionnels pour une meilleure gestion des emplois</i>	10
<i>Optimiser l'obligation de revitalisation des bassins d'emplois</i> .....	12
<b>Agir durablement sur les causes profondes de la crise économique et sociale</b> .....	13
<i>La compétitivité « hors prix » où l'approche économiquement et socialement responsable de la finance et des ses outils</i> .....	14
<i>Appel à des États Généraux de la Fiscalité</i> .....	16
<i>Assurer un financement pérenne de notre système de sécurité sociale</i> .....	17
<i>Pour la création d'un Comité Paritaire Permanent du dialogue social (C2PDS)</i> .....	19
<b>Une équipe confédérale en ordre de bataille</b> .....	20
<b>Contact-presse</b> .....	26

## Mot du président

*Cette conférence de presse s'ouvre alors que le Président de la République, M. Sarkozy reçoit les acteurs du monde syndical pour le Sommet social de demain. Depuis 1945, jamais les indicateurs économiques n'ont été aussi alarmistes : la perte du « triple A », les annonces de plans sociaux, l'augmentation du chômage (au troisième trimestre 2011, il s'établit à 9,3 %, soit 2,6 millions de personnes et une hausse de 0,2 points par rapport au trimestre précédent selon l'INSEE). Une situation qui frappe durement les ménages et notamment les plus précaires.*

*Les Français sont pessimistes quant à leur avenir : selon un sondage Harris Interactive, neuf Français sur dix placent le chômage en tête de leurs préoccupations. Ils sont 55 % à se dire plutôt pessimistes, dont 7 % très pessimistes.*

*Tout porte à croire qu'ils ne font plus confiance en leurs institutions pour trouver les véritables remèdes à la crise.*

*C'est en effet bel et bien une crise de confiance que connaît la France : fracture civique entre les citoyens et leurs représentants, défiance envers les institutions, mais également méfiance entre les salariés et leurs entreprises.*

*Or, le retour à la confiance est une condition sine qua non pour une croissance durable.*

*Depuis des mois, nous plaillons pour un véritable dialogue social, redynamisé, conforté. Il est nécessaire de prendre le temps de l'écoute, de la concertation, et ce sur des bases objectives et dénuées d'arrière-pensées idéologiques, partisans. Pour ce faire, un sommet social aussi rassembleur soit-il n'est pas suffisant.*

*On ne remédie pas en une demi-journée à une carence de plusieurs années. Depuis une décennie, le dialogue social entre partenaires sociaux avance trop souvent par à-coups, et avec l'État, il fonctionne davantage sur le mode éphémère de la communication que sur celui de la définition d'un projet ambitieux.*

*C'est pourquoi, dans le droit fil de notre rapport programme, nous avons élaboré un certain nombre de propositions visant à contrecarrer les effets à court, moyen et long terme de la crise actuelle. En filigrane, le comité paritaire permanent du dialogue social reste la seule institution véritablement à même de lister tous les sujets du champ des partenaires sociaux dans un contexte neutre, libre et dépassionné.*

*Puisse l'année 2012 voir enfin sa mise en œuvre !*

## La CFTC en chiffres

### Des résultats encourageants

La CFTC conforte ses positions ou en conquiert d'autres dans les entreprises françaises. Métallurgie, bâtiment, commerce et distribution, banques, communication..., les élections démontrent la capacité de la CFTC à se mobiliser auprès des salariés. Une action souvent récompensée.

Depuis le début du recensement (avril 2010), 611 204 suffrages exprimés dans 433 entreprises où la CFTC est implantée sont « remontés » à la confédération. La CFTC obtient 76 263 voix soit 12,48 % des suffrages exprimés.

Pour la seule année 2011, 232 030 suffrages exprimés dans 286 entreprises sont remontés. La CFTC obtient 45 234 voix soit 19,5 % des suffrages exprimés.

### Quelques exemples parmi les plus récents :

Entreprise	Suffrage exprimés au 1er Tour	% CFTC au 1 <sup>er</sup> tour
<b>SPIE</b>	<b>9200</b>	<b>11,68%</b>
<b>CORA</b>	<b>3973</b>	<b>34.66 %</b>
<b>LAFARGE</b>	<b>3886</b>	<b>25.89 %</b>
<b>ATTAC</b>	<b>2931</b>	<b>44.46 %</b>
<b>KIABI EUROPE</b>	<b>2780</b>	<b>28.85 %</b>
<b>Club Med</b>	<b>1347</b>	<b>16,7%</b>
<b>PSA</b>	<b>60110</b>	<b>11,94%</b>

## Prendre des mesures d'urgence

## Le retour à meilleure fortune pour compenser le chômage partiel subi

La crise économique impacte tous les acteurs : les entreprises sont souvent contraintes de réduire le temps de travail de leurs salariés ou parfois même de suspendre leur activité. Les salariés sont alors indemnisés, mais l'allocation spécifique qui leur est versée ne compense que très partiellement leur perte de salaire (environ 60 à 70 %). La CFTC souhaite remédier aux situations inéquitables créées par les situations de chômage partiel subies. Pour cela, elle parie sur la confiance entre les parties prenantes avec un dispositif original : le retour à meilleure fortune.

### Le dispositif

L'employeur dès qu'il souhaite mettre en œuvre la procédure de chômage partiel, doit en informer les représentants du personnel et **négoier les modalités qui permettront aux salariés de récupérer la part du salaire qu'ils ont perdu** lorsque l'entreprise est de nouveau apte à dégager des bénéfices. C'est le **retour à meilleure fortune** : les délais, les seuils déclencheurs, les montants, les intérêts légaux ou non, les sanctions civiles en cas d'inexécution doivent être débattus entre les instances représentatives du personnel et l'employeur. À défaut d'accord, l'employeur ne bénéficierait pas d'aide financière et devrait verser la totalité des salaires.

Par ailleurs, il est essentiel que les salariés puissent opter pour une **réelle formation qualifiante** pendant cette période de sous-activité. Ce temps de chômage partiel pourrait se transformer alors en une opportunité de les rendre plus performants lors de leur reprise. Restant actifs durant cette période souvent moralement difficile, les salariés verraient leurs retours en entreprise facilités.

#### Focus sur le terrain : valoriser les temps de chômage par la formation

L'OPCAIM (OPCA de la métallurgie) a apporté un soutien exceptionnel aux entreprises de la branche qui souhaitent former leurs salariés en prenant en charge les salaires correspondants. Au 31.04.10, 5 491 entreprises et 57 672 salariés avaient bénéficié de cette mesure pour un engagement financier de l'ordre de 19 millions d'euros au titre du plan de formation des entreprises concernées. Par ailleurs, 20,6 millions d'euros supplémentaires ont été mobilisés au profit de 29 564 salariés et de 1 890 entreprises au titre du DIF.

## La formation des demandeurs d'emploi

Dans l'urgence la CFTC demande :

- **L'optimisation des outils déjà en place pour évaluer et développer les compétences** : bilan de compétences approfondi (BCA), formation compétences clés, etc.....
- **L'augmentation (avec information massive) du nombre d'actions de formation préalables au recrutement** payées par l'employeur et permettant d'acquérir les compétences requises pour occuper une offre d'emploi déposée pour un contrat sous deux formes :
  - **Aide à la Formation Préalable au Recrutement (AFPR)** payée par l'employeur et remboursée par Pôle emploi pour un contrat entre 6 mois et 1 an.
  - **Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE individuelle)** payée par l'employeur et remboursée par Pôle emploi et l'OPCA pour un contrat d'au moins 1 an.
- **L'augmentation (avec information massive) du nombre de Prestation d'Orientation Professionnelle Spécialisée (POPS)**. Permet de construire un projet de formation plus adapté au retour à l'emploi par une prestation d'une durée pouvant aller jusqu'à 6 semaines. Cette prestation s'opère avec un psychologue de Pôle-emploi spécialiste de l'orientation professionnelle des adultes : entretien de confirmation du besoin de formation et de contractualisation du service, construction du parcours de formation.
- **L'augmentation (avec information massive) de l'Aide Individuelle à la Formation (AIF)** proposée par Pôle emploi qui finance une formation effectuée dans 5 cas particuliers : contrat de sécurisation professionnelle ; dans le cadre d'un concours, d'un stage de préparation à l'installation d'artisan, de la portabilité du DIF, de l'aide à la VAE ou en dehors des formations conventionnées par Pôle emploi.

Remarque : l'absence d'information massive de salariés ainsi que la lenteur des prescriptions expliquent la sous utilisation de ces divers dispositifs

## Anticiper pour une meilleure gestion de la crise

## La provision pour risque social

Parmi les ressorts qui alimentent la confiance des salariés dans leurs entreprises se trouvent la transparence et la bonne gouvernance. Elles supposent une aptitude à anticiper, et notamment à prévoir les aléas économiques : mieux gérer les chutes brutales d'activité en période de récession, sans procéder à des licenciements ou des fermetures, et ce, sans être pénalisé. C'est une responsabilité sociétale. C'est pourquoi la CFTC propose la provision pour risque social. Prélevée sur une partie des bénéfiques, elle ne serait pas soumise à l'impôt sur les sociétés.

### Le dispositif

Il s'agit pour les entreprises de mettre en place un dispositif les **obligeant à provisionner le risque social** pour protéger davantage les salariés. Le fonds qui en résulterait permettrait de continuer à rémunérer les salariés lors de périodes de faible activité, voire de récession, au lieu de procéder à des licenciements et fermer de nouveaux sites. Il pourrait s'inspirer de celui qui existe dans le BTP et qui permet de continuer à rémunérer les salariés lorsque des intempéries imposent une cessation d'activité. Il s'agirait, là, de prémunir les salariés contre l'instabilité qui caractérise les périodes de crise économique et ses conséquences. En compensation, cette provision ne serait pas soumise à l'impôt sur les sociétés.

La CFTC ne voit pas d'obstacle majeur à la mise en place d'un tel dispositif, dès lors que les bilans sociaux établis les années précédentes comptabilisent les temps de chômage partiel effectivement opérés. De même, les coûts induits sont connus des services « comptabilité ».

En cas de constitution de réserves excédant le besoin généré par les temps effectifs de chômage partiel, la négociation entre partenaires sociaux porterait (entre autres) sur l'affectation de ces réserves : participation, intéressement, abondement des budgets de formation en anticipation de futures périodes de sous-activité...

Une proposition qui va dans le sens de **l'amélioration de la confiance** entre les salariés et leurs entreprises.

## Institutionnaliser les secteurs professionnels pour une meilleure gestion des emplois

**Aujourd'hui, il n'existe pas de lieux d'accueil et d'échanges représentant les secteurs d'activité sur un même territoire. Or, les mutations socio-économiques rendent nécessaires une amélioration des services proposés aux entreprises et un développement des politiques de GPEC. Ce qui induit un dialogue et une concertation accrus entre les acteurs économiques. La CFTC propose d'institutionnaliser le secteur professionnel et pour ce faire, de créer un fonds de mutualisation.**

En pratique et jusqu'à présent, le terme « branche professionnelle » désigne un niveau de négociation professionnelle ou interprofessionnelle d'accords collectifs entre les Fédérations des organisations syndicales et patronales. Il n'existe pas d'institutions, de lieux d'accueil et d'échange en tant que tels représentant chacun des secteurs d'activités.

### Le dispositif

Un fonds de mutualisation financé par les recettes générées par la remise à plat de la politique fiscale (voir plus loin remise à plat des niches fiscales, sociales, taxation des fonds spéculatifs ...).

- conseils aux employeurs et salariés (à destination des TPE notamment) : aides financières, GPEC, évolutions du marché...
- Bourse à l'emploi au sein de chaque branche ouverte aux entreprises affiliées et leur permettant d'être informées sur les offres d'emploi locales, les formations existantes les réseaux en place...
- Développement au niveau de la branche professionnelle d'un super comité d'entreprise régional, départemental ou local pour les salariés issus d'entreprises, dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

### Modalités

Ces secteurs professionnels pourraient prendre naissance :

- soit à l'échelon des branches professionnelles, ce qui nécessiterait leur réorganisation du côté des organisations patronales.
- soit au niveau de la commission paritaire professionnelle de l'emploi à l'instar de celle mise en œuvre par l'UPA, ou interprofessionnel (sur la base des COPIRE),

- soit au niveau des chambres de commerce et d'industrie qui contribuent au développement économique des territoires, des entreprises en remplissant en faveur des acteurs économiques, dans des conditions fixées par décret, des missions de service public, des missions d'intérêt général et à leur initiative, des missions d'intérêt collectif.

Une mesure qui permettrait de **dynamiser les politiques territoriales de formation et d'emploi.**

## Optimiser l'obligation de revitalisation des bassins d'emplois

Si l'obligation de revitalisation<sup>1</sup> existe dans les bassins d'emplois, la CFTC souhaite élargir le champ de ce dispositif à toutes les entreprises et notamment à celles de moins de 1000 salariés. Elle voudrait également associer les structures dont les effectifs sont supérieurs à 1000 salariés, même si les licenciements économiques n'ont pas d'impact de grande ampleur sur l'équilibre du bassin. Cette optimisation irait dans le sens d'une meilleure anticipation des besoins en matière de GPEC. De plus, elle améliorerait la gouvernance des actions de revitalisation des bassins d'emplois.

### Le dispositif

- **Contribution minimale de toutes les entreprises** et notamment celle de moins de 1000 salariés,
- participation des entreprises de plus de 1000 salariés dans tout les cas même si les licenciements économiques n'ont que peu d'impact sur l'équilibre du bassin d'emploi,
- **accorder une place plus importante aux partenaires sociaux** qui seraient plus étroitement associés et notamment pourraient exercer une fonction de support technique : mobilisation du réseau et intervention des COPIRE<sup>2</sup>,
- **étude d'impact social et territorial systématique** réalisée par un organisme indépendant,
- **coordination des actions de revitalisation avec une GPEC territoriale et mutualisée** entre le ou les différents bassins d'emplois concernés, les secteurs professionnels, les régions et les entreprises de plus de 300 salariés,
- **réalisation d'un bilan provisoire tous les trois mois par un comité de suivi avec des possibilités de réajustement,**
- **prohiber les exonérations d'entreprises** en cas de difficultés ou d'insolvabilité pour ne pas créer l'effet d'aubaine,
- **clarifier le processus de mutualisation** de certains fonds ainsi que les modes de cofinancement.

Une proposition **ambitieuse et innovante** conçue pour améliorer la confiance et le dialogue entre toutes les parties prenantes.

---

<sup>1</sup> cf JORF n°209 du 9 septembre 2011 page 15203 text e n°26 & création d'un Fonds national de revitalisation des territoires via OSEO

<sup>2</sup> Commission Paritaire interprofessionnelle de l'emploi

## **Agir durablement sur les causes profondes de la crise économique et sociale**

## La compétitivité « hors prix » où l'approche économiquement et socialement responsable de la finance et des ses outils

La crise économique et la récession ont, entre autres, causé une bulle financière et spéculative qui a littéralement explosé. La CFTC veut redonner du « poids » à l'économie réelle.

Sur la base de l'existant, des mesures correctrices sont d'ores et déjà possibles comme **exiger la traçabilité des exonérations de charges patronales**. Autre possibilité : conditionner ces dernières au **réinvestissement d'une part des dividendes induits dans la R&D et dans les salaires** (obligation d'accords salariaux ou retrait des exonérations).

### Innover avec...

#### ... une autre idée de la taxe Tobin

Bâle III, accord international signé avant la crise, instaure une obligation pour les banques de renforcer leurs fonds propres. De ce fait, il les conduit à diminuer parfois drastiquement les crédits qu'elles accordaient auparavant aux entreprises et aux particuliers.

Cet assèchement des liquidités grippera le moteur de l'économie et aggravera la crise économique. La CFTC réclame la révision de l'accord et plaide pour une distinction claire entre une économie virtuelle et réelle.

Cette dernière pour créer des emplois pérennes a besoin de financements stables.

#### La proposition de la CFTC

Il s'agit donc de taxer davantage les comportements spéculatifs non générateurs de plus value sociale et économique. En revanche, la CFTC reconnaît l'utilité sociale des investisseurs sérieux et stables afin de soutenir l'économie réelle, et notamment les PME, leur R&D et leurs outils de travail.

#### Les modalités pour les produits financiers

La fiscalisation devrait se faire à la vente du titre. Ainsi l'application d'un taux dégressif en fonction de la durée de détention permettrait de limiter la spéculation et donner aux PME des gages de stabilité sur leur avenir.

### ... une autre idée de la TVA sociale

Si ce projet devait être mis en place, la CFTC exclut :

- qu'il pèse sur le pouvoir d'achat des ménages,
- qu'il remette en cause le pacte social.

Le projet de TVA « sociale » tel qu'il est présenté aujourd'hui par le gouvernement (allègement de la part patronale des cotisations sociales) ne peut fonctionner que si les entreprises répercutent sur leurs prix de vente les allègements consentis. Or, les expériences tentées dans le bâtiment et la restauration montrent que ce n'est pas le cas. Il en résulterait donc une augmentation des prix, une baisse du pouvoir d'achat, une contraction de la consommation donc de la demande adressée par les ménages aux entreprises, et *in fine* une augmentation du chômage.

Cette approche de la TVA est non seulement « antisociale », mais aussi injuste dans la mesure où elle pèse davantage sur les faibles revenus. La CFTC privilégie une approche différente de la TVA « sociale ». Elle propose une diminution de la part salariale des cotisations sociales, qui devrait se traduire par une augmentation du pouvoir d'achat des ménages, donc de la consommation, de la croissance et de l'emploi.

La CFTC tient à souligner que la TVA « sociale » est une piste parmi d'autres. Elle rappelle qu'elle a toujours été favorable à un élargissement de l'assiette des cotisations. Une augmentation d'un point de CSG, parce qu'elle touche les gains procurés par le capital financier et non uniquement le consommateur, rapporterait davantage qu'une augmentation de la TVA.

## Appel à des États Généraux de la Fiscalité

**Pour la CFTC, le principe de la solidarité collective est primordial et doit être considéré comme prioritaire par l'État dans sa gestion budgétaire. Sans ce postulat, le système est injuste et crée des disparités importantes. C'est pourquoi la CFTC souhaite instamment la mise en place d'États Généraux de la fiscalité, en 2012.**

Il existe aujourd'hui 500 niches fiscales qui représentent pour l'État un manque à gagner s'élevant à 70 milliards d'euros. Or la dette publique française s'élève à près de 1 600 milliards d'euros. La CFTC est persuadée que la politique budgétaire reste aujourd'hui l'un des moyens d'action dont dispose un gouvernement pour agir sur la croissance. Et ce afin de mettre en place un système lisible, efficace, juste et solidaire.

### Les positions de la CFTC

- La CFTC s'oppose à la réduction de l'assiette et du taux de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP). En effet, seuls les plus aisés profitent d'une diminution fiscale.
- La CFTC souhaite donner une vraie valeur à l'impôt sur le revenu dans un souci de justice sociale et de solidarité en tenant, bien évidemment, compte de la capacité contributive du redevable.
- La progressivité de l'imposition sur l'ensemble des revenus (revenus du travail, revenus du capital, et revenus fonciers).
- L'harmonisation fiscale sur le territoire français et le territoire européen.
- Le soutien des jeunes dans l'acquisition de leur autonomie avec une alternative : le rattachement de chaque jeune de plus de 16 ans au foyer fiscal familial pour une part entière ou l'attribution directe de l'ensemble des aides (cumul APL, bourse d'études, RSA, etc.) au jeune adulte qui en fait le choix.
- La reconnaissance de l'investissement des parents dans l'éducation supérieure ou dans la formation de leurs enfants par le biais de déductions fiscales.

## Assurer un financement pérenne de notre système de sécurité sociale

Pour la CFTC, la question du financement de la sécurité sociale doit être débattue au sein du **haut conseil au financement de la protection sociale**, instance dédiée et récemment créée que la CFTC souhaitait depuis plusieurs années.

Dans ce cadre, et avant toute modification de la structure de financement ou recherche de recettes nouvelles, il importe de mener les travaux qui s'imposent s'agissant des exonérations de charge sociale et des exemptions d'assiette plus communément appelées « niches sociales »

S'agissant **les allègements généraux sur les bas salaires**, dont l'effet sur l'emploi est reconnu, mais reste non chiffré, leur coût brut particulièrement élevé (22 milliards d'euros en 2010 avec une forte croissance entre 2004 et 2008) justifie d'aller au-delà des ajustements récemment apportés. La CFTC demande :

- un renforcement du dispositif sanctionnant le non respect de l'obligation annuelle de négocier les salaires (une réduction portée de 10 à 20 % du montant des allègements + la nécessité d'aboutir à un accord et non le simple fait de négocier)
- la réduction de ces allègements pour les emplois à temps partiel de faible durée
- la révision du dispositif pour une concentration sur les petites entreprises

S'agissant des **exonérations ciblées**, certes moins coûteuses (7 Milliards d'euros en 2010), mais dont l'effet sur l'emploi est sujet à caution, un réexamen d'ensemble est nécessaire pour ne conserver que celles dont l'efficacité sera démontrée. Parmi elles, le dispositif d'allègement relatif aux heures supplémentaires (déduction forfaitaire de 0.50 € pour chaque heure supplémentaire effectuée dans les entreprises de plus de 20 salariés et de 1.50 € dans les entreprises de 1 à 20 salariées) doit absolument être revu. En plus de résultats très discutés, ce dispositif génère des inégalités entre salariés. Surtout que dans son principe, il incite à avoir recours aux heures supplémentaires qui peuvent devenir pénalisantes pour l'emploi en période de sous activité et de chômage élevé.

S'agissant **des niches sociales** qui exemptent certaines formes de rémunérations directes (chèques vacances, prime d'intéressement...) ou différée (épargne salariale, participation, stock-options) et qui génèrent une perte de recettes pour la sécurité sociale de près de 10 milliards d'euros en 2011, elles doivent être pour nombre d'entre elles révisées, mais doivent

être considérées au cas par cas pour ne pas remettre en cause les politiques sociales d'entreprise.

Si l'on doit aller au-delà de ces ajustements visant à sécuriser les recettes existantes, et ainsi chercher de nouvelles ressources, l'outil le plus adapté reste la CSG qui rassemble de nombreux avantages\*\* immédiatement vérifiables et présente moins d'inconvénients que la TVA sociale telle que voulue par le patronat.

L'action sur la CSG peut être multiple : augmentation assez marquée de la CSG frappant les revenus du patrimoine et de placement, alignement de la CSG sur les revenus de remplacement pour les personnes soumises à l'IR, augmentation uniforme de l'ensemble des taux.

\*\*

- une assiette large puisque s'appliquant à l'ensemble des revenus
- une assiette dynamique (une augmentation de 1 point des taux de CSG génère plus de 11 milliards d'euros de recettes supplémentaires – Une augmentation de 1 point des taux de TVA génère un peu moins de 10 milliards de recettes
- une contribution simple ne compliquant pas davantage le circuit de financement de la sécurité sociale déjà passablement complexe (ressource naturelle de la sécurité sociale perçue à la source et dont les modalités de recouvrement sont parfaitement maîtrisées)

**Confédération Française des Travailleurs Chrétiens**

128, avenue Jean Jaurès – 93 697 Pantin Cedex – Tél : 01 73 30 43 00 – Fax : 01 73 30 49 18 – [www.cftc.fr](http://www.cftc.fr)

## Pour la création d'un Comité Paritaire Permanent du dialogue social (C2PDS)

Qu'il s'agisse de court, moyen ou long terme, l'ensemble de ces propositions CFTC ne saurait être traité que dans l'urgence ou encore de façon opportune. La résolution durable des causes de la crise suppose un dialogue social dont tous les acteurs doivent être respectés, reconnus comme pouvant légitimement et positivement contribuer.

Pour ce faire, **un Comité paritaire permanent du dialogue social** permettrait de lister tous les sujets du champ des partenaires sociaux qui pourraient faire l'objet de discussion, de concertation ou de négociation (sans obligation systématique de résultat) dans un contexte neutre, libre et dépassionné. Il permettrait par la même occasion de bâtir un agenda partagé de réforme, connu de tous les acteurs comme c'est l'usage dans les pays où le dialogue social et la recherche du consensus sont très présents.

Ce Comité paritaire permanent du dialogue social pourrait être consulté par le Parlement et le Gouvernement sur les questions socio-économiques et d'emploi. Des commissions permanentes ou temporaires seraient mises en place, constituées de représentants de chacun des partenaires (syndicats et organisations patronales) : commission des relations de travail ; conditions de travail ; rémunérations ; emploi et Sécurité sociale...

Compte tenu de leur besoin d'expertise externe, syndicats et patronat pourraient s'appuyer sur l'expertise d'organisme comme l'IRES, l'OFCE (observatoire français des conjonctures économiques), REXECODE dont l'une des nouvelles missions serait de conseiller la nouvelle instance.

## Une équipe confédérale en ordre de bataille



## **Philippe Louis, Président confédéral de la CFTC Déterminé à faire gagner la CFTC**

De nature posée, Philippe Louis est un homme de dossiers et de réflexion.

Cet Alsacien de 56 ans, fils de cheminot ayant été cheminot lui-même est à la fois grand tacticien et endurant au sens propre comme au figuré : il court chaque semaine une vingtaine de kilomètres. On le dit calme, il est surtout curieux et très déterminé.

Son parcours à la SNCF le place de 1976 à 1989 à « la commande du personnel ». Une fonction de planification et de gestion du personnel qui lui permet de dialoguer avec plus de 250 agents. Début 1990, il donne ensuite un nouveau souffle à sa carrière, quitte la fonction publique et crée sa petite entreprise autour de sa passion : le modélisme. Un challenge qui démontre son esprit combatif.

Philippe Louis, s'il a eu une éducation catholique, n'est pas pratiquant, mais il partage les valeurs chrétiennes fondées sur l'humanité, la justice, le soutien des plus faibles... Marié, père de 2 enfants, il a 2 petits-enfants, il consacre autant de temps qu'il le peut à sa famille.

Comme beaucoup de militants, Philippe Louis s'engage dans le syndicalisme après un coup dur professionnel. C'est son épouse qui est touchée, son entreprise ferme et elle perd son emploi après l'échec de négociations très dures menées par une organisation privilégiant le conflit. Philippe Louis est consterné et décide de s'impliquer dans le syndicalisme. Il choisit la CFTC, « plus portée sur la négociation que les autres ».

Il adhère à la CFTC de Strasbourg et prendra de plus en plus de responsabilités. En 1982, il devient membre du conseil des cheminots de Strasbourg puis en 1995, secrétaire général adjoint de l'union départementale du Bas-Rhin, en 1998, secrétaire général et en 2000, il est élu président de l'union régionale d'Alsace. Durant son parcours syndical Philippe Louis a été impliqué, dans l'entreprise, en tant qu'élu du personnel DP CE ou encore secrétaire de CHSCT. Il a aussi été un des précurseurs de l'informatisation de la gestion de la CFTC. Il interviendra aussi beaucoup dans la gestion de plans sociaux lors de fermetures d'usines. Philippe Louis se présente au conseil confédéral en 2002, au Congrès de Toulouse. Il est élu trésorier confédéral et réélu en 2005 au Congrès de Strasbourg. En 2008, il devient secrétaire général. Fort de ces 32 années de militantisme à la CFTC, c'est tout naturellement qu'il est pressenti pour présider la CFTC, il est effectivement élu au Congrès de Poitiers en novembre 2011.

## **Pascale Coton, Secrétaire Générale et Porte parole**



### **Humaine... tout simplement**

Vive, entêtée, énergique, mais par-dessus tout chaleureuse, telle est la première impression que laisse Pascale Coton, nouvelle secrétaire générale de la CFTC.

Tourangelle, issue d'une famille de 7 enfants, elle a multiplié les petits emplois pour être indépendante financièrement, mais son rêve était de devenir monitrice spécialisée auprès des personnes handicapées.

À 18 ans, elle passe le concours des postes et devient factrice à Paris. Une autre aventure s'offre alors à elle : une vie de citadine, mais aussi de syndicaliste puisqu'elle y découvre en 1983 la CFTC, une famille, qu'elle ne quittera plus. Elle y conjugue la conciliation des temps de vie (factrice, maman et militantisme). Détachée à temps complet, elle aura la charge de dossiers spécifiques tels que les jeunes, les affaires sociales et la communication.

Cette jeune grand-mère de deux petits enfants (elle a 48 ans) a gardé de ses contacts de factrice, le goût de la convivialité et de l'échange. Mais aussi la pétulance et la faconde dont elle sait user à l'occasion. C'est en maraude, un travail bénévole qu'elle réalise au sein de la Croix Rouge, que son autre personnalité se dévoile le plus. À l'écoute des plus démunis, parfois même des plus abîmés par la vie, elle passe quelques heures en nocturne dans les rues, quel que soit le temps. Un engagement qu'elle tient à conserver et qui contribue à son équilibre. Une action essentielle, voire même vitale pour cette femme indépendante, qui place l'amitié et la famille au plus haut dans son panthéon.



## **Bernard Sagez : Trésorier confédéral**

Convivial et mesuré, Bernard Sagez conjugue rigueur et maîtrise à la perfection.

Il sait en effet que la fermeté et la précision seront indispensables pour lui permettre de mener la mission qui est la sienne aujourd'hui à savoir Trésorier confédéral. Ce fils de gendarme, cadre hospitalier a gravi tous les échelons au sein de l'hôpital puisqu'il a démarré comme aide-soignant.

Son entrée à la CFTC est indissociablement liée à la personnalité de Jean Oculy, grand nom du syndicalisme alsacien qu'il rencontre, lors d'une visite de celui-ci, à l'hôpital de Molsheim. Il adhère aussitôt à la CFTC en raison de l'ensemble des valeurs qu'il reconnaît comme siennes.

Chargé des questions de santé et de fonction publique - il a été président de la Fédération Santé-sociaux - il porte un regard tout particulier sur le fonctionnement et les mutations du service public. Ce père de 3 enfants, affable et discret, estime que la mission qui incombe à la CFTC en 2012 est complexe, mais réalisable.



**Jean-Louis Deroussen, Vice-président confédéral de la CFTC**

Préserver la politique familiale à la française !

Fidélité, pérennité, solidarité, tels sont les qualificatifs qui figurent en filigrane tout au long de la carrière de Jean-Louis Deroussen, actuel vice-président de la CFTC.

Il a consacré toute sa carrière aux jeunes, à leur avenir et à leur famille. Réélu pour un second mandat à la Présidence de la CNAF en octobre dernier, Jean Louis Deroussen illustre parfaitement les valeurs de la CFTC centrées sur la famille.

Affable et chaleureux, cet ancien professeur de mathématiques - il le fut durant près de 10 ans - marié, 3 enfants, a effectué un parcours exemplaire auprès des familles. Tout d'abord en qualité de secrétaire général du SNEC-CFTC puis en tant que président de la Fédération CFTC des Enseignants du Privé avant de se consacrer aux questions de protection sociale à la confédération

Il est aujourd'hui en charge prioritairement des dossiers liés à la famille.



### **Joseph Thouvenel, Vice-président confédéral**

Combatif, indépendant et fin négociateur, voilà quelques-uns des qualificatifs qui viennent en tête lorsqu'on évoque Joseph Thouvenel. Si certaines déclarations médiatiques le font parfois taxer de « trublion » du monde syndical, Joseph Thouvenel est avant tout un homme libre.

Depuis l'âge de 16 ans, période à laquelle il a quitté l'école, il a engrangé des expériences professionnelles, souvent variées et toujours enrichissantes, avant d'intégrer le secteur financier. Commis de bourse, il a gravi peu à peu et l'un après l'autre les échelons professionnels. Il est, aujourd'hui, Président de l'Union Départementale de Paris et le Vice-président de la Confédération depuis novembre dernier.

Issu d'une famille nombreuse, Joseph Thouvenel est imprégné des valeurs d'entraide, de solidarité qui sont également celles du scoutisme avec lequel il a grandi, mais aussi bien sûr celles de la CFTC.

C'est un homme de dialogue et de négociations, il est chef de file CFTC du rapport sur la compétitivité française. C'est aussi le spécialiste des questions économiques dans l'Hexagone et à l'international. Farouche défenseur de la traçabilité sociale et pourfendeur du travail du dimanche, il n'a pas sa langue dans la poche.

« Les valeurs de la CFTC ont droit de cité : elles ont contribué à construire la société française depuis près d'un siècle. » affirme t-il !



### **Pierre Mencès Secrétaire général Adjoint Un homme de défis**

On le croirait tout droit issu du Sud-Ouest dont il a la faconde et la carrure, il est du Centre ; on le taxe de franc-tireur, il est fidèle ; on le dit emporté, il est byzantin. Pierre Mencès est surtout un négociateur habile et un homme déterminé.

En charge des dossiers sur le paritarisme et trésorier confédéral, il a mis en œuvre la certification des comptes et la réorganisation de la confédération pour permettre à la CFTC d'aborder le chantier de la représentativité en ordre de bataille.

Juriste de formation, c'est en entrant dans la grande distribution qu'il croise certains adhérents de la CFTC. Une rencontre décisive puisque lorsqu'il sera face à la fusion/absorption de la Caisse d'Épargne, il saura s'en souvenir et deviendra syndicaliste CFTC à la fin des années 90.

Depuis lors, il n'a eu de cesse de contribuer à rénover et moderniser la confédération. C'est l'homme des situations difficiles et complexes. Il est aujourd'hui en charge de la communication et des partenariats.



**Patrick Poizat – Secrétaire Général Adjoint**  
**Pugnace et déterminé !**

Discret, Patrick Poizat, qui se définit volontiers comme un homme de l'ombre, est au centre des combats de la CFTC pour la promotion de son identité. Une ombre qu'il sait éclairer et dont il sort bien volontiers lorsqu'il s'agit de travailler sur ses dossiers de prédilection : la retraite et la protection sociale.

Sans dogmatisme, mais avec une volonté sans failles, il élabore, construit et parachève le socle des valeurs de la confédération.

Ce cadre bancaire 100 % Rhône-alpin (lyonnais et chamoniard) est devenu syndicaliste en 1982. Progressiste et humaniste, il sait que l'effort, la patience et l'observation sont des vertus cardinales.

C'est également un homme de dossiers souvent épineux : L'AGIRC et l'ARRCO sont deux de ses chevaux de bataille.

Il a été élu secrétaire général adjoint au Congrès de Poitiers en novembre 2011.

## Contact-presse

### Service de Presse de la CFTC

Marie-Pierre Medouga-Ndjikessi

01 71 52 10 30 31 et 06 22 78 71 38

mpc.servicepresse@gmail.com

www.mp-c.eu

### Retrouvez-nous :

De nombreuses informations figurent sur le site [www.cftc.fr](http://www.cftc.fr)

Rapport programme téléchargeable sur le site dans l'espace presse

CFTC TV, un journal hebdomadaire et une équipe dédiée : <http://www.cftc.tv/>

Page Facebook : <http://www.facebook.com/syndicatCFTC>

Compte Twitter : @SyndicatCFTC

« La Vie à défendre » magazine bimestriel des adhérents