



Cette crise qui nous concerne



NÉGOCIATIONS

GFI veut réduire la durée d'inactivité de ses consultants (p.10)



LICENCIEMENTS

Humber Syargala : "les salariés de Nielsen payent le prix d'un LBO conclu en 2006" (p.11)

1

Pourquoi adhérer à la FIECI-CGC ?

Nous mettons en réseau nos compétences et notre intelligence, pour inventer un syndicalisme de réflexion et de propositions, guidé par le pragmatisme. En cette période de crise, nous ne rejetons pas toutes les actions de masse (grèves, manifestations). Mais nous demeurons convaincus que notre efficacité réside d'abord dans notre capacité de conviction, jour après jour, à tous les niveaux où s'opèrent des négociations.

2

Les cotisations syndicales sont-elles déductibles de l'impôt sur le revenu ?

Oui, et à hauteur de 66 %, dans la limite de 1% du revenu net déclaré. Pour en bénéficier, vous recevez en février le reçu fiscal à joindre à votre déclaration de revenus.

3

Les cotisations sont-elles chères ?

Finalement, adhérer revient au prix d'un café par semaine, ou d'une place de cinéma par mois. La mensualisation (par prélèvement bancaire) étale le paiement sur l'année, et le rend plus facile à gérer. Dans ce cas, signez le formulaire d'autorisation figurant plus bas. N'oubliez pas d'y joindre un RIB !

4

La cotisation FIECI inclut-elle l'adhésion à la CFE-CGC ?

Oui, elle vous permet de bénéficier de notre expertise dans tous les domaines professionnels. Elle vous donne accès aux services confédéraux et fédéraux, à l'abonnement aux publications de la FIECI-CGC et de la CFE-CGC. Les représentants du personnel bénéficient également d'une assurance spécifique gratuite.

5

La FIECI-CGC est-elle proche d'un parti politique ?

Nous sommes libres et indépendants, apolitiques. Nous ne faisons référence à aucun dogme ou idéologie. Nos adhérents sont libres de leurs opinions politiques personnelles, et conservent leur liberté d'expression. Ils se retrouvent naturellement autour d'idéaux démocratiques et républicains.

6

Qui sont les représentants de la FIECI-CGC ?

Les personnes qui vous représentent dans les entreprises et dans les instances paritaires sont choisies pour leurs compétences et leur valeur professionnelle. Elles doivent en toute occasion avoir ce premier souci, servir les intérêts de tous les salariés.

7

Adhérer à un syndicat, est-ce vraiment utile de nos jours ?

Que nous soyons manager, cadre, ou technicien, les incertitudes du quotidien sont les mêmes pour tous. Mais nos réponses sont adaptées à chaque cas individuel. Les membres de la FIECI-CGC, tout comme vous, exercent des fonctions de responsabilité, d'initiative, d'autonomie, avec des qualités reconnues dans leurs entreprises. Salariés eux-mêmes, ils vivent les mêmes expériences que vous.

8

Mon employeur sera-t-il informé de mon adhésion ?

Non ! L'adhésion à la FIECI-CGC est strictement personnelle et confidentielle. Elle ne sera communiquée à personne en dehors de la FIECI-CGC.

9

Ma qualité d'adhérent restera-t-elle toujours strictement confidentielle ?

Elle le sera sauf demande de mandatement, de désignation ou de présentation sur une liste aux élections professionnelles. En dehors de ces cas, la FIECI-CGC s'engage à ne pas révéler votre adhésion, au-delà du syndicat lui-même.

10

Quel sera mon investissement personnel à la FIECI-CGC ?

À vous d'en décider ! Vous pouvez être membre et bénéficier des services mis à votre disposition, sans autre engagement. Vous pouvez aussi participer à la vie de la FIECI-CGC, dans votre entreprise, et en dehors. Dans tous les cas, votre parole sera toujours écoutée pour renforcer le poids de la FIECI-CGC.

La CFE-CGC manifeste... tournant historique !



Revue de la FIECI - CFE-CGC
35, rue du Faubourg-Poissonnière
75009 Paris
Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22
Email : cgc.fieci@syndicat.org

Directeur de la publication
Michel De La Force

Directeur de la rédaction
Hervé Resse

Rédaction
Florence Vielcanet, Michel De La Force,
Hervé Resse, Parlons Social

Maquette
Joël Couturier

Crédits photos
Fotolia.com, Fieci, Ingram Publishing

Impression
Groupe Imprimerie Fertoise
BP 115 - 72400 La Ferté Bernard
Tél. : 02 43 93 00 05 - Fax : 02 43 93 93 33

N° commission paritaire : en cours
ISSN : 1638 4113

Abonnement : 4 numéros - 20 euros/an

Si vous ne souhaitez plus recevoir cette revue, nous vous prions d'en faire part à la rédaction en joignant l'étiquette d'expédition.

Les articles publiés dans le cadre des tribunes libres n'engagent que la responsabilité de leurs auteurs.

CONTACTEZ-NOUS !
Contactez la FIECI au 01 42 46 33 33 et retrouvez toutes les informations sur notre site www.fieci-cgc.org



Les manifestations du 1^{er} mai 2009 resteront comme un moment déterminant, moins sur le plan de la participation que pour le sens particulier de la présence de militants CFE CGC dans les rangs des manifestants. Pour nombre d'entre nous défilé ce jour-là fut une première. L'ampleur de la crise que nous traversons, et sa nature même, justifient à

l'évidence cette rupture avec nos traditions.

Par cette participation inédite, nous avons voulu exprimer solennellement et le plus fermement possible notre inquiétude. Nous avons aussi témoigné de notre entière solidarité avec l'ensemble des salariés, ouvriers, employés, agents de maîtrise. Le gouvernement et les entreprises ne pourront, pensons-nous, ignorer le message envoyé à cette occasion par tous les salariés du pays... cadres compris.

Nous vivons une période cruciale à de nombreux égards, où tous les repères de la société se trouvent bousculés. À la différence des précédentes, les luttes et les revendications découlant de la crise actuelle ne sont ni idéologiques, ni catégorielles. Nombre d'adhérents rencontrés ces dernières semaines me l'ont confirmé : ils expriment aujourd'hui des craintes identiques à celles de tout salarié. Tous, se sentent fragilisés dans leur devenir à brève ou moyenne échéance.

Ne nous leurrions pas : non seulement la crise ne s'est pas terminée le 2 mai au matin... Mais les 1^{er} mai 2010 comme les suivants, risquent fort d'être troublés.

D'une gravité imprévue, la situation va conduire chacun à "revoir ses fondamentaux". Dans tous les métiers couverts par notre Fédération, les entreprises vont devoir s'interroger sur leur modèle industriel. En tant que syndicalistes cadres, c'est bien l'évolution globale de notre environnement qui doit nous interpeller. Si nous allons rester attachés à défendre les enjeux qui nous sont propres, nos pratiques vont aussi s'enrichir d'une observation plus fine encore, plus attentive aux situations rencontrées par toutes les catégories socioprofessionnelles qui constituent notre écosystème.

Nous craignons que ne continuent dans les entreprises, les plans sociaux, licenciements, restructurations. Parfois justifiés par la crise, ou utilisés comme moyen de préserver des marges financières vestiges d'une époque révolue. Dans nos actions à venir, nous aiderons les premières, et nous interpellons les secondes. Notre Fédération va s'investir dans les négociations qui vont inmanquablement s'ouvrir. Nous aurons à cœur d'y préserver les intérêts de tous les personnels d'encadrement.

Michel De La Force

"Cadres & Avenir" nouvelle formule veut rendre compte de la réalité des actions des adhérents de la FIECI. Ce magazine est le vôtre ! "Passerelles Cadres", notre nouvelle lettre, est également à votre écoute. N'hésitez pas à nous envoyer vos infos, vos contributions, vos réflexions à l'adresse suivante : contact@fieci-cgc.com

// PORTAGE

Portage salarial : la CFE-CGC craint le dumping social

L'accord sur la modernisation du marché du travail confie l'organisation du portage salarial (qui permet d'effectuer des prestations pour une entreprise cliente en conservant un statut de salarié) à la branche du travail temporaire.

L'article 19 de l'accord sur la modernisation du marché du travail, transposé par la loi du 25 juin 2008, prévoit de "sécuriser le portage salarial". Ce statut existe en France depuis une vingtaine d'années. Il est selon toutes les études, promis à un grand avenir. Raison de plus pour veiller à ce que son développement ne s'accompagne pas d'une précarisation accrue des personnes y ayant recours. Et lorsqu'on constate que la sécurisation du portage salarial est actuellement négociée par la branche de l'intérim, les propositions du patronat provoquent un tollé à la CFE-CGC...

Un risque important de dumping

Sachant que le patronat de l'intérim souhaite ouvrir tout le champ du salariat au portage, aujourd'hui principalement utilisé par les cadres, la FIECI CFE-CGC "craint d'abord que le portage salarial devienne une arme de dumping social massif, comme pourrait aussi le devenir le statut d'auto-entrepreneur", insiste son président Michel De La Force...

Conserver une vraie protection

Il est en effet essentiel que ceux qui utilisent cette forme particulière d'emploi conservent une protection réelle. Or on sait que si les "salariés portés" cotisent effectivement à l'assurance-chômage, leur droit à indemnisation a souvent pu être contesté. "Le terrain est généralement favorable au principe de l'indemnisation", précise Radhia Amirat, Présidente du Observatoire Paritaire du Portage Salarial (SNEPS) et directrice associée d'ACPI. "Car les acteurs sont



Radhia Amirat

conscients qu'il existe, dans les sociétés du Sneps (syndicat national des entreprises de portage salarial), un véritable contrat de travail, et un lien de subordination entre l'employeur et le salarié.

Il reste qu'existe un document de l'UNEDIC contestant, sans réelle analyse, cette évidence. Il lui faut simplement admettre que la nature même du lien de subordination a évolué au fil du temps, notamment avec le développement du télétravail, de l'internet. Nous en voulons pour preuve que les différents procès jusqu'ici intentés par nos adhérents ont tous donné raison aux portés.

Le portage, une démarche volontaire

Autre distinction essentielle, le "porté" est chaque fois volontaire

pour recourir à ce type de contrat. Il le fait en connaissance de cause, acceptant le principe d'une mission qui n'entre pas en concurrence avec un CDI. "Autre chose", souligne Radhia Amirat, "serait d'imposer à des salariés, le recours au portage qu'ils ou elles n'auraient pas souhaité, pour accroître un peu plus la flexibilité du marché, c'est-à-dire en réalité sa précarisation".

Des négociations sont en cours. Pour les métiers de notre Branche, l'usage du portage salarial non encadré représente un véritable risque, tant pour les salariés que pour les entreprises et nous impose une vigilance prononcée. C'est ainsi qu'il faut comprendre la participation de notre Fédération auprès des différents acteurs. //

En bref...

Externalisation : vers une baisse des prix de 5 à 20 %

Selon Gartner, entreprise américaine de consulting et de recherche dans le domaine de la technologie, les coûts des services externalisés vont baisser en moyenne de 5 à 20 %, entre 2009 et 2010. En cause : les pressions sur les prix exercées par les clients et la crise.

Consultants : les recrutements sont quasiment gelés

Les sociétés du Syntec ont créé 150.000 emplois ces 10 dernières années et 20.000 par an ces 5 dernières années. Le nombre d'ingénieurs et d'informaticiens du secteur y a augmenté de 85 % dans la période. Mais en 2009, elles affichent une grande prudence dans le recrutement sur l'ensemble de leur secteur. Les jeunes diplômés y sont moins prisés quoique certains profils techniques restent toujours rares et recherchés. Leur turnover est à la baisse. Les salariés hésitent à partir en période troublée. La CFE-CGC demande un effort accru de développement des compétences, de formation professionnelle, de déclinaison de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.



// PORTAGE

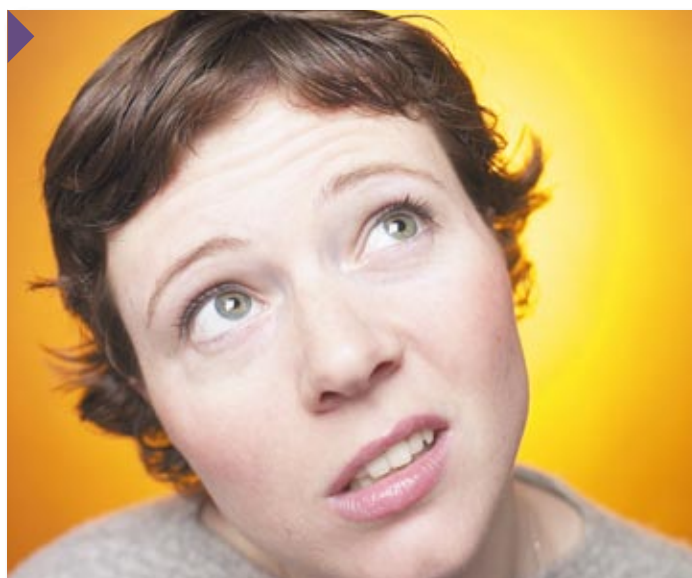
L'auto-entreprise ou le portage, quel statut choisir ?

Le statut d'auto-entrepreneur, apparu en 2009, possède certains avantages qui peuvent le rendre attractif. Encore faut-il veiller à ne pas se tromper d'enjeu, car les conséquences peuvent alors s'avérer bien lourdes.

En effet, s'il possède effectivement un taux très bas de cotisations sociales (21,3 % du chiffre d'affaire), le niveau de protection est à la même hauteur : entendez, très bas. On en déduit donc que ce statut peut fort bien convenir pour une activité complémentaire, à temps partiel ou ponctuellement, concernant un salarié ; ou pour un retraité.

Attention au chiffre d'affaires

Il s'avère en revanche inadapté dans le cas d'une activité principale. Le montant maximal du chiffre d'affaires permettant d'entrer dans ce dispositif, de 32.000 euros par an pour une activité de service, confirme d'ailleurs cette évidence. Nous décelons même dans ce dispositif



un risque pour nos collègues, qui au delà du premier contrat, auront à s'investir commercialement pour

garantir la bonne santé financière de leur auto entreprise.

Si les prélèvements obligatoires de

l'auto-entrepreneur sont presque deux fois moins élevés que ceux du salarié "porté", la différence ne disqualifie pas pour autant ce second statut, qui s'avère mieux adapté à une activité principale.

Il concerne alors :

- un porteur de projet souhaitant tester son marché avant de créer une entreprise ;
- un indépendant cherchant à conserver une couverture sociale comparable à celle des salariés, notamment en ce qui concerne la retraite, largement meilleure si l'on a été longtemps salarié. Les seniors, très représentés en portage, y sont particulièrement sensibles ;
- un travailleur indépendant souhaitant limiter au maximum les contraintes administratives ;
- un entrepreneur individuel qui estimera cette couverture sociale avantageuse. //

// NÉGOCIATIONS

Difficiles négociations sur le chômage partiel et la formation

Le patronat des sociétés d'ingénierie et de services informatiques (Syntec) a renvoyé à la CFE-CGC et aux autres syndicats la responsabilité du blocage de négociations sur l'amélioration de l'indemnisation du chômage partiel dans la branche et les dispositifs de formation professionnelle.

La CFE-CGC et les autres syndicats souhaitent parvenir à un accord concernant dans un premier temps les salariés les plus affectés par des baisses d'activité, ceux des prestataires de services de la filière automobile (Altran, Alten, Assystem, Segula...).

Quelque 4.000 de leurs salariés connaissent actuellement du chômage technique, indemnisé à minima. Le Syntec veut ouvrir le champ

de l'accord à la branche entière, ce qui n'était pas nécessaire et risquait d'aboutir à un accord "au rabais" qui s'appliquerait sans nuances aux cadres au forfait (heure ou jours), même hors fermeture de leur établissement.

Dans un communiqué, le Syntec a déploré que tous les syndicats aient quitté fin avril "la négociation de cet accord qui aurait été une première dans cette branche" et visait

"à maintenir l'emploi et à assurer le développement des compétences" par des formations. Après une longue période de flottement, les négociations ont enfin repris. (lire également page 6) //



// INTERCONTRATS

Chômage partiel : pourquoi et comment ?

Dans les métiers du conseil de l'ingénierie et de l'informatique, la notion d'intercontrat, qui définit la période variable s'insérant entre deux missions d'un consultant, est connue, et reconnue. Mais dans la présente crise, le risque est grand de voir ces périodes s'allonger, débouchant alors sur une réduction d'activité importante, pouvant à son tour entraîner licenciements ou plan sociaux.

75 %

Patronat et syndicats se sont accordés pour que l'assurance chômage contribue financièrement à la nouvelle amélioration de l'indemnisation du chômage partiel de 60 % à 75 % du salaire brut promise par le gouvernement.

Une procédure très encadrée...

En cas de recours au chômage partiel, rappelons que le CE doit être informé, et consulté. L'employeur doit effectuer une demande d'indemnisation au préfet, en précisant :

- les motifs justifiant de cette décision ;
- la durée prévisible de sous-activité ;
- le nombre de salariés concernés, ainsi que pour chacun d'eux, la durée habituelle de travail accompli.

Les salariés perçoivent alors dans la limite d'un contingent annuel, une indemnité horaire pour chaque heure chômée en deçà de la durée légale du travail (ou en deçà de la durée du travail habituellement pratiquée dans l'établissement si elle est inférieure à 35 heures).

Rappelons que les motifs de réduction d'horaire ou de suspension d'activité ouvrant droit au chômage partiel sont fixés par le code du travail (Article R 5122-1). Il peut s'agir de :

- la conjoncture économique ;
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ;
- des intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.



Dans la période, le recours au chômage partiel peut alors devenir une solution "*de moindre mal*", dès lors qu'elle s'accompagne effectivement d'actions de formation ou d'accompagnement en direction des collègues touchés.

La FIECI estimant que le principe de l'intercontrat est constitutif de la spécificité de notre branche, ne peut concevoir le recours au chômage partiel qu'en totale position de responsabilité des conséquences économiques et sociales.

Ainsi le dispositif ne peut être ouvert à tout vent. Nous préconisons un accord souple, permettant d'accueillir les entreprises directement touchées, et non des accords de "*self service*".

La CPNE dans ses deux formats (Emploi et formation et Plans sociaux) doit se réinvestir dans sa fonction de contrôle politique des opérations

liées au chômage partiel.

Nous souhaitons tout particulièrement confier au FAFIEC la mission de border et contrôler toute exagération dans l'utilisation des fonds mutualisés, de veiller à ce que les dispositifs de formation soient suffisamment souples et adaptables pour que cette difficile année 2009 soit comprise comme une année de transition.

Nous sommes convaincus de la nécessité de mettre en place une réflexion globale sur l'évolution de nos métiers et sur leur modèle industriel et économique...

Ces allocations sont versées mensuellement aux salariés par l'employeur à la date normale de paie. L'employeur se fera ensuite rembourser par la Direction Départementale du Travail. //

En bref...

Externalisation

Alcatel Lucent a lancé un appel à candidatures pour confier à un grand prestataire la prise en charge de ses équipements informatiques, ainsi que la maintenance de ses applications informatiques, et réfléchirait même à l'opportunité d'externaliser une partie de sa recherche-développement pour les équipements les plus matures. Ce contrat qui pourrait avoir une durée de sept ans représenterait plusieurs centaines de millions d'euros. L'Américain HP serait favori devant d'autres SSII comme IBM ou Cap Gemini.

Délocalisations

Le 1^{er} mars dernier, Capgemini a fait savoir qu'il employait environ 4.000 personnes en Inde et y recrutait actuellement à un rythme de 400 personnes par mois. La société a déjà indiqué qu'elle aurait besoin de 14.000 personnes dans les pays à faibles coûts de main d'œuvre pour répondre à la demande de ses clients d'ici la fin 2008. Plus tôt, son concurrent Atos Origin avait également déclaré à Reuters qu'il voulait procéder à des acquisitions en Inde et qu'il prévoyait de faire passer ses effectifs dans le pays de 1.500 aujourd'hui, à 2.500 d'ici fin 2009.

// LETTRE OUVERTE A...

Lettre ouverte à nos clients, à leurs acheteurs et aux commerciaux...

Acheter des prestations intellectuelles est un exercice difficile.

Les sous-payer est un exercice... dangereux.

Il nous semble de votre responsabilité, d'infléchir une situation qui devient grave !

Nous constatons en effet de très nombreuses dérives, dans les méthodes d'attribution de marchés des prestations intellectuelles. Il est normal que tout Client recherche la meilleure offre, et plus encore dans une période incertaine, où la crainte du lendemain frappe aussi les entreprises. Mais il reste de son intérêt de savoir détecter, et d'oser refuser, les propositions déraisonnables, sans fondement économique, et manifestement sous évaluées.

Quand le dumping économique produit le dumping social, c'est au bout du compte, toute l'économie globale qui souffre.

Les politiques conduites par certains services achat nous obligent à constater que trop d'offres qui prétendent répondre aux attentes, sont en réalité établies en dehors de toute logique économique pérenne.

Les enquêtes statistiques menées au sein de la profession montrent que le prix de journée moyen d'un technicien s'estime à 600 euros H.T. ; il est de 800 euros pour un ingénieur, atteint et dépasse 1.200 euros dans les professions de conseil. Un simple calcul permet ainsi, en regard de l'analyse objective et réaliste temporelle d'une offre, de mesurer l'honnêteté de chaque proposition. Ne prendre en considération que le seul aspect financier d'une offre est une démarche réductrice et limitée.

Nous savons tous, d'expérience que l'achat d'une prestation sous rémunérée constitue un terreau idéal pour des pratiques déloyales et récusables ; elles conduisent inévitablement à des prestations de qualité médiocre, source de contre-références, voire de sinistres.

Osons le dire : "acheter mal, nuit à terme gravement à la santé de l'entreprise".

Ne soyez pas complices de telles dérives. Elles s'avéreront très vite dévastatrices pour nos entreprises et à terme, notre environnement économique et social.

La FIECI-CGC sera particulièrement vigilante aux prochaines évolutions des marchés, et espère constater le rejet des propositions irrespectueuses des vraies valeurs auxquelles nous devons tous demeurer attachés, même et surtout en temps de crise.

Michel De La Force

Syndicats : un rôle essentiel, estiment les Français

Selon un sondage Obea réalisé pour France Info/20 minutes publié en mai dernier, l'immense majorité des Français reconnaît la grande importance des syndicats.

80,1 % des personnes interrogées estiment en effet qu'en cette période de crise, ils ont un rôle important à jouer même s'ils sont en "perte de vitesse" et "pas assez représentatifs" pour négocier.

Selon cette étude, 17,8 % seulement estiment qu'ils n'ont pas tellement ou pas du tout de rôle à jouer, et 2 % ne se prononcent pas.

Au total 60 % des sondés ont une bonne image des syndicats de salariés, contre 24 % qui disent en avoir une image négative.

En revanche, 63,2 % de Français estiment que les syndicats sont en perte de vitesse (28,6 % pensent le contraire, 8,2 % ne se prononcent pas).

47 % jugent qu'ils défendent mieux les intérêts des salariés du secteur public, 39,3 % pensent le contraire, 14 % sont sans opinion.

57 % des Français trouvent que les organisations syndicales ne sont pas suffisamment représentatives pour négocier avec le patronat (38 % oui, 5 % sans opinion).

L'enquête a été réalisée par téléphone du 20 au 27 avril 2009 auprès d'un échantillon représentatif redressé de la population des salariés de 1.001 personnes habitant la France Métropolitaine, âgées de 18 ans et plus, selon la méthode des quotas (sexe, âge, région).



// TÉMOIGNAGE

Françoise Bugara, Lawson Consulting : "Pourquoi je me suis syndiquée en quelques jours"

"Décembre 2008, à la veille des fêtes de Noël, régnait un véritable climat d'incertitude lié à un accord proposé sur l'aménagement des temps de travail proposé par la Direction de Lawson Consulting sur la base du volontariat, pour un groupe de personnes appartenant au support produit (LGS), devant faire face à la couverture mondiale de ce service. Les deux uniques syndicats représentés dans l'entreprise ont immédiatement donné une position fermée et complètement négative pour une signature en fin d'année. Les DS de ces syndicats non concernés ont alors conduit une campagne de désinformation, vis à vis des salariés cadres concernés par ces nouveaux horaires. Après en avoir parlé avec mes collègues, j'ai alors souhaité prendre part de manière active au débat.

Mes recherches sur Internet m'ont alors permis d'identifier rapidement le syndicat qui correspondait à mes aspirations, c'est-à-dire en répondant aux questions spécifiques des cadres de notre profession. Quelques coups de téléphone, une visite



Françoise Bugara

dans les locaux de la CGC m'ont permis d'expliquer mes aspirations. J'ai apprécié le deal proposé par la CGC, de créer en 5 jours une section syndicale, en pleines périodes de fêtes, pour défendre une cause à laquelle je crois et qui sauvegarde des emplois dans cette période où les entreprises font le choix de la délocalisation..." //

// AVANTAGES

Que contient la prime de vacances ?

Pour mémoire, le TGI de Nanterre a tranché, il y a deux ans, un litige sur les primes de vacances chez Oracle en redonnant un sens aux termes de "gratification", dont la société faisait une lecture bien particulière afin d'échapper au paiement de la prime de vacances...



La convention collective Syntec stipule que "l'ensemble des salariés bénéficie d'une prime de vacances d'un montant au moins égal à 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés". Elle précise que seules les gratifications peuvent décrémer le budget dédié à la prime de vacances. Assimilant les rémunérations variables à des "gratifications volontaires", la direction d'Oracle constatait que le montant du variable versé à ses commerciaux vidait totalement l'enveloppe prévue pour leur prime de vacances. Cette lecture faisait d'ailleurs l'objet de dénonciations "d'usages" lors d'intégrations de salariés des sociétés rachetées, qui perdaient ainsi leur droit à la prime de vacances. Devant l'insistance des syndicats, furieux de voir les salariés les moins rémunérés (notamment les assistantes) exclus du dispositif, la direction consentait un "geste" en versant 2 années de suite une prime aux salariés rémunérés uniquement sur la base d'un fixe. Le refus de procéder à des rappels de salaires sur 5 ans a conduit à une escalade juridique et à une condamnation d'Oracle en décembre 2007. //

En bref...

Un DS, ça sert énormément

Selon la Dares, en 2007, comme en 2006, près de 15 % des entreprises de 10 salariés ou plus ont ouvert au moins une négociation collective. Cette proportion atteint 80 % dans les entreprises où il existe un délégué syndical. La part des entreprises ayant connu une grève en 2007 est restée stable à 22 %. Mais le nombre de journées de grève a augmenté en 2007 par rapport à 2006, notamment dans un secteur comme le transport, de neuf jours. La question salariale occupe une place croissante dans les accords d'entreprises.



// REPRÉSENTATIVITÉ

Michel De La Force : "Aucun des acteurs syndicaux ne peut être certain de sa survie"

Tous les syndicats sont à la même enseigne : pour demeurer représentatifs ils devront passer la barre des 10 % aux élections locales. Michel De La Force, nouveau Président de la FIECI, fait le point.

Michel De La Force, la réforme de la représentativité syndicale se fait-elle déjà sentir sur le terrain ?

MDF : Oui. Incontestablement. Toutes les organisations savent qu'elles doivent "évaluer au mieux leur influence électorale". On assiste quelquefois à des alliances entre syndicats, mais il s'agit d'une démarche "de raison", reposant sur des données locales, plus que des stratégies électorales affichées au niveau national. Même si l'on sait que certains ont tout intérêt à s'unir pour un "partage du gâteau représentatif". On voit d'ailleurs se dessiner déjà des lignes de forces...

Cela veut-il dire que ces alliances seront éphémères ?

Cela dépend du contexte propre à chaque entreprise. Quand elle s'allie au niveau local, la FIECI demande à ses partenaires syndicaux locaux de s'engager réciproquement et de façon pérenne. Sur le terrain il est évident que nous pouvons travailler avec des adhérents d'une grande majorité des organisations syndicales installées. Nous ne souhaitons pas d'alliances locales de circonstances, sans lendemain.

Dans votre branche, quelles sont les alliances possibles ?

Sur le terrain on constate surtout des alliances de gestion, portées par des individus. Cela concerne autant les accords d'entreprise que la gestion des CE. Cela ne signifie pas que les appareils politiques acceptent cette démarche au plan



Michel De La Force

national. C'est notre position fédérale de promouvoir des associations locales dans l'intérêt des salariés. Là où c'est impossible, nous préférons suivre notre propre route.

Au niveau de la Branche des Bureaux d'Études, atteindrez-vous ces 10 % de voix ?

Nous l'espérons ! Nous figurons

sans contestation parmi les trois premières organisations syndicales du secteur. Mon objectif, en prenant la Présidence de la FIECI CFE-CGC, est de renforcer notre position, d'encourager l'arrivée de nouveaux adhérents. Mais soyons clair : rien n'est assuré, dans notre branche comme ailleurs. Le mode de calcul de la représentativité est tel qu'aucune organisation ne peut être assurée de sa survie. Avec nos collègues, nous voulons consolider durablement la FIECI CFE-CGC, comme interlocuteur incontournable pour les autres acteurs de la Branche. //

// EUROPE

Projet de plan social chez SAP

La CFE-CGC condamne vigoureusement la stratégie de la Multinationale Allemande SAP qui profite de la crise économique, pour envisager de réduire ses effectifs.

Le groupe SAP compte dans le monde 51.500 salariés. SAP France, plus Business Objects, représentent 1.650 environ. Le plan de réductions des effectifs concerne environ 3.000 salariés. Il semble se concentrer en Europe sur la France et l'Angleterre.

Alors que l'entreprise en 2008 a augmenté son chiffre d'affaires de 14 %, qu'elle a engrangé un bénéfice net de 1,88 milliard d'euros, qu'elle

a 1,84 milliards d'euros de marge brute d'autofinancement et un taux de marge opérationnelle de 24,6 %, SAP n'hésiterait pas à jeter des salariés à la rue.

Les organisations syndicales de salariés mettront tout en œuvre pour empêcher les réductions d'effectifs et faire en sorte que les conditions de travail soient améliorées. //



En bref...

Libres

Les logiciels libres - dont l'emblématique Linux - sont maintenant recherchés aussi bien par les grandes entreprises (31 % des visiteurs) que par les PME (39 %) ou les TPE (30 %). Même si la quasi-gratuité domine, les services et prestations proposés autour de ces logiciels libres génèrent un chiffre d'affaires en hausse.

// NÉGOCIATIONS

GFI : la FIECI-CGC en mode vigilance extrême...

Le 20 mai, GFI aura un nouveau PDG. Celui-ci confirmera-t-il la stratégie du Groupe et le mode de gouvernance en vigueur ces dernières années ? Comme tous les salariés du groupe, les cadres sont aujourd'hui particulièrement attentifs d'autant que le contexte de crise n'est pas rassurant...

Fondateur du Groupe GFI et Pdg depuis 1995, Jacques Tordjman, a annoncé le 17 mars 2009, sa démission du poste de Président. "L'assemblée générale des actionnaires devrait valider le nom de son successeur ainsi que les conditions de départ de Jacques Tordjman, qui prévoient tout de même un "golden goodbye" de 1,3 million d'euros, sous réserve d'un vote favorable des actionnaires"... précise Alina Tortochaut délégué syndical central au sein du Groupe.



Alina Tortochaut

Le passage de témoin devrait officialiser comme nouveau Pdg, Vincent Rouaix, l'actuel DG. Pour tous les salariés, ces deux questions centrales qui conditionnent l'avenir des négociations dans l'entreprise sont bien celles-ci : Vincent Rouaix,

ex-Pdg du groupe ADELIOR acquis par GFI en 2006 s'inscrira-t-il dans une démarche assumée d'ouverture vers les partenaires sociaux ? La présence majoritaire des fonds d'investissement dans le capital (notamment APAX qui détient indirectement 28 %, et de BOUSSARD & GAVAUDAN qui vient de franchir le seuil des 25 %) changera-t-elle la donne ? Ces deux incertitudes confondues, auxquelles s'ajoute le manque de visibilité à moyen terme en cette période de crise, imposent la plus extrême vigilance aux partenaires sociaux. "Il est essentiel que le nouveau plan stratégique sur trois ans, qui sera présenté le 20 mai, inclue un volet social très ambitieux visant à défendre l'emploi - Jacques Tordjman s'y

Des négociations tendues

Limiter le socle d'augmentations collectives (0,5 %) aux seuls salaires inférieurs à 32.000€uros, dans une entreprise composée de 85 % de cadres, ne constitue pas une politique salariale crédible estiment les délégués CFE-CGC.

Avec une enveloppe globale limitée à 1 % de la masse salariale pour 2009 le compte ne peut pas y être...

De même, les propositions d'augmentation du ticket restaurant (à 7 euros au 1^{er} juillet 2009 puis à 7,5 euros au 1^{er} janvier 2010) et la compensation "Borloo", prévoyant une contrepartie de 7,5 euros plafonnée à 15 euros par semaine, pour des temps de trajets supérieurs à 1h30 pour se rendre chez un client... apparaissent plus comme un rattrapage nécessaire que comme une véritable avancée...

était engagé - et à anticiper la sortie de crise en mettant l'accent sur la formation", estime Alina Tortochaut. L'attitude jusqu'ici volontariste de la direction ne doit pas être remise en question, et encore moins, prise en défaut... Dans l'attente, nous précise la déléguée syndicale, les représentants du personnel ne sont pas restés inactifs : "ils ont amené la Direction à adopter un rythme accéléré de réunions du Comité Central d'Entreprise dans le but de mesurer au plus près du terrain, les impacts concrets de la crise sur notre activité, à partir d'une batterie d'indicateurs élaborés par nos soins et mis à jour par les données opérationnelles du Groupe".

Parallèlement, se poursuivent des négociations tendues sur les rémunérations, pour cause de plan d'augmentations jugées beaucoup trop sélectives (voir encadré ci-dessus). //

// DROITS D'AUTEUR

Hadopi : les entreprises soumises aux rigueurs de la loi

La loi contre le téléchargement illégal a donc été votée le mardi 12 mai après un cafouillage mémorable.

Mais les interrogations demeurent nombreuses, quant à la mise en place des fameuses réponses graduées, pouvant aller jusqu'à la suspension des abonnements internet des personnes accusées de téléchargements répétés. Les entreprises seront-elles concernées par ces sanctions, alors qu'elles n'ont souvent pas les "outils techniques et juridiques pour surveiller et identifier les

flux sur les connexions ADSL" de leurs salariés, comme le précise le site professionnel www.lemagit.fr ? L'obligation de souscrire à des abonnements pare-feux suffira-t-elle à les mettre à l'abri ? Si les grandes entreprises semblent avoir anticipé ces effets, il y a fort à parier que les structures de moins de 10 salariés, qui sont 90 % du tissu industriel français, ont du souci à se faire ! //



// LICENCIEMENT

Humber Syargala : "les salariés de Nielsen payent le prix d'un LBO conclu en 2006"

Nielsen est la première société d'études de marché au monde. Elle emploie 1.100 salariés en France et sa direction a annoncé en janvier dernier un plan social concernant 111 portes de travail avec une perspective d'environ 70 licenciements secs.



La justification du plan social avancée par la direction est une situation concurrentielle très difficile et une nécessité de sauvegarde de la compétitivité. La consultation des instances représentatives du personnel sur ce plan social a été interrompue par le comité d'entre-

prise puis a été relancée le 17 mars dernier.

La CFE-CGC conteste les motifs du plan de licenciement car elle constate que l'entreprise a fait une marge brute de 17 % en France et que celle-ci en espère plus de 20 % en 2009. Elle note aussi qu'au niveau

du groupe la marge brute se situe à 25 %. Elle considère que Nielsen, comme beaucoup de sociétés engagées dans des LBO au moment des années dorées de la finance, a des difficultés à refinancer sa dette et qu'elle en fait payer le prix à ses salariés.

La CFE-CGC constate que Nielsen a été racheté en 2006 par un consortium de 6 fonds d'investissements dont Blackstone, Carlyle, et KKK. Le prix payé à cette époque était faramineux. Il atteignait les 8 milliards et demi d'euros et la CFE-CGC estime aujourd'hui, que l'endettement est à l'origine de la recherche actuelle d'accroître encore la rentabilité. Elle demande en conséquence que l'entreprise revoie les projets de délocalisation en Inde des activités de backoffice et une prise en charge complète des personnes licenciées jusqu'à leur reclassement définitif. //

Les "LBO" entrent dans un trou d'air

Sur les 1.600 entreprises actuellement sous LBO (leverage buy out) en France, 900 sont actuellement dans une "zone de haute surveillance" indique la COFACE. En clair, ces sociétés frisent le surendettement.

Le LBO consiste pour un fonds d'investissement à racheter une entreprise avec un fort recours à l'endettement. La dette contractée sera remboursée sur la trésorerie de l'entreprise ou, in fine, grâce à la plus-value réalisée par le fonds, au moment de la revente de la société.

Lorsque les taux d'intérêt sont faibles, l'opération permet de profiter d'un effet de levier qui dope les rendements du fonds.

Mais aujourd'hui, être en LBO constitue un facteur aggravant par rapport au marché ; surtout si l'opération s'est faite autour de 2004. A cette époque d'argent facile, les banques octroyaient en effet des crédits très importants, représentant parfois 70 % à 80 %, de la valeur de la société. Avec le ralentissement de l'économie, ses revenus diminuent et la dette devient insupportable.

Les banques, elles aussi en difficulté, ne veulent plus prendre aucun risque. Elles demandent aux fonds de renflouer eux-mêmes les dites sociétés. Il est peu probable que ceux-ci passent à l'acte, sans l'aide des banques et sans une amélioration de la conjoncture.

Pour redresser la barre, certains seront tentés d'accroître la pression sur les entreprises, d'en prendre le contrôle, de les forcer à vendre certaines activités... avec à la clé un gros risque industriel et social.



En bref...

Votre avenir repose sur le mobile

Les mobiles deviennent un nouveau moyen de commercialiser des contenus et des services. Le contrôle de l'écran d'accueil du téléphone et de l'accès aux contenus devient un enjeu essentiel. Apple a frappé un grand coup l'été dernier, avec la sortie de son AppStore, une boutique en ligne qui permet, d'un simple toucher du doigt sur l'écran, de télécharger des applications (jeux, outils professionnels, réseaux sociaux...) : plus de 15.000 ont déjà été conçus pour l'iPhone et 500 millions ont été téléchargés en six mois. Une nouvelle manne pour la société (à qui le développeur reverse 30 % du prix) et un moyen de fidéliser le consommateur au fabricant. Le succès de l'AppStore a montré que la simplicité d'utilisation et un nouveau modèle économique de distribution des contenus pouvaient révolutionner l'usage.

Moins de plaintes concernant Internet en 2008, mais plus pour le mobile

Les plaintes des clients de fournisseurs d'accès Internet ont baissé en 2008 mais la téléphonie mobile suscite de plus en plus de mécontentement, selon le bilan annuel présenté par l'association française des utilisateurs de télécommunications (Afut). Internet continue toutefois de concentrer la majorité des plaintes [58 %].

// SANCTION

Alten : un chômage partiel recalé par la DDTEFP

Dans l'automobile, qui représente un cinquième du chiffre d'affaires d'Alten, le groupe aurait pâti du retour brutal de 300 de ses 560 consultants présents chez Renault.



Selon des informations de presse, Renault aurait supprimé près de 2.000 contrats de prestataires de

services en décembre. Il n'en reste pas moins que la DDTEFP a refusé la demande d'ALTEN de mettre 400 sa-

lariés dont 356 cadres au chômage partiel, pour la période du 19 février 2009 au 18 mai 2009.

Outre le manque de certains éléments accompagnant le dossier de demande et l'absence d'avis du CE, la direction départementale du travail souligne l'absence de réels motifs justifiant le recours au chômage partiel. *"En tout état de cause, dans le cas présent, rien ne permet de justifier et d'objectiver la mesure envisagée auprès des 400 salariés sur (3.790 que compte l'entreprise), tant au regard du caractère collectif attaché à la mesure qu'à l'appréciation de l'ampleur des difficultés et de leur caractère conjoncturel, comparé à l'activité de votre entreprise telle qu'observée mensuellement au cours des trois dernières années". //*

// DÉLOCALISATION

Services informatiques : 5 % des prestations délocalisées

Les sociétés de services informatiques ont réalisé l'an dernier 5 % de leurs prestations pour la France dans des pays à bas coûts salariaux, notamment en Inde ; un phénomène en plein essor et appelé à se développer avec la crise, selon une étude du cabinet Pierre Audouin consultants.

"Depuis deux ans, "l'off-shore" a connu un développement très important en France pour répondre à une situation en termes de prix extrêmement tendue", a expliqué Pierre Audouin Consultants (PAC). En 2008, ces prestations réalisées en dehors du territoire national, dans des pays tels que l'Espagne, l'Afrique du Nord, l'Europe de l'Est, l'Amérique du Sud, le Canada ou l'Asie-Pacifique, ont représenté "un volume d'affaires de 1,2 milliard d'euros, soit 5 % du marché", d'après cette étude. L'Inde, où les principaux acteurs français, tels que Capgemini, Atos Origin ou Steria, ont massivement embauché

ces dernières années, a capté 30 % de ce chiffre avec 7.100 équivalents temps plein (ETP), soit 50 % de plus

qu'en 2007. L'an prochain, ce chiffre devrait atteindre 16.500 ETP, estime PAC. //



En bref...

Notaires

L'interlocuteur patronal du syndicat des notaires ne change pas. Elisabeth Couturon a été réélue à la présidence du Syndicat National des Notaires. Elisabeth Couturon, 53 ans, notaire, devient en 1997 présidente de la chambre des notaires de la Corrèze avant de siéger en 2001 au conseil régional de la cour d'appel de Limoges et à la chambre interdépartementale de la Corrèze, de la Creuse et de la Haute-Vienne. C'est en 1991 qu'elle rejoint le Syndicat National des Notaires, qu'elle préside depuis deux ans.

Serrage de vis chez les notaires

Le Conseil Supérieur du Notariat a refusé toute augmentation des salaires pour 2009, arguant qu'il donnait priorité à l'emploi dans la crise économique. Pourtant, alors qu'en 2008 le chiffre d'affaires de la profession est resté stable, 1.546 emplois ont été supprimés, soit 3 % des effectifs. Début 2009, le phénomène s'est accéléré par des licenciements économiques. Des réductions du temps de travail et des salaires sont en outre imposées aux salariés avec chantage au licenciement pour ceux qui auraient *"l'audace"* de refuser. Autant dire que le climat dans les offices notariaux est exécrable.

Croissance

Accenture a réduit ses perspectives de croissance mais a amélioré sa rentabilité. Le groupe se fait même fort de dépasser 13 % d'ici à fin 2009 [Capgemini est autour de 8 %, Atos de 4 %].

// INFORMATIQUE

Atos Origin : risque de Class Action aux États-Unis

Atos Origin risque de payer cher le fait d'avoir fait l'objet d'ADR non sponsorisés. Ces ADR sont des titres qui peuvent être négociés à Wall Street, sans l'accord de l'entreprise, contre son gré.



Premier risque, une perte de contrôle de son actionnariat. Avec les ADR non sponsorisés, Atos Origin risque de perdre le contrôle de ses investisseurs. De leur côté, les banques émettrices n'ont aucune obligation

de fournir des informations aux investisseurs ou d'organiser les votes. Elles peuvent en outre fixer unilatéralement le montant des commissions payées par les investisseurs. L'entreprise risque de plus des pro-

cédures de droit boursier américain pour d'éventuelles infractions comme le délit d'initié, la diffusion de fausses informations au marché ou le manquement vis-à-vis des réglementations internationales de lutte contre la corruption d'agents publics. Par ailleurs, la cotation créant un critère de territorialité supplémentaire, Atos Origin est plus vulnérable aux actions de groupes. Plusieurs tribunaux fédéraux américains ont estimé que l'existence d'un programme d'ADR était suffisante pour soumettre un émetteur étranger à leur juridiction, à partir de thèmes comme la violation de normes américaines. Ces actions peuvent être engagées sur le plan civil notamment par les investisseurs sous forme individuelle ou sous forme de «class action». //

// EMPLOI

Devoteam réduit sa R&D, sans plan social

Devoteam est des premières SSII à faire état de la dégradation rapide de la situation sur le marché des services. Un retournement brutal qui surprend même les plus pessimistes.

Chez Devoteam, janvier et février ont été moins bons que décembre, qui lui-même était moins bon que les mois d'octobre et novembre. De plus, l'activité de la société ralentit dans la finance, où «des projets planifiés ne sont pas signés et des régies sont arrêtées brutalement».

La SSII est prudente sur l'exercice 2009, car le chiffre d'affaires sur le premier semestre est au même niveau que celui enregistré un an plus

tôt. Sauf que, sur les six premiers mois de 2009, le groupe intégrera la société allemande Danet (400 personnes, 46 millions de CA), soit 10 % de l'activité totale du groupe. À périmètre constant, c'est donc une décroissance qu'anticipe la SSII.

Pression sur les prix et hausse des intercontrats

La société a passé dans son bilan

une charge exceptionnelle de 7 millions d'euros sur 2008. Celle-ci intègre la dépréciation de certains actifs (des rachats), mais surtout des restructurations, avec notamment une réduction des équipes françaises spécialisées dans la R&D pour les télécoms, secteur où Devoteam vient de perdre deux contrats avec Ericsson. «L'équipementier a décidé d'accélérer le départ de ces activités vers le Brésil, où elles seront prises en charge par les équipes internes de la société», commente Stanislas de Bentzmann. La réduction des équipes françaises sur cette activité se fera sans plan social, précise le dirigeant. //

Services informatiques : le marché rattrapé par la crise en 2009

Le marché français services informatiques, encore dynamique en 2008, devrait connaître une année 2009 «très difficile», avec un fort ralentissement de la croissance, selon un communiqué du cabinet Pierre Audoin Consultants (PAC).

Il devrait croître de 1 % au maximum, après une progression de près de 6 % dans les services informatiques l'an dernier, pratiquement autant qu'en 2007 (+ 6,3 %). «Retard dans les prises de décision d'investissement, annulation des projets, réduction des coûts... l'activité commerciale des fournisseurs informatiques est de plus en plus délicate depuis la fin de l'année 2008», souligne l'institut qui ne prévoit toutefois «pas de chute brutale de la dépense informatique des entreprises».

Les grands acteurs du marché «sont bien mieux armés pour traverser cette crise que la précédente», conclut ce rapport, en raison de la mise en place d'un modèle beaucoup plus industrialisé et d'une forte présence dans les pays à faibles coûts. La France devrait mieux résister que ses voisins européens, notamment l'Angleterre, l'Allemagne et l'Espagne, selon cette étude. À plus long terme, 2010 devrait se traduire par «un léger mieux sans pour autant atteindre les niveaux de croissance de 2007 et 2008».

En bref...

Devoteam stagne en 2009...

La société de conseil en technologies de l'information a annoncé un chiffre d'affaires 2008 de 460 millions d'euros, en hausse de 24 %. Sa marge d'exploitation est en hausse de 29 %. Pour le premier semestre 2009, Devoteam prévoit un chiffre d'affaires «stable».

// TECHNOLOGIE

Hausse de la concurrence entre les entreprises de technologies

Ces cinq dernières années Oracle a acquis à bon marché certaines sociétés peu actives sur le marché des logiciels.



Une fois les coûts opérationnels réduits, Oracle revend à ses clients des logiciels. En 2008, avec le rachat de BEA Systems, Oracle a fait son entrée dans le secteur des middlewares (logiciels qui font le lien entre différentes applications).

Avec Sun, Oracle a maintenant une offre de serveurs. Oracle se trouve désormais en concurrence frontale avec Hewlett-Packard et IBM. Autre exemple de diversification, Cisco a annoncé en mars son entrée sur le marché des serveurs. L'entreprise propose des produits regroupant plusieurs composants autrefois vendus séparément. Quant à Google, elle a déjà clairement affiché

son intention d'être présente sur le marché de la bureautique. Les avancées technologiques ont joué pour beaucoup dans les changements intervenus récemment dans le secteur. Les produits informatiques sont de moins en moins chers et offrent toujours plus de capacités. Les budgets consacrés aux biens et services technologiques sont plus faibles qu'auparavant.

De plus, les dépenses pour ces postes devraient baisser de 4 % pour cette année, selon le cabinet d'études Gartner. Il faut s'attendre à une hausse de la concurrence sur le marché des technologies. //

// ÉLECTRONIQUE

Quand on remballe la marchandise

Selon une étude d'Accenture dans six pays européens (France, Allemagne, Royaume-Uni, Pologne, Espagne et Suède), moins de 5 % des retours sur les produits électroniques présentent un réel défaut de fonctionnement confirmé par les fabricants. La société de conseil estime que le coût induit par ces procédures est de 7,3 milliards d'euros par an.



En bref...

jeresiste.com

Le site jeresiste.com s'intéresse aux situations de résistance personnelle au travail, dans des organisations de toutes natures. Des individus ou des groupes résistent à des injonctions de la hiérarchie, contestent des décisions concrètes, et mettent à cette occasion "sur la table" des alternatives précises en matière de choix moraux, de choix de vie, de choix politiques et stratégiques etc. On n'est pas seulement dans une résistance du faible face au fort : ici le résistant n'a pas pour projet essentiel de se défendre par rapport à un pouvoir qui l'écrase.

Un site pour la consommation responsable

Le site mescoursespourlaplanete.com est le premier guide pratique en ligne de la consommation responsable. Le site est destiné à "tous ceux qui veulent porter un autre regard, plus informé, sur leurs choix quotidiens et cherchent des produits ou pratiques plus responsables". Sur ce site, les Français sont notamment informés de l'impact de certains produits de grande consommation sur la planète, et peuvent découvrir les avantages à acheter des produits élaborés dans le respect de l'environnement.

Pôles de compétitivité

Dans le cadre du 7^e appel d'offres lancé pour l'attribution d'aides au financement, 91 projets ont été retenus sur 190 dossiers présentés. Aux côtés de l'État, les collectivités territoriales ont l'intention de financer la plupart de ces projets, à hauteur d'environ 67 millions d'euros.

// INFORMATIQUE

Altran : les consultants ne seront pas les boucs émissaires

Le premier trimestre est morose pour Altran Technologies, qui a publié des facturations de 371,4 millions pour cette période, en repli de 9,1 % et de 8,2 % en données organiques. Le chiffre d'affaires se présente en baisse de 6,9 % en France. Le taux de facturation est en baisse assez marquée, à 77,9 % contre 84 % au quatrième trimestre ou pour les trois premiers mois de 2008, indique le site investir.fr.

Williams Osters



Le groupe de conseil entend réduire le nombre de ses inter contrats. Il y a quelques semaines, Yves de Chaisemartin annonçait dans Les

Echos : "Le 4^e trimestre 2008 a montré des signes de ralentissement [...] La société envisage de renforcer ses efforts dans la gestion des intercon-

trats en développant les mobilités internes, en accélérant la formation, voire en décidant des mesures de chômage partiel".

Ne pas généraliser le chômage partiel

Particulièrement vigilante pour que ces recours ne soient ni systématiques, et ne conduisent pas à supprimer la logique d'intercontrat, les représentants de la CFE-CGC ont demandé à la Direction d'Altran qu'elle précise ses projets. M. Gard, Directeur Général, a ainsi répondu que pour le moment, seule la société A.D Little se trouvait concernée.

Interrogés, les représentants de notre syndicat soulignent que cette société n'a ni Comité d'Entreprise,

ni Délégués Syndicaux !

Les efforts devront être également répartis

Si la Direction d'Altran CIS, a quant à elle, répondu que le chômage partiel n'est pas d'actualité chez Altran CIS. Pour Williams Osters, Délégué Syndical Central du Groupe, la CFE-CGC doit rester vigilante.

Elle s'opposera à toute mesure qui frapperait aléatoirement les consultants. Si des efforts sont demandés, ils doivent concerner sans distinction tous les salariés de la société : managers, consultants, administratifs... et directeurs qui eux doivent montrer l'exemple. //

// INFORMATIQUE

Steria : 30 % en plus demandées à l'Inde

En 2009, Steria prévoit un maintien de son chiffre d'affaires en 2009 et un recours accru aux 30 % de ses effectifs situés dans les pays à bas coûts (essentiellement en Inde).

Le groupe de services informatiques français Steria, dont plus de la moitié du chiffre d'affaires résulte de contrats conclus sur plusieurs années, a continué à améliorer sa rentabilité en 2008 et compte "maintenir" son chiffre d'affaires en 2009, malgré le manque de visibilité.

"La récurrence de 60 % de nos revenus nous permet de résister à la crise et d'affronter l'année 2009 en position de force malgré le manque de visibilité", s'est félicité hier

François Enaud, PDG de Steria, lors de la présentation des résultats 2008 d'un groupe de services informatiques dont plus de la moitié du chiffre d'affaires résulte de contrats conclus sur plusieurs années. Pour la première fois, ce chiffre récurrent a d'ailleurs franchi l'an dernier le milliard d'euros sur un total de 1,7 milliard réalisé en 2008. "L'infogérance informatique (qui représente 40 % de nos revenus), la maintenance d'applications logicielles (10 %) et

l'externalisation d'activités de type "BPO" (8 %) sont les trois métiers qui nous apportent une bonne résilience", explique-t-il. Ces trois prestations sont également génératrices

de valeur ajoutée. Cela se traduit notamment dans une hausse de 30 % de la rentabilité opérationnelle. Une bonne nouvelle pour le personnel français et indien... //



// FORMATION

Le Congé de formation des élus CHSCT

Qui peut bénéficier de ce congé ?

Seuls les élus au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) peuvent bénéficier de ce droit à formation. Les représentants syndicaux au CHSCT ne peuvent en revanche prétendre à ce droit.

Sur quoi porte la formation ?

La formation a pour objectif :

- de développer les aptitudes des élus à déceler, à mesurer et à analyser les risques professionnels ;
- d'initier les élus aux méthodes et procédés de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

De combien de jours peut-on bénéficier ?

Tout dépend de l'effectif de votre établissement. Si celui-ci compte moins de 300 salariés, alors les élus peuvent bénéficier de 3 jours de formation.

Si votre établissement compte 300 salariés ou plus, alors les élus peuvent bénéficier de 5 jours de formation.

Attention : les jours de formation réalisés au titre de la formation des élus CHSCT ne s'imputent pas sur les 12 jours de formation dont bénéficie chaque salarié au titre



du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Quelle est la procédure pour bénéficier de ces jours de formation ?

L'élue CHSCT qui souhaite bénéficier de son droit à formation doit présenter sa demande auprès de l'employeur au moins 30 jours avant la date prévue de la formation. Il doit faire figurer dans sa demande la date de la formation, sa durée, son coût ainsi que le nom de l'organisme de formation agréé choisi. L'employeur dispose alors d'un délai de 8 jours pour exprimer son refus, refus entraînant un report du départ en formation qui ne peut dé-

passer 6 mois. À défaut de réponse dans le délai, l'employeur accepte le départ en formation aux conditions décrites par l'élue CHSCT.

Suis-je payé pendant la formation ?

Oui. D'une part, l'élue CHSCT bénéficie d'un maintien intégral de sa rémunération. D'autre part, la formation des élus CHSCT se déroule sur le temps de travail et est décomposé comme tel.

Qu'en est-il des frais occasionnés par la formation ?

L'ensemble des frais est pris en charge par l'employeur : les frais

de déplacement, les frais de séjour ainsi que le coût de la formation. Les limites de prise en charge sont définies par accord d'entreprise ou, à défaut, par décret.

Peut-on bénéficier plusieurs fois de ce droit à formation ?

Oui. Après la formation initiale des nouveaux élus, on peut bénéficier à nouveau du droit à formation après avoir exercé son mandat pendant quatre ans.

Le renouvellement a vocation à actualiser et à perfectionner les connaissances des élus CHSCT. //

En bref...

Une ombre sur l'expertise CHSCT

Le gouvernement a lancé depuis quelques mois un projet de réforme des conditions d'agrément des experts CHSCT, sous couvert de transposition de la Directive Bolkestein. Dans sa dernière mouture, le projet viserait à substituer l'agrément de l'expert par le Ministère du travail, par une accréditation de la COFRAC.

La CFE-CGC et les autres syndicats s'y opposent unanimement. Au-delà d'un changement de forme, le risque est grand de voir à terme les expertises CHSCT considérablement affaiblies. D'autres pistes de réforme existent pourtant, qui mériteraient d'être approfondies.

Délégué syndical : quand licenciement et désignation coïncident

Parfois la désignation du D.S. et le lancement d'une procédure de licenciement à son encontre sont simultanés. Que faire ? Il faut considérer le moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable, pour savoir si le salarié est ou non protégé.

Objet défini... mal défini...

La création à titre expérimental d'un "contrat à objet défini", inscrite dans l'accord de janvier 2008 (et transposée dans le Code du travail en juin), fait un véritable flop. Aucune entreprise n'a expérimenté ce type de contrat, réservé à l'embauche de cadres et ingénieurs, pour des durées de dix-huit à trente-six mois. Aucune branche n'a lancé de négociation sur le sujet. Celui-ci allait de pair avec un accroissement temporaire d'activité, et comportait de nombreuses clauses visant à éviter les abus. Un peu décalé, comme projet !

// CODE DU TRAVAIL

Reclassement : ce que l'entreprise vous doit

L'entreprise ne peut, affirment les hauts magistrats, "limiter ses recherches de reclassement et ses offres en fonction de la volonté de ses salariés, exprimée à sa demande et par avance, en dehors de toute proposition concrète".

Le licenciement, qui n'a pas été précédé d'une recherche sérieuse de reclassement, est donc privé de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 4 mars 2009, no 07-42.381). La Cour de cassation, dans cet arrêt, dresse le catalogue des propositions au salarié d'un reclassement avant tout licenciement. Pour commencer, elle précise le périmètre d'exploration des ressources : la cour rappelle que l'employeur doit *"rechercher toutes les possibilités de reclassement existant dans le groupe dont il relève, parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel"*. Une fois déterminé le

champ des recherches, elle décide qu'il convient de *"proposer ensuite aux salariés dont le licenciement est envisagé tous les emplois disponibles de la même catégorie ou, à défaut, d'une catégorie inférieure"*. Il ne s'agit d'ailleurs là que d'une fidèle citation de la loi (C. trav. art. L. 1233-4). Ajoutons, ce que ne dit pas la cour mais ce que précise le Code du travail lui-même (C. trav. art. L. 1233-4 précité), que l'offre de reclassement doit être *"précise et écrite"*. C'est donc bien à l'employeur de prendre les devants. Pour une fois, ce n'est pas à lui de stimuler son subordonné en lui demandant *"Que proposez-vous ?"*, selon les bonnes pratiques préconisées



par les manuels de management. Dans cette configuration-là, une fois n'est pas coutume, l'employeur propose, le salarié dispose. //

// ACCORDS DE PRÉVOYANCE

Nouveaux avenants signés dans les accords de prévoyance

L'ensemble des partenaires sociaux relevant de la CCN du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil ont conclu, le 25 mars 2009, un avenant 3 à l'accord de prévoyance (étendu).

Cet avenant est important car il précise selon quelles modalités les garanties de prévoyance sont maintenues, dans le cas de salariés dont le contrat de travail est suspendu, alors que l'employeur maintient le salaire.

Elles sont maintenues en contrepartie de cotisations, tant patronales que salariales. Un avenant précédemment signé permet également aux salariés dont le contrat de travail est suspendu sans rémunération de demander à conserver le



bénéfice des garanties décès.

Notons aussi que le droit à capital décès est ouvert à la personne liée au salarié par un Pacs et au concubin notoire. Que ce capital décès peut, en tout ou partie, être transformé en rente. //

Les CE devront être informés des aides publiques reçues

Le décret imposant l'information et la consultation des comités d'entreprise (CE) lors de l'attribution d'aides publiques sera officiellement a été présenté aux partenaires sociaux. Le texte prévoit qu'à partir d'un certain montant, qui reste à fixer par arrêté ministériel, toute aide versée par "l'État, l'Union européenne, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public" devra faire l'objet d'une information et consultation du CE portant sur "la nature de l'aide, son objet, son montant et les conditions de versement et d'emploi fixées le cas échéant" par l'émetteur. La CFE-CGC juge cette mesure très insuffisante, car elle apporte plus de transparence dans le niveau et l'utilisation des aides, mais on reste loin de la conditionnalité. Autre limite : le CE ne serait informé qu'une fois l'aide attribuée. Les syndicats veulent une consultation dès la demande d'aide par l'entreprise afin que l'État s'appuie sur l'avis du CE pour décider.

// SENIORS

La CFE-CGC refuse “deux poids deux mesures” aux dépens des chômeurs

La CFE-CGC estime qu’“il ne saurait y avoir deux poids deux mesures” pour les seniors et demande au gouvernement de maintenir la mesure dispensant les seniors au chômage de recherche d’emploi si les sanctions financières contre les entreprises devaient être abandonnées.

“S’il s’avère que le gouvernement envisage d’abandonner les sanctions envers les entreprises n’ayant pas signé un accord avec des objectifs chiffrés de hausse des effectifs de seniors, la CFE-CGC demandera au gouvernement, dans un souci de logique de mesures, de surseoir à la disparition programmée et progressive de la Dispense de recherche d’emploi (DRE)”, selon un communiqué du syndicat.

La CFE-CGC se demande “pourquoi les sanctionner en les obligeant à procéder à une recherche active d’emploi alors que, par ailleurs, le gouvernement reconnaît des difficultés pour les entreprises à les embaucher ou les maintenir dans l’emploi”.

Parmi les mesures censées développer le taux d’emploi des seniors, le

d’assurance chômage.

Ces anciens salariés ne sont pas obligés, à la différence des autres chômeurs, d’apporter à Pôle emploi la preuve de leurs démarches pour trouver un travail, même dans les cas



gouvernement a annoncé fin juin 2008 la disparition progressive à partir de 2009 de la DRE.

En février, le nombre de dispensés de recherche d’emploi (DRE) atteignait 345.600, soit une baisse de 0,9 % sur un mois et de 7,8 % sur un an, selon les données du régime

où ils continuent à en chercher un.

Comme les chômeurs en dispense de recherche d’emploi ne sont pas comptabilisés dans la liste des inscrits à Pôle emploi, la suppression des DRE, prévue en 2012, fera mathématiquement grimper le nombre d’inscrits au chômage. //

// PROMOTION

Les entreprises confrontées à des refus de devenir cadre, selon les DRH

Les entreprises sont “pour la première fois de manière aussi visible” confrontées à “des refus catégoriques” de devenir cadres, indique une note d’orientation de l’association Entreprise & Personnel regroupant des directeurs de ressources humaines.

“Être manager est devenu un concept flou, trop complexe et finalement de moins en moins valorisé”, précise cette note, et il y a peu de chances que cela change, “au contraire”, car les exigences ne cessent de s’accroître. Selon cette note, “les managers font face à de nouvelles demandes, comme celle des jeunes salariés de travailler dans des ambiances

sympathiques ou d’avoir un chef à l’écoute, et la nécessité de faire travailler ensemble des gens de plus en plus différents”. “On est frappé par le nombre de candidats qui ne souhaitent pas être managers”, déclare Sandra Enlart, directrice générale d’Entreprise & Personnel. Selon elle, ces non-candidats à la hiérarchie disent : “pourquoi voulez-vous que je

m’embête, pourquoi je me prendrais tous ces soucis alors qu’on ne va pas me donner les moyens de les résoudre, le gain n’est pas suffisant pour mettre en péril ma vie privée ?” “Cela émerge dans des entreprises très traditionnelles, comme l’assurance ou l’automobile où tout reposait sur un principe de progression vers le management”, ajoute-t-elle. //

En bref...

Seniors

La loi votée en 2008 prévoit une pénalité de 1 % de la masse salariale pour les entreprises non couvertes par un accord ou un plan d’action sur les seniors. Mais l’exécutif a, selon Les Echos, “renoncé à faire paraître les décrets d’application” en raison de la montée du chômage.

À quel âge devient-on senior, dans le conseil ?

Un groupe de travail doit être constitué pour rendre une étude sur cette grave question en mai prochain afin d’aboutir à un accord des partenaires sociaux sur l’emploi des seniors. Les employeurs du Syntec considèrent qu’on devient senior à partir de 55 ans. La CFE-CGC considère que cet âge dépend du secteur d’activité dans lequel on exerce. Dans les SSII les seniors sont peu représentés ; ils le sont davantage dans les bureaux d’études techniques et les sociétés de conseil. Pour La Fieci, faute de formation continue, l’ancienneté dans la fonction constitue trop souvent un paramètre de vieillissement prématuré.

Fuite en avant

La négociation conclue le 23 mars 2009 préserve pour 2009 et 2010 le dispositif AGFF indispensable pour un départ à la retraite à 60 ans sans abattement à l’AGIRC et à l’ARRCO. Cela est bien le seul point positif du projet d’accord car pour ce qui concerne l’équilibre financier des régimes de retraites complémentaires et le maintien des niveaux de pensions, tout reste à faire ! Pour la CFE-CGC, la priorité est de stabiliser les rendements AGIRC/ARRCO voire de les augmenter. Cela nécessiterait pour le moins une hausse des taux de cotisations entreprises et salariés dès 2010.

// HANDICAP

Jean-Christophe Chartier : "Pas de discrimination mais une victoire morale"

Cadre handicapé, Jean-Christophe Chartier avait saisi le conseil des prud'hommes à la suite de son licenciement. Plaidé à Castres, le dossier de père de famille de 42 ans, originaire de Nantes, était soutenu par la CFE-CGC et l'APF (association des paralysés de France). Il a trouvé son terme en février 2009.

Consultant-formateur au sein de la société soualaise CFV (cabinet Forgeron et Veith) depuis 2001, Jean-Christophe Chartier découvre en 2003 qu'il souffre malheureusement d'une sclérose en plaques. Cette maladie évolutive est différemment invalidante, mais elle implique inévitablement des modifications ou adaptations professionnelles. Les accrochages et problèmes avec son employeur vont commencer en 2005. Une société nantaise où Jean-Christophe Chartier intervient en tant que formateur dans le domaine du management, exprime des difficultés pour l'aider à monter jusqu'au 1^{er} étage où se trouve la salle de conférence...

Un engrenage d'exclusion...

Ces cycles de formation lui sont alors retirés. Cette mise à l'écart est



évidemment très mal vécue par le consultant. Début 2006, il accepte tout de même de réduire son emploi à un mi-temps. Mais les ennuis, eux, ne diminuent pas. Écoutons son avocate : "Pour ses déplacements,

on lui reproche alors de trop utiliser l'avion et le taxi plutôt que sa voiture de fonction ou le train". L'employeur avait pour obligation de maintenir l'employabilité de son salarié handicapé. Ce qu'il ne fera

pas, à telle enseigne qu'en 2008, le salarié saisit les prud'hommes aux fins de résiliation judiciaire de son contrat de travail, s'estimant victime de "discrimination vis-à-vis de mon statut de salarié handicapé".

Entre-temps, l'employeur a de son côté procédé au licenciement de Jean-Christophe Chartier, licenciement "reposant sur des causes irréelles et fallacieuses" selon le salarié...

Finalement, les conseillers prud'hommes ont tranché s'accordant à préciser que "le licenciement de Jean-Christophe Chartier ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse". //

// RUPTURE DE CONTRAT

Envolée des ruptures à l'amiable

Le filtrage des dossiers par les Directions départementales du travail (DDTEFP) est important : le taux de rejet a représenté 15 % des demandes reçues en février et mars.

Il est cependant trop tôt pour en tirer des conclusions quant au rôle de protecteur du salarié que les syndicats, signataires de l'accord de "modernisation du marché du travail" ayant créé la rupture conventionnelle, ont cherché à donner à l'administration. Il faudra pour cela attendre, cet été, la publication d'une étude détaillée de la Dares qui devrait permettre

notamment de savoir si le contrôle va au-delà du seul respect des règles de procédure. En ces temps de crise, l'une des questions majeures concerne le risque de multiplication des ruptures conventionnelles pour éviter un plan social malgré le fait que la loi prévoit que ces dernières ne peuvent être intégrées dans un dispositif de gestion prévisionnelle



des emplois et des compétences (GPEC) ni dans un plan social. //

En bref...

Lu dans "Les Echos"

"La croissance mondiale des technologies de l'information et de la communication est passée pour la première fois en dessous des 5 %, à 2.739 milliards d'euros". Le secteur n'est certes pas en récession, mais avec une croissance mondiale de 4,8 % en 2008, le marché global du numérique - télécoms, logiciels, services informatiques, ordinateurs, services de télévision et électronique grand public - est marqué par un "certain tassement de la croissance". La progression du monde numérique n'est plus ce qu'elle était. On est loin des 10 à 15 % par an des années 1990 ! constate le quotidien économique.

// DÉVELOPPEMENT DURABLE

Questions à Idriss Kathrada

Le développement durable concerne-t-il nos métiers de l'ingénierie et de l'informatique ? Nous avons demandé son avis à Idriss Kathrada, consultant en "RSE" responsabilité sociale des entreprises...

Idriss, pouvez-vous nous rappeler ce qu'il convient d'entendre par "développement durable", mot que l'on entend partout ?

Le développement durable a été défini en 1987 comme la nécessité de "Répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à satisfaire leurs propres besoins". On le comprend généralement comme la recherche d'un équilibre conciliant les sphères économique, sociale et environnementale. La prise de conscience aigüe de l'impact de l'activité humaine sur l'environnement, en particulier sur le réchauffement climatique, la pollution, l'épuisement des ressources et la biodiversité conduit progressivement à infléchir les comportements. De plus en plus de personnes estiment nécessaire de réviser et de réinventer nos manières de vivre, de consommer, de produire...

Dans nos métiers, ceux de l'ingénierie, de l'informatique, des études, du conseil, des foires et salons, sommes-nous concernés ?

Ce défi s'impose à tous : citoyens, salariés, entreprises, partenaires sociaux... À chaque niveau il faut trouver de nouvelles réponses pour mieux articuler les préoccupations sociale, économique et environnementale. Au-delà d'une prise de conscience, il faut imaginer de nouvelles pratiques, intégrant ces préoccupations, permettant de développer l'emploi, d'améliorer la

qualité de vie... Il s'agit d'inventer le monde de demain !

Les initiatives se multiplient. Beaucoup d'entreprises s'engagent dans des démarches de réduction d'émission de gaz à effet de serre, optimisation de la consommation de ressources, achats responsables... Il s'agit de trouver

des solutions concrètes pour de meilleures utilisations des équipements, bâtiments, matériels informatiques... Ré-interroger les implantations territoriales, les dimensionnements mono-site ou multi-site... Soutenir des modes de transports collectifs préférables... Les pistes ne manquent pas !

L'exemple de Cap Gemini Les Fontaines est intéressant : elle offre une infrastructure d'accueil de qualité, dotée d'un accès aux meilleures technologies de l'information, tout en réduisant son impact environnemental : eau, consommables, énergie, déchets...

Comment réduire l'impact de notre activité sur l'environnement ? Devons-nous faire évoluer nos pratiques professionnelles ?

Notre manière de vivre met en péril les éco-systèmes et épuise ra-



pidement les ressources. Qu'elles découlent d'obligations réglementaires ou d'initiatives volontaires, de nombreuses entreprises se sont engagées dans des démarches de restauration : la compensation carbone pour contrebalancer leurs émissions actuellement incompressibles de gaz à effet de serre, la reforestation pour l'industrie du papier... Dans tous les cas, la créativité et la rigueur dans ces domaines sont les bienvenues. De plus, les métiers de l'ingénierie et du conseil peuvent jouer un rôle déterminant en améliorant la mesure de l'impact environnemental de l'activité des clients et en les accompagnant dans leurs démarches de progrès.

Ces sujets doivent-ils être abordés dans le cadre du dialogue social ?

L'information sur la conséquence des décisions des partenaires sociaux pourrait apporter un nouvel

éclairage sur l'articulation des intérêts économiques, sociaux et environnementaux. Par exemple, la branche doit-elle promouvoir l'acquisition de compétences liées à des pratiques intégrant la préoccupation environnementale ? Ou encore, est-il possible d'encourager les modes de déplacements moins consommateurs de ressources non renouvelables ou à plus faible émission de gaz à effet de serre ?

D'autres sujets présentent des dilemmes. Par exemple, dans un secteur comme l'automobile, faut-il continuer d'investir dans la production de véhicules puissants avec des moteurs traditionnels, a priori plus consommateur de ressources ? Une réponse négative peut remettre en cause une branche d'activité et donc l'emploi, sachant que la reconversion peut prendre du temps. Ce type de question peut aussi bien se poser pour la conception de systèmes d'information qui mobiliseraient plus de capacité de stockage, d'énergie et de ressources pour leur fonctionnement. Par exemple, certains logiciels pour les imprimantes sont conçus pour réduire la consommation d'encre au moment de l'impression.

La période actuelle se caractérise par d'importants apprentissages. Ceux qui construiront les meilleures combinaisons économiques, sociales et environnementales disposeront à coup sûr d'un atout par rapport à ceux qui limitent leur recherche de solution au seul couple économique-social, pour la transition vers la société durable.

Idriss Kathrada est consultant RSE au sein du Cabinet NovaSIRHE.

// POLLUTION ÉLECTROMAGNÉTIQUE

Bain d'ondes au bureau : quelle est la vérité ?

Selon une étude de Jean-François Viel professeur de santé publique à l'université de Besançon (CNRS), on ne hiérarchiserait pas bien les expositions dues aux différents types de radiofréquences. Les émetteurs FM constitueraient la source la plus importante d'exposition aux ondes.

Nous aimons écouter des radios musicales ou culturelles de bonne qualité acoustique, en voiture ou à la maison... Et ce serait notre faiblesse. Pour leur part, les antennes relais de téléphonie mobile n'émettraient pas, et donc n'exposeraient pas de façon régulière. Elles seraient l'objet de pics de trafic. À la maison ou au bureau, on constaterait trois grandes sources d'exposition : les téléphones portables, les téléphones sans fil Dect (Digital Enhanced Cordless Telephone) et leur base, ainsi que les fours à micro-ondes. Certains estiment qu'il ne s'agirait que de faibles expositions. Mais les niveaux d'exposition varieraient de 1 à 100, selon que l'on reçoive ou qu'on émette l'appel téléphonique. Car l'exposition aux radiofréquences de téléphonie mobile augmenterait avec la distance par rapport à l'antenne.

Ces affirmations sont contestées par les associations Agir pour l'environnement et Priartem. Selon elles, les 250 relevés de mesures de l'Agence Nationale des Fréquences (AN fr), effectuées sur tout le territoire national de décembre 2008 à mars 2009, ne confirment pas de liens "statisti-



quement significatifs" entre l'éloignement et l'exposition ; la distance n'étant en effet qu'un des éléments parmi tant d'autres (densité du réseau, antennes bi ou tri-bandes, hauteur de l'habitation, nature des matériaux composant les habitations) permettant d'expliquer le niveau du champ. Les conclusions du Pr Viel seraient manifestement contraires aux lois de la physique qui énoncent que la valeur du champ rayonné décroît avec le carré de la distance. Les associations relèvent également que

sur les 250 mesures de Jean-François Viel, la téléphonie mobile serait de très loin la contribution majoritaire. Pour Stéphane Kerckhove, délégué général d'Agir pour l'Environnement, "les éléments objectifs issus de me-

sures effectuées par l'agence d'État AN fr devraient une fois pour toutes mettre un terme aux assertions erronées selon lesquelles la radio et la télé exposeraient plus fortement les riverains que les antennes relais. Même si cela paraît une évidence, il est bon de rappeler, preuve à l'appui, que les antennes relais sont la source principale d'exposition... des riverains d'antennes relais. Cette évidence ne semble pas partagée par tout le monde, au grand étonnement des associations." //

Ces ondes aux effets mal connus...

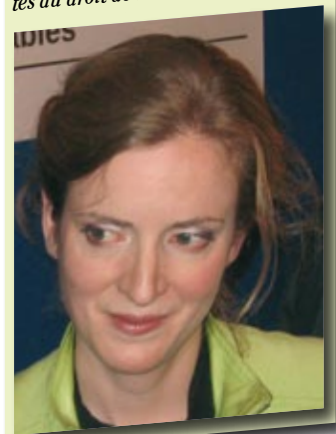
"Grenelle des antennes" sur le danger des ondes des émetteurs de téléphonie mobile... Colloque au Sénat... Audition publique organisée à l'Assemblée Nationale... Les rencontres se multiplient ! Aux côtés des opérateurs de téléphonie, radiodiffuseurs, associations d'élus, consommateurs, et scientifiques, Nathalie Kosciusko-Morizet, secrétaire d'État au développement de l'économie numérique, et Roselyne Bachelot, ministre de la Santé...

Lors du débat au Sénat, une partie des échanges a porté sur la question sanitaire. Le sénateur Jean Desessard (Verts) a cité le rapport Bio Initiative d'août 2007 : "les normes actuelles ne prennent en compte que les effets thermiques des ondes, et laissent de côté les effets non thermiques encore mal connus".

Depuis l'émergence des nouvelles technologies de communication, téléphonie mobile et Internet sans fil (wi-fi), le débat public s'impose enfin en France. Longtemps cantonnée au monde scientifique et médical, qui peine à trouver une position commune, la question prend des dimensions sociales et économiques, sous la pression de l'opinion publique, d'élus locaux ou magistrats.

En condamnant Bouygues Télécom à démonter une antenne relais dans le Rhône, la cour d'appel de Versailles a ouvert la voie à une multiplication de procès contre les trois opérateurs français de téléphonie mobile.

Pour Lorenzo Balzano et Domitille Brevot, avocats du cabinet Kalliopé, "le risque juridique est tel qu'on ne saurait se contenter d'une table ronde. l'intervention législative devient impérieuse", estiment ces spécialistes du droit de l'environnement.



En bref...

Schizophrénie

Selon l'institut Harris Interactive, 81 % des internautes ne font pas confiance aux sites de réseaux sociaux comme Viadeo ou Facebook. Une très large majorité qui devrait donc, en toute logique, ne jamais ouvrir de profil sur ce genre de sites, et s'en détourner. Sauf que, selon la même enquête, 60 % des internautes jugent qu'il est "impossible de ne pas partager d'informations personnelles sur Internet".

TF1 sur le web

TF1 a ouvert sur le web un espace de dialogue destiné à recueillir les remarques, questions et critiques concernant l'information sur TF1 et la chaîne d'information LCI, qui souhaite "s'ouvrir" à ses téléspectateurs. Ce site, baptisé "La rédaction vous répond" et tenu depuis début mars par Jean-Marc Pillas, grand reporter à TF1, est accessible via le site internet de La Une.

Bebo en France

Le réseau social américain Bebo, concurrent de Facebook et détenu par AOL, a annoncé le lancement de son site dans cinq nouveaux pays européens, la France, l'Allemagne, l'Italie, l'Espagne et les Pays-Bas.

// WEB

Faites attention aux traces que vous laissez sur internet

Pour le président de la CNIL, Alex Türk, un vrai problème de profilage des personnes se pose sur internet, qui nous concernera tous. Les traces que nous laissons sur internet sont et seront facilement exploitées.

Certains internautes se mettent volontiers en scène. Mais il y a aussi tous ceux qui sont involontairement pistés par les systèmes tels que moteurs de recherche. La CNIL a tenté, il y a un an, d'imposer à Google, Yahoo! et Live Search (Microsoft) de conserver les données personnelles des internautes six mois au maximum. Pour autant rien n'a changé...

Microsoft a annoncé qu'il était prêt à descendre à six mois si les autres le faisaient aussi. Yahoo! est descendu à trois mois. Du coup, Google se retrouve esseulé. La CNIL européenne les a tous auditionnés en février dernier. La réponse de Google a été : "Nos concurrents feraient mieux de conserver les données neuf mois". Mais Google ne veut pas expliquer concrètement les raisons pour lesquelles il a besoin de ce délai. La CNIL se demande ce qui se cache derrière cette position. On se trouve donc dans une situation de blocage, mais au moins on sait qui veut faire quoi. On maintient la pression.

À côté du problème des données détenues par les moteurs de recherche, il y a celui des réseaux sociaux. Pour le président de la CNIL, soit on paie le service qui permet de profiler quelqu'un, soit on ne profile pas. Il faut poser ce problème-là clairement. Certes, avec cette règle, l'image libertaire d'Internet serait altérée. Mais, pour la CNIL, il faut réussir à convaincre les gens de sortir de cette logique dans le monde entier. Il faudrait que tous les pays du monde se tiennent la main sous l'égide d'une convention internationale à l'ONU. La CNIL y travaille. Mais Google veut une convention sous égide internationale via la Coopération économique pour l'Asie-Pacifique (Apec). Or cet



Alex Türk

organisme est sous influence américaine avec un niveau de protection nettement en dessous de celui de la directive européenne. Pour régler le problème, il faut que les pays se mettent d'accord sur le contenu de principes. et qu'ils trouvent une valeur juridique contraignante. Cela va prendre du temps. En attendant, les gens doivent faire attention aux traces qu'ils laissent sur internet. Beaucoup d'entre eux se disent qu'ils n'ont rien à cacher. Mais ils confondent innocence et intimité.

// SURVEILLANCE

4 enjeux technologiques à surveiller

La cryptologie

La sécurisation des données par cryptage n'est pas complètement banalisée même si des propositions techniques existent pour le contrôle des droits de propriété intellectuelle ou la protection de la plate-forme PC.

L'anonymisation et la personnalisation

Comment se masquer pour naviguer sur les réseaux et faire des paiements sans faire circuler des données personnelles ? C'est la question de l'anonymisation. Comment accéder à des services personnalisés avec une identité authentifiée en une seule opération ? C'est la question de la personnalisation.

La biométrie

Le développement de la biométrie et particulièrement son utilisation pour les titres d'identité pose le problème de la sécurisation du titre par signature électronique et de l'interconnexion entre le titre et une base de données.

Le sans contact et la géolocalisation

La téléphonie cellulaire, le Wi-Fi et la radio-identification d'objets sont des technologies à surveiller de très près. En effet, le téléphone cellulaire permet la localisation des personnes même quand le téléphone est en veille. Avec le Wi-Fi chacun peut devenir à son insu un fournisseur d'accès. La RFid permet de repérer très précisément un objet qui devient, de ce fait, un identifiant personnel. //

On parle ici de protéger son intimité. L'intimité ne se cloisonne pas. À part cela, il y a aussi le problème des fichiers, de la biométrie, du pass Navigo, du télépéage, de la carte bancaire... //

// FORMATION

Le Fafiec facilite vos démarches de formation sur le Web

L'organisme collecteur vient de lancer un espace de services en ligne sur la formation professionnelle. Destiné aux particuliers comme aux entreprises...

Par ailleurs, le site propose des outils pratiques pour s'informer sur les différents dispositifs de formation tels que le DIF, la VAE (validation des acquis de l'expérience), la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et la

professionnalisation. Sur chacun de ces sujets, vous avez la possibilité, notamment, de télécharger une fiche pratique. Un guide d'utilisation de ces services en ligne est accessible gratuitement en document PDF sur le site.

Enfin, rappelons que le Fafiec a créé son "web-zine" pour présenter l'actualité de la formation continue (agenda, réforme de la formation, chiffres clés, paroles d'experts, partage d'expérience, etc.). Autant d'outils qui ont le mérite de rendre plus accessible le domaine de la formation, trop souvent obscur. //

Adhérer à la FIECI,

les réponses à 2 questions clés...



> Pourquoi adhérer à la FIECI-CGC ?

Nous mettons en réseau nos compétences et notre intelligence, pour inventer un syndicalisme de réflexion et de propositions, guidé par le pragmatisme. En cette période de crise, nous ne rejetons pas toutes les actions de masse (grèves, manifestations). Mais nous demeurons convaincus que notre efficacité réside d'abord dans notre capacité de conviction, jour après jour, à tous les niveaux où s'opèrent des négociations.

> Les cotisations syndicales sont-elles déductibles de l'impôt sur le revenu ?

Oui, et à hauteur de 66 %, dans la limite de 1% du revenu net déclaré. Pour en bénéficier, vous recevez en février le reçu fiscal à joindre à votre déclaration de revenus.

Bulletin d'adhésion

Année | _ | _ | _ | _ |

A retourner à : FIECI-CGC - Service Adhérents - 35, rue du Faubourg Poissonnière - 75009 PARIS

VOUS

(Ecrire en capitales)

NOM _____

Prénom _____

Adresse _____

Code postal | _ | _ | _ | _ | Commune _____

Date de naissance ____/____/____

Lieu de naissance _____

Tél. personnel | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ |

Portable | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ |

Tél. prof. | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ |

Fax | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ |

☐ J'autorise la FIECI-CGC à utiliser l'adresse courriel ci-dessus pour l'envoi d'informations et de publications.

VOTRE ENTREPRISE

DATE ET SIGNATURE

☐ Oui, je souhaite devenir membre de la FIECI - CGC et du syndicat professionnel correspondant à l'activité de mon entreprise.

Fait le ____/____/____

Signature :

COTISATION MENSUELLE 2009

☐ **Cadre** : 18,5 € (soit 6,29€/mois après déduction fiscale)

☐ **Agent Maîtrise** : 15,5 € (soit 5,27€/mois après déduction fiscale)

☐ **Technicien** : 9,5€ (soit 3,23€/mois après déduction fiscale)

Conformément à l'article 34 de la loi "Informatique et libertés" pour exercer votre droit d'accès, de rectification ou de suppression des informations vous concernant adressez vous à : la FIECI-CGC - Service Adhérents 35, rue du Faubourg Poissonnière 75009 PARIS.

Autorisation de Prélèvement : J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier désigné ci-dessous. En cas de litige sur ce prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur de mon compte. Je réglerai le différent directement avec le créancier.

N° National d'émetteur
003421

Nom, prénom et adresse du débiteur (titulaire du compte à débiter) _____

Nom et adresse du créancier

FIECI CFE-CGC

35, rue du Faubourg Poissonnière
75009 PARIS

Banque	Guichet	N° de compte	Clé R.I.B
_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _	_ _

Date ____/____/____

Signature du titulaire du compte à débiter

Nom et adresse postale de l'établissement teneur du compte à débiter

Les conditions sont valables pour l'année civile, c'est-à-dire du 1^{er} janvier au 31 décembre. Elles sont tacitement reconductibles, sauf avis contraire de l'adhérent.

Vous pouvez aussi payer votre cotisation par une chèque du montant de la cotisation annuelle :

☐ Ci-joint 1 chèque d'un montant de | _ | _ | _ | € libellé à l'ordre de la FIECI CFE-CGC.

Vos valeurs sont nos engagements

Premier groupe paritaire de protection sociale

Notre mode de gouvernance préserve notre indépendance, garante d'un dialogue social objectif et efficace avec vous.

Premier budget d'action sociale du monde paritaire

Il permet d'assurer un soutien aux familles, au-delà des garanties contractuelles, en cas de difficultés particulières.

Une vocation non lucrative

Couplée à notre solidité financière, elle nous permet d'affecter la majeure partie de nos ressources à la création de valeurs sociales.

Une solide expérience de la négociation collective

Une équipe dédiée pour vous accompagner en santé, prévoyance, épargne et retraite

Un service de proximité

6 500 collaborateurs se mobilisent au service des entreprises de votre branche professionnelle et de ses salariés.

Jean-Pierre Calvet

Tél. 01 30 44 45 01

jpcalvet@malakoffmederic.com

www.malakoffmederic.com



malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR