

cadres & avenir



Une rentrée pleine d'incertitudes...

Entre méfiance et défiance



Danièle Karnieuits

RETRAITES

**Les avantages
retraite des
femmes en ligne
de mire (p.19)**



Patricia Charles

LICENCIEMENTS

**Altran :
fortes menaces
sur l'emploi (p.5)**

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.

Rentrée : soyons gonflés à bloc !



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 la FIECI
Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 66 33 22
Notre site : www.fieci-cgc.org



La rentrée s'annonce plus que jamais incertaine, et nous avons tous l'impression de danser - plus que jamais - tout près d'un volcan. Aux incertitudes générées par la crise économique s'ajoutent les dures réalités de la crise sociale. Le tsunami financier a déjà produit ses dégâts, arrivent à présent les conséquences en termes de licenciements, restructurations, précarité. La courbe du chômage repartant à la hausse n'est pas le seul indicateur. Nos exportations restent

à un niveau inférieur à ce qu'elles étaient il y a un an, et les investissements des ménages comme des entreprises tardent à repartir. L'inquiétude génère la stagnation, qui à son tour nourrit l'inquiétude. Pour que la fête soit complète, il y a cette grippe H1N1 qui menace. Comment se faire sa propre opinion, entre les discours alarmistes et ceux dénonçant l'exagération du principe de précaution ? Nul n'ayant de boule de cristal, et les experts ayant le talent de se tromper à peu près une fois sur deux, cet automne décidément riche en énigmes, s'annonce bien plus incertain que les précédents.

Sans nier la réalité des dangers qui menacent, je veux vous faire part d'un sentiment et d'une conviction. Mon sentiment ? Les nouvelles alarmistes m'évoquent un peu ce "doigt qui montre la lune", dans le proverbe bien connu. Pendant que nous sont annoncées les catastrophes, pandémies, rechutes, nous ne regardons pas la remise en cause des retraites des femmes, le travail dominical imposé, les plans sociaux, la précarité menaçant derrière le développement du télétravail... Prenons garde de ne pas faire entrer dans nos têtes ce "Cheval de Troie" au service d'un ultra-libéralisme que légitimerait la "dure réalité de la crise".

Ma conviction ? Le syndicalisme donne parfois dans notre pays l'image d'une force de refus systématique. Ce n'est pas notre vision. Ce qui ne signifie pas qu'à l'inverse, on doit pour être moderne, tout accepter. Nous, syndicalistes cadres, devons trouver dans cette période d'incertitude un surcroît de motivation. Sur le terrain, les négociations deviennent toujours plus complexes, et dans nos Branches, elles intègrent souvent des données difficiles à gérer (télétravail, chômage partiel, périodes d'inter-contrats, mobilités géographique et fonctionnelles).

Raisons de plus pour être pointus au plan des connaissances, rigoureux dans nos approches des problèmes, et pragmatiques dans la recherche de solutions. Car nous savons que les plans de relance seront bientôt sans effets. Les solutions ne tomberont pas du ciel. L'heure n'est donc pas à la démobilisation. Face à "la crise", et à toutes les régressions qu'elle pourrait en réalité nous imposer, notre énergie et notre rigueur dans l'approche des problèmes sont des atouts majeurs. Soyons donc confiants en nous-mêmes... et gonflés à bloc.

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 service. N'hésitez pas à nous envoyer vos infos, vos contributions, vos réflexions à l'adresse suivante : contact@fieci-cgc.com

// PLAN SOCIAL

Oracle France enclenche un plan de suppression de postes

250 postes sur 1.600 seraient affectés au niveau de la branche française d'Oracle. Ce plan viserait un millier de collaborateurs à l'échelle européenne. Sur le terrain, l'incertitude est totale.

"Nous ne pouvons pas accepter que les salariés soient considérés comme une simple variable d'ajustement au profit d'une politique purement financière". Tels étaient les mots de colère du CE et des syndicats d'Oracle au milieu de l'été. Dans un communiqué de presse commun signé par CFE-CGC, CFDT Cadres, CFTC, CGT et FO, les syndicats révèlent alors qu'un plan de suppressions de postes touchant 5,9 % des effectifs en Europe et 15,6 % des effectifs français a été initié. Deux motifs ont été avancés par la direction d'Oracle en présentant ce plan devant le comité d'entreprise européen et le comité d'entreprise France : une "croissance significative inférieure à ce qui était attendu" et la volonté de "préserver la marge opérationnelle pour maintenir la stratégie à long terme".

"Nous pensons que rien ne justifie ces réductions d'effectifs" confirme un salarié d'Oracle responsable syndical de la Fieci. "De fait, l'entreprise demeure extrêmement rentable. Si certaines lignes de business ont subi le contrecoup de la crise, nous



considérons que ce plan social ne vise qu'un objectif réel, le maintien des marges".

Notons par ailleurs que la Direction d'Oracle tente depuis juillet de négocier un accord de méthode pour organiser la mise en œuvre du Plan Social.

La fourchette de postes affectés se situerait entre 850 et 1.000 au niveau européen (sur 17.000 salariés) et 250 en France (sur 1.600). Déjà, en début d'année, des employés d'Oracle aux

États-Unis avaient lancé des premiers signaux d'alerte.

Ce plan de réduction des effectifs ne concerne que "l'entité" Oracle. Il règne un flou total quant aux conditions de l'acquisition de Sun Microsystems en France, tant sur les modalités d'intégration que sur les conséquences au plan social, les deux entreprises ne dépendant pas des mêmes conventions collectives... Il faudra attendre la fin de l'année pour en savoir plus. //

Que penser de l'appel au volontariat ?

L'appel au volontariat est de plus en plus mis en œuvre par les entreprises, dans le cadre du PSE ou avant celui-ci. Partant d'une bonne idée, il peut s'avérer très dangereux pour les salariés. Les organisations syndicales exigent de plus en plus qu'il soit strictement encadré sous peine de contestations juridiques. Les points majeurs de vigilance portent sur la réalité, la viabilité du projet professionnel et le libre choix d'exercer.

En bref...

Helice recrute

Afin de soutenir la croissance de ses différentes activités, le Groupe HELICE, services et ingénierie informatiques, poursuit sa politique volontariste des 150 recrutements envisagés depuis le début de l'année.

Aegis termine en perte son premier semestre

Le groupe de publicité et d'étude de marchés britannique Aegis, dont le groupe Bolloré est le principal actionnaire avec 29,9 %, a annoncé une perte nette au premier semestre, dans des conditions de marché "difficiles".

Formation et SSII

L'entité formation de la SSII Micropole-Univers compte deux nouveaux centres basés à Bordeaux et à Toulouse. M-U Institut table sur une croissance de 20 % de son chiffre d'affaires en 2009. Bien que son activité de formation en salle soit impactée par la crise, l'organisme parvient à contrebalancer quelque peu cette difficulté par son activité dans l'e-learning.

// RÉMUNÉRATIONS

Un dollar de salaire pour le directeur général d'Oracle ?

Oracle réduit le salaire de Larry Ellison, son directeur général, à un dollar sur l'exercice fiscal 2010 contre un million de dollars en 2009.

Selon un document interne de la société, "le comité des rémunérations prend acte du fait que M. Ellison détient des parts importantes d'Oracle mais il estime qu'il doit toujours recevoir une rémunération annuelle car M. Ellison joue un rôle actif et primordial dans nos opérations, notre stratégie et notre croissance. Néanmoins, durant l'exercice fiscal

2010, M. Ellison a accepté de ramener son salaire annuel à un dollar". Aux États-Unis, une porte-parole d'Oracle n'a pas voulu délivrer de commentaire, sachant que la rémunération des dirigeants d'Oracle se compose d'un salaire de base, d'une prime annuelle en numéraire et de stock options. Pour l'exercice fiscal 2009, la rému-

nération d'Ellison était représentée par les deux derniers éléments à hauteur de 97 %. Le salaire de base ne représentait que 1,2 % et d'autres avantages 1,8 %, selon Oracle. Pas de quoi s'affoler donc pour ce DG ! //

// LICENCIEMENTS

Altran : 500 salariés vers la sortie

Fin juin, la direction a annoncé chez Altran un plan de départ de 500 personnes, basé sur le volontariat. Ce plan touche exclusivement la maison mère Altran Technologies, et particulièrement sa division automobiles (AIT) précise Patricia Charlec, Déléguée Syndicale Groupe CFE-CGC.

La filiale Altran CIS ne sera pas touchée. Conséquence de la crise économique qui a fortement marqué ce secteur, Altran enregistrait en 2008 un bénéfice net en recul de 47 %, à 11,4 M€. Et lors de la publication de ses résultats, le groupe indiquait qu'il "ne s'interdisait pas d'appliquer des mesures similaires à d'autres pays et d'autres secteurs, si ces derniers subissaient une forte dégradation tout au long de l'année 2009". En résumé : appel aux départs volontaires et au chômage partiel. Pour Williams Oster, autre "délégué syndical central groupe" de la CFE-CGC, cette formulation est une manière de maquiller des licenciements purs et simples. La direction culpabilise les salariés en inter-contrat, ayant quinze ou vingt ans de maison, avant de les pousser gentiment vers la sortie.

De source syndicale, on redoute clairement que ne se reproduise, à grande échelle, ce qui s'est déjà passé pour Altran CIS (Consulting and Information Services), la branche conseil de la SSII. Une trentaine de postes y ont été supprimés sous



Patricia Charlec

couvert de volontariat au cours des derniers mois, selon Williams Oster. La CFE-CGC dénonce également les orientations prises par le groupe, comme la mise en place de formation "bidons, conçues pour leur prise en charge avantageuse par les fonds mutualisés", plutôt que de recourir à des formations qualifiantes et certifiantes. Les suppressions de postes concernent essentiellement les consultants qui travaillent pour

des clients dans le secteur automobile. Et pourtant, "l'entreprise a continué par ailleurs de recruter 300 salariés", constate Patricia Charlec ! Probablement pour s'offrir des consultants plus juniors, donc meilleur marché...

À la mi-août, le comité d'établissement du site toulousain d'Altran a assigné en référé la direction du groupe pour demander la suspension du plan de départs volontaires annoncé en juin. L'avocat du comité d'établissement reproche à Altran l'absence de mesures de reclassement interne. Il a également évoqué des irrégularités dans la procédure d'information des membres des deux comités d'établissements et du comité central d'entreprise. Les mesures de reclassement externes, limitées à deux entretiens d'embauche, sont également jugées insuffisantes.

La décision du tribunal sur la suspension de ce PPDV est attendue le 17 septembre. //

Altran : les syndicats exigent l'application des décisions de la DDTE

Après avoir fusionné 26 sociétés et supprimé de très nombreux emplois... Après avoir nivelé vers le bas les accords collectifs des sociétés fusionnées... le groupe Altran tente de fusionner tous les Comités d'Entreprises dans le cadre d'une Unité Économique et Sociale (UES), officiellement pour rationaliser les coûts... La manœuvre aboutirait à l'existence de deux CE seulement : l'un dénommé France Régions, l'autre regroupant les activités de Paris.

En octobre 2007, la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Nanterre avait donné raison aux syndicats, pour que la direction du Groupe prenne acte de la situation engendrée par la fusion des 26 sociétés qui constituaient auparavant Altran Technologies. Cette décision devait entraîner l'existence de 6 comités d'établissements au sein de la société Altran Technologies (Ile-de-France, Est, Ouest, Rhône-Alpes, Méditerranée, Sud-Ouest) et d'un comité d'entreprise au sein de la filiale Altran CIS - Paris. Voyant que cette mesure n'est toujours pas appliquée, CGT, FO, CFDT et CFE-CGC se sont regroupés en intersyndicale pour revenir vers la DDTE et faire valoir leurs exigences. La situation tourne au marasme, déplore Patricia Charlec, Déléguée Syndicale CFE-CGC : le paysage syndical n'est plus en phase avec la réalité créée par les fusions. Il faudrait de nouvelles élections pour repartir sur des bases saines...



Contrat

Un gros client pour Capgemini

EDF a fait appel à la SSII Capgemini pour assurer la rénovation de son système d'information dédié à la maintenance de son parc nucléaire. La modernisation des applications de maintenance des 58 réacteurs nucléaires d'EDF contribuera à améliorer la sûreté et disponibilité du parc français pour étendre leur fonctionnement au-delà d'une durée de vie initiale de 40 ans. Capgemini prendra en charge les étapes de conception, développement et mise en œuvre de ce projet et mettra en place pour l'occasion une architecture orientée services (SOA). Parmi les progiciels de maintenance qui seront implémentés pour le compte d'EDF, on trouve notamment Asset Suite de l'éditeur Ventyx.

// NÉGOCIATIONS

ABB : échec des négociations... place au référé !

Après l'échec des négociations entre direction et élus du comité d'entreprise du groupe d'ingénierie ABB sur un plan social, les deux parties se sont retrouvées devant un juge des référés dont la décision a été mise en délibéré au 14 septembre.

Depuis le 19 mai, le groupe d'ingénierie Helvético-Suédois ABB, spécialisé dans les technologies de l'énergie et de l'automatisation, tente de faire passer un plan de restructuration, prévoyant la suppression de 540 emplois, soit 20% de ses effectifs français. Le groupe argue notamment d'une situation très dégradée dans le secteur de la robotique. La fermeture des sites de Mâcon (27 salariés) et d'Aunay-sur-Odon dans le Calvados (53 salariés) est notamment programmée. Plus grave encore, le site de Saint-Ouen-l'Aumône perdrait plus de la moitié de ses effectifs. L'intersyndicale CGT, CFDT, CFE-CGC, FO avait assigné ABB en référé après la dernière réunion du CCE, le 16 juillet, pour demander des documents supplémentaires sur le volet



économique de ce plan social. Une rencontre ayant été arrangée entre direction et salariés le 26 août, en vain, l'échec des négociations est

désormais patent. Les deux parties se sont donc retrouvées face au juge, lequel a mis sa décision en délibéré jusqu'au 14 septembre. //

// AVANTAGES

Les SSII ne déguiseront pas leurs intercontrats en chômage partiel

La négociation sur la mise en œuvre du chômage partiel pour les métiers des bureaux d'étude (Syntec) a échoué.

L'intercontrat constitue une spécificité des métiers de notre Branche, pouvant toucher cadres et consultants, mais aussi tous types de salariés intervenant en prestation. Ce principe désigne la période succédant à la fin d'une mission, avant que le salarié soit affecté à une mission nouvelle. Il demeure alors à son domicile, payé par l'entreprise. La CFE-CGC a constaté que dans le premier projet du Syntec, certaines SSII voyaient dans le chômage partiel le moyen de mettre sur la tou-

che des ingénieurs en intercontrat, et d'améliorer de manière purement technique leurs résultats. Sur le second projet, concernant toutes les filières, destiné à articuler chômage partiel et formation, elle a constaté qu'il restait des ombres sur la notion d'unité de travail. Le projet prévoyait, par exemple, un cas de chômage partiel lorsqu'on entendait "par fermeture d'établissement l'arrêt total d'activité d'un établissement ou partie d'établissement, d'une unité de travail, qui

peut être une unité de production, un service, un atelier, d'une équipe projet, l'équipe projet étant définie comme une équipe de salariés en mission pour un client avec un périmètre d'intervention contractuellement fixé et dont la mission prend fin avant l'échéance normale du contrat pour des raisons économiques inhérentes aux activités du client". Bref, tout projet qui s'arrêterait brutalement, quel que soit le nombre de consultants impliqués, pouvait entrer dans l'accord !

La CFE-CGC comme toutes les autres organisations syndicales y a vu pour les SSII la possibilité de contourner la loi afin de maquiller l'intercontrat en chômage partiel. //

En bref...

CISCO : jusqu'à 2.000 suppressions d'emplois ?

Cisco Systems pourrait supprimer entre 1.500 et 2.000 emplois selon un analyste de Thomas Weisel cité par l'agence Reuters. Selon les mêmes sources, l'équipementier de réseaux pourrait dépasser son plan de réductions de coûts annuels d'un milliard de dollars en procédant à des suppressions d'emplois. Cisco procéderait par ailleurs à d'autres réductions de coûts, en réduisant notamment les budgets de voyage et en intervenant sur la part variable des rémunérations.

Chômage partiel : du nouveau en septembre

Un décret à paraître en septembre va relever le contingent annuel autorisé de chômage partiel à 1.000 heures "pour toutes les entreprises", soit plus de six mois si nécessaire.

Sur la base d'un temps de travail annuel de quelque 1.680 heures, constaté en moyenne par l'Insee dans les entreprises en 2007 pour les salariés à temps complet, ce relèvement conduit à accorder la possibilité de faire plus de la moitié de l'année en chômage partiel à tous les secteurs d'activité. Jusqu'à présent, seuls deux secteurs, l'automobile et le textile, bénéficiaient de contingents de chômage partiel autorisé pouvant aller jusqu'à 1.000 heures par an.

Dares

Dans le cadre du programme de travail 2009, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) a lancé en septembre un appel à projets de recherche sur l'impact des nouvelles règles de la représentativité syndicale.

// LETTRE OUVERTE...

...aux cadres en charge des négociations de contrats et à leurs employeurs, sur l'exercice du droit à titre accessoire...

La judiciarisation de la société n'épargne pas - c'est le moins que l'on puisse dire -, le monde du travail et des affaires. Les relations contractuelles entre les donneurs d'ordre, qu'ils soient publics ou privés, et leurs prestataires, les sociétés d'ingénierie dont nous sommes les salariés, atteignent désormais des niveaux de complexité qu'on ne soupçonnait pas. Dans l'exercice de son travail, le cadre négociateur est souvent conduit à inclure dans sa prestation des actes ou conseils juridiques "accessoires" à ses prestations techniques ou opérationnelles. Cet exercice est reconnu par les arrêtés du 19 décembre 2000 et 1er décembre 2003, qui répondaient aux nombreuses contestations émises par l'ordre des avocats.

Reste que cet "exercice du droit à titre accessoire" est réglementé, et mérite un rappel. Car tout salarié pourrait en cas de conflit se retrouver personnellement mis en cause.

Premier cas de figure : que le cadre en charge du dossier soit titulaire d'une maîtrise en droit, ou que le contrat ait été validé par un juriste de ce niveau. La majorité des grandes

entreprises de la branche disposant d'un service juridique intégré, ou à tout le moins d'un spécialiste apte à relire les contrats ou d'une organisation apte à l'accompagner, ce point-là ne devrait pas poser de problème.

Second cas de figure, et c'est souvent le cas dans les petites structures : dans les TPE ou PME, les petits cabinets de conseil, la fonction de juriste est souvent assumée par le manager ou son bras droit. Dans pareil cas, deux conditions doivent impérativement être remplies. Le signataire du contrat doit d'une part avoir suivi une formation de 250 heures financées par le FAFIEC⁽¹⁾, formation agréée par les deux organisations professionnelles représentatives de la branche, Syntec et CICF. Et l'entreprise doit d'autre part être qualifiée par l'un des deux organismes de qualification professionnelle, l'OPQIBI⁽²⁾ ou l'ISQ⁽³⁾.

Ce dernier point signifie clairement que c'est la personne morale, l'entreprise, et non la personne physique, le cadre, qui devrait être éventuellement tenue pour responsable vis-à-vis des tiers des éléments juridiques contenus dans le contrat.

Conscients que la meilleure défense de nos collègues consiste à encourager toujours l'accès aux meilleurs niveaux en matière de formation continue, nous ne pouvons que les appeler, ainsi que leurs employeurs, à la plus grande vigilance. De nombreux marchés sont actuellement contestés, lorsque le prestataire ne répond pas aux exigences de l'arrêté. Et les entreprises qui ne les respectent pas fragilisent à très court terme la qualité et la légitimité de leurs prestations.

Michel de La Force



(1) Le FAFIEC est l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé, par l'Etat) des entreprises de la Branche de l'informatique, de l'ingénierie, du conseil et des foires et salons.

(2) OPQIBI : Organisme de Qualification de l'Ingénierie (www.opqibi.com)

(3) L'ISQ, organisme professionnel de Qualification des entreprises de prestations de Services Intellectuels se substitue à l'OPQFC depuis juin 2008.

// PORTAGE

Portage salarial : le PRISME contraint de négocier

Dans la négociation nationale sur le portage salarial, "tout irait pour le mieux si l'intérim s'en tenait au rôle fixé par le législateur", avait déclaré le Sneps (Syndicat national des entreprises de portage salarial) le 4 mars dernier, à l'occasion d'une conférence de presse organisée avec des fédérations syndicales CFDT, CFTC et CFE-CGC.

"Or, il semblerait que derrière cette mission qui lui a été confiée et en dépit d'un front commun des principaux syndicats, [le PRISME, organisation patronale en charge de la négociation] fasse cavalier seul et dissimule un tout autre projet : la création d'un nouveau statut fourre-tout allégé en protection sociale qui mènerait vers plus de précarisation." Après 9 mois de blocage des négociations par le PRISME, l'unité syndicale a obligé ce dernier à de premiers reculs dans ce projet visant à inventer un portage salarial exonérant les employeurs de l'application du Code du travail. Mis en demeure de se prononcer sur une plateforme commune établie par les organisations syndicales, le PRISME a enfin accepté d'ouvrir les négociations dans le cadre du statut de salarié. Les différents restent néanmoins nombreux, et de taille : le PRISME prône encore un contrat de travail spécifique au portage et sortant du CDD ou CDI classique. Il refuse de surcroît de limiter le portage aux seuls cadres. À travers l'extension à des publics baptisés "techniciens experts" sans autre précision, la volonté reste manifestement d'élargir le champ d'application de façon inconsidérée. D'autres points comme le niveau de rémunération minimale, le décompte du temps de travail en heures ou en jours, constituent pour l'instant autant de pierres d'achoppement. Le PRISME



a jusqu'ici refusé d'associer les PME du Portage aux négociations. Il doit cesser de considérer ce secteur comme un simple marché d'aubaine, permettant de relever les marges en période de crise de l'intérim. //

Candidature de Bernard van Craeynest

Le 22 juillet 2009, lors d'un petit-déjeuner avec la presse, Bernard van Craeynest a annoncé sa candidature à sa succession au poste de président de la CFE-CGC. Carole Couvert sera présentée à ses côtés comme Secrétaire Générale. En ce qui concerne le poste de Trésorier, la décision sera prise ultérieurement. Bernard van Craeynest souhaite que le futur congrès de Reims soit celui de la réconciliation. Il proposera une ouverture au dialogue avec toutes les organisations syndicales afin de développer un syndicalisme d'avenir plus fort. Bernard van Craeynest a toujours l'ambition de créer la 3^e force syndicale française en proposant de possibles rapprochements aux autres organisations existantes.



Il a dit !

"On a longtemps cru que les cadres étaient à l'abri du ralentissement économique et du marasme de l'emploi. Il est évident que lorsqu'il y a des destructions massives d'emplois, ça touche aussi l'encadrement et c'est tout aussi préoccupant, alors qu'au mois de septembre, nous allons avoir toute une classe d'âge fraîchement diplômée qui est à la recherche d'un emploi et qui malheureusement va constater que les offres se font plus rares".

Bernard Van Craeynest

En bref...

Les SSII vont-elles résister à la fin 2009 ?

En France, le Syntec estime que le secteur devrait résister cette année en affichant une croissance nulle. Il considère également que les applications à la demande ("SaaS", Software as a Service) devraient enregistrer une belle progression, même si les volumes sont encore limités. En Europe la situation est plus contrastée : le secteur devrait pâtir d'un léger recul en 2009 ; néanmoins certains marchés se porteront mieux que d'autres. Si l'Allemagne résiste bien, tout comme la Grande-Bretagne qui bénéficie du poids de l'infogérance (gestion des parcs informatiques des entreprises), l'activité devrait fortement reculer en Espagne. Au plan mondial, le cabinet Gartner prévoit que la demande de services informatiques devrait se replier de 1,7 % en 2009, pour atteindre environ 800 milliards de dollars, du fait d'investissements moindres engagés par les entreprises. Ce recul reste toutefois limité grâce à l'infogérance qui procure des revenus récurrents. Néanmoins Gartner estime que certains clients devraient renégocier les contrats de façon à réduire les tarifs.

// AMBIANCES

ATOS : une rentrée sous le signe de la perplexité

Si l'arrivée, il y a moins d'un an, de l'ancien ministre Thierry Breton à la Présidence du Directoire d'Atos Origin devait "donner un coup de fouet" à la stratégie de repositionnement du groupe (in Le Monde Informatique, novembre 2008), c'est peu dire qu'un an plus tard, les motifs d'interrogation dans ce groupe qui compte près de 50.000 salariés dont 15.000 en France, se multiplient...

À commencer par le grand projet de déménagement qui des mois durant, aura mobilisé experts, direction et syndicalistes, dans d'innombrables réunions. L'enjeu, crucial, était le regroupement des différents sites d'Ile-de-France sur le seul ancien site Schlumberger de Montrouge. Au vu de son avancée, il apparaissait inéluctable ; et deux tiers au moins des salariés franciliens du groupe s'interrogeaient sur ses conséquences, directes, avec l'allongement des temps de trajets pour la grande majorité ... et indirectes, notamment par la généralisation des open spaces, souvent perçus comme générateurs d'inconforts et d'angoisses... Le projet avançait donc à grande vitesse...

avant d'être brutalement annulé, l'immeuble prévu ayant été racheté - coup de théâtre - par le Crédit Agricole !

"Depuis, tout le monde se demande ce qu'il va advenir du projet de regroupement en Ile de France. Personne n'a de visibilité sur les projets de remplacement", constate Jean-Michel Perque, délégué syndical de la FIECI chez Atos-Origin Integration.

Cette interrogation s'ajoute à d'autres, plus anciennes. Au plan de l'emploi, si le groupe communique volontiers sur le "coup de pouce" proposé aux jeunes diplômés, consistant à accueillir 500 stagiaires et 200 jeunes, sur des cursus Bac +2 et Bac+5, Jean-Michel Perque



relativise l'importance de pareilles campagnes : "Coup de pouce", peut-être, mais "pied à l'étrier", sûrement pas... "Il faut comparer ces chiffres avec ceux des années antérieures, où le groupe embauchait jusqu'à 1.200 jeunes en CDI, et surtout les rapprocher de la baisse des recrutements d'ingénieurs, qu'on constate depuis fin 2008. L'entreprise ne recrute pas autant que son carnet de commandes pourrait le lui permettre. Nous avons moins souffert que

d'autres dans la difficile période récente, nous pourrions même estimer qu'à l'inverse, nous sommes aujourd'hui largement en régime de tension, tant le taux d'occupation des collègues est important, et les sous-effectifs patents... Cela nuit vraiment à la compréhension de la stratégie de l'entreprise", estime notre collègue. //

// NOUVELLE DONNE

Représentativité : premières élections chez Atos

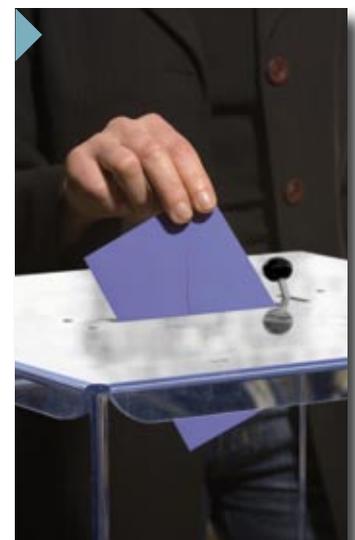
Au premier trimestre eurent lieu chez Atos Origin Intégration les premières élections professionnelles depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur la représentativité des syndicats.

Au plan des résultats, la CFDT (38 %), la CGT (26 %) et la CFE-CGC (14 %) ont gardé leur représentativité, accompagnées par le Specis UNSA (10 %), 4^e syndicat de l'entreprise. Deux organisations historiques, la CFTC (6 %) et FO (2 %) ont en revanche disparu du paysage syndical de la filiale Intégration. Jean-Michel Perque y voit l'occasion

de noter une vraie limite de cette loi. CGT et CFDT représentent 64 % des votants.

Or, ils avaient en 2008 appelé à voter contre le projet de "Compte Epargne Temps" qui lui fut accepté lors d'un référendum... par 60 % des votants ! La représentativité s'avère en somme une notion des plus relatives. "Dans une entreprise comme

la nôtre", précise notre collègue, "la proximité joue beaucoup plus que les positions réelles défendues par tel syndicat. Chacun vote d'abord pour celui qu'il connaît". La CGT devra-t-elle nouer des alliances pour défendre ses positions ? La CFDT fera-t-elle cavalier seul ? Sur les dossiers brûlants (télétravail, emploi des seniors), les choix proposés



seront-ils réellement représentatifs des aspirations des salariés ? //

// CRISE

La "crise" est-elle ou non finie... ?

La sagesse populaire a beau dire que "qui n'entend qu'une cloche, n'entend qu'un son", à l'inverse la multiplication des points de vue discordants peut vite tourner à la cacophonie ! Écoutez par exemple les experts sur les développements à venir de la crise mondiale.



En août 2008, il y a tout juste un an, Christine Lagarde, ministre de l'Économie et des Finances, assurait que le gros de la crise financière était passé. S'appuyant alors sur un "beau rebond des bourses asiatiques", en particulier de la place de Tokyo après des mesures prises par la Réserve fédérale américaine (Fed), elle y voyait un "très très bon signe". On connaît la suite...

Printemps 2009 : l'emploi malmené

Un an plus tard, l'hebdomadaire le Point évoque les derniers chiffres de l'Insee (Institut national de la statistique et des études économiques). La France a enregistré une chute de son PIB de 1,2 % au premier trimestre 2009, après avoir abandonné 1,5 % au dernier trimestre 2008.

Sur le terrain de l'emploi les chiffres indiquent une perte sèche de 74.100 emplois salariés au deuxième trimestre (- 0,5 % postes en un trimestre, -2,5 % sur un an). Moins qu'au premier trimestre, selon le ministère de l'Emploi. Mais depuis août 2008, les destructions nettes d'emplois salariés ont dépassé 400.000 en France, toujours selon l'Insee.

Parmi les secteurs touchés, l'intérim est en pre-

mière ligne (- 16.300 emplois au deuxième trimestre à 419.600 postes). En un an, le nombre de postes temporaires a chuté de 198.400 (- 32,1 %), précise le département des statistiques du ministère (Dares). Il faut noter que les emplois en intérim sont comptabilisés dans les services, même s'il s'agit de missions effectuées dans l'industrie ou le bâtiment. Ce secteur des services a enregistré au total une destruction nette de 22.400 emplois salariés au deuxième trimestre.

Été 2009 : amorce de reprise aux USA ?

Dès lors, quand certains nous assurent que "cette fois c'est bon", il y a tout lieu d'être prudent et de ne pas céder à l'euphorie. "Après presque 18 mois de récession, les États-Unis amorcent une première phase de reprise. Toutefois, comme prévu, le redressement économique est lent et irrégulier", estimait en juillet Dan North, Directeur des Études Économiques d'Euler Hermes pour la zone Amériques. "Les moteurs de la reprise sont là : une politique monétaire surpuissante s'appuyant sur des taux d'intérêts très bas, et l'actuel plan de relance budgétaire qui n'a pas vraiment

eu le temps de produire ses effets". Toutefois, les impacts sur l'emploi américain seront difficiles et longs à identifier. Autant dire que les conséquences positives sur l'emploi en Europe seront plus longues à sentir encore. En matière d'emploi, Les impacts négatifs sont toujours rapides, ils prennent l'ascenseur ; mais les positifs empruntent la voie fastidieuse de l'escalier !

Bourse : nouveau Septembre noir ?

C'est par ce titre on ne peut plus alarmiste que le site d'observation boursière Moneyweek vient tempérer l'enthousiasme des possibles investisseurs. Certes les indicateurs sont repassés au vert durant l'été. L'indice de confiance ZEW qui mesure le moral des milieux financiers allemands est en hausse de 16,6 points à 56,1 points en août, dépassant ainsi les prévisions des analystes s'attendaient plutôt à 47,3 points, précise l'expert du site. Raison de plus pour craindre des prises de bénéfices avant une rechute que le site affiche comme très probable, constatant d'ailleurs que Septembre est souvent le plus mauvais mois boursier de l'année.

Est-il est urgent d'attendre ?

En somme, la prudence s'impose. Tandis que les promoteurs immobiliers claironnent à tous les acheteurs potentiels "que c'est le moment d'en profiter pour acheter", l'incertitude demeure quand même très forte. Le désir d'en finir avec cette crise ne doit pas conduire à l'euphorie. Pour notre part, syndicalistes, c'est sur le terrain des négociations, dans les entreprises, que nous attendons de voir se manifester les "vrais signaux positifs" de reprise...

La multiplication des plans sociaux laisse augurer d'une fin d'année hyper tendue et probablement marquée par de nombreux conflits sociaux (lire page suivante). Le retour sur le tapis de l'explosif dossier "retraites" renforce cette impression. Si le gros de la crise financière est désormais derrière, la crise sociale apparaît devant nous. //

// CRISE

... Pour les syndicats la réponse est "non" !

Pour la CFE-CGC, la fin de l'année 2009 va voir les conflits se multiplier et peut-être apparaître les premiers dispositifs de chômage partiel dans les services, grâce à un nouveau décret.

Pour les acteurs du monde syndical, même si la crise économique semble se tasser, la crise sociale, elle, risque fort d'atteindre des niveaux insoupçonnés. La rentrée sociale se fera d'abord sur le front de l'emploi. On note traditionnellement un "effet retard", qui suit les périodes de baisse d'activité. Ajouté au sérieux ralentissement des missions et contrats temporaires, c'est maintenant que l'impact des restructurations, des fermetures d'entreprises, se fera sentir.

Le chômage repart à la hausse

Les inscriptions au chômage avaient esquissé une pause en juin. Elles ont repris leur hausse en juillet malgré l'éclaircie économique du deuxième trimestre. 20.000 à 30.000 demandeurs d'emploi supplémentaires étaient annoncés fin août par la presse ; "beaucoup moins" selon le gouvernement.

Mais les causes de conflits sociaux vont se multiplier. Pour le sociologue Henri Vacquin, "le gouvernement devrait de ne pas trop compter sur la multiplicité des réformes pour maintenir une conflictualité éclatée qui évite toute cristallisation des mécontentements comme il a réussi à le faire jusqu'à présent. La cristallisation des tensions éparses peut en effet s'opérer par le biais d'une toute autre source mais qui touche tout le monde : le pouvoir d'achat".

Extension du chômage partiel...

Pour la CFE-CGC, il est urgent de renforcer encore les moyens de soutien à l'emploi. Il convient de donner

des perspectives sérieuses à ceux qui perdront le leur. Jusqu'à présent les salariés concernés par des plans sociaux ne semblent plus accorder de confiance aux dispositifs d'accompagnement et de reclassement. D'ores et déjà, des négociations sur l'emploi ont réuni les partenaires sociaux depuis le mois de juin. On envisage l'extension du chômage partiel au secteur des services, sachant que cette mesure, financée en partie par l'État et contingentée, permet de conserver les salariés en emploi. Au moins provisoirement. Les négociateurs se sont référés au récent rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE, consultatif) qui préconise des mesures dérogatoires fortes : par exemple des contingents de chômage partiel "provisoirement allongés avec des contreparties exigeantes en termes de formation et de maintien de l'emploi".

À la rentrée et devant l'urgence, le gouvernement est passé au-dessus des partenaires sociaux, publiant un décret donnant à toutes les entreprises la possibilité d'augmenter leur chômage partiel.

Forte tension dans nos métiers

Au milieu de l'été, l'échec de la négociation dans la branche a redonné la main aux entreprises, pour des négociations locales. Tous les syndicats se sont mis d'accord pour exercer sur le patronat une pression sur chacune des demandes de mise en place ou de prorogation du chômage partiel.

Les points de leviers sont les suivants :

- caractère illicite de la mise en



Chômage Partiel des salariés en Inter Contrat ;

- caractère non collectif de la procédure de Chômage Partiel ;
- mise en Chômage Partiel de Cadres en forfait annuel (en heure ou en jours) ;
- non justification du caractère temporaire de la mesure ;
- non justification des motifs justifiant le recours au chômage partiel.

Deux moments sont propices. Lors de la consultation du CE, il faut que celui-ci refuse de se prononcer, afin que s'engage alors une procédure au TGI. Sinon, lors de la décision de l'Inspection du Travail ; il faut alors engager un recours devant le Tribunal Administratif. Mais cette voie semble plus hasardeuse.

Le décret de septembre qui ouvre droit au chômage partiel à chaque entreprise donnera du pain sur planche à la CFE-CGC. //

Baisse de 6 % du chiffre d'affaires dans l'informatique

Le cabinet Gartner a abaissé ses perspectives de marché pour le secteur informatique mondial, tablant désormais sur une baisse de 6 % des revenus en 2009.

Les ventes informatiques reculeront plus fortement d'ici la fin de l'année. Sa précédente estimation faisait état d'une baisse possible de 3,8 % des revenus. Les prévisions du déclin des équipements et des logiciels en 2009 se sont presque stabilisées. En revanche, on découvre encore tout l'impact de la récession sur les services informatiques et sur les télécommunications, et les prévisions dans ces secteurs ont été nettement révisées à la baisse. Les ventes d'équipements devraient chuter de 16,3 % cette année, celles des services de 5,6 % et celles des télécoms de 4,6 %. Les recettes générées par les logiciels seront moins affectées, avec une baisse attendue de 1,6 %.

// ENQUÊTE

Les Cadres ont-ils confiance en l'avenir ?

Chaque année, l'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres) dresse un panorama détaillé et fourni du vécu des cadres : emploi, perspectives de carrière, confiance en l'avenir... Il y a toujours un décalage entre le recueil des données et le temps de leur publication. Mais à l'heure de la rentrée, l'examen du cru 2008 présage assez vraisemblablement du moral actuel de nos collègues...

Confiance en l'avenir, oui... Mais confiance quelque peu ébranlée, tout de même, par le séisme économique du dernier trimestre 2008. Tel serait en résumé l'ambiance générale des salariés cadres de notre pays, ces derniers mois.

La taille de l'entreprise influe sur le moral

La majorité des cadres interrogés par l'APEC (3.000 personnes) demeurent confiants dans leur avenir individuel comme celui dans leur entreprise. Toutefois la part de ceux qui se déclarent personnellement inquiets "par le risque de chômage est en forte hausse, tout comme la proportion des pessimistes pour l'avenir du climat général de leur entreprise" : un cadre sur trois se montre pessimiste (voir inquiet) face à un avenir incertain de son entreprise. Et la majorité opte pour une position attentiste.

Naturellement, de réelles différences s'observent selon les critères. Notamment, l'étude constate que plus grande est l'entreprise, plus la conviction de voir le climat se dégrader dans les prochains mois y est répandue. Plus d'un sur deux l'estime dans les entreprises de plus de 1.000 salariés, alors que le nombre n'est que de 27 % dans les PME de moins de 50 salariés. En revanche, l'état de la confiance suit la courbe inverse. Les cadres de PME sont plus pessimistes quant à l'avenir de leur structure, quand ceux des grosses entreprises gardent une relative confiance.

Les différences sont également notables selon le secteur d'activité. Les



cadres du secteur de la construction sont les plus optimistes, ainsi que ceux des banques et des assurances. Les secteurs de l'industrie, de la chimie et de l'agroalimentaire produisent à l'inverse d'avantage de pessimistes. Nos secteurs du conseil et des métiers de l'informatique se situent dans la moyenne.

Confiant ou Inquiet ?... Installé ou Exposé ?

Au final, l'enquête identifie quatre grandes typologies de comportements.

Les "confiants" seraient 20 %. Ils sont majoritairement des hommes, de moins de 35 ans, travaillant dans le commerce, les télécoms. La crise n'a pas eu d'impact sur eux, ils regardent l'avenir avec le sourire et pensent même que les choses vont

s'arranger. Pour eux, en tous cas...

Les "installés" représentent un cadre sur 2. Ils sont dans une situation solide, ou stable, n'envisagent pas pour l'avenir de grosses perturbations d'activité dans leur environnement immédiat.

Les "inquiets" sont 24 %, soit un quart des personnes interrogées. Sans céder à l'angoisse, ils se disent "plutôt" pessimistes, et imaginent un avenir "plutôt incertain". Restent les "exposés", qui seraient 6 %, et s'estiment eux, directement menacés, au premier chef par le chômage. Ceux-là refont leur CV, s'inscrivent sur des sites de recherche d'emploi, et envisagent clairement un changement d'emploi à court terme. //

Sources : la mobilité professionnelle des cadres, juin 2009)

En bref...

Steria : la CFE-CGC s'énerve

Au début de l'été, la direction de Steria a envoyé un mail aux organisations syndicales pour annoncer que les mandats des élus DP et CE venaient de tomber, à la suite d'un défaut d'unanimité des organisations sur un projet de prorogation des mandats jusqu'au 15 octobre prochain.

Étant donné que l'on entrerait dans la période des congés d'été, la direction avait proposé aux OS de proroger les mandats CE et DP jusqu'au 15 octobre en attendant la décision de la DDTE sur les collèges des prochaines élections pour permettre aux instances représentatives de fonctionner. Or, tous les syndicats ont signé cette prorogation sauf la CFTC et comme il faut l'unanimité des signatures sur ce point, les mandats CE et DP sont donc tombés depuis le 16 juin 2009. Steria n'a plus de CE et de DP.

Steria a 40 ans

La CFE-CGC a demandé en Comité Central d'Entreprise du 26 mai les projets de Steria pour fêter son quarantième anniversaire. Notamment, un geste particulier était-il envisagé pour les salariés ?

La direction n'a pas répondu sur ce point précis, se contentant d'annoncer :

- la création d'un site : <http://enjoy.steria.com/login.php>
- plusieurs projets sont à l'étude, par pays, peut être pas aussi important qu'il aurait pu être souhaité compte tenu de la situation économique.

On entend souvent que l'homme est le premier capital de l'entreprise. Sauf à l'heure des remerciements !

// MARCHÉ DU TRAVAIL

Jeunes diplômés... Bienvenue ?

À l'heure où les jeunes diplômés, rentrée oblige, vont chercher leurs premiers emplois, deux études très sérieuses font le point sur les attentes des jeunes générations, et confirment... que les choses bougent trop lentement...



Quelques chiffres : "En 2007-2008, la France comptait 14,9 millions d'élèves, d'apprentis et d'étudiants. Chaque année 730 000 jeunes achèvent leur formation initiale. Parmi eux, Le taux d'accès d'une génération à un diplôme du supérieur est passé de 15 % en 1985 à 32 % en 1995, puis à 42 % en 2005⁽¹⁾". De plus en plus de diplômés en somme, qui seront les cadres de demain... Du moins si le marché de l'emploi le permet.

Tu seras un cadre, mon fils !

Si les jeunes sont encore la première variable d'ajustement de ce marché, Le diplôme constitue pour l'Insee, sinon une garantie, du moins une réelle chance supplémentaire d'accéder à l'emploi : "la dégradation du marché du travail observée de 2003 à 2006 a eu peu d'impact sur le chômage des jeunes diplômés du supérieur⁽¹⁾". De plus, les trois quarts d'entre eux décrochent un contrat à durée indéterminée. Pour les diplômés issus des grandes écoles, le taux net d'emploi en 2008 est même proche de 85 %. "Le temps passé pour trouver un emploi se réduit régulièrement, 61 % des diplômés ayant un emploi l'avaient trouvé avant leur sortie de l'école⁽²⁾".

Cela dit, leur patience est souvent mise à l'épreuve : "Parmi les diplômés de l'enseignement supérieur long, 48 % des jeunes sortis récemment de formation initiale occupent un poste de cadre en 2007 ; cette proportion atteint 67 % parmi la population possédant un tel diplôme depuis onze ans ou plus⁽¹⁾".

Encore un peu de patience, ma fille...

On pourrait penser que tout va bien de ce côté, mais non : alors qu'"En 2007, près de 33 % des jeunes garçons âgés de 21 ou 22 ans étaient scolarisés, contre un peu plus de 40 % de jeunes filles⁽¹⁾, celles-ci devront toujours attendre plus longtemps pour décrocher le job espéré... et accéderont plus difficilement au statut de cadre. A la sortie des grandes écoles, 89,7 % des anciens élèves ont un statut de cadres. Précision : 93 % des hommes contre 84 % des femmes⁽²⁾".

L'insertion professionnelle se fait de façon très inégalitaire, selon le type d'école... Lorsque les écoles d'ingénieurs accueillent une majorité d'étudiants masculins, 97 % des étudiants deviendront cadres, sans distinction de sexe... Mais quand l'école accueille une majorité de filles, "un quart des femmes issues de ces écoles d'ingénieurs n'aura pas le statut de cadre⁽²⁾" !

Comme on le devine, les disparités se retrouveront au niveau des salaires : "Quelle que soit la catégorie, manager ou ingénieurs, les rémunérations moyennes des femmes sont sensiblement inférieures à celles des hommes. En nous limitant aux rémunérations perçues en France, les jeunes femmes diplômées perçoivent 2.000 € de moins pour le salaire brut hors primes par an auxquels s'ajoutent 1.000 € de primes en moins par an⁽²⁾".

Précarité j'écris ton nom

Au plan financier, l'INSEE constate que "le salaire des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur long est en moyenne moins élevé en 2007 que celui des débutants de même niveau en 1990⁽¹⁾". Une enquête de l'Observatoire Cegos enfonce le clou : "les politiques RH mises en place par les entreprises ne sont pas adaptées aux principales attentes et revendications des jeunes salariés⁽³⁾". La majorité d'entre eux vont de "petits boulots" en stages, et la frontière entre études et emploi est de plus en plus floue. En contrepartie, les jeunes n'hésitent pas à partir si leurs exigences ne sont pas prises en compte : "56 % des jeunes sortis en 2004 de formation initiale ont changé au moins une fois d'employeur au cours de leurs trois premières années de vie active⁽¹⁾". En effet, "le monde du travail suscite avant tout inquiétude et méfiance, moins d'un tiers des jeunes appréhende le monde du travail avec curiosité. La première expérience au travail renforce le sentiment de méfiance à l'égard de l'entreprise. L'exigence augmente également⁽³⁾".

Une urgence pour le syndicaliste cadre : aller à leur rencontre

L'Enquête CEGOS soulève un point crucial... et cruel ! Quand il est demandé aux jeunes salariés : "Quelles sont les personnes qui vous ont le plus aidé à votre entrée dans l'entreprise ?", "dans votre développement professionnel ?", "en cas de difficultés ?", dans les trois cas, les partenaires sociaux arrivent bons derniers⁽³⁾ ! Les jeunes n'ont pas une confiance immédiate dans les représentants du personnel, mais bien souvent parce qu'ils ne les connaissent pas. Et ces derniers ne sont probablement pas allés jusqu'à eux. Aux yeux des jeunes, le respect de la personne, la convivialité et la reconnaissance sont des valeurs essentielles. Trois valeurs que devrait partager tout bon syndicaliste cadre... Raison de plus pour accueillir les jeunes collègues à leur arrivée ! //

(1) Rapport Formations et emploi, "Accès à l'emploi et carrière : le rôle de la formation initiale reste déterminant", par Arnaud Degorre, Daniel Martinelli, Corinne Prost, Insee, 2009.

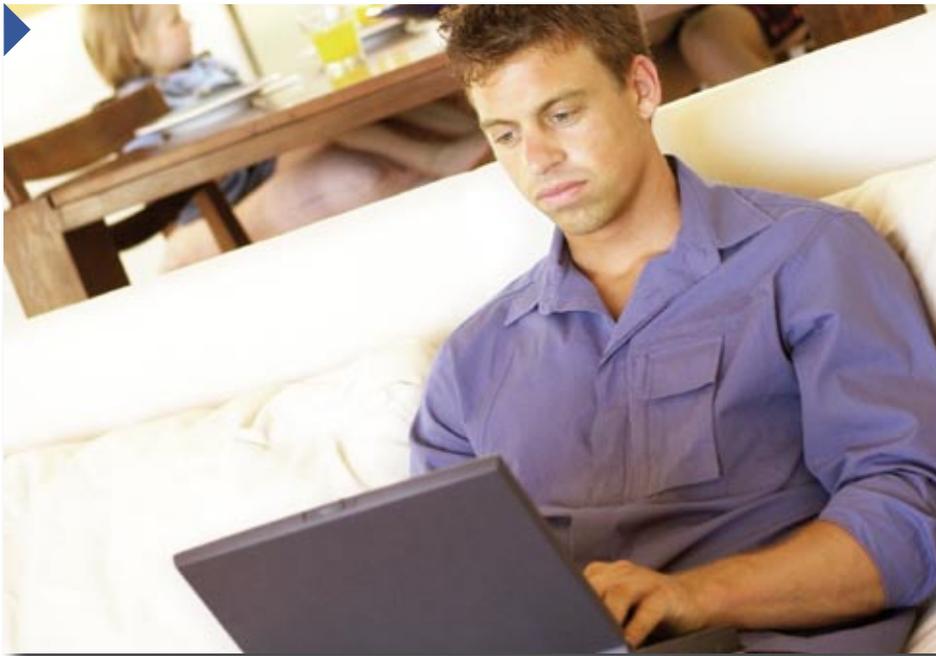
(2) Résultats de l'enquête 2009 sur l'insertion des jeunes diplômés, Conférence des Grandes Écoles, juin 2009.

(3) Les 20/30 ans et le travail, Regards croisés des jeunes salariés et des DRH, Observatoire Cegos, juin 2009.

// TÉLÉTRAVAIL

Récentes évolutions de la jurisprudence

On parle beaucoup de télétravail, ces temps-ci, notamment à cause des risques de pandémie (lire également page 20). Reste que les jurisprudences sur ce dossier demeurent assez floues. Si le recours à cette méthode est actuellement encouragé, les militants CFE-CGC doivent en connaître les conditions...



La possibilité d'une irruption de la grippe A à la rentrée dans les entreprises relance la réflexion de la responsabilité de l'employeur. Car l'article L4121-1 du Code du travail lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'une des possibilités, face à cette pandémie, est de mettre en place un système de télétravail par accord avec les syndicats, si l'épidémie devient trop virulente. "Il y a 7 % de télétravailleurs en France pour une moyenne européenne autour de 15 %", indique Laurent Wauquiez, secrétaire d'État à l'Emploi.

Mais "22 % des entreprises disposant d'un ordinateur y ont eu recours en janvier 2008", explique l'Insee. Parmi elles, Renault, Alcatel-Lucent France, la Caisse régionale d'assurance maladie du Haut-Rhin, Hewlett-Packard ou plus récemment France Telecom.

Surgissent alors des questions inédites du type : "Si je me casse la figure chez moi en allant travailler sur mon ordinateur, est-ce un accident

du travail ?" La réponse à cette question est loin d'être claire.

Attention au statut !

Le télétravail n'est ni un statut, ni un régime juridique. Il est juste une méthode d'organisation du travail. En l'état actuel du droit, le télétravailleur doit donc être considéré :

- soit comme un travailleur à domicile, si l'employeur a opté pour l'application de ce statut (articles L. 721-1 et suiv. du Code du travail) ;
- soit comme un salarié de droit commun. Dans les deux hypothèses, le télétravailleur doit disposer des mêmes droits que les salariés travaillant au sein de l'entreprise. Ceci a été rappelé par les partenaires sociaux européens dans l'article 4 de l'accord cadre signé le 16 juillet 2002 (http://www.telecom.gouv.fr/informatique/tele_accord.htm). Il y a donc lieu d'appliquer au télétravailleur les dispositions du droit commun du travail.

Accidents : vigilance !

La question de l'accident du travail en situation

de télétravail est d'autant plus cruciale que depuis les arrêts des 28 février et 11 avril 2002, la Cour de Cassation a reconnu l'existence d'une "obligation de sécurité de résultat" pesant sur l'employeur en vertu du contrat de travail (Cass. soc, 28 févr. 2002, n° 00-13.172 et n° 99-18.389 ; Cass. Soc, 11 avril 2002, n° 00-16535, www.legifrance.gouv.fr).

Ainsi, le salarié victime d'un accident du travail ne doit plus, afin d'engager la responsabilité de l'employeur, prouver sa faute inexcusable mais le simple manquement à l'obligation de sécurité le constituant.

Pour l'heure, l'employeur a la responsabilité de consulter le CHSCT lors de l'introduction du télétravail comme mode d'organisation dans l'entreprise. Dans le cas du télétravail à domicile, l'accès au domicile du télétravailleur par l'employeur pour une vérification des conditions de sécurité du travail est soumis à une notification et à l'accord préalable du salarié.

L'employeur est-il chez lui chez vous ?

Dans ces conditions, nul ne sait si l'employeur pourra invoquer le refus du salarié de le laisser entrer dans son domicile pour s'exonérer de toute responsabilité en cas de réalisation d'un accident du travail ?

D'autres questions se posent encore, et la première : qu'est-ce au juste qu'un accident de télétravail ?

Selon l'article L. 411-1 Code de la Sécurité sociale, est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, tout accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne travaillant à quelque titre et en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs.

La jurisprudence a été amenée à préciser cette notion : l'accident de travail est constitué par "toute lésion du corps humain apparaissant au temps et lieu du travail".

- Cass. Soc. 15 juin 1983, n°82-12.786, Bull. civ V, p. 234

- Cass. Soc. 17 février 1988, n°86-10.447, Bull. civ. V, p. 73

* Pour une présentation complète de la législation et de la jurisprudence sur les accidents de travail : <http://vosdroits.service-public.fr/ARBO/171107-NXSAN850.html>. Si les accords sur le télétravail se multiplient, la jurisprudence risque d'évoluer dans ce domaine. //

// REPRÉSENTATIVITÉ

Représentativité : la cour de cassation rend 3 arrêts

Respect des valeurs républicaines

Le "respect des valeurs républicaines" remplace "l'attitude patriotique pendant l'occupation". Dans un arrêt du 8 juillet 2009 concernant la Société Veolia Transport Bordeaux contre l'UNSA-FAT, la Cour de cassation affirme qu'aucun syndicat n'a à apporter la preuve de son respect des valeurs républicaines de lui-même. C'est seulement en cas de contestation du respect par un syndicat des valeurs républicaines qu'il y a lieu d'apporter une preuve. Par ailleurs, c'est au plaignant, ici l'employeur (Veolia Transport Bordeaux), qu'"incombe la charge de la preuve".



Désignation d'un représentant syndical au CE

Dans un arrêt concernant le syndicat Solidaire de Group 4 Sécuricor, la Cour de Cassation affirme que "chaque organisation syndicale ayant des élus, sans autre condition", peut désigner un tel représentant syndical

au CE ou au comité d'établissement. Jusqu'au 22 août 2008, seuls les syndicats représentatifs ou présumés représentatifs avaient le droit de désigner de tels représentants.

Période transitoire

La désignation d'un délégué syndical peut être contestée si la section syndicale de l'entreprise ne comporte pas "deux adhérents au moins". La présomption irréfutable de représentativité, dont bénéficiaient la CGT, la CFDT, FO, la CFTC et la CFE-CFC, continue à s'appliquer jusqu'aux premières élections intervenant après la loi du 20 août 2008. Mais cela ne suffit plus à justifier la désignation d'un délégué syndical. //

Des consultations au niveau européen sur le "gender equity"

La CFE-CFC souhaite vivement devenir un acteur influent au niveau des instances européennes, en augmentant le nombre de militants disponibles à ce niveau.

Depuis deux ans, elle a mis en place une formation orientée spécifiquement comités d'entreprise européens qui comporte quatre sessions par an, ouvertes chacune à 20 personnes. Elle veut être une mesure en 2009-2010 de faire un bilan et d'évaluer les premiers effets au niveau européen de son implantation. Pour François Hommeril, délégué national CFE-CGC, "le dossier phare sur lequel elle s'est investie jusqu'à présent a été celui du temps de travail dans lequel la CFE-CGC a obtenu, avec l'aide des syndicats de médecins des modifications des textes". Des consultations sont en cours sur le "gender equity" qui ne sont pas sans poser de problème.

portail-loisirs.net



Tarif normal : ~~1.500~~ euros.

Négociation FIECI-CGC : 750 euros (Offre valable jusqu'au 30 Novembre 2009)

Choisir Portail Loisir c'est :

- Proposer un service unique et valorisant pour l'entreprise, quelle que soit sa taille,
- Offrir une palette de services aux salariés et un large choix de plus de 50 Tour Opérateurs renommés,
- Permettre aux salariés, le cas échéant, d'imputer leur subvention sur les prestations qu'ils choisissent.

Utiliser Portail Loisir, pour les salariés, c'est :

- Dépenser moins : des remises allant de 5 à 25 % sur les voyages de grands Tours Opérateurs,
- Avoir le choix : des plus grands Tours Opérateurs du marché,
- Choisir librement : en profitant, par un seul accès, à un comparatif de Tours Opérateurs connus,
- Agir : réserver leurs voyages immédiatement, en accédant aux vraies disponibilités des Tour Opérateurs,
- Avoir l'esprit tranquille : paiement sécurisé en ligne,
- Rationaliser : les salariés peuvent utiliser leurs Chèques Vacances ANCV pour régler leurs réservations,
- Voyager en toute quiétude : avec notre assureur, et Europ Assistance, souscription de l'assurance en ligne,
- Acheter malin : des promotions auxquelles s'ajoutent les remises annoncées,
- Multiplier les plaisirs : de la billetterie disponible 24heures sur 24 pour :
 - o Les spectacles, y compris en région, avec des réductions pouvant aller jusqu'à 50%,
 - o La billetterie aérienne, avec émission immédiate des billets, aux meilleurs tarifs du marché.
- Savourer le 7^{ème} art : Des places de cinémas, à tarif négocié, partout en France :
 - o Des places dans les grands réseaux de cinémas : UGC et Gaumont/Pathé
 - o Des accords avec les cinémas indépendants locaux, en régions.

FRAM
KUONI

Marmara
Tour de voyage

VACANCES
transat
Voyagez sous une bonne étoile

Jet tours

Donatello
LES VOYAGES EN LIBERTÉ

Costa
CROISIÈRES

LOOK
VOYAGES

www.portail-loisirs.net Vos contacts : Marie Gabrielle Salomon ou Catherine Arvor : 01.30.66.04.43 E-mail : projets@examonde.com

// RECLASSEMENT

Quel reclassement des délégués syndicaux en dessous de 10 % de voix ?

La loi sur le dialogue social dans son article 7 impose aux entreprises de se doter d'un accord sur les mesures pour "concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus, dans leur évolution professionnelle".

Le même article prescrit d'inclure le déroulement de carrière des syndicalistes dans la négociation GPEC. Par ailleurs, l'article 10 de la loi précise qu'un salarié mis à disposition d'une organisation syndicale, "à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente". Ces mises à disposition sont encadrées par un accord de branche ou d'entreprise. Le problème est que le législateur ne donne pas le mode d'emploi pour valoriser l'expérience d'un militant ; encore moins pour réintégrer un permanent éloigné de son métier et de son entreprise depuis parfois plusieurs années. Les entreprises et leurs syndicats vont donc devoir s'inspirer de ce qui existe déjà. La CFE-CGC a déjà commencé à travailler sur la valorisation de l'expérience de ses militants, en vue, notamment, de les aider à se reclasser. Mais elle n'en n'est qu'aux



prémices et rencontre de nombreuses difficultés. Emmanuel Franck du groupe Liaisons, a fait un premier bilan du reclassement des DS : "Des syndicalistes retrouvent une place dans les entreprises de l'économie sociale, comme à la Macif, qui s'engage à accueillir des syndicalistes de chacune des cinq confédérations.

Cependant, ces entreprises offrent aujourd'hui moins de débouchés. L'autre voie est le reclassement interne. Certaines entreprises du secteur privé - en général les plus grandes -, comme PSA, se sont dotées d'un accord de droit syndical incluant des dispositions sur le reclassement des mandatés. Le bilan

de ces accords est assez médiocre. Les reclassements effectifs restent finalement rares. Et, quand ils ont lieu, ils ne parviennent pas toujours à prendre en compte les compétences acquises pendant le mandat, ce qui, malgré les efforts de la DRH, suscite la déception des intéressés (Nexter). C'est pourquoi François Fatoux, délégué général de l'Observatoire sur la responsabilité sociale des entreprises (Orse), estime que le mieux est carrément de rompre avec la culture du permanent syndical en privilégiant l'articulation entre le temps professionnel et celui de l'engagement du salarié. Un autre chantier". //

Prud'hommes

Les nouveaux décrets, publiés au J.O. du 27 août 2009, apportent des améliorations importantes : le temps de base pour la rédaction des jugements est porté de trois à cinq heures, l'autorisation préalable de dépassement des temps impartis est supprimée, les audiences de référé sont mieux prises en compte.

En bref...

Aides publiques

Le décret imposant l'information et la consultation des comités d'entreprise (CE) lors de l'attribution d'aides publiques est paru. Le texte est sans surprise : il 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.

Arrêts de travail

Selon l'Assurance maladie, le nombre des arrêts de travail (dont 11 % étaient injustifiés ou trop longs en 2008 : source assurance maladie) a progressé sensiblement sur les trois premiers mois de l'année 2009. Est-ce à cause de la crise ? Telle est la question que pose le groupe Wolter Kluwers (groupe Liaisons pour les intimes) à ses lecteurs. www.wk-rh.fr. Réponse à l'automne.

Prévoyance des bureaux d'étude

L'ensemble des organisations syndicales a signé un avenant à l'accord de prévoyance pour reconduire ce même accord avec Médéric Malakoff. Pour autant, tout n'est pas réglé. Alors que le 15 juin le patronat était d'accord pour améliorer le système de prévoyance de branche sans augmentation de cotisation, il a quelques jours plus tard fait volte-face, au motif qu'il ne fallait pas que ces améliorations impactent financièrement les entreprises non adhérentes à l'accord de prévoyance... Sujet à suivre, par conséquent !

// PARTICIPATION

Pas de dividendes si les salariés n'ont pas de participation aux bénéfices

Pour la CFE-CGC, les travaux du rapport Cotis sur l'évolution du partage de la valeur ajoutée, qui met en lumière "une croissance des inégalités", appellent notamment à agir contre la précarisation de l'emploi et à développer l'épargne salariale dans les PME.

La première cause de la croissance des inégalités, c'est l'explosion de l'emploi précaire (emplois de courte durée, temps partiels subis...). Selon la CFE-CGC, "la lutte contre la précarité de l'emploi doit être une priorité nationale". De plus, l'épargne salariale contribue à la régulation contra-cyclique de l'économie. Inexistante dans les PME, elle renforce les inégalités. "L'épargne salariale doit être développée dans les PME, dans le strict respect de la priorité salariale". À cette fin, la CFE-CGC préconise "d'achever les dispositions de la loi sur les revenus du travail de décembre 2008, en simplifiant les conseils de sur-

veillance des fonds interentreprises (FCPIE) aujourd'hui difficiles à gérer". La CFE-CGC préconise aussi "l'interdiction de distribution de dividende s'il n'y a pas simultanément distribution de participation aux bénéfices ou de distribution d'intéressement".

"La première raison du manque de dynamisme des salaires nets en France est la faiblesse de la croissance, jointe au financement intégral de la protection sociale par des prélèvements exclusivement assis sur les salaires", ajoute la CFE-CGC. Elle estime que "le financement de la protection sociale doit être assuré au moins en partie par une cotisa-



tion sociale sur la consommation". Le syndicat estime que "responsabilité, mobilité et compétence doivent être rémunérées, sous peine de détruire tout espoir de progrès social" face à un éventail de rémunérations

qui, "mis à part les dirigeants, (...) se referme continuellement". Selon elle, "le Smic est un minimum, pas une norme, et encore moins une moyenne". //

// SOUFFRANCES AU TRAVAIL

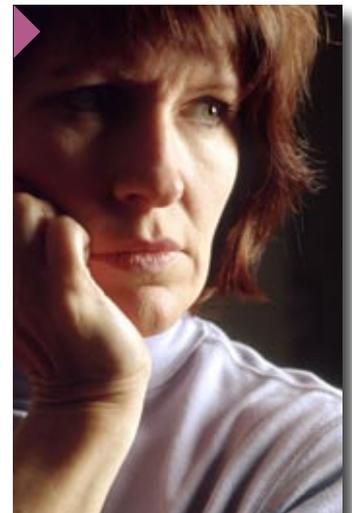
Le déclassement social, nouvelle forme de souffrance moderne

Un rapport remis le 9 juillet à Nathalie Kosciusko-Morizet, secrétaire d'État chargée de la prospective et du développement de l'économie numérique, veut faire le point sur "le déclassement social" en France.

Réalisé par six chercheurs pour le compte du Centre d'Analyse Stratégique, ce rapport indique qu'existe en France une très forte angoisse associée aux risques de "déclassements". Mais, la réalité est-elle à la hauteur de l'angoisse qu'elle provoque ? Non. Les phénomènes de décrochage social sont finalement assez limités, observent les chercheurs. Leurs travaux ont

pointé que 22 % à 25 % des trentenaires et quadragénaires se retrouvaient aujourd'hui plus bas dans l'échelle sociale que leurs parents, alors que cette proportion était déjà de 18 % au début des années 1980. Si la progression de ce phénomène n'est pas contestable, elle n'aboutit qu'à 3,5 à 7 points de plus en vingt ans. Mais le rapport pointe le décalage entre ces statistiques et le

ressenti de la population. Dans l'angoisse que nous portons tous, le déclassement à l'embauche est le plus craint : être recruté sur un poste dévalorisé par rapport à son niveau de formation. Cette angoisse est perceptible pour les bacheliers, dont le diplôme n'est plus pertinent pour accéder à des emplois de cadres, ni mêmes de professions intermédiaires. Et chose nouvelle, la même inquiétude se rencontre aussi chez les diplômés de niveau supérieur (Bac +2, Bac +3 ou 4). //



//RETRAITES

Les avantages retraites des femmes en ligne de mire

Le montant moyen des retraites perçues par les femmes est de 38 % inférieur à celui des hommes. Une inégalité qui s'explique par une carrière incomplète, la naissance des enfants, de fréquents temps partiels, de faibles salaires... Pourtant, le gouvernement envisage d'introduire la "réforme des avantages accordés aux mères en matière de retraite" dans le projet de budget 2010 de la Sécurité sociale (PLFSS)..., en s'appuyant sur les consignes européennes d'égalité hommes-femmes !

Dans le régime général, pour le calcul de sa retraite, une salariée peut bénéficier de :

La majoration de durée d'assurance (MDA) : la MDA accorde aux femmes un trimestre d'assurance à la naissance, à l'adoption ou à la prise en charge effective de chaque enfant, puis un trimestre supplémentaire à chaque date anniversaire dans la limite de sept trimestres jusqu'au seizième anniversaire de l'enfant.

L'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) : l'AVPF compense les interruptions ou les réductions d'activité des parents en comptabilisant les périodes passées au foyer pour élever des enfants, sous certaines conditions de revenus et d'éligibilité à d'autres prestations familiales.

Les majorations de pension pour les femmes ayant eu ou élevé trois enfants ou plus : le taux de majoration est de 10%. Cette disposition est également étendue aux pères.

La majoration de pension pour conjoint à charge : une femme mariée qui n'a pas travaillé pourra au départ de son conjoint en retraite bénéficier sous certaines conditions, d'une majoration de sa pension pour conjoint à charge. Le montant est fixé à 610 euros maximum.

La pension de réversion : ce dispositif consiste à reverser une fraction de la pension du conjoint



décédé au conjoint survivant du couple, même divorcé et remarié.

La majoration de montant de pension pour les parents de trois enfants ou plus : une majoration proportionnelle est accordée aux hommes et aux femmes ayant eu ou élevé trois enfants ou plus pendant neuf ans avant leur seizième anniversaire. Le taux de la majoration est de 10 % au troisième enfant et de 5 % par enfant supplémentaire.

Une mobilisation suffisante des syndicats et plus largement, de tous les citoyens sur ce dossier risque de faire reculer le gouvernement. //

Seniors

Accord en négociation chez GFI

Chez GFI, la grande négociation de la rentrée sera la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences) avec un volet "seniors".

Sur le terrain, la position de la CFE-CGC est qu'un accord GPEC qui se construit sur une stratégie d'entreprise, celle-ci étant très floue compte tenu du contexte économique.

Il est vrai qu'à partir du 1^{er} janvier 2010, les entreprises de plus de 50 salariés non couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés seront soumises à une pénalité correspondant à 1 % des rémunérations versées...

À propos de l'âge de la retraite

Selon la CFE-CGC, un recul de l'âge légal de la cessation d'activité (60 ans) "est bien un des paramètres qu'il faudra prendre en compte, parmi d'autres, pour alléger les comptes de la CNAV", la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.

Mais le courrier souligne aussi que l'idée "est économiquement très contestable et socialement injuste". "Aussi longtemps que l'emploi des seniors ne sera pas une réalité (...), vous ne ferez que déplacer un déficit retraite vers un déficit chômage", écrit M. Labrune au chef du gouvernement.

En outre, "cet âge couperet est injuste. Pourquoi ne pas, enfin, relancer une vraie négociation sur la pénibilité au travail", dit-il.



// RETRAITES

Danièle Karniewicz, président CFE-CGC de la CNAV : "Il y a deux choix pour les compensations familiales en retraite".

Une réunion préparatoire sur les retraites a eu lieu fin août avec les partenaires sociaux pour arrêter une position définitive. Actuellement, une femme salariée du privé ayant élevé des enfants peut bénéficier d'annuités supplémentaires (jusqu'à deux ans par enfant) pour le calcul de la durée de cotisation nécessaire à une retraite à taux plein. On pourrait garder d'office un an de majoration pour la mère, qui accouche et a un congé maternité. Ensuite, pour la deuxième année de la compensation, il y a deux solutions à l'étude: laisser le choix aux parents de décider qui profite de cette deuxième année, le père ou la mère ou donner



Danièle Karniewicz

la majoration à celui qui s'arrête, arrêts de travail à l'appui. La première, qui laisse le choix aux parents, se fait dans les pays nordiques et est très tentante. Sauf que, pour les parents séparés ou divorcés, c'est

conflictuel, chacun voulant obtenir la majoration. Quant à la deuxième solution, qui donne la majoration à celui qui s'arrête, elle est compliquée à mettre en place. Car il n'est pas sûr que l'on puisse remonter le passé professionnel de chaque parent, en retrouvant chaque arrêt de travail d'une carrière. Le choix entre les deux solutions tiendra aussi à leur mise en œuvre. //

// ACCORD

Un avantage réservé aux cadres par accord collectif doit être justifié

C'est un drôle d'accroc dans le statut cadre qu'un arrêt de la Cour de Cassation a opéré en juillet dernier. Selon cet arrêt, une différence de traitement entre employés et cadres doit reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la

réalité et la pertinence. La Cour de cassation applique cette règle aux avantages prévus par un accord collectif. La Cour de cassation rappelle que la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution

d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage. //

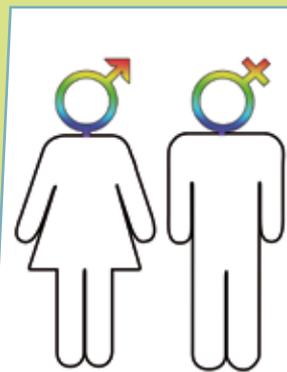
Cass. soc., 1^{er} juillet 2009, n° 07-42.675

Égalité Hommes-Femmes

Le 15 juin dernier, on pouvait lire dans un excellent article de la Croix, un petit passage dans un grand article titré "L'égalité Hommes/Femmes grande gagnante de la crise ! ou de l'impact positif de l'inégalité salariale sur le chômage des femmes" qui valait vraiment qu'on s'y arrête :

"Avec moins d'emplois disponibles, on s'attendait à ce que la crise incite des femmes à retourner à la maison, mais elles ne l'ont pas fait !" ...

... "Quand il faut choisir entre deux cadres financiers celui qu'on va licencier, et qu'à compétences égales un homme coûte 20 % plus cher qu'une femme, il est pertinent de faire la meilleure réduction de coûts".



En bref...

L'emploi des personnes handicapées chez Capgemini

Le 29 septembre 2008, Capgemini et sa filiale Sogeti, sociétés de conseil et de services informatiques et d'infogérance, lançaient avec l'agence Hodes4people une campagne destinée au recrutement des personnes handicapées. Le 23 juillet 2009,



Capgemini a reçu l'agrément de la DDTEFP à l'aveant de prolongation des effets de l'accord sur l'emploi handicapés 2006-2008. Cet agrément permet au groupe de gérer en interne, et en coopération avec les partenaires sociaux, ses actions en direction des personnes porteuses de handicap.

// POUR LES C.E.

Portail-loisirs.net fait évoluer l'offre de voyage pour les Comités d'Entreprises

C&A : Marie Gabrielle Salomon, pouvez-vous nous présenter "portail-loisirs.net" ?

Marie-Gabrielle Salomon : Comme son nom l'indique, "Portail-loisirs.net" est un grand site destiné aux Comités d'Entreprises, qui sont nos clients, et à leurs adhérents, qui en sont les bénéficiaires. La solution a été lancée voici un an et demi par Examonde, une Agence de Tourisme présente sur le marché depuis plus de trente ans. Nous avons voulu profiter du virage internet pour offrir aux usagers des CE des solutions plus conformes à leurs attentes. Nous mettons à leur disposition tous les grands tour-opérateurs de la

place, à des conditions vraiment intéressantes. Nous proposons de très nombreuses options de voyages, allant du vol "sec", au package avec location, du voyage organisé en groupe aux circuits individuels, en passant par le séjour individuel en famille. Le tout à des tarifs largement préférentiels, comme on l'attend dans une logique d'économie sociale. Par ailleurs nous offrons aussi des places pour la quasi-totalité des spectacles et des cinémas. Et quelques nouveautés dans les mois à venir...

Les attentes de vos publics ont-elles évolué ?

MG-S : Oui, et nous offrons ef-

fectivement une approche plus conforme aux attentes des familles d'aujourd'hui... Jusqu'à une période récente, les Comités d'Entreprises proposaient le plus souvent des voyages en groupes ; mais les offres disponibles conduisaient les collègues à se retrouver durant leur voyage, ce qui n'était pas toujours souhaité. Aujourd'hui, même à des conditions préférentielles, les touristes souhaitent partir avec amis ou en famille, ou en individuel... mais pas avec leur chef de service ! Forts de ce constat, et pour améliorer le service offert à nos clients, nous avons imaginé le principe de ce portail, qui est très simple : le CE (ou l'entreprise) achète un abon-

nement annuel, et communique un code d'accès à chaque salarié qui en fait la demande. Celui-ci vient sur le site, organise, réserve et paye son voyage en ligne. Nous lui apportons les mêmes prestations qu'une agence de voyage traditionnelle... avec de nombreux + : la prise en compte éventuelle de la subvention, le tarif préférentiel (puisque selon les périodes et les destinations, les remises immédiates vont de -5 à -25 %), les offres réservées aux adhérents de Portail Loisirs, la prise en compte des chèques vacances, notre habitude des conditions des CE. Du coup, nous sommes bien plus qu'une agence de voyages !

// SANTÉ AU TRAVAIL

Grippe : télétravail, la fausse bonne idée ?

Parmi les mesures destinées à contrer la pandémie de grippe qui menace de nous pourrir l'automne, les entreprises imaginent recourir massivement au télétravail, nous explique le site courriercadres.com...



Confiner les salariés à leur domicile plutôt que les voir se contaminer en chœur, peut apparaître une solution de bon sens. Pour autant, demander au salarié de rester chez lui et d'allumer son ordinateur personnel ne suffit pas ! Gérard Vallet, président de l'Association nationale pour le développement du télétravail et de la téléformation (ANDT) rappelle un certain nombre d'exigences préalables auxquelles l'employeur devra obligatoirement penser :

faire l'objet d'un dialogue avec les partenaires sociaux, quand bien même on voudrait s'abriter derrière le caractère d'urgence de la situation.

Au plan de la formation, rien ne dit que tous les salariés soient également préparés à travailler à domicile et seul. Le degré d'autonomie peut varier, comme les capacités individuelles d'organisations et de méthodes. Au strict plan de l'efficacité, pareille situation ne

Au plan juridique, le recours au télétravail doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail. Et ce changement conséquent dans l'organisation des conditions de travail, doit

s'improviser pas. D'autant qu'au plan matériel, des contraintes supplémentaires sont également posées : faire vérifier l'installation électrique du domicile, et éventuellement procéder à une extension de son assurance pour couvrir l'activité de télétravail. De même faut-il en toute logique penser à assurer la sécurité de ses propres données, et mettre en place les procédures informatiques nécessaires.

On le voit, si l'automne prenait comme l'annoncent les plus pessimistes, l'allure d'une vraie pandémie, ce n'est certes pas en demandant à leurs salariés de travailler gentiment à la maison, qu'elles surmonteraient l'obstacle. Réponse dans deux mois, à moins que d'ici là, la grippe porcine ait rejoint la déjà ringarde grippe aviaire et le bug de l'an 2000 au rang des angoisses irrationnelles dont le monde moderne est parfois friand. Espérons-le ! //

La satisfaction de vos clients est-elle aujourd'hui au rendez-vous ?

MG-S : Le taux de renouvellement de 92% de nos clients témoigne de leur satisfaction et de l'adéquation de notre offre avec la demande des salariés.

Pour parfaire notre offre, la mise à jour en temps réel des disponibilités permet de ne présenter en ligne que ce qui est réellement disponible ; l'internaute est donc certain que, sauf cas de force majeure, naturellement, sa commande sera honorée, et pas annulée ultérieurement...

Enfin, le CE payant une cotisation annuelle, nous lui retournons chaque trimestre des statistiques précises lui permettant de contrôler son retour sur investissement. Cela lui garantit l'efficacité de notre service. Et au-delà des grandes entreprises dotées d'un CE, nous pouvons aussi servir ces mêmes prestations aux petites et moyennes entreprises, qui souhaiteraient pour un prix raisonnable offrir un avantage social à leurs équipes. Portail Loisir est la solution adaptable à chaque entreprise. //

// MOBILITÉS

Une étude de l'APEC fait le point

Une récente étude de l'APEC évoque les différentes composantes "de la mobilité" professionnelle, et par temps de crise économique, on ne s'étonne guère de voir les enthousiasmes se rafraîchir un peu.



Une mobilité externe en augmentation

En 2008, Les cadres ont été plus nombreux à changer d'entreprise, 8 % contre 6 % l'année précédente. Crise oblige, ces changements de carrière ont été plus souvent qu'auparavant imposés par le marché, qu'initiés par les cadres eux-mêmes. Les trois quarts des mouvements restent souhaités par les acteurs, mais ce chiffre est en recul de 7 % par rapport à l'année 2007. De fait, 30 % des cadres en mouvements, ont connu une période de chômage entre les deux emplois occupés.

La mobilité interne, remède contre l'inquiétude

Évoluer, grimper dans la hiérarchie, voir son salaire augmenter, sont autant de motivations qui poussent

naturellement les cadres à espérer de la mobilité interne, surtout en période difficile où ces évolutions constituent de bons remèdes à l'angoisse des lendemains qui déchantent. Au bout du compte, 1 cadre sur 5 a vécu en 2008 une mobilité interne, chiffre stable par rapport à l'année -1. C'est peut-être une des raisons expliquant (lire page 12) que les cadres, même s'ils demeurent prudents et attentifs aux évolutions "de la crise", conservent tout de même, globalement, un certain optimisme. 66 % des cadres "ont été augmentés" dans la période, et 14% ont connu "une promotion hiérarchique".

Égalité hommes/femmes : en progrès, mais peut mieux faire...

La loi impose désormais à toute entreprise de plus de 300 salariés "à s'engager" dans l'égalité entre les "sexes", également appelés "genres" pour suivre la mode anglo-saxonne. Il semble pourtant que moins d'un tiers des entreprises où travaillent les cadres interrogés par l'APEC, disposent de plans de travail sur ces questions. Bonne nouvelle, le ratio de femmes promues en 2008 était en augmentation... tout en restant inférieur à celui des cadres hommes. Mais c'est sur la question des rémunérations que les différences, comme on s'en doute, demeurent le plus présentes, et les plus volontiers constatées par celles qui se considèrent lésées. Sur le terrain, seulement 8 % des hommes s'affirment conscients d'une différence réelle des rémunérations, quand cela semble une évidence pour 21 % des femmes...

Reste enfin la question des "qualités" spontanément attribuées aux hommes et femmes ? Sont-elles le produit de stéréotypes, la marque de clichés ? Exemple : intuition féminine contre capacité de décision masculine... Conciliation des vies privée et professionnelle d'un côté, carriérisme et mobilité de l'autre... Pour savoir ce qui relève de l'inné et de l'acquis, tout reste d'abord affaire d'opinions personnelles... Et en cette matière, il semble que les opinions ne changent qu'assez lentement. //

Source : APEC, la mobilité des cadres, Édition 2009

Les entreprises sans accord sur les seniors perdront 1 % de leur masse salariale

Un décret publié au Journal Officiel le 21 mai dernier prévoit une amende pour les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord sur l'emploi des seniors d'ici au 1^{er} janvier 2010.

L'objectif de maintien dans l'emploi "concerne les salariés de 55 ans et plus", tandis que l'objectif de recrutement concerne les "50 ans et plus". Les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord ou un plan d'action pour l'emploi des seniors se verront infliger une amende égale à 1 % de leur masse salariale à partir du 1er janvier 2010. La publication de ce décret permet l'application d'une disposition en ce sens de la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2009. Le décret précise que "l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi" que les entreprises devront se fixer "concerne les salariés de 55 ans et plus", tandis que l'objectif de recrutement concerne les "50 ans et plus".

Le texte vient aussi détailler les six "domaines d'action" sur lesquels doivent porter ces plans et accords sur l'emploi des seniors. Ils couvrent :

- le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.



En bref...

Suicides à France Telecom

Selon l'Observatoire du stress et de la mobilité forcée créé par la CFE-CGC, 20 salariés de France Telecom se suicidés depuis février 2008. Des mesures vont être prises par la direction. Cet été, trois salariés de France Telecom ont décidé de mettre fin à leur jours. L'un d'entre eux dénonçait dans une lettre laissée pour ses proches "le management par la terreur" et "la surcharge de travail" qu'il subissait.

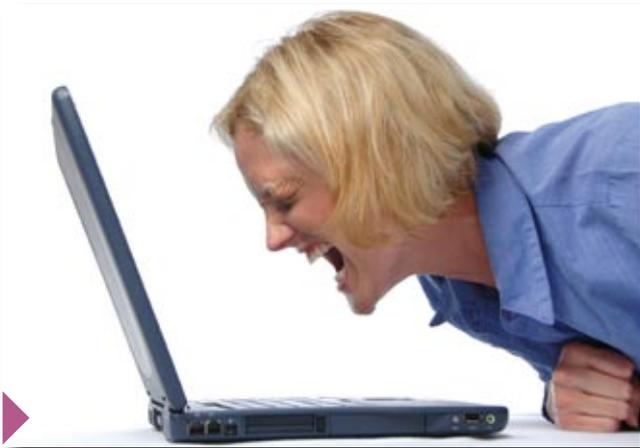
Le stress et la souffrance au travail des salariés France Telecom semble être un problème de santé récurrent : en cause selon les syndicats, les fermetures de sites, les mutations forcées, les suppressions d'emplois, les changements de métiers, le management par l'intimidation et la pression de l'encadrement pour atteindre les objectifs. La direction a reçu à la rentrée notre délégué Pierre Morville pour réfléchir à des solutions.

// WEB

Quand les cadres se rebiffent...

Sur "jeresiste.com", des cadres viennent témoigner des décisions managériales absurdes auxquelles ils sont confrontés. Globalisation des entreprises, financiarisation de leur gestion, individualisation de la relation d'emploi... Les sujets de fâcherie ne manquent pas !

du groupe anglais s'est dit que la dynamique générée était positive et qu'au-delà des frictions générées, il y avait de la création et un élan dont il fallait profiter (...)" pour rester une entreprise de ses produits.



Un souci constant de l'intérêt général

On est immédiatement frappé à la lecture de toutes les histoires décrites sur le site, par le fait que les cadres ne défendent pas leur intérêt personnel ou immédiat, mais qu'ils s'impliquent dans un souci d'intérêt général. Ni révolutionnaires ni corporatistes, ils prennent des risques par souci de l'intérêt commun. "Il ne faut surtout pas avoir peur de son ombre explique

par exemple Franck. Mais "l'ouvrir", dire ce que l'on pense, en argumentant : histoire de ne pas léguer un monde de l'entreprise absurde et inhumain à nos enfants. C'est juste une question de principe".

Dans certains cas, les cadres se heurtent même à des manœuvres supposées les amadouer. Comme dans cette entreprise de l'agroalimentaire, rachetée par un repreneur anglais. Lors du rachat, tout avait été prévu pour s'assurer de la complicité des cadres, notamment l'octroi de primes substantielles. Mais "l'encadrement est aussi attaché à son entreprise, à ses marques, à la culture de création de produits. Et il n'a pas envie de se laisser entraîner par les processus édictés par les nouveaux patrons anglais. La culture, selon les cadres, est dans les manières de faire, dans les tours de main⁽⁴⁾". Ils se sont constitués en groupe de résistance pour faire valoir leur point de vue, et sont arrivés à leurs fins. "Le président

Une condition de réussite : agir collectivement

Toutes les révoltes racontées ne connaissent pas toujours un happy end, surtout celles conduites de façon solitaire. Les cas recensés par jeresiste.com démontrent la nécessité d'agir collectivement et avec le soutien d'organisations syndicales. Faute de quoi c'est le plus souvent "le pot de terre contre le pot de fer". C'est ce qu'a expérimenté Martine. "Chef de service logiciel dans une entreprise d'électronique, elle constatait un manque de respect de la part de la direction vis-à-vis des salariés. Elle a râlé et s'en est pris plein la gueule. Elle a compris très vite que pour l'ouvrir, il vaut mieux être protégé. Elle s'est alors syndiquée⁽⁵⁾". Un exemple rapidement suivi par ses collègues : "80 % des cadres se sont syndiqués parce que s'installe un "management par la terreur" depuis que le nouveau directeur parachuté est aux commandes. Il a l'habitude de les convoquer un à un dans son bureau pour donner ses directives et les menacer de licenciement. La peur s'installe, des stratégies de survie s'imposent dans les rangs des cadres. Lorsqu'ils constatent que les licenciements touchent les non-syndiqués, la majorité d'entre eux n'hésite plus et se syndique. Bientôt la lutte s'organise". Les témoignages recueillis sur le site renvoient au bout du compte une image saisissante de ce que deviennent nos entreprises modernes. Mais en y injectant le vécu, l'esprit critique, et la volonté, ils redonnent de l'énergie et l'envie de s'exprimer. Ils confirment aussi ce dont nous sommes convaincus comme cadres attachés à l'action syndicale : dans la société moderne, le syndicalisme n'est pas une survivance, c'est un véritable espoir pour l'avenir... //

Jeresiste.com n'a rien d'un forum défoirer, et ses initiateurs n'ont pas voulu créer un blog de plus. Auteur de Quand les cadres se rebellent⁽¹⁾, David Courpasson est professeur à l'École de la Magistrature de Lyon. Avec quelques collègues chercheurs, il a ouvert ce site où des cadres viennent raconter de façon anonyme les absurdités générées dans leur entreprise, où les conflits qu'ils doivent affronter. Ainsi, Antoine⁽²⁾ raconte-t-il comment son directeur l'a invité à former les personnels d'un Bureau d'Étude nouvellement créé dans un pays en développement... et participer ainsi à la fermeture programmée de celui où lui-même travaille ! Franck, lui, explique comment le journal qui l'emploie est en train de devenir un "vulgaire gratuit financé par la pub", pour répondre à une logique de court terme : "Les dirigeants jouent leur peau à 6 mois ou un an sous la pression d'actionnaires et de la conjoncture pour la recherche de revenus rapides, quelles qu'en soient les conséquences⁽³⁾".

En bref...

Bruxelles veut imposer "e-call" dans les voitures

Le système automatisé d'appel en urgence tarde à s'installer dans les véhicules européens. La Commission européenne a menacé de légiférer pour le rendre obligatoire d'ici à la fin de l'année. Baptisé "e-call", le système automatisé d'appel d'urgence en voiture, repose sur un ordinateur embarqué qui, en cas d'accident grave, appelle automatiquement le numéro d'urgence européen, le 112.

(1) Quand les cadres se rebellent, par David Courpasson et Jean-Claude Thoenig, Editions Vuibert, septembre 2008, 179 p., 19 €.

(2) "Antoine ne bradera pas le savoir-faire de son bureau d'étude", OCE centre de recherche, www.jeresiste.com, mai 2009.

(3) "Protéger le produit, une question de principe...", OCE centre de recherche www.jeresiste.com, juin 2009.

(4) "Le combat des managers de Delicious contre leurs repreneurs", OCE centre de recherche, www.jeresiste.com, mai 2009.

(5) "Se syndiquer pour refuser un management par la terreur", OCE centre de recherche, www.jeresiste.com, juin 2009.

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