

**2010**  
arrive...  
Renouvelez  
votre adhésion !



## 2010 : sortir du tunnel ?



Liliane Carrère

### FEMMES

La FIECI dans  
le Réseau  
Equilibre (p.11)



### EMPLOI

Oracle,  
250 suppressions  
de postes (p.4)

**2010**  
arrive...  
**Renouvelez**  
votre adhésion !

## 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.



## 2010 : sortir du tunnel ?

Après 2008, année du tsunami financier, nous aurons vécu l'année 2009 comme celle, douloureuse, du reflux. Nous avons du faire les bilans, et constater l'ampleur des dégâts sur les économies ; dénombrer les victimes, salariés licenciés, plans sociaux, départs "volontaires"... Nous avons entendu bien des appels à la patience, venus des gouvernants, des dirigeants d'entreprises, des banquiers rescapés de la tourmente. De fait, les salariés ont globalement fait preuve d'un calme et d'une modération exemplaires. En cette fin d'année s'observent ici et là les signaux de reprise de l'économie. Les bonus des traders atteignent à nouveau des niveaux insensés. Mais les salariés, notamment nos collègues cadres, sont loin d'en avoir fini avec les dégâts de la crise 2008. Le chômage repart à la hausse. Les recrutements sont partout freinés. Ceux qui gardent leur emploi courbent souvent l'échine. Quant à évoquer les évolutions de salaires... on approche là le zéro pointé... À l'heure où chacun aspire à vivre une année 2010 meilleure à tous égards, ce constat délétaire appelle à mes yeux trois commentaires.

Le premier ne doit pas être qu'un vœu sans lendemain. Je mettrai toute mon énergie, aux côtés des collègues adhérents de la FIECI, pour qu'il n'en soit pas ainsi. Les entreprises et leurs dirigeants doivent tirer toutes les conséquences de la responsabilité sociale de leurs salariés, depuis deux ans. Ils le doivent, pour s'en inspirer ! Pour à leur tour procéder à une véritable évolution culturelle. En 2010, ils auront devant eux, aux tables des négociations, les dossiers de la formation professionnelle, des négociations salariales, de la santé au travail, des discriminations (seniors, femmes, handicapés, jeunes). Sur tous ces sujets, nous attendons qu'ils considèrent les représentants des personnels et les organisations syndicales comme des interlocuteurs responsables et pertinents, loin de toute morgue, de toute arrogance. Nous sommes des passeurs de réalités. La responsabilité sociale doit être l'affaire de tous.

Le deuxième commentaire, découle du précédent. L'absurdité où nous conduisent les logiques exclusivement financières et comptables devient intolérable. Il faut remettre l'économie au service des hommes. L'inverse nous conduit droit dans le mur.

Enfin, mon troisième commentaire interpelle la société française dans son ensemble. Dans trois ans, et chacun sait que cela passe très vite, les règles de la représentativité syndicale auront changé dans notre pays. Certaines des centrales que nous connaissons n'existeront peut-être plus en 2013. On verra des regroupements, des alliances... et nombre de désillusions. Il m'apparaît essentiel, indispensable, que dans trois ans existe toujours, dans le paysage syndical, une organisation représentative des centaines de milliers de salariés que sont les "cadres", ingénieurs, techniciens supérieurs, agents de maîtrise. Pour défendre "aussi" leurs revendications spécifiques ; mais surtout, dans l'intérêt bien compris du corps social tout entier. Car ces catégories qu'on a trop souvent fait passer pour privilégiées sont en réalité essentielles au développement économique du pays, au dynamisme des entreprises qui le font vivre. Joyeuses fêtes de fin d'année à tous, chères et chers collègues.

Michel de La Force



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](http://www.fieci-cgc.org)

"Cadres & Avenir" veut rendre compte de la réalité des actions des adhérents de la FIECI. Ce magazine est le vôtre ! La lettre "Passerelles Cadres" 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](mailto:contact@fieci-cgc.com)

// PLAN SOCIAL

## Oracle : moins 250 postes sur la France

*Fin mai, Oracle publiait pour son exercice fiscal 2009 un bénéfice net en 1 %, à 5,6 milliards de dollars, pour un chiffre d'affaires en progression 23,3 Md\$. Pas suffisant ! Sur un effectif national de 1.500 salariés, l'éditeur de logiciels a décidé de supprimer 250 postes, sur la base d'un volontariat, ce qui constituait une première dans l'entreprise, coïncidant avec l'arrivée d'un nouveau DRH.*

Au final, constate un représentant syndical FIECI, il y a eu plus de volontaires que de postes à supprimer ! Il faut alors positiver ! Cela ne fait aucun licenciement contraint ! 312 salariés ont déposé leurs dossiers auprès des RH, 250 ont été retenus. Parmi les "62 recalés" quelques dossiers ont aussi été acceptés par la direction d'Oracle, par une commission de suivi paritaire, instaurée dans le cadre du PSE.

Par ailleurs, et tandis que l'entreprise attend toujours la validation par la Commission Européenne de son rachat de Sun Microsystems, (constructeur informatique et éditeur du célèbre "Java"), le groupe informatique va supprimer 800 postes supplémentaires dans le



monde entier, qui viennent s'ajouter à une liste déjà longue... Sun Microsystems affirme toutefois continuer d'embaucher dans les secteurs dits "prioritaires". De telles politiques appellent naturellement notre vigilance. Une entreprise com-

me Oracle progresse par acquisitions externes, et malheureusement par hémorragies internes. À nos yeux, de telles stratégies ne peuvent se développer sans limites. Il faut là comme ailleurs, savoir jusqu'où ne pas aller trop loin. //

// INDEMNISATIONS

## Chez Altran, le Père Noël joue les Pères Fouettard

*La commission de suivi de plan de départs volontaires n'a de paritaire que le nom. En réalité, la Direction décide seule des bénéficiaires éventuels, bien loin de l'esprit général du dispositif.*

Le plan de départs volontaires propose des reclassements en externe avec des "chèques valises". Pour sa part, la CFE-CGC considère que seules les solutions en interne méritent d'être étudiées. Les deux Offres Valables d'Emploi (OVE) qu'Altran propose aux salariés candidats au PPDV - traduisez "Plan Personnalisé de Départ Volontaire" - se résument en réalité à deux entretiens d'embauche, mais sans aucun engagement d'embauche réelle. Ainsi les salariés candidats au PPDV

ont-ils plus de chance d'aboutir au Pôle emploi... Il n'est plus alors question de sauvegarde... mais bien de destruction d'emploi. Et ce moyen est bel et bien discriminant, puisque laissé à la totale discrétion de la direction, constate Williams Oster, délégué FIECI, tandis que sa collègue Patricia Charlec résume : le choix est là, le PPDV ou la lessiveuse... Parallèlement, toute l'équipe CFE-CGC d'Altran constate que l'entreprise veut recruter en externe plus de 300 nouveaux salariés, tout en essayant

d'en licencier 500... mais sans proposer à ceux-là un reclassement interne lié à ces offres d'embauche. À ce jour, seuls 400 candidats, tous périmètres et régions confondus, se seraient déclarés, alors que la "prime au départ" devient quasi nulle... Si la commission n'a accepté que 242 dossiers sur les 400, c'est que la plupart des candidats recalés étaient des salariés qui chez Altran, se vivent sans perspectives formation, et sans voies d'augmentations possibles. On est dans le mépris général. //

### Fusions d'aujourd'hui, PSE de demain...

*Une fois bien pressurés les salariés, on peut fusionner de nouveau pour préparer le cycle suivant ! Les firmes technologiques américaines - pour la plupart débordantes de cash - se lancent aujourd'hui dans une nouvelle course à la taille critique, attendue depuis plusieurs années. Oracle s'est emparé de Sun Microsystems (7,4 milliards de dollars), EMC a fait de même avec Data Domain (1,8 milliard). Dell a racheté Perot Systems (3,9 milliards), Adobe a jeté son dévolu sur Omniture (1,8 milliard) et l'inévitable Cisco a acquis la même semaine Tandberg (3 milliards) et Starent (2,9 milliards). Le marché est reparti à la hausse depuis plusieurs mois, les firmes qui veulent soutenir leur cours doivent le faire que par croissance externe, ayant déjà épuisé toutes les pistes internes de rentabilité, après plusieurs phases de restructurations, souvent douloureuses en termes d'emplois sacrifiés. Apparemment, la partie continue...*

### En bref...

#### Reprise en novembre, Noël en décembre ?

Selon l'Agence Reuters, la reprise s'est amplifiée en novembre dans le secteur privé français. La croissance a atteint son plus haut niveau depuis plus de trois ans, selon les indices PMI provisoires publiés par Markit Economics.

Mais ce quatrième mois consécutif de croissance n'a pas empêché une nouvelle dégradation de l'emploi. Son ampleur est néanmoins la plus faible enregistrée depuis un an, note Markit.

// OFFSHORE

# Capgemini : les effectifs indiens dépassent ceux de la France

*Dans l'Hexagone, la mode chez Capgemini est aux "plans de départs volontaires" (bouclé chez Capgemini Outsourcing Services), au "gel des embauches" (dans la plupart des activités) ainsi qu'aux "ruptures conventionnelles" (restructurations chez Sogeti).*

En Inde, le groupe embauche à tour de bras. Capgemini y compte désormais plus de 20.100 salariés, une centaine de plus qu'en France, en attendant mieux, sans aucun doute. L'Inde est au cœur de notre stratégie de "rightshore" explique en effet, et sans rire, Jeremy Roffe-Vidal, DRH du groupe<sup>(1)</sup>. Cela consiste à être le plus proche de nos clients grâce à notre présence dans les pays historiques du groupe comme la France, tout en bénéficiant d'une puissante plate-forme "offshore" [comprendre, "emplois dans des pays à bas coût", NDLR]. Les compétences "offshore" et "on-shore" sont ainsi complémentaires, conclut-il. On aurait presque envie

de l'entendre ajouter, comme dans le Candide de Voltaire "et ainsi tout est pour le mieux dans le meilleur des mondes possibles". Pour Marie-Christine Bruyas, déléguée syndicale FIECI, la réalité est moins joyeuse. Si 450 jeunes diplômés d'un niveau Bac+ 4 ou Bac+ 5 étaient en cours à fin 2009, 550 l'année prochaine, en contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou en conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE) pour les doctorants, Selon une source interne, la SSII recrute moitié moins que l'an passé en France, où l'on observe une "attrition naturelle" : 2.500 nouvelles recrues (contre



4.000 l'an dernier). Un représentant du personnel parle "d'une cinquantaine de recrutements en France dans l'activité

conseil, notamment des stagiaires reconvertis en CDI". //

(1) in Les Échos, 20 octobre

// COUPLES HOMO

# Accenture : défendre une autre vision de l'égalité

*Se préparant à négocier un accord en mars dernier avec la direction d'Accenture sur l'égalité homme-femme, la CFE-CGC d'Accenture a souhaité étudier les effectifs des salarié(e)s.*

La situation interne était surprenante : sur les 3150 salariés d'Accenture France, les 2/3 sont des hommes. Eric Pigal, DSC CFE-CGC, a vérifié que les promotions ne lésaient pas les femmes : il n'en n'était rien. Les décisions de promotions sont collégiales (collège de 20 à 30 personnes) et les décideurs n'ont comme connaissance que l'évaluation annuelle des salariés. Les dispositifs de formation, les grilles de salaires sont également égales pour hom-

mes et femmes. Le tiers de femmes manquant était donc lié à d'autres facteurs, et notamment aux images véhiculées sur les métiers de l'informatique. La CFE-CGC a commencé à négocier l'esprit tranquille, et noté que le congé paternité n'était pas payé à 100 %. Elle a obtenu sur ce dispositif une prise en charge à 100 % de l'entreprise. Reste qu'au-delà des familles "traditionnelles", le regard porté sur les couples homosexuels évolue au sein de la

société, invitant les entreprises à faire de même. Alors que de nombreux cas d'homoparentalités ont donné lieu à dépôts de dossiers auprès de la Halde, la CFE-CGC a clairement posé la question de l'accès de ces couples aux congés paternité. Et elle a obtenu pour eux des droits identiques en matière de prévoyance, de garanties de santé, et de congés exceptionnels, dans le cadre de l'homoparentalité. Elle a ainsi découvert de nombreux cas, d'ailleurs étudiés par la Halde. //

## Un réseau de femmes cadres : discrimination positive ?

Chez Accenture, existe un réseau de femmes qui permet aux adhérentes de rencontrer des patronnes à la réussite exemplaire ou des chasseuses de tête ; elles peuvent bénéficier de séances de coaching, de cours sur le placement de la voix, pour mieux se faire entendre en réunion. "Accent sur elles" a décidé de se concentrer sur les femmes ayant déjà dix ans de carrière derrière elles. Les hommes d'Accenture estiment que la démarche relève d'une discrimination positive. Du coaching ? Ils apprécieraient d'en bénéficier aussi. De fait la discrimination positive apparaît assez discutable. Et selon qu'on en bénéficie ou non, on la considère plus ou moins juste...

## // SALAIRES

# Les cadres au régime sec en 2010

*Les cadres sont à la diète. En 2010, l'enveloppe vouée aux augmentations des cadres ne devrait pas dépasser 2,4 % pour une inflation à 1,2 %. Et à peine 1,5 % sera attribué individuellement, selon l'enquête de Cegos, réalisée en partenariat avec "Les Echos" sur les salaires des cadres.*

Le géant du conseil Accenture a gelé ses salaires pour la première fois ! Déjà, le temps n'était pas au beau fixe l'année dernière, cela fait donc une seconde année de vache maigre. Selon Cegos, les augmentations n'avaient pas excédé 2,5 % en 2009, pour une inflation, quasi nulle. Et 37 % des 600 cadres sondés par le cabinet conseil n'avaient rien perçu. "C'est la première fois qu'on perd de l'argent en allant travailler" plaisante mi-figue mi raisin un adhérent CFE-CGC. Du côté de l'emploi, la situation n'est guère plus reluisante. Un quart des 157 DRH sondés ont reçu pour consigne de réduire leur masse salariale en 2010 et 13 % ne se prononcent pas sur leurs intentions. De même, l'enveloppe des récompenses devrait se réduire comme peau de chagrin, même chez les employeurs qui, soucieux de garder leurs talents, s'étaient jusque-là montrés généreux. Aide au logement, chèque emploi-service... nombre de DRH réfléchissent à développer des aspects non monétaires de la rémunération. Mais, dans l'immédiat, leurs armes sont limitées 37 % des DRH craignent que ne se renforce la césure entre employés et managers de proximité d'un côté, et cadres dirigeants de l'autre. 88 % des cadres plaident pour



**49 %**  
des entreprises ayant choisi d'attribuer des augmentations générales, il ne reste pas grand-chose pour l'individuel

une hausse du niveau d'intéressement. Ce que seuls 28 % des DRH semblent envisager. //

## // AUGMENTATIONS

## Gare à la poudre aux yeux

*La CFE-CGC ne partage pas l'enthousiasme des réactions enregistrées à la parution des chiffres de l'APEC, rappelant que plus de la moitié des cadres en poste ont bénéficié d'une augmentation en 2008.*

Elle préfère rappeler que trop de salariés sont classés en catégorie cadre juste pour être en réalité mieux exploités grâce à un soi-disant paiement "au mérite", situé sous le plafond de la Sécurité sociale, et en dessous du salaire charnière de l'AGIRC...

S'ils sont classés "cadres", c'est aussi pour pouvoir dispenser l'entreprise du paiement des heures supplémentaires. Et si l'on y ajoute qu'en cas d'accident du travail, l'indemnité ne

couvre qu'une partie du salaire cadre, qu'en plus certains voudraient fiscaliser... Lorsqu'un pays s'acharne à l'encontre d'une des catégories les plus essentielles à son bon fonctionnement, étonnez-vous qu'il aille mal ! //

L'intéressement est toujours l'à-côté salarial préféré des employeurs

### Faire des propositions à l'employeur malgré tout

**Regardez les remboursements de frais.** Les titres-restaurants, par exemple : l'entreprise en alloue-t-elle ? Et si oui, donne-t-elle le maximum ? La part patronale peut aller jusqu'à 60 % du titre alors que beaucoup se contentent de 50 %. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, le maximum, en valeur absolue, sera de 5,21 euros par repas.

**Regardez la prime carburant.** Elle échappe aux charges sociales, y compris la CSG-CRDS, dans la limite de 200 euros par an et par salarié. Cette prime est cumulable avec le versement d'indemnités kilométriques.

**Regardez les réductions tarifaires** sur des produits de l'entreprise qui sont exonérées si elles ne représentent pas plus que 30 % du prix de vente TTC.

**Regardez la prise en charge des cotisations salariales** aux régimes de retraite complémentaire. Il n'y a pas de charges sociales sur les cotisations Agirc-Arrco.

// DÉMÉNAGEMENT

# Atos Origin craint le "déménagement"...

L'arrivée de l'entreprise à Bezons (Val d'Oise) laisse perplexe...

Pour Jean-Louis Lequeux, délégué syndical de la CFE-CGC FIECI, le déménagement à Bezons tourne au cas de double "déménagement". D'abord parce que l'évènement focalise la totalité de l'activité des partenaires sociaux internes Atos, au détriment de nombreuses négociations : celles relatives à la protection santé des salariés, sur le télétravail, le handicap, les seniors, etc. Notre section syndicale doit se concentrer à la fois sur ses propositions dans ces différents dossiers, et sur le déménagement lui-même. Or, ce déménagement ne fait pas que des enthousiastes. Même s'il est évident qu'un regroupement des branches permettra à Atos Origin d'être plus pertinente, plus intégrée dans l'ensemble de son offre... Car il faudra attendre début 2012 pour que la ligne de Tram T2 atteigne Bezons, et pour une grande majorité de salariés ce sera plus de trajet, matin et soir. La négociation en cours sur le télétravail semble



une voie importante de rénovation des méthodes de travail, adaptées à nos professions au sein des SSII. Même si cette négociation s'avère indépendante du déménagement, elle sera un appoint bienvenu, tant que la zone de Bezons attendra d'être intégrée au tissu de la future CBD (City Business District) que sera la Défense. Ce projet demeure toute-

fois incertain, et pour une échéance encore indéterminée. Alors, pourquoi cette idée de "déménagement"? Parce que nous risquons de perdre un grand nombre de neurones... tout simplement par le départ de collègues, précise Jean-Louis Lequeux, Or l'outil de travail d'Atos Origin, c'est avant tout sa matière grise... Les méninges de

## Top, ou pas Top ?

Chez Atos Origin, la mode est au Top, nom du plan d'économies drastiques imposé aux salariés, depuis un an, y compris sur les "bouts de chandelles"... Le Top épargne toutefois les sommets de la hiérarchie, si l'on en croit les informations relayées par 01.net, évoquant les revenus du PDG du groupe, jadis patron de France Télécom. Thierry Breton annonce qu'il a renoncé "à tout parachute doré". Courageux. Mais sa rémunération de 1,2 millions d'euros par an, contre 0,9 à son prédécesseur, constitue tout de même un coussin confortable en cas de chute. D'autant qu'il peut espérer "doubler la mise" à 2,4 millions, la rémunération variable pouvant atteindre 100 % du fixe. Un contrat comme ça... c'est pas le top ?

ses collaborateurs. Sur ce dossier, la CFE-CGC veut donc maintenir le dialogue, et rester source de propositions valorisantes. //

// CRÉATION D'ENTREPRISE

# Statut d'auto-entrepreneur : succès ? trompe-l'œil ?

*Ce statut a été lancé au début de l'année pour simplifier et populariser la création d'entreprises en France. Il doit permettre à des salariés, chômeurs, retraités ou étudiants de développer une activité à titre principal ou complémentaire pour augmenter leurs revenus, avec des démarches simplifiées et un régime fiscal avantageux.*

De fait, le régime a enregistré 242.000 inscriptions depuis le début de l'année. Mais si le succès apparaît réel en première analyse, il doit être singulièrement relativisé. En effet guère plus de 40 % des "créateurs" déclarent une activité réelle, a révélé à l'AFP le secrétaire d'Etat aux PME, Hervé Novelli. Le chiffre d'affaires moyen déclaré atteint "autour de 4.000 euros par trimestre", soit "autour de 1.400 euros par

mois", selon le secrétaire d'Etat. Chiffre auquel on n'oubliera pas de retirer 13 % de cotisations sociales... Pas de quoi pavoiser ! Sur le premier semestre, précisait-on dans Les Échos, "les auto-entrepreneurs ont généré un chiffre d'affaires global de 361 millions d'euros". Hervé Novelli estimant qu'à ce rythme, le milliard d'euros de chiffre d'affaires pour l'année pourrait être approché. Le secrétaire d'Etat rejette l'idée que

le statut d'auto-entrepreneur pourrait constituer une forme de concurrence déloyale vis-à-vis de l'artisanat : "la concurrence la plus déloyale est celle du travail au noir", contre lequel ce statut est "l'antidote le plus puissant", selon lui. Mais prendra-t-il le temps de se pencher sur cette autre perversion du système ? On voit se multiplier les tentatives de détournement par des entreprises audacieuses : elles proposent à de jeunes

diplômés, désormais inemployables en stages, de recourir à ce statut pour faire leurs premières armes. Ainsi, l'employeur déguisé en client multiplie-t-il ses avantages : pas de charges patronales, pas de période d'essai, pas de CDD à renouveler ou à transformer en CDI... et le cas échéant pas de procédure de licenciement. Fin de contrat de prestation, et point barre. Lorsque nous lirons dans quelques temps que "beaucoup de jeunes diplômés se lancent dans la création d'entreprise", prenons soin d'y regarder à deux fois. En fait de dynamisme, cet "engouement" pourrait bien masquer un net recul du Droit du Travail... //

// INFORMATIQUE

## Syndicalisation en hausse

*Longtemps, l'informatique a figuré parmi les secteurs les moins syndicalisés de France.*

Depuis l'avènement de l'informatique à la fin des années 70, depuis la naissance des SSII, les informaticiens ont toujours trouvé très facilement un emploi. Leurs augmentations étaient bien supérieures aux moyennes, ils géraient leur carrière à l'individuelle, et sans difficultés. L'individualisme était la règle. Nul n'y voyait d'inconvénient.

Les temps ont changé ! L'informatique est désormais une activité comme les autres, avec son lot de licenciements, délocalisations, fermetures de sites, réduction de coûts. Nombreux salariés sont tentés de s'unir aujourd'hui contre l'adversité, même si les intérêts individuels doivent être respectés. Se syndiquer permet d'échanger de l'information, par exemple lors de propositions de départs volontaires. Il permet de négocier des dispositifs de réduction de coûts identiques pour tout le monde. Quand la crise s'impose à tous aux salariés, ceux-ci mesurent mieux l'intérêt de se mettre en réseau pour trouver des réponses plus cohérentes. Cet attrait pour les réseaux sociaux est d'autant plus fort chez nos jeunes collègues. Nous, syndicalistes, devons être attentifs à ces nouvelles attentes, et devons également convaincre que le syndicalisme est, précisément, un réseau social en tant que tel ! //



// REPRÉSENTATIVITÉ

## L'UNSA : appels du pied à la CFDT

*Abandonné en plein projet d'union par la CFE-CGC, ignoré depuis toujours par FO et la CFDT, Alain Olive, secrétaire général de l'Unsa, n'a pas renoncé à bâtir un grand pôle syndical réformiste.*

*"Le syndicalisme réformiste, s'il veut être ambitieux, doit avoir une perspective de très large rassemblement", a-t-il affirmé lors de son récent congrès fin novembre. Face au défi de la réforme de la représentativité, le leader de l'Unsa a mis en garde ses troupes, ainsi que les représentants confédéraux de tous les syndicats (sauf FO) contre la tentation d'un syndicalisme catégoriel : "Notre ADN syn-*

*dical nous pousse aux rassemblements, aux coopérations. Le repli identitaire et frileux n'est pas dans notre nature". La CFDT, de son côté, choisit de se tourner délibérément vers un syndicalisme de service aux salariés, à travers des tests d'alliance avec des entreprises. //*

## FO attaque la loi sur la représentativité

*Face à la loi sur la représentativité, FO reprend auprès du BIT une procédure qu'elle avait déjà utilisée sur le contrat nouvelles embauches (CNE) et qui avait conduit à l'annulation du dispositif. Elle invoque les conventions régissant la liberté syndicale 87 et 98 de l'OIT mais aussi la jurisprudence du BIT sur le sujet. L'attaque porterait sur quatre points. Primo "l'obligation pour désigner un délégué syndical de passer par la procédure électorale" qui serait contraire au droit pour les syndicats de désigner librement leurs représentants. Secundo, l'obligation de changer de représentant de section syndicale en cas de score aux élections inférieur à 10 %. Tertio, l'existence de seuils d'audience minimum pour valider un accord (30 %) contraire à la liberté de négocier. Quatro, le traitement de faveur accordé aux syndicats représentatifs chez les cadres. L'organisation n'espère pas obtenir un résultat aussi éclatant que sur le contrat nouvelles embauches, mais en tout cas fragiliser un peu plus le dispositif et en réduire la portée. Il faudra attendre un certain temps avant que l'OIT se prononce. Rappelons que sur le CNE, cela avait mis deux ans.*



// LETTRE OUVERTE...

**...à nos DRH à l'heure d'aborder 2010**

*La période s'y prête... C'est pourquoi j'aimerais, avec l'ensemble de mes collègues et amis syndiqués de la FIECI, adresser des vœux sincères à ceux qui sont le plus souvent nos interlocuteurs privilégiés lors des négociations, et dont l'image a été quelque peu écornée en cette année 2009. Chers partenaires des Ressources Humaines, chaque année nous espérons que puissent s'instaurer entre vous et nous de vraies négociations, fondées sur le dialogue, et véritablement suivies d'effets concrets. Les sujets ne manquent pas ! La revalorisation de salaires, pour tous nos collègues, hommes et femmes, débutants ou confirmés, de tous types d'entreprises, grandes et moyennes... L'accès à la formation professionnelle... L'égalité Homme/Femmes, l'accès aux promotions... Contre les diverses formes de discriminations... Tant de thèmes de négociations, ouverts un jour... mais toujours laissés en friche...*



*Oui, chaque année nous espérons des échanges fructueux... et chaque année nous sommes finalement déçus. Certes, il y a ces périodes ponctuelles où se négocient les transpositions des lois nationales ou conventionnelles. Celles où le législateur brandit la menace d'une mesure fiscale en l'absence d'accord, sur des dossiers prioritaires (seniors, handicap, GPEC)... Là, aucun doute ! Nous sommes des interlocuteurs intelligents et responsables !!! Mais hors de ces périodes, nous sommes insuffisamment reconnus comme interlocuteurs de qualité. Et nous ne pouvons que regretter cette carence d'un réel dialogue social durable. De ces discussions relevant trop souvent du simulacre, nous pourrions vous rendre responsables, vous, les DRH. Or la réalité est plus simple, et peut-être plus cruelle. En effet nous savons que vos marges de manœuvre sont le plus souvent limitées, voire nulles. Car vous n'avez souvent aucun réel mandat de discussion. Votre tâche se limite à obtenir l'application d'un modèle d'accord préétabli, imposé par votre direction générale... elle-même surveillée par l'Actionnaire et les "phynanciers" !!!! Vous êtes, comme on dit, responsables mais non coupables... Etonnez-vous ensuite qu'un récent sondage, réalisé par TNS Sofres pour Altedia à la fin de l'automne, ait mis en évidence qu'une cassure s'est produite entre les salariés français et leurs employeurs. Qu'entre vos salariés et leurs dirigeants, la rupture paraît "consommée". Que les salariés s'affirment dépités, floués. Vous êtes, vous les DRH, les révélateurs de ce désamour ! Coincés entre la pression de vos dirigeants, et ces employés amers que nous, syndicalistes, représentons. Quand moins d'un salarié sur deux déclare faire confiance à son dirigeant, c'est tout le modèle managérial qui est en crise. Et la cassure peut alors devenir... une faille !*

*Fin novembre, on annonçait une reprise économique, mais sans impact positif sur l'emploi puisque dans le même temps le chômage repartait à la hausse. L'absence de perspectives plombe le moral des cadres. Le quotidien se vit sous la double bannière du stress et des contraintes. Lisant la presse économique, on cherche désespérément la moindre confirmation que l'embellie annoncée pourrait profiter aussi aux salariés, et notamment aux cadres, en termes de recrutement, et de hausses des rémunérations. Mais en réalité, nous connaissons les consignes qui vous sont imposées ! "pas d'argent !". Vous voilà face à "vos" responsabilités. À vous "d'assumer"...*

*Dans nos métiers, les augmentations se négocient souvent "au mérite individuel". Nous estimons normale une reconnaissance des mérites, mais sommes également convaincus que c'est au plan conventionnel, et pour tous les salariés cadres, qu'un réel effort doit apparaître visible, en ce début d'année 2010. Depuis deux ans, les salariés "aussi" subissent la conjoncture ! La sortie de crise ne sera réelle que si elle bénéficie à ceux qui ont travaillé dur pour la dépasser. Il est grand temps que vous, Directions des Ressources Humaines, obteniez de vos supérieurs de réelles marges de manœuvre dans les négociations qui s'ouvriront aux premiers jours de l'année.*

*En 2010, de réelles négociations seraient enfin suivies d'effets concrets... Oui... Je sais... Mais si en plus, il est interdit d'espérer !...*

*Bonne année à tous !*

Michel de La Force

// COUP DE TONNERRE À BREST

## Remise en question de la réforme de la représentativité syndicale ?

*Dans un jugement du 27 octobre, le Tribunal d'instance de Brest semble avoir remis en question la loi d'août 2008...*

Selon les juges, l'obligation constituant la base de la réforme, qui est d'obtenir au moins 10 % des voix aux élections professionnelles pour pouvoir désigner un délégué syndical, est "contraire au principe de la liberté syndicale" ! Et "elle constitue une ingérence dans le fonctionnement syndical" au regard du droit européen. Cette analyse s'appuie essentiellement sur l'article 11 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, qui limite les possibilités de l'État pour restreindre les droits syndicaux. Dénonçant aussi le privilège accordé par la loi d'août 2008 à la CFE-CGC, qui peut temporairement rester représentative en obtenant 10 % dans le seul collègue

des cadres, le tribunal conclut que les dispositions de la loi "sont discriminatoires et violent les règles communautaires".

Aussitôt, la CFDT a déposé un pourvoi en cassation contre ce jugement, alors qu'elle était partie prenante au dossier, recueillant 60 % des voix dans l'entreprise concernée. La CFDT, aux côtés de l'entreprise, souhaite en réalité la disparition des syndicats, là où ils sont plus petits qu'elle... Elle s'appuie sur les principes des droits de l'Homme qui définissent la liberté syndicale et la liberté d'adhérer ou non à un syndicat. Mais elle estime que la Cour européenne n'a jamais considéré que tous les syndicats doivent avoir les mêmes prérogatives, indépen-



damment de leur représentativité. Pour elle, la décision du tribunal revient à dire que la possibilité pour les salariés de choisir par le vote quel syndicat peut les représenter dans l'entreprise, serait contraire

aux libertés fondamentales.

Interrogée sur le sujet, notre juriste Isabelle Leminbach pense qu'il est urgent d'attendre, sans se griser d'enthousiasme. La Cour de cassation devra trancher. //

// FIN DE CYCLE

## Petits syndicats en danger de mort ?

*C'est ce que se demande le site Miroir Social, qui recueille les témoignages des délégués syndicaux de toutes les organisations. "Au vu des constats, élections après élections depuis la promulgation de la loi, à la SNCF, chez Axa, à France Telecom, à Turbomeca, au Groupe Safran, la CFTC a disparu, avec des scores assez décevants pour des militants qui tombent de haut".*



Bien sûr, il y a également des entreprises où la CFTC a passé la barre des 10 %. Ces résultats sont hélas bien rares ! D'une façon générale, au niveau des grands groupes industriels, la CFTC est loin d'atteindre les 10 % ; que ce soit, chez Renault, Peugeot, EADS, Safran, Thalès, Arcelor Mital, Bull... Même si dans ces groupes, certaines filiales franchissent la barre des 10 %.

Ce syndicat lance un cri d'alarme, prévoit des guerres internes, avant son prochain congrès confédéral prévu pour novembre 2011. Au-delà des riva-

lités qui opposent de façon naturelle les différentes centrales, il convient de regarder avec prudence les résultats des élections actuelles. Toutes les centrales ont du souci à se faire dans la perspective de 2013 où la redistribution des cartes sera complète.

Pour notre part, à la FIECI, nous pensons que c'est dès à présent qu'il faut, sur le terrain renforcer notre audience, notre action, et notre crédibilité. Ce n'est pas dans les querelles d'appareils que les syndicats trouveront leur légitimité, mais dans la confiance que leur accorderont leurs mandants. Au-delà, nous demeurons convaincus que les petits syndicats sont les garants d'un réel pluralisme, et que leur disparition signifierait bien vite le triomphe d'une pensée unique dans le monde de l'entreprise. Qui le souhaiterait ? //

// MIXITÉ

## La FIECI davantage présente au sein du Réseau Équilibre

*Au sein de la Confédération CFE-CGC, le Réseau Équilibre existe depuis 2004. Ce laboratoire d'idées, qui se veut également force de proposition, s'investit dans deux champs étroitement liés, l'égalité professionnelle hommes-femmes, et "la conciliation des temps de vie". Depuis la rentrée de septembre sous l'impulsion de Nils de Tymowsky et de Michel de La Force, plusieurs adhérents de la FIECI ont décidé de rejoindre ce réseau, pour réfléchir à ces questions et à leurs déclinaisons spécifiques, dans les métiers du conseil et de l'informatique.*

*Nous avons voulu en savoir plus auprès de Liliane Carrère, l'une des membres à l'origine de cette initiative.*

**FIECI : Pouvez-vous présenter le groupe de travail qui vient de se constituer ?**

**LC :** Au sein de mon entreprise, Osiatis, je participe depuis plusieurs années aux activités du CCE et à la Commission sur l'Égalité Hommes-Femmes depuis sa création en 2009. C'est pourquoi la volonté de la FIECI d'être plus présente, plus impliquée au sein du Réseau Équilibre m'a paru excellente, et j'ai donc accepté d'y participer. Nous existons depuis la rentrée de septembre comme un petit groupe. Il est animé par Nils de Tymowsky qui suit depuis longtemps ces questions au sein de la CGC. En dehors de lui, ce groupe comporte une petite dizaine d'adhérentes. Pas d'autres hommes pour le moment... Mais ils sont naturellement les bienvenus pour nous rejoindre, et participer à nos réflexions ! Puis à les porter ensemble sur le terrain, dans les débats partout en France.

**FIECI : Qu'est ce qui vous semble important dans ce projet ?**

**LC :** Mes collègues participantes et moi, avons une vie professionnelle sinon accomplie, du moins déjà nourrie. Or, nous partageons tous les mêmes constats : dans les sociétés de services, les conditions de vie et de travail deviennent, à l'évidence, de plus en plus difficiles. La dégradation des rapports humains se retrouve partout. Elle touche les hommes comme les femmes, mais avec certaines contraintes plus



Liliane Carrère

sensibles encore chez ces dernières. Comme syndicalistes, nous ne pouvons l'accepter sans réagir. Nous voulons au contraire, participer à l'amélioration des conditions de vie dans le monde du travail, valoriser la mixité et obtenir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

**FIECI : Pouvez-vous décrire mieux cette dégradation ?**

**LC :** Nous exerçons des métiers intellectuels, 80 % de nos collègues sont cadres, et souvent ce statut implique un niveau d'exigence plus fort ; une pression constante, notamment en nombre d'heures travaillées. Certains d'entre nous travaillent systématiquement durant les week-ends. Au niveau managérial, le relationnel se dégrade, avec un manque de considération flagrant pour ceux

qu'on n'appelle plus que "collabs", et qui se sentent de moins en moins valorisés en tant qu'humains, voire totalement dépréciés. Quand la pression se fait plus forte, le stress augmente lui aussi et la santé se dégrade. S'y ajoutent dans nos métiers l'individualisation des relations humaines, des rémunérations, des récompenses. C'est aussi là que les rapports de situation comparée des hommes et des femmes se font toujours attendre.

**FIECI : Parlez-nous de l'impact spécifique pour les femmes.**

**LC :** Elles vivent les mêmes sources de stress, mais avec cette difficulté supplémentaire, jongler avec "la deuxième activité". Elles ont des contraintes de temps spécifiques, partir plus tôt, donc prendre moins de temps le midi pour déjeuner,

travailler plus vite, subir éventuellement les remarques ou reproches liés à ces contraintes horaires, et en conséquence voir leur travail moins reconnu. On dit volontiers "qu'elles font moins d'heures" alors que c'est généralement faux et jamais souligné par les clients lorsqu'elles travaillent chez eux. À cela s'ajoutent évidemment les inégalités de salaires, les écarts manifestes en termes d'augmentations. Depuis cinq ou six ans, on constate de nets ralentissements dans les progressions de carrières. Quand il y a moins d'opportunités, elles sont les premières lésées.

**FIECI : Quel message va porter ce tout jeune Réseau Équilibre Fieci ?**

**LC :** Nous pensons que l'entreprise, au moins ses instances paritaires, doit s'emparer de tous les sujets où le travail influe sur la vie des hommes et des femmes, pour faire en sorte que pour chacun d'eux, leur travail ne "pollue" plus leur existence en tant qu'individus. On doit pouvoir "Vivre le travail différemment", par exemple installer l'idée qu'une réunion importante ne démarre plus à 16 heures pour se prolonger sans fin et reconnaître les difficultés particulières du parent isolé à ce niveau, qu'il soit homme ou femme.

Par ailleurs, nous constatons que dans nos métiers, le pourcentage de femmes présentes dans le syndicat est très faible (moins d'un tiers, à la FIECI). Et toutes ces questions seront d'autant mieux relayées auprès des institutions, des politiques, qu'elles pourront l'être également par des femmes. Pour autant nous souhaitons le plus possible être rejoints par des hommes, afin que ces questions soient reconnues comme essentielles pour tous... //

// SOUS-TRAITANCE

# Les compétences du CHSCT sont géographiques

À l'heure où la sous-traitance occupe une place de plus en plus importante dans le fonctionnement des entreprises françaises, comment ce phénomène affecte-t-il la gestion des risques professionnels ?



Plusieurs études, en effet, indiquent clairement que les salariés sous-traitants sont plus que les autres exposés aux risques d'accidents et de maladies.

Le 29 septembre dernier, la Cour de Cassation a rendu un arrêt très important en matière d'expertise CHSCT. Il portait sur une réorganisation d'entreprise, avec transfert d'une minorité de

salariés, – dont une majorité des représentants syndicaux de l'entreprise –, vers une entreprise tierce. La direction avançait devant la Cour de Cassation l'argument qu'elle n'est en aucun cas responsable des conditions de travail chez le nouvel employeur de ses anciens salariés transférés. Elle arguait que son CHSCT n'avait en conséquence aucune compétence pour juger de

la sécurité et des conditions de travail de la nouvelle entreprise.

Faux ! a estimé la Cour de Cassation, pour qui le CHSCT est le représentant des salariés relevant de sa compétence géographique. Il est élu, certes au suffrage indirect par la communauté des délégués du personnel et des élus du CE ; mais élu tout de même par les salariés qu'il représente. Les CHSCT "receveurs" n'ont aucune légitimité pour représenter ces salariés entrants. Dans une telle situation, il y a en réalité une double compétence : celle du CHSCT receveur et celle du CHSCT donneur. Ce que vient ici rappeler fermement la Cour de Cassation, c'est la compétence du CHSCT "donneur". Peu importe que "d'autres entreprises [soient] concernées par ces modifications". //

## Départs volontaires

On ne l'apprend que ces jours-ci, mais la Cour d'appel de Versailles a décidé dans un arrêt du 1<sup>er</sup> avril 2009 qu'un plan de départs volontaires qui ne comporte pas de licenciement peut être exonéré des obligations de reclassement interne. Il est confirmé que les ruptures de contrats de travail prévues par un tel plan impliquent que soit établi et présenté aux représentants du personnel un plan de sauvegarde de l'emploi "constitué d'engagements concrets et précis, proportionnés aux moyens dont dispose l'entreprise" – et cela même si le plan de départs volontaires (PDV) ne prévoit aucun licenciement résiduel et s'il exclut formellement tout licenciement. Mais il est aussi jugé qu'en la circonstance, parce que tous les départs seront volontaires, le plan de sauvegarde de l'emploi n'a pas à comporter de mesure de reclassement interne.



## En bref...

### Paie des fonctionnaires

Un consortium formé par Accenture, Logica et HR Access Solutions a remporté le méga-projet informatique de l'État français qui prévoit d'unifier toute la gestion informatique de 3 millions de fonctionnaires. Ce vaste chantier interministériel coûtera "environ 130 millions d'euros sur neuf ans". Aux 130 millions viendra s'ajouter la masse salariale des 100 informaticiens mobilisés par le consortium retenu, voire "200 personnes en pointe de charge", et des 50 agents de l'ONP, créé en 2007 et dirigé par Sophie Mahieux.

// RESTER ZEN

# Comment injurier son patron sans se faire licencier !

*Au travail, il convient de bien maîtriser son langage ! car les propos injurieux ne correspondent pas à l'exécution normale d'un contrat de travail<sup>(1)</sup>. Dans ce monde où le stress nous pousse "parfois" hors de nos gonds, mieux vaut s'avoir ce qu'il en coûte...*

Autant le savoir, les propos injurieux remettent en cause le pouvoir de la direction et peuvent créer des tensions sociales<sup>(2)</sup>. La sanction peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave, mais pas jusqu'à la faute lourde car, précise la Cour de Cassation, l'intention de nuire n'est pas prouvée. Par ailleurs, l'insulte relève d'un art subtil, où les expressions les plus déplacées ne sont pas forcément les plus graves.

Sachez donc choisir les bonnes circonstances, et les lieux les plus favorables pour vous défouler. Certains contextes peuvent "justifier" voire "excuser" des injures (Cass. Soc. 6 mai) ; notamment un état d'exaspération et de fragilité psychologique lié aux vicissitudes des relations professionnelles avec l'employeur (Cass. Soc. 17 juin 2009 N° 08-41663)

## L'ancienneté n'excuse pas tout !

Sachez toutefois vous modérer : la répétition des injures, grossièretés et dénigrements à l'égard d'autres salariés rend impossible un main-



tien dans l'entreprise pendant le préavis (Cass. Soc. 25 octobre 2007). Par ailleurs, l'ancienneté "n'excuse" pas toujours les injures. Ainsi, malgré l'ancienneté de cette salariée, proférer des injures virulentes à l'encontre de sa collègue, épouse du gérant de la société, en présence d'autres membres du personnel et de clients, a rendu impossible son maintien dans l'entreprise,

durant son préavis. Et cela a constitué une faute grave (Cass. Soc. 27 juin 2007).

## Il reste toutefois permis de craquer...

Une incorrection occasionnelle, des paroles déplacées après une discussion orageuse, ou sous le coup d'une violente émotion ou colère, ne constituent pas une violation

suffisante des obligations tirées du contrat de travail pour en justifier la rupture. En outre, des propos familiers ou même des insultes ne caractérisent pas nécessairement une faute grave, dans la mesure où ils sont coutumiers dans le milieu professionnel concerné<sup>(3)</sup>.

Enfin, selon maître Eric Rocheblave, une même insulte sera jugée différemment à Angers, Lyon, Caen, Aix en Provence, Toulouse, Nîmes, Montpellier...

## Employeurs, sachez aussi tenir vos langues !

Le droit au propos injurieux n'est pas le même pour tous, autant le savoir. Si les prérogatives de l'employeur et l'usage normal de ses pouvoirs de direction et de contrôle ne peuvent l'autoriser à proférer des insultes à l'égard de ses salariés<sup>(4)</sup>, la demande de résiliation du contrat de travail par le salarié insulté par son employeur est différemment appréciée selon les juridictions prud'homales. Toutefois, le salarié qui subit des injures répétées sur le lieu de travail en lien avec son emploi, sans réaction de l'employeur, et entraînant une dégradation de son état de santé, peut caractériser l'existence d'un harcèlement moral<sup>(5)</sup>...

À noter sur le web, un lien judicieux pour savoir ce que vous coûtera exactement l'usage intempestif, au travail, de "gros con", ou encore "ça fait chier". À consommer avec modération ! //

<http://www.village-justice.com/articles/Petit-guide-grossieretes-travail,6898.html>

(1) CA Douai, 31 mai 2007.

(2) CA Nancy, 27 mars 2009.

(3) CA Metz, 24 juin 2009, Numéro JurisData : 2009-379017.

(4) CA Amiens 31 mars 2009

(5) CA Douai, 28 septembre 2007

## En bref...

### Personnel de chez personnel

Le salarié qui enregistre dans son ordinateur de travail un document personnel doit préciser dans l'intitulé du document qu'il s'agit bien d'un fichier "personnel". Et ce même s'il l'enregistre dans un dossier comportant déjà la mention "personnel" ! En outre, la mention doit s'accompagner de son prénom ou de ses initiales. Seule, elle fait perdre au document la protection due au respect de sa vie privée, précise la Cour de Cassation dans un arrêté du 21 octobre 2009.



### Recommandation !

La FIECI rappelle cette recommandation constante, deux précautions valant mieux qu'une. N'utilisez jamais votre adresse professionnelle pour vos emails syndicaux. Ouvrez un compte chez "gmail", "yahoo", ou "live". Indiquez toujours "Personnel" dans l'objet. Précisez bien que l'email est confidentiel, à usage personnel et strictement privé.

## // HANDICAP

# Emploi des personnes handicapées : en 2010, triplement des sanctions !

*Toute entreprise d'au moins 20 salariés doit employer, à temps plein ou partiel, des travailleurs handicapés à proportion de 6 % de l'effectif total en équivalent temps plein. Près de cinq ans après le vote de la loi, où en est-on ? Au même point, ou peu s'en faut... Sauf qu'en 2010, la note va s'alourdir.*

Depuis la loi handicap de 2005, les sanctions contre les entreprises ne respectant pas le quota de 6 % s'appliquent. Y sont soumises les entreprises de plus de 20 salariés ; et lourdes sont les pénalités, entre 400 et 600 fois le smic horaire par salarié manquant. Pour y échapper, les entreprises peuvent signer des accords spécifiques avec les syndicats, illustrant leur bonne volonté en matière de recrutements, formation, accessibilité. Mais, à compter de 2010, celles n'ayant engagé aucune action verront leurs sanctions multipliées par trois, précise l'AFP. Soit 1.500 fois le Smic, près de 13.000 euros par travailleur handicapé manquant. Pour une PME de 50 salariés, n'employant pas les trois personnes attendues, la pénalité sera de près de 40.000 euros, contre environ 10.000 actuellement. Ce sera lourd, notamment pour les petites entreprises, qui souvent ont pris du retard ou négligé leurs obligations. Au ministère du Travail, on reconnaît qu'il serait bon d'améliorer "l'accompagnement des PME" sur le sujet. Mais grandes comme petites, les entreprises expriment leurs difficultés à recruter des personnes porteuses d'un handicap et dotées de la qualification dont elles ont besoin. Elles avaient un délai de cinq ans après 2005 pour se mettre en conformité et "beaucoup n'ont rien fait", rétorque alors Jean-Marie Barbier, président de l'Association des paralysés de France.

Au bout du compte, selon Pierre Blanc, directeur général de l'Agefiph, (fonds qui gère les sommes provenant des pénalités), environ 6.000 entreprises, sur les 126.000 concernées par "l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés",



devront subir des sanctions. En 2008, elles ont versé 592 millions d'euros à l'Agefiph (-2,5 % par rapport à 2007). Les plus grandes entreprises, "ont

pour la plupart négocié un accord". Ainsi, Areva, géant du nucléaire, a signé en 2007 un accord sur l'emploi des personnes handicapées et s'apprête à en signer un deuxième.

En termes de taux d'emploi, les progrès demeurent toutefois bien lents: Areva employait 3,3 % de travailleurs handicapés fin 2008... ; contre 2,79 % avant l'accord.

Avec la crise, et les obligations liées à l'emploi des seniors, l'emploi des handicapés semble être passé au second plan.

À 1.500 fois le Smic horaire, certains employeurs pourraient s'en mordre les doigts. Toutefois des déductions restent possibles. Si des dépenses en faveur de l'insertion ou en cas de recrutement d'une personne lourdement handicapée, peuvent être justifiées. Si l'entreprise ou sa branche professionnelle a signé un accord spécifique avec les syndicats, témoignant de ses actions et objectifs en matière d'aide à l'emploi des handicapés, elle ne paie pas de contributions. Dans une certaine limite, la passation de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des organismes du milieu protégé ou adapté (Établissements et Services d'Aide par le Travail) permet également de réduire les sanctions. //

**Violences au travail : syndicats et patronat se reverront le 21 décembre...**

*Dans la négociation sur la violence et le harcèlement au travail, syndicats et employeurs se sont retrouvés le 30 novembre dernier, pour auditionner des experts. Selon Danièle Karniewicz (CFE-CGC), "il faut établir une véritable prévention des risques. Ces phénomènes sont tellement destructeurs pour la santé physique et psychique que l'on ne peut penser seulement en termes d'accompagnement" at-elle insisté. Pour elle, il faut d'abord "rompre le silence, faire en sorte que le harcèlement et la violence ne restent pas tabous dans les entreprises".*

## En bref...

### Royaume-Uni : le harcèlement au travail a doublé en dix ans

Plus d'un tiers des travailleurs ont été victimes de harcèlement au cours des six derniers mois, selon les résultats d'une enquête menée par Unison, le plus important syndicat du secteur public. Cela représente le double du nombre de cas par rapport à une enquête précédente menée en 1997. 80 % des 7.000 travailleurs affirment que cette situation de harcèlement a eu des conséquences sur leur santé physique et mentale et un tiers a dû abandonner pendant un certain temps ou définitivement son travail. Plus de 90 % des victimes se sont déclarées trop effrayées pour oser dénoncer le problème.

// NÉGOCIATIONS

# Accord seniors : urgence... et triomphalisme...

*À quelques semaines de l'application des pénalités prévues par la loi, les entreprises et les branches professionnelles, jusqu'alors peu enthousiastes, accélèrent les négociations d'accords ou de plans pour l'emploi des seniors.*

Des employeurs, DRH ou syndicalistes ont fait état des multiples freins, mais aussi d'outils pour accroître le taux d'emploi des seniors en France.

De son côté le ministre du Travail Xavier Darcos se targue de voir "Environ 1.000 accords ou plans d'action signés dans des entreprises". Et Le nombre d'accords est amené à croître au cours des prochaines semaines.

"Sept accords" conclus dans des branches professionnelles et des négociations sont en cours dans "57 branches", a précisé Bercy. En somme il y a encore du pain sur la planche, et toutes les études indiquent bien que l'âge est la première variable de discrimination à l'embauche...

Pour les seniors, "le CV anonyme va aussi servir à faire sauter une barrière d'accès à l'emploi, celle de l'âge",



a de son côté estimé M. Wauquiez, secrétaire d'État, lors du lancement d'une expérimentation du CV anonyme, comme pour annoncer des lendemains meilleurs. L'affirmation a tout de même de

quoi faire sourire, d'un sourire grinçant. On voit mal en effet ce que le fait d'enlever ses noms et adresse, changera au profil d'un professionnel dont les premières expériences remontent à 1980... //

**Dans la branche des bureaux d'études (Syntec) la FIECI rappelle qu'elle défend l'idée d'un accord normatif imposant aux entreprises des règles à minima de traitement de la question des seniors. Notamment en incluant cette question comme un élément de la Gestion Prévisionnelles des Compétences, au même titre que le travail des personnes porteuses de handicap, d'égalités homme-femme, et de diversité.**

**En bref...**

**Souffrance**

Selon l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, 22 % des salariés de l'Union ont dit, en 2005, avoir souffert du stress au travail, qui est le deuxième risque le plus fréquent après les troubles musculo-squelettiques.

**GFI informatique**

Un projet de déménagement de toutes les entités parisiennes est en cours chez GFI à Saint-Ouen avec le regroupement de 7 sites à partir de 2010, au pied du RER C. La première réunion de CHSCT a eu lieu le 3 décembre. La CFE-CGC se pose la question des mesures d'accompagnement pour les salariés qui ne suivront pas. Par ailleurs, un processus de négociation de GPEC doit être mis en place pour la fin d'année.

// NÉGOCIATIONS

# Pas d'accord senior chez GFI informatique

*Aucune organisation syndicale n'a souhaité signer le projet d'accord sur les seniors chez GFI.*

C'est donc un plan d'action sur les seniors unilatéral qui sera mis en place par la direction du groupe après consultation du CCE en décembre 2009. Ce plan "seniors" permettra in-extremis d'échapper aux sanctions financières prévues pour les entreprises qui ne veulent rien faire dans ce domaine. C'est tout. Lors de la négociation de l'accord, la CFE-CGC de GFI avait proposé pour les seniors : un volontariat pour l'exercice des métiers pénibles (notamment : le travail en horaires décalés ou de nuit), la possibilité de temps partiel, un accès prioritaire à la formation, un entretien de fin de carrière, une

retraite progressive, la progression de leur taux d'emploi, le rachat de trimestres d'assurance vieillesse pour années d'études ou années incomplètes, une meilleure évolution salariale, l'utilisation du compte épargne temps pour permettre l'aménagement des fins de carrières (un "compte épargne temps pénibilité" alimenté par des crédits temps en fonction des facteurs de pénibilité des métiers exercés), la possibilité de poursuite d'activité sur la base d'un cumul emploi/retraite ainsi que le suivi individualisé des seniors. Mais la Direction n'a repris sous une forme très légère que quatre pro-



positions : formation, entretien de deuxième partie de carrière, aménagement du CET pour la fin de carrière, et forme légère de volontariat sur les métiers pénibles. Pas un mot sur

le volet salarial ! Aucun engagement sur le plan de continuation d'activité prévu pour les "seniors" jusqu'à la retraite, et pas d'élargissement de l'utilisation du CET... //

// SANTÉ AU TRAVAIL

# Le secret médical au cœur des expertises sur le stress

*Multiplication des suicides dans certains groupes... Augmentation vertigineuse des troubles psychosociaux constatés par toutes les études (lire aussi sur ce sujet Passerelles Cadres n°3)...*



L'entreprise moderne déstabilise les individus. Les souffrances, le stress, s'accumulent. La loi de modernisation sociale prévoit des expertises dans le domaine du stress ; et la jurisprudence pointe la responsabilité de l'employeur. Mais les applications demeurent complexes. Le terrain n'est pas encore balisé pour les experts qui interviennent sur ces questions. Lorsqu'ils sont médecins, ils rencontrent des difficultés qui doivent être posées collectivement et en conscience par les instances ordinaires et le législateur. Cela devrait permettre de définir des règles précises pour la mise en œuvre de leurs démarches de prévention pluridisciplinaires, comme le demande la loi.

Récemment, le secret médical a été évoqué dans deux affaires intéressantes des salariés.

La première concernait une expertise CHSCT dans l'affaire d'un des suicides de Renault, travaillant avec le cabinet Technologia. L'expert psychiatre avait pris toutes les précautions de confidentialité, refusé un rapport écrit et demandé qu'aucune note ne soit prise par les membres du CHSCT lors de la restitution de ses travaux. Chacun s'y était engagé, direction et syndicats compris. Las, en fin de la séance, l'inspection du travail a estimé qu'elle devait participer à la manifestation de la vérité dans son dossier de harcèlement institutionnel contre Renault. Elle a demandé le script du texte lu par

l'expert. Face au refus de cette dernière, c'est finalement le Procureur de la République qui a lancé une réquisition du texte de présentation. Ce qui devait rester un outil de prévention pour le CHSCT est ainsi devenu outil d'accusation dans une bataille judiciaire. De plus, ce travail a été utilisé par les avocats de la Direction, sans que l'expert en ait été informé. Sur un rapport de 18 pages, des phrases ont été tirées çà et là, sans possibilité de commentaire ou de mise en perspective du contenu du texte.

La seconde affaire, à France Telecom, concerne un simple courrier électronique, adressé en septembre à tous les médecins du travail. Dans ce document, le "médecin coordonnateur" national, rattaché à la direction, demandait aux médecins du travail de "passer en revue l'ensemble des personnes qui devraient faire l'objet d'une attention redoublée". Pour les médecins

du travail, cette demande a posé un tel problème que de nombreuses démissions ont eu lieu depuis. Car l'enjeu est clair : "Si les salariés n'ont plus confiance en nous, ils n'auront plus d'interlocuteur en cas de problème ; et leur situation s'aggravera". Dans ce dossier, la CFE-CGC s'est élevée contre la direction de France Telecom pour défendre le secret médical des médecins du travail.

Pour François Desriaux, rédacteur en chef de Santé et Travail, à partir du moment où les experts sont des médecins, il ne devrait pas avoir de restitution orale ou écrite de travaux sur le stress, où des salariés seraient désignés. Mais alors, comment s'informer sur le niveau interne de malaise des salariés ? Comment interpréter des suicides ? Les médecins devraient-ils quitter le terrain de l'entreprise au motif qu'ils risqueraient de rompre le secret médical ? Les médecins psychiatres n'ont-ils pas une vraie place et un vrai savoir comme expert dans l'entreprise ? À ce stade, ces questions posées demeurent sans réponse. //

## "Le secret médical bafoué chez France Telecom" ?



Bernard Salengro, président du Syndicat général des médecins du travail CFE-CGC, condamne la demande faite par France Télécom de lui signaler les salariés qui devraient faire l'objet d'une attention particulière. "C'est une démarche contraire au Code de déontologie médicale et même au Code pénal" explique notre expert<sup>(1)</sup>. En quoi la demande de la direction de FT est elle choquante ? Ne relève-t-elle pas justement du rôle d'un médecin du travail ? Pour Bernard Salengro, c'est clairement non ! Ce message serait justifié si il y était écrit "Réunissons-nous pour voir quels sont les métiers où l'on repère tel problème ; quels facteurs sont à l'origine de ces difficultés". Mais le mail reçu demande toute autre chose ! De repérer les salariés fragiles, et sans qu'ils en soient eux-mêmes informés".

(1) Lire son récent interview dans notre lettre Passerelles Cadres n°3.



// ÉGALITÉ

# Discriminations dans l'informatique ?

*Le secteur informatique est-il un secteur plus discriminant qu'un autre ? Tout dépend de la discrimination ! S'agissant de l'emploi de "minorités" dites "visibles", il fait bonne figure.*

Dès les années 80, des ingénieurs issus de l'immigration, principalement d'origine maghrébine, ont rejoint les rangs de SSII. Venus à point pour combler des pénuries de compétences, ils ont souvent été promus, et certains dirigent aujourd'hui des entreprises. En revanche, on ne peut pas dire que le secteur IT offre toute leur place aux seniors et aux femmes. Pour ces dernières, la voie qui conduit aux fonctions dirigeantes reste semée d'embûches. Et en dépit de leur expérience incomparable, de nombreux seniors sont

rejetés par le marché du travail. Le handicap constitue, semble-t-il, le facteur le plus discriminant. Avec

0,58 % de personnes handicapés dans les rangs des entreprises informatiques, le secteur demeure très loin du quota de 6 %. En 2010, elles seront confrontées à un durcissement des obligations introduit par la loi du 11 février 2005 (lire page 14). //



## En bref...

### Le RSE plébiscité

La responsabilité sociale, le respect de l'environnement et les préoccupations éthiques de l'entreprise qui les emploie ; sont des critères déterminants pour 3 Français sur 4, révèle une enquête menée par le Kelly Global Workforce Index et ayant recueilli l'avis de 100.000 personnes provenant de 34 pays, dont plus de 4.000 en France.

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<sup>ème</sup> 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.



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

## // RÉFORME

# Formation professionnelle : ce qui va changer

*La réforme de la formation professionnelle, initiée par l'ANI du 7 janvier 2009 est maintenant transcrite dans la loi française. Seules deux catégories d'actions subsisteront.*



D'une part les actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise. D'autre part les actions liées au

développement des compétences.

Les premières sont réalisées pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal ; les actions liées au développement des compétences, elles,

pourront être réalisées hors du temps de travail. Par ailleurs, la portabilité du DIF est décidée. Si le DIF n'a pas été soldé au moment du départ du salarié, ce dernier conserve la possibilité de bénéficier d'un financement pour le suivi d'une formation, d'un bilan de compétences ou d'une VAE.

Le dispositif s'applique au choix : en période de chômage, pendant la première moitié de la période d'indemnisation, pour les formations suivies en accord avec Pôle emploi. C'est alors l'OPCA de l'ancienne entreprise qui est sollicité. Ou en cas de nouvelle embauche, pendant deux ans, en accord avec le nouvel employeur. Dans ce cas, c'est l'OPCA de la nouvelle entreprise qui assure le financement.

Le dispositif ne s'applique pas en cas de faute lourde. En cas de désaccord persistant entre employeur et salarié sur le DIF, le texte prévoit que la demande du salarié devienne un CIF instruit selon les priorités du Fongecif, qu'elle soit considérée comme prioritaire et enfin, qu'en cas de prise en charge, les heures s'imputent sur son compteur DIF. //

## // PRESTATIONS

## Accidents du travail : les indemnités taxées à 50 % ?

*Les indemnités versées par la Sécurité sociale en cas d'accident du travail seront soumises à l'impôt à hauteur de 50 % ont décidé les sénateurs début décembre.*

Ainsi, le dispositif maintient-il le principe approuvé par les députés d'une exonération partielle des indemnités, au titre du préjudice subi. Mais alors que ces derniers imposaient à la Sécurité sociale de calculer, pour chaque cas, la part représentée par l'indemnité de réparation (variable selon le niveau de revenus), les sénateurs ont proposé un abattement forfaitaire, égal pour tous, de 50 %. Une mesure un peu plus avantageuse pour les bas revenus, souligne la commission des Finances. Et qui confirme que l'indemnité journalière pour accident du travail ne constitue qu'en moitié un revenu de remplacement, et non intégralement comme l'affirmait initialement le gouvernement. Cette décision traduit un mépris à l'égard des

partenaires sociaux qui avaient rejeté ce projet lors de la consultation du Conseil économique, social et environnemental saisi par l'Assemblée nationale ! La CFE-CGC relève, de plus, que la fiscalisation des indemnités journalières versées au titre des accidents du travail va toucher directement ceux qui supportent l'impôt c'est-à-dire les catégories moyennes dont fait partie le personnel d'encadrement. Le personnel d'encadrement n'aura pas d'autre choix que de réclamer aux employeurs la réparation intégrale du risque professionnel. Il se souviendra aussi qu'il est citoyen avec un bulletin de vote ! //

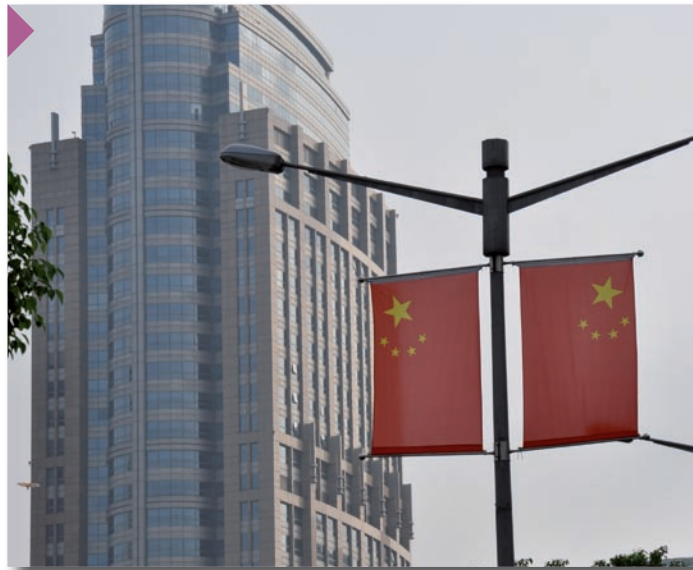


## // ÉCONOMIE

# L'Europe presse la Chine de décrocher sa monnaie du dollar

*En décidant à l'été 2008 d'arrimer le yuan au dollar, la Chine a accru sa part de marché mondiale et profité de la crise. La décision maintient la monnaie chinoise à un niveau artificiellement bas, et la banque centrale accumule ainsi des réserves de change massives.*

Les dirigeants européens redoutent qu'un euro trop fort vis-à-vis du yuan ne pèse dangereusement sur les exportations européennes, freinant la reprise économique dans l'Union. À plus long terme, l'Europe souhaite que la Chine participe réellement à la résorption des déséquilibres. Cela passe par l'adoption d'un taux de change reflétant l'état réel de l'économie chinoise. Pékin reste pour l'heure insensible à ces suppliques. Pas question de laisser le yuan s'apprécier tant que l'inflation ne constitue pas une menace et que les exportations continuent de baisser. Elles reculent encore de 14 % par rapport à l'an dernier. Pour



les Chinois, l'ancrage du yuan sur le dollar est une réponse à la crise, et prétend-elle, un gage de stabilité pour l'économie mondiale.

Si la Banque Populaire de Chine a accepté, ces dernières semaines, un renchérissement progressif du yuan, elle se garde de tout engagement précis à terme. Les dirigeants de la zone euro font preuve de diplomatie. *“Nous sommes suffisamment raisonnables pour comprendre qu'en deux mois ce serait infaisable, indiquaient ces derniers jours des sources européennes à l'agence “Reuters”. Mais assez déterminés pour expliquer qu'un délai de deux ans serait trop long.” //*

## // HUMANITAIRE

## Ingénieurs solidaires

*Les ingénieurs des SSII sont sollicités par un nombre croissant d'association ou d'ONG tournées vers la solidarité.*

S'ils sont attirés par les actions solidaires, ils peuvent prendre contact avec InformEthic, dont les 3<sup>es</sup> Rencontres Informéthiques se déroulaient le 30 novembre dernier. Ce groupe informel est composé de représentants d'organisations à vocation sociale, sociétale et environnementale et de professionnels de l'informatique, du design et du Web. InformEthic vise à rapprocher ces mondes par une réflexion sur les synergies entre univers techniques et non-techniques, entre monde civil et industriel. Son objectif: créer des ponts entre les professionnels des TIC et les organisations, *“actrices du changement social, sociétal et environnemental”*.

Les ingénieurs désireux de s'impliquer dans le champ associatif peuvent aussi contacter des ONG historiques, comme Télécoms Sans Frontières (TSF) qui depuis quelques années font appel à leurs bonnes volontés, dans le champ des pratiques humanitaires. TSF est né du constat qu'existait, au même titre que pour l'aide médicale et alimentaire, un réel déficit de télécommunications dans les pays défavorisés. Pour ses missions, TSF recrute des volontaires dotés au minimum d'un niveau de technicien en génie télécoms et réseaux, ainsi que des logisticiens qualifiés en informatique. Les informaticiens peuvent aussi s'engager dans le cadre de leur

activité. Wecena a ainsi adapté le mécénat d'entreprise au monde des sociétés de services informatiques. Le principe est simple. Une SSII met gracieusement des ingénieurs en intercontrat à disposition d'associations ou d'ONG porteuses d'un projet informatique d'intérêt général, mais ne disposant pas de budget spécifique. Cela devient pour l'employeur un moyen de valoriser son image sociale, tout en offrant à ses salariés l'opportunité de servir une noble cause, *“au lieu de déprimer entre deux missions”*. Une première SSII vient de signer avec Wecena. Les collaborateurs de Groupe Open (Teamlog, Syllis) aident l'association Dyspraxie Mais

Fantastique (DMP). La dyspraxie est un trouble de l'apprentissage proche de la dyslexie, qui touche plus de 250.000 élèves en primaire.

Equipés d'outils informatiques adaptés, ces enfants peuvent réussir leur scolarité... et briguer pourquoi pas un destin exceptionnel. Sir Winston Churchill, Prix Nobel de littérature, était bien atteint de ce syndrome !

Vous pourrez retrouver InformEthic sur :

Google Group : <http://groups.google.fr/group/informethique?hl=fr>

Facebook : <http://www.facebook.com/home.php#/group.php?gid=101140856049>

LinkedIn : [http://www.linkedin.com/groups?home=&gid=2065835&trk=anet\\_ug\\_hm](http://www.linkedin.com/groups?home=&gid=2065835&trk=anet_ug_hm)

OneWebDay Paris : [//">http://my.onewebday.org/group/paris //](http://my.onewebday.org/group/paris)

// ÉTUDE SOCIOLOGIQUE

# Révoltés du Bounty... ou du Titanic ?

*Tous les dix ans, le sociologue Bernard Cathelat explore les mentalités de nos concitoyens, tente de décrypter leurs évolutions. Il les synthétise lors d'une étude qui fait souvent beaucoup parler. Sa dernière analyse souligne un fait nouveau, la vive exaspération d'un nombre considérable de salariés.*

Mettre en évidence des grandes familles de comportements, naturellement influencés par les contextes économiques et sociaux du moment, c'est la mission que s'assigne depuis trente ans Le Centre de Communication Avancée, dont Bernard Cathelat est la tête pensante (les méchantes langues disent parfois le "gourou"). Plus qu'une photographie instantanée, ces chercheurs prétendent dessiner des tendances fortes ; ce qu'ils appellent des "socio-styles". Rappelez-vous, il y a vingt ans : les "décalés", s'opposant aux "recentrés"... Puis les "entreprenants" face aux "conservateurs"... Les "libéraux libertaires", les "éthiques", les "bourgeois bohèmes" devenus bobos... Toutes ces catégorisations, dont certaines passent dans le langage quotidien, sont issues directement ou indirectement des travaux du CCA.

Les critiques n'ont pas toujours été

tendres ; on reproche notamment à Cathelat de nier l'existence des "classes sociales", qu'il remplace par des catégorisations surtout destinées aux réflexions des experts du marketing. Son approche a toutefois ce réel mérite : faire émerger des tendances lourdes à côté desquelles passent le plus souvent les sondages, qui se focalisent généralement sur l'instant "t".

Ainsi sa dernière synthèse, parue en novembre 2009. Elle compare la société (la France ?) à un bateau où cohabitent trois familles. Il y a d'abord les "Corsaires". Ce sont des individualistes, volontiers entrepreneurs, parés pour toutes les compétitions, revendiquant un état d'esprit "moderne" que résumerait cette devise : "chacun pour soi". La compétition au sein même d'une équipe, comme dans le show de télé réalité Koh Lanta, a tout pour plaire à ces Corsaires. Au travail, peut-être



ne fait-il pas toujours bon les avoir comme collègues...

La deuxième famille, ce sont "les Flotteurs", peu ou prou les anciens "conservateurs", qui continuent de croire aux missions de l'État Providence ; dans le travail, ils attendent de leur entreprise un rôle protecteur. Volontiers soumis à leurs hiérarchies, ils espèrent voir cette bonne volonté récompensée par le maintien de leur emploi. Inutile de

dire qu'en période de mondialisation et de restructurations permanentes, ces attentes peuvent être souvent déçues !

C'est à ce stade que l'analyse du CCA dessine la vraie nouveauté. À côté de ces deux familles déjà croisées sous d'autres noms, émergent en effet les "révoltés du Bounty". Qui sont-ils ? Ce sont les "bons petits soldats", tous ceux qui ont joué le jeu, et se sentent aujourd'hui floués. Ils ne supportent plus guère les méthodes de management tyranniques ou manipulatoires. Ils ont le sentiment de subir, de courber l'échine, tandis que leur emploi, leur vie professionnelle et personnelle, sont toujours plus menacés.

Le plus frappant est qu'ils constituent aujourd'hui, selon le CCA... 40 % des salariés ! Et vous ? Vous sentez-vous corsaire, ou révolté ? Certains décideurs, politiques, grands patrons, entendront-ils le message que leur envoie ici l'étude ? Ou prendront-ils le risque de voir pour de vrai à quoi ressemblerait une vraie Révolte de ces matelots ? Avec un tel équipage de mécontents, -40 % !... on en vient même à se demander si cette croisière désabusée sur le Bounty n'aurait pas plutôt la destinée... du Titanic. //

## En bref...

### Carburant alternatif

Altran, leader mondial du conseil en innovation et en technologies, participe à un consortium de dix-neuf partenaires industriels et de recherche sélectionnés par la Commission Européenne (Direction Générale de l'Énergie et du Transport) afin de réaliser une étude d'impact et de faisabilité stratégique sur les carburants alternatifs pour l'aviation. Le projet est nommé SWAFEA : "Sustainable Way for Alternative Fuel and Energy in Aviation" (Une approche durable pour l'énergie et le carburant alternatif dans le domaine de l'aviation).



### Natalité

La population de l'Allemagne, qui est notre premier partenaire commercial, pourrait tomber de 82 à 65 millions d'habitants au cours des cinquante prochaines années... en conséquence d'un faible taux de natalité.

// LECTURE

# Rire de tout, même et surtout de l'entreprise !

**Comment survivre au bureau (sans se faire virer)**  
Christophe Asler, Hors Collection

Dans *Comment survivre au bureau (sans se faire virer)*, Christophe Asler passe en revue toutes ces raisons mesquines ou scandaleuses pour lesquelles le travail peut devenir un enfer. À travers des situations vécues, où tout salarié peut se retrouver, sont passées en revue la cannibalisation de la vie privée, le culte absurde du Dieu Changement qu'accompagnent les réorganisations succédant aux précédentes par encore conduites à leur terme... stress, sentiment d'inutilité, charges de travail qui se surajoutent, l'auteur choisit de traiter tout cela par la dérision et le

cynisme, proposant cette antidote : le parti d'en faire le moins possible. *"Votre boss vous considère comme un être rampant et invertébré ? Il est largement temps de lui donner raison. À partir d'aujourd'hui, vous êtes une larve, bien déterminée à s'aménager une petite planque quatre étoiles dans le fruit appétissant de la grande entreprise"*.

Nous avons sur le site web de la FIECI exprimé les critiques que peut susciter ce type de démarche, plus qu'individualiste, *"dans la vraie vie"*. Reste que l'ouvrage est souvent drôle, et assez grinçant.

**Le merveilleux monde de l'entreprise**  
Olivier Voutch, Éditions Le Cherche Midi, 18 €

Si vous avez un jour feuilleté, au choix, *Lui*, *Télérama*, *Lire*, *Le Point*, *Playboy*, *Psychologies* ou *Madame Figaro*, vous y avez forcément croisé quelque tableau jubilatoire et cruel, signé d'Olivier Voutch. Nous parlons bien de *"tableau"*, là ou d'autres se contenteraient de dire *"dessin"*. Car dans chacune de ses peintures, se retrouve en effet ce sens du décor, du détail, rarement admiré dans le dessin de presse et d'humour. Voutch, c'est aussi beau que c'est drôle, et ce n'est pas peu dire. Rien de plus réjouissant que de croiser tous ces personnages pathétiques à

force d'être modernes, toujours égarés dans des immeubles, bureaux, magasins, paysages mille fois trop grands pour eux, se débattant entre les apparences, le rang social à tenir, l'amour, le sexe, l'argent, la réussite... Depuis longtemps, Voutch voulait regrouper tous ses dessins traitant du *"merveilleux monde de l'entreprise"*. C'est peu dire que dans une actualité sociale par ailleurs sinistre, ses chroniques en une scène prennent un relief... assez terrible. Impeccable cadeau pour les Fêtes !



**print platinum**  
CONCESSION

BIEN PLUS QU'UNE IMPRESSION...

**OKI**  
PRINTING SOLUTIONS

**Systèmes d'impression noir et blanc et couleurs**

**TARIFS NATIONAUX NÉGOCIÉS**

- MULTIFONCTIONS • IMPRIMANTES
- COPIEURS • DUPLICOPIEURS

**01 60 59 24 05**

contact@print-platinum.fr  
www.print-platinum.fr

// WEB

# Effacer votre passé sur le net

*Internet forme aujourd'hui une gigantesque mémoire capable de retrouver la moindre information vous concernant... fût-elle gênante. Or il n'existe sur la toile aucun "droit général à l'oubli". Au mieux, existe de manière ponctuelle et limitée, la possibilité d'empêcher la révélation de certains faits passés, et en particulier, ceux relatifs à des actions judiciaires.*



La loi reconnaît à l'individu un droit à l'oubli. Est limitée dans le temps la conservation des données nominatives, stockées dans la mémoire des ordinateurs. Il s'agit d'éviter d'attacher aux personnes des étiquettes définitives (art. 28 de la loi). Ce droit à l'oubli est essentiel pour les

populations les plus dépendantes et les plus fragiles : enfants, patients, demandeurs d'emploi, condamnés ayant purgé leur peine...

La conservation d'informations nominatives durant une période supérieure à celle déclarée lors de l'accomplissement des formalités préalables

est sanctionnée pénalement (art. 226-20 du code pénal).

Mais le cyberspace constitue une gigantesque mémoire toujours plus vorace ! Aussi, trois grandes préoccupations obséderont bientôt nos contemporains, et interpellent inévitablement le législateur :

- les risques paradoxaux de la "mémoire totale" ;
- les effets pervers du traçage (ou traking) de l'information ;
- le manque de fiabilité des banques d'information.

Ces besoins nouveaux d'oubli sur internet créent de nouvelles niches pour les entrepreneurs. Ainsi le cabinet Hington & Klarsey, jeune agence basée en Angleterre, s'est-il spécialisé dans la gestion de la "e-reputation". Ses informaticiens, juristes et experts en communication, ont pour mission d'identifier les auteurs des textes posant problème, et les responsables des sites qui les publient. Ils leur demandent de supprimer les contenus compromettants, ou tout au moins de les modifier, en remplaçant le nom de leur client par ses initiales. Lorsque l'agence ne parvient pas à supprimer les données, elle les fait reculer dans l'affichage sur Google, de sorte que les infos compromettantes se retrouvent noyées. Ils créent à cet effet des nouveaux sites "leurre" qui s'afficheront aux premières places sur Google lorsque sera tapé le nom du client. Ces sites contiennent des fils d'information qui se renouvellent en permanence pour rester affichés en première place. En France, une start-up baptisée Reputation Squad vient de se lancer sur le même créneau. //

## En bref...

### Le Père Noël est un hacker

Attention... Les spécialistes du joyeux monde des virus, spams, et autres logiciels espions, anticipent une nette augmentation d'activité de la part des "cybercriminels" à l'occasion des fêtes de fin d'année. Amis utilisateurs, sans sombrer dans la parano, mettez vos logiciels de protection à jour, antivirus, spywares, pare-feux, sans oublier les anti-phishing...



## Piraterie pour la bonne cause

À la mi-novembre, des hackers (pirates informatiques) ont revendiqué une prise de contrôle sur 289 groupes communautaires sur Facebook, le plus populaire site de socialisation. Ils voulaient ainsi démontrer à quel point les données personnelles sont vulnérables sur internet. Baptisé CYI, Control Your Info (Contrôlez vos informations), a voulu prouver qu'il est très simple de déjouer les protections du site concernant l'administration de ces groupes de discussions. "Certaines personnes ont même perdu leur emploi à cause de contenus sur Facebook. Nous voulions faire quelque chose sur ce sujet", ont-ils expliqué.

**2010**  
arrive...  
Renouvelez  
votre adhésion !

# 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 : 19 € (soit 6,46€/mois après déduction fiscale)

Agent Maîtrise : 16 € (soit 5,44€/mois après déduction fiscale)

Technicien : 10€ (soit 3,40€/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
_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _

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

Date \_\_/\_\_/\_\_\_\_

Signature du titulaire du compte à débiter

Les conditions sont valables pour l'année civile, c'est-à-dire du 1<sup>er</sup> 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](mailto:jpcalvet@malakoffmederic.com)

[www.malakoffmederic.com](http://www.malakoffmederic.com)



**malakoff médéric**

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR