

Stress, salaires, emploi, retraites : la pression monte !



RELAIS

Arnaud Dubuisson,
nouveau Président
du SNEPSSI (p.9)



ENTREPRISES

**Malaises dans le
secteur (p.4 à 8)**

2010
Cotisations
inchangées !

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.

Quand la pression monte, la méthode Coué ne peut suffire...

Il y a six mois, nous affirmions ici que si le pire de la crise financière était passé, nous n'en avions pas fini avec sa dimension sociale et ses multiples répercussions. Plus récemment, les augures annonçaient confiants "LA" reprise pour 2010. Nous demeurions sceptiques. Certes on ne peut qu'attendre ce "bout du tunnel" ! Mais l'inscrire avec certitude dans les agendas relève de la chimère, sinon de l'incantation démagogique.



Le printemps arrive et les nuages s'accumulent. Le 320.000 emplois perdus en 2009, dont 36.000 dans notre seule branche... Le taux de chômage atteint 10 % au quatrième trimestre 2009, record depuis dix ans. Il frappe toujours les jeunes et les seniors ; aux deux extrémités on continue d'exclure les plus fragilisés, les plus faibles. Dès lors, comment aborder sereinement cette question des retraites qui occupera les partenaires sociaux jusqu'à l'automne ? Emploi et retraite pénalisent par ailleurs les femmes bien plus que les hommes. Leurs salaires comme leurs pensions demeurent inférieures ; mais leur taux de chômage dépasse celui des hommes. Nos branches professionnelles pratiquent largement ce cumul des inégalités. De même, les questions des rémunérations et de pouvoir d'achat deviennent cruciales. Dans nos métiers, l'érosion constatée, bien réelle, s'aggrave ces dernières années.

Soyons sérieux ! La méthode Coué du "demain tout ira mieux" ne résout RIEN. D'autant que le mal est ancien. Pour satisfaire au dogme financier du cost-killing à tout crin, les dirigeants ont sacrifié toute dynamique industrielle fondée sur la créativité, la recherche et le développement. On voit le résultat. L'emploi industriel ne représente plus que 10 % de notre emploi total... Ces constats valent pour tous les secteurs, touchent toutes les entreprises, et d'abord les petites et moyennes. Or, si elles constituent les premiers réservoirs de croissance, on continue d'ignorer leurs contraintes et difficultés spécifiques, économiques, industrielles, sociales. Notre devoir de syndicalistes, soucieux de ne pas sacrifier l'avenir à l'illusion présente, est de rappeler à la réalité. Il faut plus de dialogue social ! Un dialogue constructif et approfondi, débouchant sur des accords concrets. Les sujets ne manquent pas : égalité hommes-femmes, stress, rémunérations, formation, système de santé de branche, diversités, lutte contre les discriminations... Nous saurons prendre toute notre part dans ces négociations. Mais plus que jamais, les employeurs doivent entendre, admettre, et respecter la place des syndicalistes, sur la scène économique et sociale.



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

"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

// PLAN SOCIAL

Altran se déleste d'une partie de son personnel en 2010

Altran, le spécialiste du conseil en hautes technologies, a annoncé en février 2010, un repli de 15 % de son chiffre d'affaires en 2009. Il a indiqué que l'amélioration de son taux de facturation devrait se poursuivre au cours des prochains trimestres, marquant une amélioration de la demande des clients. Mais la visibilité reste faible.

"Dans cet environnement le groupe bénéficiera en 2010 des effets de l'adaptation des effectifs et des coûts indirects engagée en 2009", annonce la société. Rappelons qu'au 31 mars 2009, l'effectif total du groupe s'établissait à 18.030 personnes, soit une diminution de 492 personnes depuis le 31 décembre 2008. Ces 500 départs s'ajoutaient aux 500 autres déjà enregistrés au cours des trois premiers mois de l'année. Ils se présentent

sous la forme d'un plan de départs volontaires, mis en œuvre après avoir été retoqué une première fois par les juges.

Le 16 mars 2009, le Pdg Yves de Chaisemartin avait annoncé dans Les Échos : "La société envisage de renforcer ses efforts dans la gestion des intercontrats en développant les mobilités internes, en accélérant la formation, voire en décidant des mesures de chômage partiel". Les mesures de chômage partiel évoquées par le Pdg ont été mises en place chez Ad Little - pour suivre ou imiter Alten qui les avaient mises en place chez lui.

M. Gard, Directeur Général, a répondu à la CFE-CGC qui demandait des précisions sur ces mesures que pour le moment, seule la société A.D Little se trouvait concernée.

Il faut savoir que la société A.D Little n'a pas de Comité d'Entreprise, pas de Délégués Syndicaux ! Cependant, notre équipe a offi-

ciellement adressé un courrier à la Direction pour obtenir une information complète sur la situation d'AD Little. La Direction d'Altran CIS, a parallèlement précisé que le chômage partiel n'était pas d'actualité chez Altran CIS. Cependant la CFE-CGC reste vigilante et s'est opposée à cette mesure qui n'était en aucun cas une solution équitable, puisqu'elle frappait aléatoirement les consultants. Si des efforts sont demandés, cela doit impliquer sans distinction tous les salariés de notre société, Managers, Consultants, Administratifs... et les Directeurs doivent montrer l'exemple. Le chômage partiel s'est appliqué aux consultants en intercontrat de la filiale du Groupe Altran, AD Little.

Voilà ce qui se passe lorsque les Organisations Syndicales ne sont pas représentées ! Un "plan de formation de 680 consultants a été mis en place en 2009 pour assurer le redéploiement vers d'autres secteurs"

que l'automobile et le conseil en management.

Concernant la gestion des intercontrats, la direction a proposé soit un passeport consultant (remplacé depuis par des formations certifiantes suite à la dénonciation des organisations syndicales) sur un financement FAFIEC soit une orientation vers Altran Research sur un financement de crédit impôt recherche). //



En bref...

Création d'un pôle de compétences chez Altran

Altran, spécialiste du conseil en innovation et de l'ingénierie, regroupe ses activités en logiciels et systèmes embarqués. Il crée un pôle de compétences de 270 personnes, qui sera à la disposition du millier de consultants spécialistes de l'embarqué et des systèmes critiques.

130 départs chez Devoteam

Chez Devoteam il y aurait eu des départs, naturels ou non. La SSI employait au 31 décembre 4.440 personnes, c'est certes 160 personnes de plus qu'il y a un an, mais à cette époque les effectifs de la société allemande Danet, rachetée fin 2008, n'étaient pas comptabilisés. On arriverait ainsi à un solde négatif d'environ 130 personnes. Cependant rien n'indique que tout ou partie de ces départs ait affecté l'Hexagone.



528 lettres d'intention de départs volontaires

Chez Altran, le plan de départs volontaires est entrain d'être mis en œuvre. La commission nationale de suivi chargée de statuer sur la validité des demandes de départ a pu se réunir pour la première fois le 15 décembre dernier. Elle a validé en tant que besoin tous les départs effectués dans le cadre du premier plan de départs volontaires de 2009 et a commencé l'examen des nouvelles demandes de départ. La procédure de suivi a continué son travail jusqu'au 31 janvier dernier. Sur la base du plan de départ initial, le groupe avait reçu en octobre dernier 528 lettres de départs volontaires.

//A.P.L.D.

Chez SEGULA Technologie Automobile, les syndicalistes CFE-CGC en première ligne

Bilan d'une action de sauvetage exemplaire, où les syndicalistes ont heureusement su assumer la mission ordinairement dévolue aux experts !

Fortement touchée par la crise de 2009, la société Segula Technologie Automobile a bien failli plonger corps et biens. Et c'est en mobilisant de nouvelles dispositions réglementaires, malgré l'avis d'une direction bien attentiste, que le groupe a maintenu en vie son entreprise la plus performante. "S'ils nous avaient écoutés et suivis plus rapidement, près de 100 collaborateurs supplémentaires auraient pu profiter de notre dispositif", regrette Sylvain Dutremblay, l'un des DS STA de la FIECI acteurs de la négociation. "Mais entre mai 2009, où nous avons proposé nos solutions, et les décisions effectivement prises en novembre, les fonds que nous pouvions mobiliser avaient été affectés à d'autres plans..."

L'entreprise est la figure de proue de SEGULA TECHNOLOGY, groupe d'environ 5.000 personnes, qui depuis près de 25 ans, vend de l'ingénierie à haute valeur ajoutée dans le domaine automobile. Ses clients finaux sont RENAULT, PSA, VALEO, VISTEON... Elle leur apporte l'expertise de ses collaborateurs dans des secteurs à haute valeur ajoutée : recherche et développement, innovation, industrialisation, qualité, méthodes. STA emploie plus de 50 % de cadres (de niveau bac +5).

Jusqu'en 2008, elle passe en 3 ans de 800 à 1.400 salariés, rachetant notamment la partie ingénierie de MATRA. Mais la crise marque un coup d'arrêt brutal des missions. D'un seul coup, 500 personnes se retrouvent en situation d'inter-contrats. Facture mensuelle : deux millions d'euros. L'idée de mettre les collaborateurs en "périodes de professionnalisation" n'aura qu'un temps, toutes les entreprises du secteur ayant eu la même idée, et les fonds du FAFIEC n'étant pas infinis. Les financements des actions de formation seront

stoppés en mars 2009. Restent alors comme solutions de repli le chômage partiel, puis le chômage partiel total (régime ARE des ASSEDIC), ou les départs négociés...

Lors d'une rencontre au ministère, courant avril 2009, les syndicalistes

grande conviction. Il a fallu maintes réunions et échanges pour la convaincre... Et même... entraîner les managers jusqu'au Directeur de Cabinet du Ministre de l'Emploi..."

Finalement, les dossiers arriveront aux DDTEFP en octobre. Entre

en mars. Faibles propositions de la direction pour les NAO... pressions sur les collègues pour encourager les départs... Avec les autres organisations syndicales, une grève nationale a eu lieu le 11 mars, suivie par 1.000 personnes... //



CGC apprennent l'existence d'un nouveau régime, l'APLD (activité partielle de longue durée), qu'un décret officialise en mai. Ce système, lorsqu'il est associé à des actions de formation, permet d'assurer aux personnes jusqu'à plus de 90 % de leur revenu antérieur, au lieu de 65 % en chômage régime ASSEDIC.

Soutenue par André Escure, expert indépendant en ingénierie de la formation, (rémunéré par le CE), l'équipe CFE-CGC présente un dispositif APLD+FNE formation. Elle défend le dossier de l'été à l'automne. Mais la direction tergiverse et perd du temps. "La difficulté à reconnaître le travail des élus et syndicats est une spécialité maison", déplore Sébastien Sauvé, artisan des négociations en tant que DS de la FIECI. "On écoutait nos propositions sans

temps, de nombreux départs auront été signés. "Plus d'une centaine de personnes bénéficieront tout de même de ce plan", estime Sébastien Sauvé. "Le couplage avec des formations via la FNE permettra d'assurer des adaptations et des développements de compétences pour les 6 premiers mois de 2010 ; dans des domaines d'avenir tel la télématique, les chaînes de traction électrique, l'informatique et électronique embarquée, ce qui assurera l'employabilité des bénéficiaires pour plusieurs mois et années."

Et Sylvain Dutremblay de renchérir : "En maintenant la viabilité de STA, qui est la vitrine du Groupe et qui représente plus de 20 % de son CA, peut-être avons-nous contribué à sauver le groupe tout entier..." Le mouvement a cependant repris,

En bref...

IBM épinglé pour ses départs à l'amiable

IBM épinglé pour abus de "ruptures amiables". Le géant de l'informatique use et abuse des ruptures conventionnelles. L'administration finit par s'en rendre compte : la direction du travail des Hauts-de-Seine refuse d'homologuer 12 ruptures conventionnelles du contrat de travail sur le site de Courbevoie, au motif qu'un tel dispositif ne peut contourner un plan social.

// PORTAGE SALARIAL

Reprise des négociations en mai

En mars dernier, les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à conclure les négociations destinées à fixer le cadre du portage salarial, qui permet à un salarié de travailler un temps donné pour une entreprise en passant par un tiers - une société de portage - qui s'occupe des formalités administratives : facturation et recouvrement, protection sociale, etc. Une nouvelle date de réunion - le lundi 3 mai - a été fixée à l'issue de cette énième séance de négociation.

C'est la question du contrat de travail qui fait achopper les négociations. S'il semble acquis que celui-ci prendra la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD), il apparaît nécessaire de s'accorder sur les clauses spécifiques afférentes à celui-ci. Et notamment le fait que c'est le salarié porté qui doit amener la mission. Or, rappelle un des participants à la réunion, de récents arrêts de la Cour de cassation ne vont pas forcément dans ce sens. Dans deux arrêts du 17 février 2010, la Cour de cassation vient de préciser que le salarié porté reste avant tout un salarié.

Dans le premier arrêt, la Cour de cassation affirme que le contrat de travail conclu entre le salarié et l'entreprise de portage comporte pour l'employeur une obligation de fournir du travail au salarié. Il en résulte qu'une charte de collaboration prévoyant le contraire ne peut permettre à l'employeur de se soustraire à cette obligation et donc de justifier un licenciement.

Dans le second arrêt, la Cour de cassation affirme que l'employeur ne peut pas déroger à l'obligation de mentionner, dans le contrat de travail à temps partiel, la durée hebdomadaire

ou mensuelle prévue, ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, comme n'importe quel contrat de travail.

Ces deux arrêts viennent donc limiter le recours au portage salarial en rappelant aux entreprises spécialisées dans ce domaine, les obligations qui pèsent sur elles. D'où la nécessité d'être prudent et précis dans les négociations qui s'ouvriront en mai prochain..

Il est pour l'instant acquis que les salariés portés auront un statut de cadre. De même, en matière de rémunération, un accord a été trouvé en début d'année. Celle-ci sera fixée à 2.600 euros au minimum par mois et, sera complétée par une "indemnité d'apport d'affaires" (incluant les temps de préparation et de prospection) de 5 % d'une part, et une prime versée à la fin du contrat de 6 % d'autre part. Enfin l'idée d'une période de transition de trois ans fait son chemin. Elle serait principalement destinée à permettre aux sociétés de portage en activité de s'adapter progressivement à ce nouveau dispositif. //

// EMBAUCHE

Bull prévoit de recruter 250 personnes en 2010

Après avoir intégré 650 recrues en 2009, Bull envisage d'embaucher 600 personnes cette année dont 250 en France.

Cinquante pour cent des postes à pourvoir s'adressent à des profils présentant plus de trois ans d'expérience, les autres 50 % étant proposés à des juniors.

Dans la ligne des prévisionnels des grandes SSII, le groupe français recherche des développeurs, mais aussi des ingénieurs systèmes, des consultants, des chefs de projet, des intégrateurs en infrastructure... Le département de R&D se renfor-

cera d'une quarantaine de spécialistes. À noter que 40 % des embauches auront lieu en province, principalement dans le Sud-Est.

Bull, qui compte 8.850 collaborateurs dans le monde, a vu un renouvellement important de ses équipes ces dernières années : plus de la moitié des salariés actuels ont moins de cinq ans d'ancienneté. //

// PLAN SOCIAL

RISC Group en plan social

Le 9 février, un Comité d'Entreprise chez Risc Group annonçait 146 licenciements. Et l'effectif total ne sera plus que de 320 personnes, contre 653 en juin 2009...



Ces mesures sont adoptées par le nouvel actionnaire, l'éditeur STS entré au capital fin octobre, pour redresser une entreprise en très grande difficulté. Risc Group affichait un chiffre d'affaires (CA) de 33,6 millions d'euros (ME) en baisse de 16,6 % par rapport à la même période de l'exercice précédent (et à périmètre constant). Les deux activités du groupe ne sont pas logées à la même enseigne : tandis que la division inbox (TPE de 5 à 100 postes) chute lourdement de 32 %, l'activité IT Solutions (PME de plus de 100 postes) progresse de 8 %. L'activité TPE est tellement affectée que les filiales allemande et italienne qui s'en occupent sont mises en sommeil et vont simplement s'occuper des parcs installés. Pour la France la société parle de "productivité commerciale insuffisante". //

L'AFDEL rejoint le CICF

Décidée lors d'une Assemblée Générale de novembre 2009, l'adhésion de l'AFDEL, (Association Française des Éditeurs de Logiciels) à la branche CICF-Informatique, fait depuis largement parler, dans le milieu patronal. En renforçant le syndicat minoritaire face au puissant Syntec, ce regroupement de jeunes entreprises va nécessairement redessiner, à terme, l'état des rapports de force. Les conséquences sont pour l'heure assez peu lisibles. Mais ces entreprises étant souvent domiciliées dans des territoires où "la flexibilité" est la règle, négociations salariales, politiques de formation, doivent dès à présent retenir l'attention des salariés de la branche.

// NÉGOCIATIONS ANNUELLES

Augmentations salariales misérabilistes chez Stéria

Les NAO, Négociations Annuelles Obligatoires, comprenant les négociations salariales, se sont terminées sur un constat d'échec lors de la dernière réunion de négociation du 26 janvier dernier.

La direction de l'entreprise n'a accordé que 0,04 % pour des mesures "sociales" sur un total d'augmentation de 1,5 % de la masse salariale. Cette augmentation de 1,5 % inclut les 300 K€ d'économies liées au changement de mutuelle. La quasi-totalité soit 1,46 % de l'augmentation sera individuelle, basée uniquement sur l'appréciation du manager. C'est de la "méritocratie" et l'on sait ce que cela veut dire chez Stéria. La CFE-CGC a proposé un ensemble de mesures de rattrapage concernant un grand nombre de salariés évaluées à 0,9 % de la masse salariale. Les 0,6 % restant pouvant être utilisés par la Direction pour des mesures individuelles. Elle a voulu qu'une compensation salariale soit effectuée à partir d'une présence remontant au maximum au 1^{er} janvier 2001, selon les règles suivantes. Si la différence entre le coût de la vie et les augmentations de salaire est :

- supérieure ou égale à 12 %, alors elle a réclamé une augmentation du salaire mensuel de 150 € ;
- supérieure ou égale à 9 %, alors elle a réclamé une augmentation du salaire mensuel de 120 € ;
- supérieure ou égale à 6 %, alors elle a réclamé une augmentation du salaire mensuel de 90 € ;
- supérieure ou égale à 3 %, alors elle a réclamé une augmentation du salaire mensuel de 60 €.

Cette demande concernait 1.076 salariés pour un coût de 1.153 K€ correspondant à 0,46 % de la DADS 2009. La CFE-CGC a aussi exigé que le salaire mensuel minimum Stéria base temps plein passe à 1.650 €. Cette demande concernait 94 salariés pour un coût de 168 K€, correspondant à 0,1 % de la DADS 2009. Enfin, elle a voulu que les salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté bénéficient d'une augmentation forfaitaire mensuelle de 50 € et de



30 € pour une ancienneté de 10 à 15 ans.

Cette demande concernait 1.028 salariés pour un coût de 490 K€, correspondant à 0,19099 % de la DADS 2009. Mais la direction n'a accordé que 0,04 % pour des mesures "sociales" sur un total d'augmentation de 1,5 % de la masse salariale. Cette augmentation de 1,5 % inclut les 300 K€ d'économies liées au changement de mutuelle. La quasi-totalité soit 1,46 % de l'augmentation sera individuelle, basée uniquement sur l'appréciation du manager. La CFE-CGC n'a pas de mots assez forts pour exprimer sa totale opposition à ces mesures misérabilistes. Nous avons proposé des mesures qui concernaient un très grand nombre de salariés. Les volte-face de la Direction lors de ces négociations font clairement voir son manque de loyauté et de respect tant vis-à-vis des Syndicats que des salariés. Face à l'opposition des syndicats devant de telles mesures

et l'absence de prise en compte même à minima de leurs propositions, la Direction a profité d'échanges un peu tendus lors de cette négociation pour quitter la table des négociations et annoncer qu'elle prendra des mesures unilatérales. La Direction a proposé d'augmenter le salaire minimum de la Région Parisienne et de la province de 20 € (soit 1.550 € et 1.650 €) et plus 0,6 % sur les minima de tous les coefficients Syntec.

La direction de Stéria adopte depuis un certain temps dans les négociations une attitude "dure" laissant peu de place à un véritable dialogue social. Cela lui permet d'aboutir à un échec et ensuite de reporter la responsabilité sur les syndicats puis de mettre en place unilatéralement les mesures qu'elle a prévues au départ. Cette attitude se retrouve malheureusement aujourd'hui dans chaque "négociation", démontrant l'absence de dialogue social chez Stéria. //

En bref...

0%, c'est le carton de l'hiver !

0%

... Gel des salaires chez GFI...

Afin de tenir compte de la dégradation du marché et des résultats en baisse, Vincent Rouaix, nouveau PDG du groupe, décrétait en cours d'année un gel des salaires.

... Même son de cloche chez Oracle !

Les NAO chez Oracle France, se sont terminées sur un "Zéro pointé", aucune augmentation pour l'année à venir, ni participation aux résultats... Les filiales européennes sont "comptablement" maintenues en état de déficit.

Chez Cap-Gemini, même chanson !

Sur 2009, Caggemini se contentait de suivre l'accord triennal conclu en 2006, (revu à la hausse après les grèves de 2008). L'accord incluait un rattrapage pour les salariés non valorisés depuis deux ans, et une augmentation forfaitaire des plus bas salaires. Mais pour dénoncer le gel des salaires décidé par la direction pour 2010, FO, CGT, CFTC, CFDT et CFE-CGC se sont constitués en intersyndicale.

Cette idée de faire payer le poids de la crise aux seuls salariés... quand les entreprises en réalité vont bien, disons le franchement, c'est vraiment se moquer du monde !

// NÉGOCIATIONS ANNUELLES

La grève n'est pas appropriée chez Atos mais la vigilance est au rendez-vous

L'actualité sociale chez Atos, c'est un baroud d'honneur effectué par une "intersyndicale à deux têtes (CFDT, CGT)" et une drôle d'affaire.



Cette intersyndicale a déclenché une grève d'une demi-journée le 4 mars dernier en vue d'obtenir une augmentation des salaires plus conséquente que ce que la direction avait proposé (+9 euros pour un salaire de 2.000 euros) .et alors que les NAO étaient closes

La participation à la grève aurait été selon la direction de 15 % des salariés au plan national. C'est surtout certaines agences de province qui ont suivi le mouvement. La Branche Atos Worldline (3.000 personnes) a été beaucoup plus touchée que les autres grandes filiales (Intégration et Infogérance).

La CFE-CGC n'a pas souscrit à cette action car après analyse de la situation particulière d'Atos Origin, elle ne lui semblait pas appropriée et attendue des salariés... Nous savons bien que nos collègues en intervention client ne suivent pas ces appels à la grève du fait même de la nature de nos métiers et de la distance avec l'entreprise mère.

Nous remarquons que ce mouvement de grève a eu pour conséquence de compresser de la masse salariale et augmente en conséquence la marge opérationnelle. Ce qui revient, dans la pratique, à aider la direction, à renforcer l'actionnaire ! Les salaires sont son premier poste de dépenses dans les SSII.

// EMBAUCHES

Syntec annonce une légère croissance de l'emploi

En 2009, l'emploi a été durement secoué dans les services informatiques. Le secteur n'a recruté qu'entre 16.000 et 18.000 collaborateurs - contre 40.000 en 2008 -.

Si le Syntec se positionne comme le premier recruteur français, il a enregistré une "création nette d'emplois légèrement négative". Nombre de sociétés ont allégé leurs effectifs, les jeunes diplômés apparaissant les premiers touchés. Les clients recherchent avant tout des profils confir-

més et directement opérationnels. Mais 2010 devrait être plus dynamique, si l'on en croit le syndicat patronal, avec des recrutements évalués entre 20.000 et 25.000 cadres, notamment grâce à l'amélioration progressive de l'activité dans le secteur des logiciels et services informatiques. //

"Drôle d'affaire". La CFE-CGC a été active et vigilante pendant cette période.

En effet, la non-augmentation de salaire est l'arbre qui cache la forêt, car la Direction d'Atos Origin, en silence et sans informer les salariés, fait subir à toute une population à qui elle a fixé des objectifs (experts, ingénieurs, architectes réseaux, commerciaux, etc.) une réduction de salaire global annuelle allant dans la plupart des cas de 1.000 à 5.000 euros par an, alors même que ces salariés ont atteint leurs objectifs individuels dans des filiales qui ont sur-performé ! Simplement, la direction a appliqué unilatéralement des formules de calculs non transparentes !

Pour défendre ces salariés, la CFE-CGC a entamé deux actions :

- 1) Elle offre à tous ses adhérents une formation à la conduite des entretiens d'évaluation annuelle et de fixation des objectifs, car elle estime que c'est lors des entretiens annuels que tout va se décider pour la partie "variable" des salaires de cette population particulièrement sanctionnée.
- 2) Elle demande à toutes les personnes lésées de la contacter pour lui exposer leur cas en vue de les accompagner dans leur démarche de correction de cette injustice et aller s'il le faut au Prud'hommes. Nous allons donc organiser pour ceux qui le veulent un modèle d'action type qui permettent à tous d'être rétabli dans leurs droits ! //

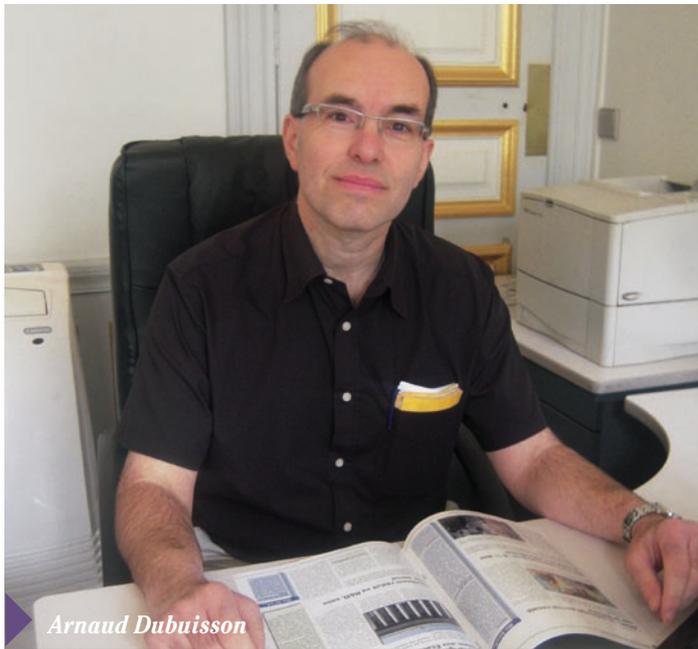
Élections chez Steria

Pour la région parisienne et les quatre autres Comités d'Établissement, 1 électeur sur 4 a voté au premier tour pour les candidats CFE-CGC ce qui nous place en tête de tous les syndicats avec 30 % des votes. La représentativité de la CFE-CGC est donc consolidée par le vote des électeurs. En 2010, la CFE-CGC suivra de nombreux dossiers essentiels qui constituent des obligations légales pour la direction. Seniors : pas d'accord, à cause d'un plan d'action minimaliste de la direction. Mais aussi mise à la retraite, stress, handicap, diversité, égalité professionnelle, salaires, épargne salariale, retraites progressives. Sur ce dernier sujet, il y a eu une seule et unique réunion NAO en 2009 et pas de remise par la direction des documents nécessaires !

// RELAIS

Arnaud Dubuisson devient Président du SNEPSSI

Jusqu'à présent vice-président du syndicat CFE-CGC des métiers de l'informatique, Arnaud Dubuisson vient de saisir le témoin tendu par Michel de La Force. Il prend la présidence du SNEPSSI tandis que Michel se concentrera sur la présidence fédérale. Avec un objectif commun, le développement des deux structures pour gagner le combat de la représentativité en 2013.



Arnaud Dubuisson

Adhérent à la CFE-CGC en 1989, Arnaud Dubuisson a ensuite exercé tous les mandats classiques en entreprise : secrétaire du CE et du CHSCT, Délégué du Personnel, Délégué Syndical, mais il a également assumé d'autres responsabilités telles que Commissaire du FONGECIF, administrateur de la CAF93 ... Pourtant, le nouveau numéro 1 du SNEPSSI, également Président de l'Union Départementale CFE-CGC 93, rappelle volontiers qu'au départ, il n'avait pas "plus que cela" la fibre syndicale... Mais parfois, le tourbillon des événements décide...

AD : En 1989, j'étais informaticien, en une période où l'on n'avait pas de gros problèmes pour trouver du travail, et où l'on était généralement bien payé pour le faire... J'avais du syndicalisme une idée assez caricaturale. Mais comme j'étais impliqué dans la vie associative, culturelle,

sportive et sociale, j'ai eu l'idée de me présenter en tant que candidat de l'entreprise où j'exerçais. Décision en apparence anodine... Mais qui a bouleversé ma vie pour plus de vingt ans ! 7 candidats seulement pour 10 postes à pourvoir : j'ai eu 7 suffrages et j'ai été élu... juste avant que nous ne soyons rachetés 1 an plus tard par le groupe américain CSC...

Je me souviens du PDG américain arrivant avec son chewing-gum, ses bottes et son Stetson, claironnant qu'il allait tout révolutionner dans l'entreprise... Très vite, nous nous sommes retrouvés face un plan social de réduction de 30 % des effectifs, sur les 500 salariés que comptait l'entreprise. Et là, dans une structure qui ne comptait aucun syndiqué, je me suis d'un coup retrouvé en première ligne, pour un combat qui a duré des mois. On a essayé de me

licencier, on a falsifié mes dossiers d'évaluation. Du coup je me suis pris au jeu. Je me suis défendu. J'ai adhéré à la CFE-CGC et soutenu par le Président (de l'époque) de mon Syndicat, j'ai été désigné délégué syndical. Contestation... manipulation... Tribunal... Mon mandat a été annulé, puis confirmé... La CFE-CGC a remporté très confortablement les élections suivantes (6 élus titulaires sur 7) ! L'histoire a continué ensuite avec un Conseil d'Administration truqué (rachat d'une société), où un dirigeant de l'époque a imité ma signature. On a déposé plainte, et le PDG américain a été débarqué ! Vingt ans plus tard, je suis toujours là, délégué syndical central de CSC Computer Sciences SAS. Le groupe américain compte 90.000 personnes dans le monde et 1750 en France.

Quel genre de syndicaliste êtes-vous ? Homme de réseau, de dossiers, de lobbying ?

AD : J'aime travailler sur le terrain avec les adhérents de notre syndicat, pour les aider à faire respecter leurs droits et mener à bien leur carrière dans les meilleures conditions possibles. Je crois beaucoup à la dimension de service que doivent aujourd'hui proposer les syndicats. Ainsi, je mets ma très bonne connaissance des règles du FONGECIF au service des adhérents du SNEPSSI. La plupart des dossiers "traités" ces 3 dernières années ont abouti à un financement. Cette efficacité profite à la CFE-CGC. Chez CSC, la CFE-CGC est également très active sur la question du stress au travail. La Secrétaire (CFE-CGC) du CHSCT est fortement mobilisée. Dans mon entreprise, la section est au service de l'Encadrement, mais aussi de toutes

les catégories de personnels.

Quelles vont être vos ambitions pour le SNEPSSI ?

En tant que responsable, mon ambition pour notre syndicat est vraiment de constituer des sections syndicales fortes, avec des représentants efficaces. Cela suppose qu'ils soient pointus sur leurs champs d'intervention, formation, conseil, défense des intérêts des personnes. C'est pourquoi il faut qu'en amont, nous attachions un prix très important à la formation de nos adhérents. Michel de La Force a commencé à développer des actions dans ce sens. Nous y avons travaillé ensemble et je vais évidemment continuer l'effort, dans la même direction. Développer l'organisation, augmenter le nombre d'adhérents, cela passe nécessairement par le soutien efficace à nos porteurs de mandats. En les aidant à mieux représenter leurs collègues, nous renforcerons la bonne image et la crédibilité du syndicat.

L'un des réservoirs d'adhésions potentielles se trouve aussi dans toutes ces petites et moyennes structures où s'organisent pour la première fois des élections. Concrètement, je souhaite dès à présent que nous soyons plus actifs dans la négociation de protocoles préélectorales. De très nombreuses entreprises nous sollicitent pour négocier ces protocoles ; la plupart du temps nous n'y avons pas de représentants, mais nous essayons pourtant de répondre favorablement. Ainsi, des salariés ayant des inquiétudes ou des interrogations sur leur emploi, pourront alors nous contacter plus facilement. Nous nous présentons comme des relais crédibles, et pouvons y gagner de nombreux adhérents. Et dans l'autre sens, les entreprises ont besoin de négocier des accords (sur le stress, les seniors, l'égalité Homme/Femme, etc.) et savent que la CFE CGC est un syndicat qui, sans confondre dialogue et complaisance, se présente en interlocuteur responsable. //

// INTERVIEW

Formation Professionnelle : petits avantages, mais risques conséquents...

La Loi du 24 novembre 2009 (nom de code : 2009-1437) ré-forme la Formation Professionnelle. Nous avons demandé à Odile Grandjean et Jean Philippe Leroy, Présidente et Vice-président de Formation & Développement, l'un des quatre syndicats membres de la FIECI, de nous préciser ce qui va changer.

Quel est le fait principal, la grande nouveauté, dans cette Loi sur la Formation Professionnelle ?

Odile Grandjean : Cette loi initie un réel changement de fond dans les objectifs de la formation professionnelle. En effet, jusqu'ici, les entreprises avaient obligation de contribuer à la formation de leurs salariés, pendant toute la durée du contrat de travail et jusqu'à sa rupture éventuelle. Elles le faisaient sur la base d'une contribution fixée par la loi selon la taille de l'entreprise. La formation des demandeurs d'emploi, elle, relevait d'autres sources de financement, pour l'essentiel des financements d'état et des régions et les fonds collectés par les ASSEDIC.

Désormais, une partie des ressources formation professionnelle des entreprises est réorientée vers le financement de la formation des demandeurs d'emploi. Dès 2010, la contribution Formation des entreprises sera ainsi amputée de 13 %, au détriment des salariés. Les entreprises ne risquent-elles pas alors de limiter l'accès à la formation des salariés ou de se dispenser d'assurer le maintien de leur employabilité pendant la durée du contrat de travail ?

De quels montants parlez-vous, concrètement ?

Jean-Philippe LEROY : L'enveloppe globale de la formation professionnelle gérée par les OPCA pèse 5 milliards. Les 13 % prélevés par l'État pour financer le "fonds paritaire de sécurisation des par-

cours professionnels" (FPSPP), représenteront donc environ 834 millions d'euros. La loi stipule qu'elle "aura notamment pour mission de contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi, au bénéfice de publics dont les caractéristiques seront déterminées par une convention conclue avec l'État".

À cet égard, la position des partenaires sociaux durant la négociation a été claire : d'accord pour contribuer à participer à la formation de ces anciens salariés que sont les chômeurs, et qui ont vocation à retourner au salariat. Mais à condition que l'État ne se défasse pas, et mette aussi la main au portefeuille pour abonder ce montant, et renforcer le dispositif.

D'autant que ces 13 % s'ajoutent à des actions de soutien sur des bassins d'emplois spécifiques fortement touchés par les licenciements économiques. Je pense au Contrat de Transition Professionnelle, et à la Convention de Reclassement Personnalisé. Ils relevaient avant de la solidarité nationale, mais les entreprises y participent déjà depuis quelques années. Le risque devient grand, au bout du compte, que toutes ces sommes prélevées manquent aux entreprises pour financer la formation de leurs salariés en poste.

On a pourtant parlé d'avancées pour les salariés...

OG : La loi apporte quelques avanta-



Jean-Philippe Leroy et Odile Grandjean

ges, au moins en première analyse, notamment la portabilité du "DIF", le Droit Individuel à la Formation. Jusqu'à présent, ce droit s'éteignait au moment du départ de l'entreprise. Dorénavant, le salarié conserve ses droits à DIF qui peut atteindre une durée maximale de 120 heures. Il pourra utiliser ces droits pour financer une formation pendant une période de chômage ou, dans un délai de deux ans, chez son nouvel employeur. On peut toutefois mettre deux bémols. D'une part, si 120 heures (au maximum) constituent un volume non négligeable, on ne trouve pas beaucoup de formations à 9,15 euros de l'heure (montant du forfait horaire applicable, soit un maximum de 1.098 euros) permettant de retrouver du travail ! Surtout pour un cadre... D'autre part, Pôle emploi aura un droit de regard sur le projet de formation de l'intéressé et rien ne dit que le nouvel employeur acceptera facilement que le salarié se forme alors qu'il vient d'être embauché !

JPL : Pour les populations cadres, il faut pointer deux dangers bien réels... Les entreprises restent soumises aux mêmes obligations, avec une amputation de 13 % de leurs moyens. Si elles se concentrent

sur les seuls personnels à faible niveau de qualification, les cadres pourraient devenir les laissés pour compte du système, ce qui est hors de question. Arrêtons cette paupérisation des compétences des salariés français en ne privilégiant que les faibles niveaux. C'est pourquoi nous sommes très vigilants par exemple sur l'évolution du CIF, le "Congé Individuel de Formation", financé par les FONGECIF. Ce dispositif plus long, qualifiant, est bien adapté aux populations cadres. Dans cette période de restriction des moyens, le danger est important de voir baisser le recours aux CIF. Nous serons très vigilants sur ce point.

Par ailleurs, la gestion de plus en plus individualisée des processus de formation pourrait conduire les entreprises à se défasser de leur mission d'accompagnement, pour rendre au bout du compte le salarié seul responsable de son "employabilité". Comme syndicalistes, nous verrions cette évolution comme une véritable dérive !

OD : Avec la crise récente, les entreprises qui ont connu des périodes de chômeurs partiels, en ont souvent profité pour former leurs personnels. Le Code du Travail les y invite d'ailleurs en exigeant qu'elles

veillent à l'adaptation des personnels. Mais elles pourraient à l'avenir être tentées de s'en dispenser... en mettant les personnels au chômage total, laissant au FPSPP le soin de prendre le relais. Évidemment, l'impact social n'est plus du tout le même !

Quelles sont les conséquences de la loi pour les organismes de formation, qui emploient vos adhérents ?

OD : Les nouvelles règles du jeu vont avoir deux conséquences qui pourraient à terme freiner le dynamisme du secteur. D'une part les entreprises devront passer par les OPCA pour élaborer leurs dispositifs. Elles perdront leur autonomie dans la capacité à organiser "en interne", avec leurs propres prestataires, les actions de formation, au moins dans le cadre de l'obligation légale. Au-delà, elles conserveront leur liberté d'action, mais en période de crise, elles seront peu nombreuses à investir au-delà des quotas ! D'autre part, la complexification des procédures pourrait à terme freiner bien des projets, notamment ceux destinés aux publics "de bas niveaux". Le manque à gagner serait important pour les Organismes de formation. Ceux-ci devront donc plus qu'avant rechercher les OPCA comme interlocuteurs. Cette obligation, et ses conséquences administratives, faisant intervenir des décisionnaires plus nombreux, risque de pénaliser au premier chef les petits organismes. Auront-ils les moyens logistiques de répondre aux appels d'offres ? Sauront-ils prospecter auprès d'OPCA qui gèrent des commandes de 5 à 6.000 heures annuelles ? De plus, et dans le même temps, la réglementation change : le contrôle du bilan pédagogique annuel sera plus rigoureux qu'avant. Ceux qui ne pourront pas les fournir seront radiés dans le mois suivant... Et sans leur numéro de formateur, ils ne seront plus éligibles aux fonds de la formation professionnelle. Le risque est donc bien réel de voir ces petits organismes fragilisés. //

// TOURNANT

Formation : vers un monde de l'éphémère



Aviana Bulgarelli

Pour Aviana Bulgarelli, directrice du Cedefop, l'organisme chargé d'informer sur l'enseignement et la formation professionnelle au niveau européen, "cadres d'entreprise et

d'administration, professions intellectuelles ou scientifiques et techniciens de haut niveau représenteront 42 % de l'emploi total en 2020. Ce processus est déjà enclenché. La

structure de l'emploi en Europe est très liée à ce que nous appelons l'économie de la connaissance. L'économie européenne évolue vers une économie de services. Les industries traditionnelles ainsi que le secteur primaire - agriculture et pêche - sont en déclin, principalement à cause de la mondialisation et du changement technologique, qui condamnent également les emplois routiniers dans les services. Il faut s'intéresser au contenu des nouveaux emplois. Ce n'est pas seulement de connaissances - c'est-à-dire de plus de formation - dont nous avons besoin, mais aussi de compétences transversales qui ne sont pas directement liées au poste occupé : la capacité de bouger entre différentes activités, de travailler dans un environnement où la technologie et le travail changent en permanence". Cela signifie qu'un syndicat comme la CFE-CGC devra travailler de plus en plus à sécuriser les parcours professionnels et à protéger l'employabilité des salariés. //

// ÉLECTIONS CONFÉDÉRALES

34^e congrès de la CFE-CGC

Le 34^e congrès de la CFE-CGC, qui s'est tenu à Reims les 17, 18 et 19 février 2010 a renouvelé sa confiance à son Président Bernard Van Craeynest. Carole Couvert a été élue Secrétaire générale et Jean-Frédéric Dreyfus Trésorier National. À chacun d'eux, ainsi qu'à toute l'équipe des Secrétaires et Délégués nationaux, la Direction de la FIECI souhaite une mandature combative et productive, riche de succès. Cadres & Avenir ouvrira prochainement ses colonnes à cette nouvelle direction pour mieux informer des enjeux du syndicalisme CFE-CGC pour ces prochaines années qui seront décisives. //

Carole Couvert, Bernard Van Craeynest, Jean-Frédéric Dreyfus



// ALERTE PROFESSIONNELLE

La CNIL va revoir son système d'alerte professionnelle

Contredit par la cour de Cassation, la CNIL va restreindre le champ d'application de l'autorisation unique, en matière d'alerte professionnelle.



Les modalités de contrôle des systèmes d'alerte professionnelle vont être revues par la Commission Nationale Informatique et Libertés. De quoi parle-t-on ? Des dispositifs qui organisent les conditions dans lesquelles les salariés peuvent signaler à l'employeur certains agissements frauduleux dont ils ont eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Dès lors qu'ils entraînent la mise en place d'un traitement automatisé de données à caractère personnel, ils doivent être soumis à la CNIL. En principe, ce traitement nécessite une autorisation préalable. Toutefois, la CNIL a créé une procédure simplifiée, dite "d'autorisation

unique". Elle permet aux entreprises de certifier que leur dispositif d'alerte correspond à une obligation législative ou réglementaire de droit français, visant à l'établissement de procédures de contrôle interne dans les domaines financier, comptable, bancaire et de lutte contre la corruption (délib. CNIL 2005-305 du 8 décembre 2005, JO 4 janvier 2006). Dans cette hypothèse, la CNIL se contente de prendre acte de l'engagement de conformité adressé par l'entreprise. Mais par ailleurs, dans un souci de souplesse, la Commission admettait que le système d'alerte puisse aussi à signaler des faits mettant en

jeu l'intérêt vital de l'entreprise : conflits d'intérêts, atteinte grave à la santé publique, divulgation de secrets de fabrique, etc. L'intégrité physique ou morale de ses employés était également concerné dans les cas de harcèlement moral ou sexuel, discriminations, etc. Bien qu'il aille au-delà des domaines comptables, financiers et de la lutte contre la corruption, le dispositif d'alerte continuait à relever de l'autorisation unique. Or, la Cour de cassation a remis en cause cette tolérance en concluant à l'illicéité d'un système d'alerte professionnelle qui avait donné lieu à une autorisation unique. Les juges ont estimé que, dès lors que le dispositif permettait aussi de signaler des faits mettant en jeu l'intérêt vital de l'entreprise ou l'intégrité physique ou morale des salariés, il ne pouvait plus relever de la procédure d'autorisation unique. Il nécessitait alors une autorisation préalable (cass. soc. 8 décembre 2009, n° 08-17191 FSPBRI).

Compte tenu de cette décision, la CNIL a annoncé, le 27 janvier 2010, qu'elle s'appropriait à modifier le régime d'autorisation unique. Cette procédure devrait donc être expressément limitée aux dispositifs d'alerte correspondant à une obligation législative ou réglementaire de droit français visant à l'établissement de procédures de contrôle interne dans les domaines financier, comptable, bancaire et de lutte contre la corruption. Dès l'instant où il débordera de ces domaines, le système d'alerte ne pourra être mis en œuvre qu'après autorisation préalable de la CNIL. (www.cnil.fr) //

Partage de la valeur ajoutée : les partenaires sociaux ont trois mois pour négocier

Le chef de l'Etat « regrette » que les partenaires sociaux n'aient toujours pas lancé les négociations sur le partage de la valeur ajoutée, prévues dans... l'agenda social 2009, le patronat traînant les pieds. S'ils ne concluent pas dans les trois mois, le gouvernement préparera un projet de loi, a-t-il annoncé, reprenant une menace déjà brandie l'an passé. Si le gouvernement devait reprendre la main, il s'orienterait vers une consultation obligatoire des syndicats dans les entreprises.

En bref...

Licenciement

La mise à pied conservatoire possible avant un licenciement non disciplinaire. Le prononcé d'une mise à pied à titre conservatoire n'implique pas nécessairement que le licenciement prononcé ultérieurement présente un caractère disciplinaire (Liaisons sociales).



// CONVENTIONS DE FORFAIT

Quels sont les cadres concernés par les conventions de forfait ?

Les cadres dirigeants

Ce sont les cadres auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés du système de rémunération pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement (article L. 212-15 .1 du code du travail).

Par ailleurs, le forfait jours perd de son intérêt à l'égard des cadres dirigeants. En effet, l'article L.212-15-1 du code du travail exclut le cadre dirigeant de la réglementation sur la durée du travail. En revanche leur sont applicables les dispositions du code du travail sur les congés payés, congés non rémunérés, congés pour événements familiaux et congé de maternité ainsi que le compte épargne temps.

Les cadres "intégrés"

Ce sont les cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés (article L.212-15-2 du code du travail). Ces cadres se voient appliquer l'ensemble des dispositions sur la durée du travail, les repos et les congés. Dans ce cadre, ils relèvent de la législation sur les heures supplémentaires (majorations et repos compensateurs) et sont soumis au contingent. Leur durée du travail peut en effet être fixée par une convention individuelle de forfait en heures sur une base hebdomadaire si cette durée du travail dépasse habituellement 35 heures.

Comment ça se passe concrètement pour eux ?

- Si la convention collective ne prévoit pas la mise en place de conventions de forfait ; il est nécessaire d'inclure une clause dans le contrat



de travail ou dans un avenant établissant clairement l'acceptation du salarié. Exemple : compte tenu de la durée légale de 35 heures, il est possible de prévoir un forfait de 37 heures par semaine.

- Le forfait ne doit pas être défavorable au salarié : il doit correspondre au moins au salaire de base augmenté des heures supplémentaires qui auraient été versées en l'absence de convention.
 - Il doit préciser le nombre d'heures comprises (celui ci doit être constant) : au-delà, les heures supplémentaires doivent être rémunérées en sus. Ainsi, les forfaits "tous horaires" ne sont pas admis par les tribunaux (sauf pour les cadres dirigeants).
- La nature et le volume du forfait doivent être mentionnés sur le bulletin de paie.

Les cadres "autonomes" ou intermédiaires

Ces cadres "autonomes" ne relève d'aucune des deux catégories (cadres dirigeants et cadres intégrés). Soit leurs horaires de travail ne sont pas contrôlables ou sont aléatoires (article L.212-15-3 du code du travail) et ne peuvent pas être fixés à l'avance ; soit, de par la nature de leurs fonctions, ils ont un horaire de travail différent de l'horaire collectif. Ce sont souvent des cadres itinérants par exemple des cadres com-

merciaux, des cadres financiers ou certains ingénieurs qui travaillent sur des projets importants.

Pour cette catégorie de cadres, un certain nombre de formules sont proposées par la loi :

- le forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle (article L.212-15-1 du Code du travail) ;
- le forfait en heures sur une base annuelle (article L.212-15-3 II du code du travail) ;
- ou bien le forfait en jours (article L.212-15-3 III du Code du travail).

La mise en place de forfaits annuels en heures ou en jours suppose la conclusion préalable d'un accord collectif de branche ou d'entreprise.

Mise en œuvre de forfaits annuels en heures

L'accord collectif, obligatoire puisqu'il s'agit d'un forfait annuel, doit préciser le nombre d'heures de travail prévu dans l'année (par exemple, 1.607 heures + 130 heures). La durée du travail du cadre ou du non cadre itinérant doit pouvoir faire l'objet d'un décompte pour qu'un forfait annuel en heures soit appliqué. L'accord collectif peut déroger aux durées maximales, journalière et hebdomadaire : ainsi la journée du cadre pourra dépasser 10 heures, sa semaine excéder 48 heures ou 44 heures sur 12 semaines consécutives à condition toutefois que cet accord prévoit les modalités de contrôle

de ces maxima. Le dépassement de ces minima conventionnels est sanctionné pénalement. L'accord express du salarié est requis : une convention individuelle de forfait doit être conclue avec chaque salarié concerné. Ce forfait annuel en heures peut être étendu aux non cadres itinérants dont la durée de travail ne peut être prédéterminée (technico-commerciaux, techniciens de services après-vente) ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiés. Les cadres et les non cadres itinérants au forfait annuel en heures sont exclus du champs du contingent annuel d'heures supplémentaires (et donc du repos compensateur).

Les salariés au forfait annuel en heures peuvent effectuer, en accord avec l'employeur, des heures choisies au delà de la durée annuelle du travail prévue par la convention de forfait si un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoit cette possibilité. //

Qu'est-ce qu'une convention de forfait ?

Conclue entre l'employeur et le cadre, la convention de forfait permet de simplifier la gestion administrative de la paie : elle prévoit de rémunérer systématiquement un nombre d'heures supplémentaires (avec les majorations) accomplies de façon régulière par le salarié. Sur le bulletin de paie figure un nombre d'heures de travail mensuel global (par exemple 177 heures au lieu de 151,67 heures), et non le détail des heures « normales » et des heures supplémentaires avec leur majoration. Toutefois, si le cadre effectue des heures au-delà du forfait, elles doivent être décomptées et payées au taux majoré.

// RENCONTRE AVEC UN SYNDICALISTE

Le conseiller du salarié, mission trop méconnue

Serge Charpentier milite au sein de la CFE-CGC depuis près de vingt ans. Très impliqué dans le syndicalisme au sein de son entreprise (ATOS), il a connu tous les mandats classiques : élu CE et DP en même temps que DS, et négocié les accords d'entreprise durant cette période. Alors que commence son troisième mandat de "Conseiller du Salarié", au sein de l'UD du Val-de-Marne, nous lui avons demandé de nous décrire les arcanes d'une mission souvent méconnue des salariés des PME et PMI. Or, en cas de licenciement comme dans celui d'une rupture conventionnelle, compter sur le conseil et le témoignage d'un syndicaliste chevronné peut éviter bien des déboires...

L'entretien préalable, droit de tout salarié

Ce mandat n'est pas un mandat électif. Sa compétence territoriale est départementale. Il figure en toutes lettres dans le Code du Travail, à l'Article L1232-7. La mission découle du grand principe que tout salarié menacé de licenciement doit recevoir une lettre de convocation à un entretien préalable. Et il doit alors pouvoir s'y faire assister par un représentant des salariés.

Or, le législateur a naturellement fait le constat que dans les entreprises de moins de dix personnes, ceux-ci ne disposent d'aucun représentant du personnel, susceptible de les assister en cas de besoin. Par ailleurs, dans de nombreuses entreprises de plus de dix salariés, où l'existence d'un représentant est en principe obligatoire, on constate une carence de candidats... Parfois encore, c'est l'entreprise qui "oublie" de procéder aux élections, comme la loi lui en fait obligation. Force est de constater que nos interventions se déroulent parfois dans des entreprises qui devraient disposer, à tout le moins, de Délégués du personnel. Dans tous ces cas de figure, le conseiller du salarié va combler cette lacune. L'employeur est alors tenu, dans la lettre de convocation à l'entretien préalable, de lui rappeler l'existence de cette possibilité, dont nombre de salariés ignorent l'existence.

Accompagner toute personne qui en fait la demande

Qui sont ces représentants ? Dans chaque département, les organisations syndicales représentatives proposent au Préfet une liste de militants. Celui-ci désigne pour trois ans ceux qu'il retient, avec obligation de pluralisme. La liste complète, toutes organisations confondues, est affichée dans chaque Mairie et dans toute Inspection du Travail. Le salarié peut ainsi choisir la personne qui l'assistera au fil de la procédure. L'existence de cette liste doit être communiquée par l'entreprise, (dans le corps du courrier d'invitation à l'entretien préalable) au salarié en cas de carence d'IRP.

Je suis syndicaliste cadre, mais je peux être amené dans ma mission de conseiller du salarié, à soutenir



Serge Charpentier

un ouvrier comme un cadre d'une autre branche. Généralement ma mission s'arrête après la remise du compte-rendu d'entretien. Mais on pourrait fort bien imaginer que le Tribunal des Prud'hommes appelle le conseiller du salarié à la barre, pour un témoignage complémentaire, en cas de besoin.

Conseil, Assistance, Témoignage

Evidemment, nous sommes, au moment de l'entretien, moins au courant des problèmes que le serait une personne travaillant dans l'entreprise. Nous ignorons le plus souvent les tenants et aboutissants qui ont conduit à envisager la procédure de licenciement. Nous ne sommes donc pas dans une logique de "défense". Il s'agit plutôt d'accompagnement, de conseil, et de témoignage. L'assistance va démarrer lors de l'entretien préparatoire avec la personne qui m'a contacté. Il faut mettre un peu de neutralité et de sérénité

dans une situation qui souvent est mal vécue par la personne. On doit le rassurer... mais aussi le prévenir qu'éventuellement, l'employeur pourra sortir, au cours de l'entretien, un énorme lapin de son chapeau, auquel le salarié ne s'attend pas du tout, et qui le déstabilisera ! On peut également le conseiller sur une amorce de stratégie, identifier les questions qu'il devra ou pourra poser durant l'entretien. Mais toujours en expliquant que nous ne serons pas là comme "défenseurs".

A cet égard, j'estime que ma troisième fonction est celle de témoin de la procédure. Observer que tout se déroule comme il convient. Faire ensuite un compte-rendu précis de l'entretien lui-même. Dès lors, si le salarié décide ultérieurement d'aller au Tribunal des Prud'hommes, il pourra en disposer éventuellement. Mais ce rapport demeurera factuel, et pour ce qui me concerne, limité au seul entretien lui-même. Je ne peux y faire figurer que ce que j'ai moi-même constaté ou entendu. //

Rupture conventionnelle : le conseiller du salarié également sollicité

Mettre fin au contrat de travail d'un commun accord : départ négocié, licenciement à l'amiable, était connu de longue date. La loi de modernisation du marché du travail l'a organisé à travers la rupture conventionnelle.

Elle peut être mise en œuvre par tous les employeurs et tous les salariés, y compris "protégés" (délégués du personnel, etc.). Elle suppose le consentement libre et entier des deux parties et prévoit une procédure qui protège le libre-arbitre du salarié. Les deux parties, salarié et employeur, doivent d'abord convenir du principe de la rupture conventionnelle au cours d'un ou plusieurs entretiens préalables. La loi ne fixe aucun délai particulier, mais prévoit la possibilité pour le salarié comme pour l'employeur de se faire assister par un conseiller, qui peut donc être "Le conseiller du salarié" prévu dans le dispositif départemental.

// SANTÉ AU TRAVAIL

Contre la mise à mort de la médecine du travail

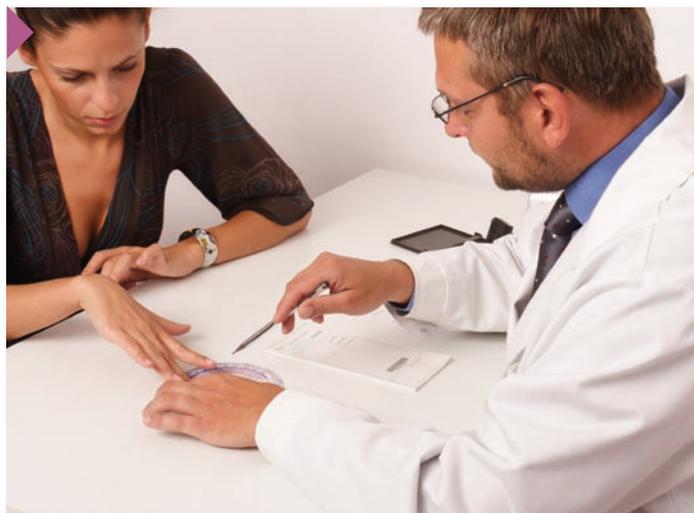
Le 31^e Congrès de Médecine et Santé au Travail aura lieu à Toulouse du 1^{er} au 4 juin 2010.

Ses organisateurs se disent "très attentifs à l'actualité ; celle-ci influencera sans aucun doute les différents débats et synthèses qui auront lieu au cours de ces journées nationales". L'objectif des pouvoirs publics et des employeurs est bien aujourd'hui d'augmenter la "productivité" des médecins du travail, et notamment de leur faire tenir une place importante à l'avenir, dans le mécanisme de la gestion des emplois. Contrecoup parmi d'autres, la visite médicale, obligatoire tous les deux ans depuis 2004, pourrait passer à "trois ou quatre ans" ... dans certains cas.

Il y a en France 6.500 médecins du travail pour 23 millions de salariés du secteur privé...

D'ici 5 ans, on évalue à 1.700 les départs à la retraite... Pour 370 médecins nouvellement formés.

Les réductions à venir touchent



également le Nombre de Services de Santé au Travail (943) et le nombre de personnels non-médicaux (10.500). En clair, c'est à une mise à mort annoncée que nous assistons.

Pour s'y opposer, est à votre disposition sur le site "Non à la mise à mort de la médecine du travail", à l'URL suivant <http://non-mort-medecine-travail.net> //

En bref...

VAE

Le 29 octobre 2009, Axa France présentait sa 1^{re} promotion de 15 représentants syndicaux qui entameront une formation courant novembre 2009. Cette formation, mise en œuvre par Science Po et Dialogues, donne lieu à une certification, en vue d'obtenir une Validation des acquis de l'expérience (VAE) syndicale.

Départs

Groupe Open se serait séparé de 500 personnes en 2009, dont 300 consultants. Séparations qui n'ont pas donné lieu à un plan social, les départs se faisant de façon naturelle ou après négociations à l'amiable.

// CONTRAT DE TRAVAIL

Sous CDD, que devient un salarié invalide ?

Selon Francis Kessler, maître de conférences à l'université Paris-I qui s'est penché sur le cas des salariés en invalidité sous CDD, il ne peut être mis fin de façon anticipée à un contrat de travail à durée déterminée (CDD), que pour faute grave du salarié, cas de force majeure, ou pour embauche en contrat à durée indéterminée.

Les tribunaux du travail n'ont pas prévu de cas de force majeure légitimant la rupture anticipée d'un CDD dans un tel cas. Résultat : le salarié inapte n'est plus payé par son entreprise, mais son contrat subsiste. Il ne peut donc bénéficier des indemnités de chômage, mais il peut percevoir des indemnités journalières d'assurance-maladie et des com-

pléments versés par l'entreprise ou un assureur complémentaire. Ces revenus sont limités dans le temps et supposent des certificats médicaux. Ceux-ci ne sont pas toujours délivrés, car le salarié peut être inapte à son emploi, mais pas à tout emploi, et parce qu'il n'est pas nécessairement malade stricto sensu. Le salarié peut prétendre à ce que



l'employeur tente de le reclasser, mais il devra démontrer en justice qu'il a subi un préjudice spécifique pour obtenir des dommages-inté-

rêts. Il lui reste à déclencher une procédure de reconnaissance d'invalidité ou de handicap.//

// RETRAITES

Bernard Van Craeynest : "il faut une taxe sur la consommation pour financer les retraites"

Récemment réélu à la tête de la Confédération CFE-CGC, Bernard Van Craeynest a également été nommé à la tête de l'AGIRC. Voici sa position sur la question des retraites : "Il ne faut pas faire croire à des chimères en imaginant que les seuls paramètres de l'âge légal ou du nombre d'annuités vont permettre de résoudre le défi démographique et financier qui est devant nous(...) Allonger la durée de cotisation ne résout pas les problèmes car, pour travailler plus longtemps, encore

faut-il qu'il y ait de l'emploi et qu'il y ait un goût au travail, une gestion des carrières. Il faut que nous reprenions le chemin du plein emploi, parce que sinon, nous aurons moins de rentrées de cotisations sociales, et donc un vrai problème de financement. Il faut aussi travailler à l'élargissement de l'assiette des cotisations sociales. La CFE-CGC a déjà proposé une cotisation sociale sur la consommation... c'est-à-dire frapper les produits importés." //



Laurence Parisot : "il faut plafonner les cotisations"



Nous avons passé trop de temps à faire l'autruche sur ce dossier et créé une perte de confiance de la population dans l'avenir. La France est en effet "le dernier grand pays" à ne pas avoir réalisé «une réforme de fond sur les retraites», ce qui a nui à sa "réputation" à l'étranger. Pour le Medef, un consensus est possible, et nous devons nous donner tous les moyens pour l'atteindre. Deux objectifs doivent être atteints, plutôt que de discuter de tels ou tels paramètres. D'abord, définir le taux

de remplacement que l'on considère juste pour chaque salarié. Ensuite, réfléchir au taux de cotisation maximum que nous accepterions pour préserver la compétitivité des entreprises. Le taux de cotisations maximum "supportable" est déjà atteint. Nous allons faire une réforme pour les vingt ou trente ans à venir. Il ne faut donc pas regarder uniquement les paramètres qui seront en vigueur au 1er janvier 2011, mais avoir un horizon de moyen et long terme dans nos réflexions. //

On commence les discussions en avril

Les discussions préalables à la réforme des retraites devraient commencer en avril et prendre fin à l'été prochain, afin qu'un projet de loi (texte législatif déposé au Parlement à l'initiative du gouvernement) soit présenté au Parlement à l'automne.

Le chef de l'État propose aux partenaires sociaux de prendre part, au mois d'avril, à l'évaluation des mesures engagées depuis deux ans en faveur de l'emploi. Concernant le

problème des chômeurs qui arrivent en fin de droits (estimés par Pôle emploi à 1 million de personnes en 2010), il souhaite qu'un "diagnostic partagé" du nombre de personnes

concernées soit réalisé. Enfin, le ministre de du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État devrait réunir les organisations syndicales de la fonction publique afin d'évoquer les réformes engagées et à venir... Les cinq organisations syndicales représentatives ont organisé "une mobilisation interprofessionnelle unitaire" se traduisant par une journée d'action interprofessionnelle le 23 mars avec "des grèves et des manifestations dans tout le pays". Cette journée a porté sur la défense de l'emploi, du pouvoir d'achat et des retraites. //

En bref...

Équivalent retraite

L'allocation équivalent retraite sera prolongée. Les chômeurs de moins de 60 ans arrivant en fin de droits en 2010 mais ayant déjà tous leurs trimestres de cotisation retraite peuvent souffler. L'allocation équivalent retraite sera reconduite cette année. De 25.000 à 30.000 seniors au chômage seraient concernés cette année, pour un coût de 300 millions d'euros étalé sur deux ans, car l'allocation est ouverte à partir de 58 ans révolus. Cette décision devrait porter à 70.000 le nombre d'allocataires de l'AER cette année.

Accompagnement

La loi du 2 mars 2010 a créé une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie et assouplit le régime du congé de solidarité familiale.

// RETRAITES

Avec quel niveau de vie voulez-vous passer vos derniers trente ans ?

Le président de la République a promis la convocation d'un sommet social dédié aux retraites. Ce dont se réjouit la CFE-CGC : cela permettra de prendre la dimension du problème qui s'inscrit dans celui de toute la protection sociale.

"Tout est lié, insiste Bernard Van Craeynest, il ne s'agit pas de bouger une curseur en ignorant les autres". La Confédération aborde cette consultation "sans tabou" quant à l'âge légal de la retraite ou sa durée... à la condition d'augmenter significativement le taux d'emploi des seniors : l'enjeu est de "recréer une appétence au travail, du bien être et du bien vivre au travail". (BFM TV, 15.02.2010). Danièle Karniewicz

estime que "la question à poser aux Français, ce n'est pas de savoir s'ils veulent travailler plus ou payer plus pour les retraites". Le fond du problème est "de dire avec quel niveau de vie on veut passer ses 20,25 ou 30 ans à la retraite". Si l'on considère que le niveau des pensions ne peut plus jouer à la baisse, il reste deux leviers à actionner conjointement pour combler les déficits : l'assiette des cotisations et la durée d'activité

qui devra tenir compte de la pénibilité. (France Culture, 16.02.2010). La CFE-CGC défend toujours le principe de la retraite à la carte suivant l'âge auquel chacun a commencé à travailler. Quant au déficit du régime général, une grande part est liée à l'emploi et à la progression de la masse salariale passée de 4,5 % en 2008 à 2,5 % en 2009, ce qui nécessitera l'installation d'un "troisième étage de la fusée", des retraites supplémentaires comme les PERCO, par exemple. Mais pour être juste, la CFE-CGC demande que ces systèmes supplémentaires bénéficient "à tous les salariés" (Sud Radio, 3.03.2010). //

En bref...

Seniors

Xavier Darcos, ministre du Travail, veut "interdire" les plans sociaux visant le départ des seniors. "L'emploi des seniors est une des clés de la retraite" et "nous prévoyons d'interdire des plans sociaux qui s'appuient sur le départ prématuré des seniors", a déclaré mardi sur RMC le ministre du Travail Xavier Darcos, en charge des retraites. Nous disons chiche ! Monsieur le Ministre...



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.



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

// NÉGOCIATIONS

3 autres dossiers sociaux pour le second trimestre

EMPLOI : un point d'étape fin avril

Le nombre d'inscrits à Pôle emploi en catégorie A (sans aucune activité), la plus fournie, a crû de quelque 450.000 en 2009 et doit continuer d'augmenter cette année, à un rythme ralenti (+87.000, selon Pôle emploi). La CFE-CGC veut que les aides publiques aux entreprises soient conditionnées à des engagements sur l'emploi ou/et les salaires, contrairement au patronat.

CHOMEURS EN FIN DE DROITS : à régler d'urgence

Pôle emploi a estimé récemment que 400.000 d'entre eux pourraient se retrouver cette année sans aucun revenu. La CFE-CGC veut élargir les aides et assouplir l'accès à l'Allocation de solidarité spécifique (ASS), ce qui nécessite l'accord de l'État. Après avoir renvoyé le dossier au gouvernement, le Medef reconnaît désormais qu'il n'y a pas de solution sans "co-responsabilité État-partenaires sociaux". Il demande l'extension de

l'exonération des charges sociales pour toute embauche d'un chômeur en fin de droits.

POUVOIR D'ACHAT : le flou artistique

Les syndicats ne partagent pas la même approche. Le pouvoir d'achat doit stimuler la consommation. Pourtant, les augmentations de salaires ont été d'un niveau historiquement bas en 2009 (2,8 %) et risquent de l'être encore plus cette année. C'est toute la problématique du partage équitable des richesses. Il y a matière à discussion, car si on se réfère au rapport Cotis, la part des salaires dans la valeur ajoutée représente 65 %, le reste allant à la rémunération du capital. Et cette répartition est presque inchangée depuis la deuxième moitié des années 80. Il apparaît tout aussi clairement que, d'une part, la part des dividendes dans les profits des sociétés a connu une augmentation notable depuis 15 ans et, que, d'autre part, les inégalités de salaires et de revenus se sont nettement accrues. Pour le Medef, ce dossier n'est pas prioritaire. //

Emploi-Retraites : Pourquoi la CFE-CGC n'a pas manifesté le 23 mars dernier

La CFE-CGC ne s'est pas associée à la journée d'action nationale pour la défense des retraites déclinée au soir du sommet social par la CGT, CFDT, FSU, Solidaires et Unsa, cette journée visait à faire pression sur le gouvernement sur la question des retraites. Or, compte tenu de l'annonce de la date de dépôt d'un projet de loi au parlement en septembre, et non plus en juillet, la CFE-CGC, a estimé que la période était aux discussions et non à l'action. "A ce stade, (il n'y a) n'a pas de raisons pour descendre dans la rue" car "nous sommes encore dans une phase de propositions et de contre-propositions" écrit la confédération dans un communiqué. En outre, elle juge "le mot d'ordre de l'intersyndicale (...) trop vaste puisqu'il couvre l'emploi, les salaires, le pouvoir d'achat, les conditions de travail, les politiques publiques et les retraites". Ces divers sujets appellent "des solutions au plus proche du terrain avec l'ensemble des acteurs". "C'est tout l'objet, pour le moment, d'une concertation et non d'une contestation", ajoute la CFE-CGC.

// FINANCE

Que penser d'une inflation en sortie de crise ?

Alors qu'une déflation est déjà à l'œuvre en France, faut-il penser à se prémunir contre une inflation qui ruinerait les salariés et les retraités ? C'est la question que l'on peut se poser car les craintes que les stratégies de sortie de crise des banques centrales génèrent de l'inflation, voire de l'hyperinflation, se sont exacerbées ces derniers temps.

Certains économistes parlent de faire marcher la planche à billet pour réduire les dettes publiques. Certes, nombre de facteurs rendent peu plausibles le retour d'une hyperinflation : la sous-utilisation des capacités de production, le désendettement des ménages et, plus structurellement, le relâchement de la boucle prix-salaire dû à la fois à la disparition des règles d'indexation des salaires sur les prix et à la flexibilité des marchés du travail. Mais l'inflation pourrait prendre une forme nouvelle dans ce capitalisme où les excès de liquidité se retrouvent davantage dans l'inflation des prix d'actifs que dans celle des biens et services. En particulier, au début... une nouvelle bulle sur les matières premières et l'énergie ne man-

querait pas de créer une inflation "importée". Quoiqu'il en soit, à la question faut-il se prémunir ? Les investisseurs n'ont pas attendu les salariés pour répondre "oui" d'autant qu'ils redoutent l'impact du gonflement de l'endettement public. Aujourd'hui, ils choisissent des obligations indexées sur l'inflation ainsi que des produits couvrant leurs portefeuilles contre l'inflation.

Même si elle ne dépassait pas 3 % à 4 %, comme le propose actuellement le FMI, une inflation importée aurait, à moyen terme, un impact considérable sur le pouvoir d'achat des salariés. Certains investisseurs, tels que les caisses de retraite, pourraient alors voir fondre leurs actifs en même temps que gonflerait leur



passif, les pensions étant souvent indexées sur la hausse des prix. //

// ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

Branche informatique : la place des femmes passée au crible

Tous secteurs professionnels confondus, la branche Ingénierie, Informatique, Conseil, compte parmi les moins égalitaires, au plan de l'accès aux professions comme à celui du développement des carrières. Une étude approfondie conduite par l'OPIIEC tente d'en saisir les raisons, et surtout de proposer des remèdes.

Recherches documentaires, sondages et statistiques conduits dans 191 entreprises, auxquels sont venus s'ajouter une cinquantaine d'entretiens individuels approfondis : c'est une méthodologie lourde qui a présidé à l'étude conduite par l'OPIIEC pour faire le point sur les inégalités liées au sexe dans les parcours professionnels de notre branche. Les raisons, identifiées de longue date, en sont pour l'essentiel connues. Leur permanence dans le temps souligne d'abord la lenteur des évolutions.

Le poids de l'orientation professionnelle

Dès lors qu'on s'intéresse aux origines des choix professionnels, il est fréquent de pointer l'influence des schémas éducatifs (reproduction des exemples parentaux), l'attraction pour les modèles dominants proposés par la société, ainsi que les représentations sexuées qui renforcent souvent stéréotypes et traditions. Ainsi les garçons seraient ils majoritairement, et pourrait-on croire "na-



turellement", plus attirés vers les métiers "techniques" ; quand les filles auraient plus tendance à se diriger vers les professions "sociales", vers les carrières tournées "vers l'autre". Au-delà des campagnes invitant à dépasser ces schémas traditionnels, l'orientation scolaire et professionnelle conforte, pour l'essentiel, ces processus. Et c'est ainsi que les métiers de l'ingénierie et de l'informatique attirent presque naturellement, une très forte majorité d'hommes.

Inégalités lors des recrutements

L'entrée en entreprise ancre ces différences dans le réel. On trouvera moins de femmes pour les postes dits techniques (ingénieurs, techniciens, informaticiens) et moins d'hommes pour les fonctions "supports" (administratifs, RH, DAF, communication). Le recrutement renforcera cet écart, l'étude soulignant bien le frein considérable à l'embauche que représente le "risque maternité" ! Auquel vient

s'ajoute la propension des femmes à se sous-évaluer, à l'heure des négociations salariales. Travers qui ne dérangera qu'assez rarement les recruteurs, peut-on supposer...

Évolutions de carrières, deux poids deux mesures

Partis sur de tels rails, les parcours professionnels renforceront encore les tendances observées sur la ligne de départ. Les femmes sont plus nombreuses chez les personnels non-cadres. Elles sont plus nombreuses en CDD. Leurs carrières stagnent davantage que celles de leurs collègues masculins. Elles ne sont qu'un quart dans la population des cadres, et 13 % seulement dans les organes de gouvernance. Les fameux "plafond et parois de verre" sont une vraie réalité dans la branche. Les cultures d'entreprises, font peu de cas des questions de congés, des contraintes liées au statut de parent, aux attentes d'équilibre vie privée/vie professionnelle, déjà présentes au sein de la société même.

Quelles voies possibles d'évolution ?

De l'amont à l'aval, du projet d'orientation d'un jeune à son entrée dans la vie active puis à son parcours professionnel concret, les pistes à explorer existent à tous les niveaux. Le rapport propose aux acteurs de la branche de lutter contre les stéréotypes en se rapprochant des acteurs de l'orientation, pour promouvoir des représentations moins marquées par les stéréotypes. Mais c'est au sein des entreprises elles-mêmes que doit porter l'essentiel de l'effort. Proposer en priorité des candidatures féminines quand se libèrent des postes de cadres ou à responsabilité ; promouvoir auprès des hommes les congés parentalité, lutter contre les temps partiels au féminin "subis", favoriser la transformation des CDD en CDI, sont des mesures concrètes pouvant devenir des priorités d'actions. Au-delà ce sont sans doute toutes les grilles d'évaluation des qualités professionnelles qui devraient être revues, pour diminuer le poids des critères pénalisant manifestement les salariées.

C'est en somme à une vraie révolution culturelle qu'invite ce rapport, dès lors qu'elle propose de toucher aux fondements mêmes des codes en vigueur dans la majorité des entreprises d'un secteur jusqu'à présent très largement masculinisé. //

Quels salaires à l'embauche en SSII ?

Dans sa dernière étude sur les salaires, l'Apec estime que les rémunérations moyennes à l'embauche sont restées relativement stables : entre 2007 et 2008, elle l'évaluait en 2008 à 35.000 euros bruts (34.000 en 2007). Mais ce salaire moyen baisse pour les moins expérimentés qui constituent le gros des recrutements des SSII. L'étude relève également une forte discrimination entre les sexes, à la défaveur des femmes, de 5.000 euros par an en moyenne.

L'OPIIEC est l'Observatoire Paritaire de l'Informatique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil. Association paritaire, elle regroupe les syndicats d'employeurs (Syntec et CICF) et de salariés (CFDT, CGC, CGT, CFTC et FO). Depuis la réforme statutaire issue de la réforme de la formation professionnelle, cet Observatoire est géré par une Commission paritaire de 10 membres par par Jean-Louis Porcher, Président du SNEPI représente notre Fédération au sein de cet Observatoire (voir sur le site Fieci les études OPIIEC disponibles)

// ON-LINE

Vu sur le web, le blog de Nicolas Quint

Nicolas Quint blogue sur Libération. Cet ingénieur informatique de formation est aujourd'hui directeur financier dans une PME. À l'approche de la quarantaine, il dresse un tableau des plus sombres des relations sociales au travail... et notamment des conditions de travail en société de services.

Plusieurs posts décryptent les raisons de ces dégradations que nombre d'entre nous constatent souvent. "Il y a un gouffre entre le discours marketing sur le forfait affiché par les SSII et le pain qui les fait vivre : la régie". C'est cette régie, encore largement dominante, qui est à l'origine des mauvaises conditions de travail en société de services. Prêté, le prestataire est un collaborateur de seconde zone qui n'est pas un vrai "collègue" des salariés avec qui il travaille. Isolé, il ne bénéficie pas plus de l'appui, notamment moral, de sa SSII. Ce qui favorise les risques de dépression.

Le donneur d'ordre contribue au système en dépit du risque de participer au délit de prêt de main-d'œuvre. "Sous prétexte du sacro-saint principe de se recentrer sur son cœur de métier, les entreprises externalisent

à tout va. Mais l'IT, ce n'est pas du consommable, ce n'est pas une fonction support banalisée comme la paie". Certains informaticiens sont en régie depuis trois, cinq, voire dix ans. Ils ont coûté plus cher à l'entreprise qu'un salarié qui aurait été licencié avec de lourdes indemnités de départ. Et que le secteur public s'y mette aussi, avec la création récente d'une coentreprise entre la SNCF et IBM, surprend Nicolas Quint.

Et si l'État faisait respecter le délit de prêt de main-d'œuvre ?

Nicolas Quint déplore l'inaction de l'État. "Il ne perçoit pas l'informatique - avec son image d'éternel secteur porteur - comme une profession menacée. À tort. Au lieu de tenir à bout de bras des industries



Nicolas Quint

© Jean-Luc Mégie

sinistrées, il devrait se focaliser sur la bataille suivante : les services". Les pouvoirs publics pourraient commencer par faire respecter le prêt de main-d'œuvre et forcer les DSI à recourir aux SSII au forfait. Les DSI ne conserveraient en interne des prestataires que le temps d'un projet. Côté salariés, la création de centres de services régions a apporté un réel plus social en proposant un travail d'équipe, une expertise technique, un début de gestion de carrière. Seul hic, une fois l'informatique hors des

murs des entreprises clientes, rien n'empêche qu'elle ne parte ensuite au Maroc, en Roumanie ou en Inde. Comment briser ce cercle vicieux ? Passer en free lance ? "Un employé de SSII sait calculer ce qu'il est facturé et ce qu'il est payé. En retranchant les coûts de structure, la prime du commercial, et le financement d'intercontrat, il lui est facile d'estimer la marge prise par la SSII". Résultat d'exploitations, le blog de Nicolas Quint : [//](http://resultat-exploitations.blogs.liberation.fr)

// RÉSEAUX COMMUNAUTAIRES

Les SSII se racontent sur Twitter

De plus en plus de salariés de sociétés de services utilisent le microblogging pour évoquer leur salaire ou leurs conditions de travail. Allez sur Twitter, et vous découvrez qu'Atos est au bord de la grève, qu'Astek RA faisait grève il y a un mois, comme Akka Tlse, ou Cap Gemini l'an dernier...

"À quand la grève générale des SSII ?" écrit un certain Tunicom issu de Netvibes. De même sur Facebook : tapez SSII et vous découvrez une communauté d'une cinquantaine de personnes, ainsi qu'une communauté d'étudiants en informatique et trois entreprises. On y découvre ainsi que les informaticiens peuvent avoir, si, si, le sens de l'humour : Un collègue : "j'ai eu une méga-augmentation à 3 chiffres de mon salaire brut". "J'ai

eu + 0.00 %". Un autre employé relaie le prétexte avancé par son supérieur pour justifier un refus. "On ne t'augmente pas à cause de la grippe H1N1. 35 % de nos collaborateurs vont être malades alors..." La mauvaise réputation des SSII est sur les réseaux sociaux un autre sujet porteur. La SSII est-elle "une Web agency en costume" comme le qualifie un "tweet" ? Elle semble vécue comme un lieu de transit où l'on vient faire ses premiè-

res armes... mais pas une carrière. Par ailleurs, Twitter est devenu un vrai canal de communication pour les entreprises. Les SSII commencent à utiliser Twitter pour communiquer et faire du buzz. On retrouve par exemple Capgemini : <http://twitter.com/capgemini>, Sogeti : http://twitter.com/sogeti_fr, Accenture : <http://twitter.com/Accenture> ou Xebia : <http://twitter.com/Xebia> ... //

En bref...

Regroupement

19 professionnels du secteur des SSII se sont regroupés sur Helia, espace qu'ils veulent développer comme "une communauté du secteur des SSII". <http://www.helia.fr/secteur/SSII/communaute.html>

GFI

Le site de la section syndicale CFE-CGC du Groupe GFI Informatique est en cours de rénovation. Sa réouverture est proche ! Alors... surtout... rendez-lui visite régulièrement.

// DÉVELOPPEMENT DURABLE

L'excellence sociale sur un site

François Fatoux, ex-CFE-CGC, aujourd'hui délégué général de l'ORSE a reçu une lettre de mission du ministre du Travail : "favoriser l'exemplarité des entreprises en matière sociale et de valoriser les démarches d'excellence sociale. Le nommer et blâmer peut aussi être complété utilement du nommer et célébrer", indique le ministre Xavier Darcos, suggérant à François Fatoux de lui proposer un site Internet dédié au recensement des "pratiques sociales innovantes. Les entreprises exemplaires pourraient être valorisées par un label", indique aussi l'entourage de Xavier Darcos. Le rapport devra être rendu début

avril, "pour que les premières pratiques d'entreprises puissent être consultables avant l'été", poursuit le courrier. //



François Fatoux

En bref...

Biométrie

Sagem Sécurité, Safran, Gemalto, Syscom, Oberthur, Evolis, Thales, Steria, Caggemini, Sopra, et STMicro, ces entreprises françaises actives dans la sécurité informatique au sens large n'ont plus d'yeux que pour l'Inde, depuis que le gouvernement a annoncé la mise en place d'un mégaprojet : l'attribution d'un "numéro d'identification unique" sécurisé, censé permettre de reconnaître sans risque d'erreur les résidents indiens.

print platinum
CONCESSION

BIEN PLUS QU'UNE IMPRESSION...

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

OKI
PRINTING SOLUTIONS

// A DÉCOUVRIR

Lectures...

Deux fois par mois, le site FIECI présente sous la signature de Michel de La Force, des réflexions issues d'ouvrages récemment publiés. Nous présentons ici deux ouvrages qui ont particulièrement retenu son attention...

La famille désarticulée

Les nouvelles de l'emploi du temps

Laurent Lesnard, coll. "Le lien social", PUF, 216 p., 23 €.

Qui ne le sait, la cohésion de la famille repose avant tout sur les relations qu'entretiennent ses membres au fil des jours. Sociologue et chercheur au CNRS, Laurent Lesnard dresse ici l'état des lieux de l'organisation du temps des couples bi-actifs au quotidien. Son constat, que pourra partager tout syndicaliste, est alarmant : "Les politiques de dérégulation menées depuis les années 1970 et les nouvelles méthodes d'organisation du travail n'ont pas pour seul résultat d'accroître la précarité dans l'emploi et le travail. Elles affaiblissent aussi le lien familial". Les

nouvelles contraintes d'emploi du temps pèsent sur les deux membres du couple. Quand pères et mères vivent des vies toujours plus "désarticulées", leur cellule familiale évolue de même... Les familles peuvent-elles y résister ?

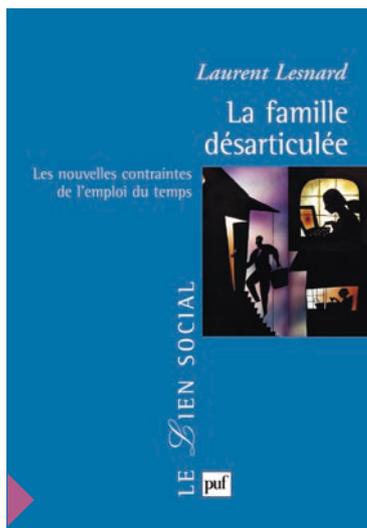
Le "manque de concordances temporelles désarticule la famille et fragilise le lien familial", écrit à bon droit Laurent Lesnard. Si les parents passent plus de temps avec leurs enfants qu'il y a 50 ans, au profit notamment de loisirs partagés, les horaires de travail atypiques, les emplois du temps décalés sont autant de source de déséquilibres. La fragmentation des journées de travail a souvent des conséquences dramatiques. Et la dé-

synchronisation est d'autant plus forte dans un couple, lorsque les deux sont concernés. Comment dès lors préserver ce lien des impacts négatifs de la dérégulation du temps de travail ?

Aujourd'hui, la flexibilité du temps de travail permet aux entreprises de proportionner au plus juste le volume de main-d'œuvre, et donc les coûts, selon les variations de la demande. Hélas, souligne l'auteur, "elle signifie avant tout plus de liberté pour les entreprises, mais pas pour les salariés". Pour ces derniers, la flexibilité n'est rien d'autre qu'un ensemble de

contraintes supplémentaires. Ainsi, estime Laurent Lesnard, l'application de nouvelles législations, comme le passage aux 35 heures, "a encore accru les inégalités sociales en matière de rythme de travail".

Si la préservation du lien familial demeure une priorité, "La famille désarticulée" ne doit pas devenir une réalité de notre temps, aggravée par la dérégulation du temps de travail. On peut alors mettre ces constats en perspective, avec le travail entrepris par 120 sociétés, qui à l'initiative de l'observatoire de la parentalité, ont signé une charte où elles s'engagent à faciliter la vie des parents. //

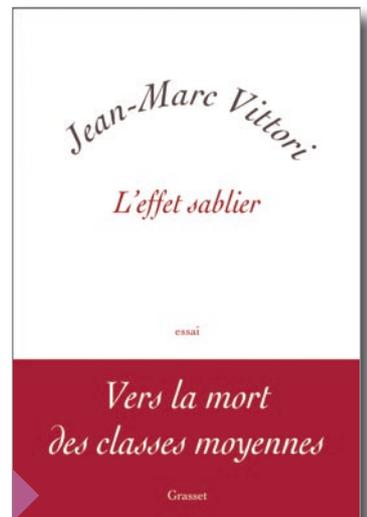


L'effet sablier

Jean-Marc Vittori, Grasset, 116 p., 9 €.

Jean-Marc Vittori est éditorialiste aux Échos. Son "effet sablier" repose sur un constat que nous pouvons tous partager. Longtemps la société a ressemblé à une pyramide, dans laquelle les classes moyennes constituaient l'essentiel des échelons. Aujourd'hui, la pyramide a pris la forme d'un sablier : "écrasement vers le bas, propulsion vers le haut, disparition du milieu". Dans les entreprises les échelons intermédiaires semblent disparaître inexorablement. On prétend parfois que les cadres y ont gagné en autonomie. Mais la contrepartie est douloureuse : elle se paye en isolement, précarité ; et au bout du compte, en déclassement.

La peur monte, remarque Jean-Marc Vittori. Les classes moyennes ont peur de disparaître. Inexorablement cette peur gagne de plus en plus d'hommes et de femmes. [...] Elle porte sur le statut et les revenus, perpétuellement érodés par l'inflation, par des accords d'entreprises, toujours plus étriés, par les cotisations sociales croissantes. Crainte justifiée, car selon l'auteur, "Les classes moyennes vont disparaître, en tant que groupe social dominant qui pouvait englober jusqu'aux trois quarts de la population, quille de la société, pilier de la démocratie". Le corollaire ? Une société de plus en plus polarisée et inégalitaire, où les cadres seront pour les uns (plus rares) projetés vers la partie supérieure du sablier, les autres étant irrémédiablement rejetés vers la partie inférieure du dit sablier. Et cette implacable mécanique n'épargnera pas les professions du savoir, les métiers dits intellectuels, ou à fortes compétences ajoutées... Si les entreprises réalisent grâce à eux une belle part de leur "valeur ajoutée", elles sont loin de leur renvoyer l'ascenseur... Les carrières professionnelles, autrefois parallèles, deviennent aujourd'hui très différentes. Comme pour les trajectoires spatiales, un tout petit angle d'écart au départ se retrouve à l'arrivée dans des destinations radicalement différentes. Certains montent ; d'autres, plus nombreux, descendent inexorablement. Un tel constat ne peut qu'interpeller les cadres syndicalistes, et les inciter à redonner force et vigueur aux solidarités professionnelles, aux vertus du travail en équipe. Un tel défi concerne même la société tout entière ! //



2010
Cotisations
inchangées !

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 2010

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^{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