

RETRAITES

Le compte n'y est pas



RENCONTRE

Carole Couvert
rencontre la FIECI
(p.11)



RETRAITES

Retraites : votre
opinion... (p.12-13)

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.

Tous les dés ne sont pas jetés !

Vous ouvrez votre boîte à emails, et cette accroche d'un site professionnel (Cadremploi) vous saute au visage : "le cadre a les chocottes". Selon un sondage IFOP, une très écrasante majorité des cadres interrogés seraient sous le coup "de tensions liées au contexte économique qui demeurent fortes sur le marché". Rien de surprenant. Si les questions posées ce printemps se sont exprimées sur fond de tensions économiques majeures, elles le furent aussi dans une période d'enlèvement bien réel du marché de l'emploi. Au-delà des courbes statistiques, c'est bien le rapport, en réalité toujours plus



insaisissable, que notre société entretient AU TRAVAIL, que dévoilent les multiples constats de crainte et de morosité relayés par les médias. En juin, en dehors du mot "football", le mot sur toutes les lèvres était RETRAITES. On peut parier qu'il occupera la scène durant l'été (à l'Assemblée), comme à l'automne, quand le mouvement social voudra s'opposer au passage en force gouvernemental. Gestion maîtrisée d'un dossier politique majeur ? C'est en réalité à une opération de pur marketing politique que l'on a assisté. De négociation, il n'y a point eu. Au mieux, "Concertations". Les partenaires sociaux se sont vus dessaisir de leurs responsabilités en termes de gestion paritaire. Les décisions prises entre politiques ne régleront le problème de financement, de l'avis général, que pour 6 à 8 ans dans le meilleur des cas. Et les trois questions de fond qui, de mon point de vue plombent le dossier retraites, ne sont toujours pas abordées avec franchise : l'emploi, la place que nous accordons au travail dans nos sociétés, une révision juste de la fiscalité.

Nos concitoyens, cadres ou non, se demandent à quelle sauce ils seront accommodés. Travailler plus longtemps. Pour toucher moins. Connaitre plus longtemps le chômage. S'entendre dire, à 50 ans, "que l'on coûte trop cher". Et constater qu'une réforme majeure, impliquant TOUS les travailleurs, salariés ou indépendants, agriculteurs, du public comme du privé, quels que soient leurs âges, sexe, statut, peut se décréter sans aucune négociation réelle avec les représentants reconnus par la Loi... et en si peu de temps ! Il y a plus inquiétant. Naguère la retraite nous était vendue comme une seconde vie. "Ajoutez de la vie à vos années, et pas seulement des années à vos vies", affichaient des slogans prometteurs. Ramenées à des portions plus congrues, ce temps de la vie heureuse ne fait pas rêver. Et ravive l'inquiétude d'un monde "sans travail", celui annoncé voilà moins de quinze ans par Jeremy Rifkin, qui le décrivait moins comme un monde moins dépourvu de contrainte que de cohérence... Une société de précarités nouvelles, de délinquances et de conflits sociaux aggravés, sans projets. Que les cadres se sentent mal à l'aise n'est pas pour nous surprendre. Il reste, même à l'approche des périodes de trêve estivale, à vouloir. Vouloir construire. Vouloir se battre. Vouloir dialoguer. Vouloir négocier. Si certains d'entre nous ont de bonnes raisons "d'avoir les chocottes", nous avons décidé de ne pas renoncer. Bonnes vacances à tous ceux d'entre vous qui partiront, et courage à ceux qui... partiront plus tard.

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

// INTERCONTRATS

Ingénieurs en intercontrats, maillon faible de la SSII ?

Lorsqu'elles organisent des plans sociaux, les directions de SSII ciblent avant tout les ingénieurs en intercontrat.

Dans la plupart des plans initiés ou conclus dans la branche, se retrouve mis en avant le critère "taux d'intercontrats". À côté d'autres critères dits légaux, (âge, situation de famille, ancienneté), présents dans tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), ce taux d'inter-contrat sert à déterminer l'ordre des licenciements dans une catégorie donnée. Par le jeu des pondérations, ce taux pèse souvent plus lourd que les autres. Ainsi, dans le plan social aujourd'hui achevé de Logica CMG, il se retrouve pondéré dans le projet initial de la direction, avec un nombre de points supérieur aux critères légaux. Soit de 20 à 100 points, alors que les critères d'âge ou de situation de famille n'apportaient que de 0 à 30 points au salarié.

Dans l'accord définitif, et sous la pression de la CFE-CGC notamment, il se voit englobé dans un groupe de sept critères de qualité professionnelle. Pour qui veut maîtriser la technicité, précisons qu'il y a une pondération de 0 si le taux moyen d'activité facturé a été infé-



rieur à 20 % sur la base du forfait de 217 jours par an travaillés ; ou de 20 si le taux a été supérieur ou égal à 50 %.

EDS France, - dont le projet de restructuration est en cours de négociation - a elle aussi introduit ce critère : il est pondéré de 1 à 6 points, selon que l'ingénieur informaticien a été sans affectation sur une période supérieure à six mois,

ou n'a pas connu de période d'inter-contrat. Interrogée sur le sujet, la DRH d'EDS France s'est abstenue de tout commentaire. Même son de cloche chez Solutec, SSII basée à Lyon. En général, la CFE-CGC intervient pour modifier le poids de ce critère, le noyant parmi d'autres, afin naturellement de ne pas pénaliser systématiquement ces catégories d'ingénieurs fragilisés. //

// RECRUTEMENTS

La SSII Groupe Open veut atteindre un effectif de 700 collaborateurs en régions

Elle a lancé une importante campagne de recrutement en Rhône-Alpes, plus précisément sur les sites de Lyon, Grenoble, Saint-Étienne et Aix-en-Provence, qui rassemblent actuellement près de 600 personnes.

Dans la région lyonnaise, les profils recherchés sont principalement des ingénieurs d'études et conception, et des chefs de projet expérimentés sur les technologies Java/J2EE, sur les portails Open Source

(Liferay) et Microsoft Silverlight. La SSII cherche, par ailleurs, à embaucher des chefs de projets expérimentés en pilotage de programmes. À Grenoble, l'entreprise compte activement sur des spécia-

listes télécoms, des professionnels de l'informatique industrielle et du génie logiciel, et des experts du M2M (Machine To Machine). Une soirée de cooptation nationale a eu lieu le 3 juin dernier. Courant juin, des petits-déjeuners seront organisés sur le thème du M2M pour attirer des candidats.

Regroupant près de 3.700 collaborateurs en France et à l'international, la société de services informatiques

Syntec : un nouveau Président

Guy Mamou-Mani, directeur général associé du groupe Open (lire également ci-contre), est devenu le 9 juin Président de Syntec Informatique, Chambre Professionnelle des Sociétés de conseil et de services informatiques, des Éditeurs de Logiciels et des sociétés de Conseil en Technologies... Sitôt élu, Monsieur Mamou-Mani a déclaré vouloir redorer l'image de son syndicat. Ses interlocuteurs ont surtout noté sa volonté "d'obtenir une modification du droit du travail à travers une législation ou des accords de branche spécifiques à nos métiers". En clair, croit-on deviner, d'accroître la flexibilité, en développant les logiques précaires "d'intercontrats", estime notre collègue Eric Valensi, délégué FIECI...



// EN LUTTE MAJEURE

Amadeus : descente des cadres dans la rue

Multinationale ultra rentable, Amadeus a réduit ses effectifs dans certaines entités, bloqué les augmentations... tout en versant des bonus "pharaoniques" à ses dirigeants et actionnaires. À Sophia Antipolis comme à Issy-Les-Moulineaux, les salariés enchaînent les manifestations pour plus d'équité des rémunérations... et plus de reconnaissance.

Environ 700 salariés français du groupe de réservations de voyages Amadeus, en grande majorité des cadres et ingénieurs, défilaient ce jeudi 10 juin dans les Alpes-Maritimes et les Hauts-de-Seine. Ils persistaient à réclamer une plus juste répartition des bonus et des rémunérations dans l'entreprise. Même si recourir à la grève leur poserait juridiquement plus de problèmes, leurs collègues espagnols, britanniques et allemands approuvent et soutiennent ce mouvement, qui dure à présent depuis deux mois. Mais en dépit de son nom évocateur, Amadeus fait la sourde oreille, et sa direction tarde à rejoindre la table des négociations. Les fonds de pension préfèrent réserver leurs largesses aux seuls actionnaires et dirigeants.

Hyper-rentable

Avec 2,5 milliards d'euros de chiffre d'affaire en 2009, et une marge d'exploitation nette supérieure à 20 %, le groupe international Amadeus est le leader mondial des services informatiques dédiés aux opérateurs du voyage (agences de voyage, compagnies aériennes, loueurs de voitures, hôtels, etc.). Créée en 1987 par quatre compagnies aériennes, (dont Air France) l'entreprise est devenue une multinationale implantée dans le monde entier. Elle emploie plus de 8.000 salariés dans le monde, dont 2.200 à Sophia Antipolis, son centre mondial de développement, près de Nice. Hyper-rentable, la société est vendue majoritairement en 2005 à deux fonds spéculatifs, Cinven and BC Partners, qui l'ont rachetée grâce à un LBO (Leverage Buy Out - mécanisme d'achat d'entreprise



par un fort endettement). Le remboursement de la dette a depuis lors, largement servi d'alibi pour imposer une modération salariale sans rapport avec la profitabilité réelle de l'entreprise. Et en 2009, bien qu'elle apparaisse peu à plaindre, on l'a vu, les dirigeants imposent un gel des salaires, qu'ils justifient aisément par "la crise"... "Sauf qu'en 2010, la réintroduction de l'entreprise à la Bourse de Madrid nous a donné accès aux comptes" explique Benoit Crocq, délégué syndical FIECI. "Et là, nous avons constaté que l'entrepr-

se distribuait 200 millions d'euros à son top management, au titre des bonus... sans compter 500 millions versés en actions quasi gratuites pour le top management et en dividendes aux actionnaires ! À côté, les 55 millions destinés aux 7.800 salariés de l'entreprise faisaient pâle figure. Cela a sérieusement entaché le contrat de confiance qui liait les salariés à l'entreprise".

Sentiment d'écœurement

En mai, deux marches ont alors mobilisé les salariés, qui ont clairement exprimé leur méconten-

tement. D'abord insensible, la Direction a voulu freiner la troisième ; en proposant, - enfin - un premier geste. Rattrapage salarial au niveau de l'inflation (soit environ 1,5 % en France), +2 % d'enveloppe pour des augmentations individuelles en 2011, à quoi s'ajouterait un paiement de 4 % de bonus, également payable en 2011, en cas de hausse du cours de l'action. "Notre section CFE-CGC a salué la proposition, mais nous la jugeons largement insuffisante. Sans nous lancer non plus dans une logique de surenchère, précise Benoit Crocq, nous entendons le souhait des salariés : ils attendent des différences centrales syndicales qu'elles parlent, autant que possible, d'une même voix".

Au-delà de la revendication salariale et financière, l'enjeu de ce mouvement est également plus subtil. Claire Moigno, déléguée FIECI du site de Sophia Antipolis note que "dans une entreprise comptant 95 % de cadres, les écarts constatés dans les rémunérations sont loin d'être probants. Aujourd'hui les situations individuelles semblent dépendre de la chance, des opportunités, plus que de la reconnaissance des mérites. S'en suit un véritable sentiment de perte de confiance vis-à-vis du top management et de l'entreprise, notamment quant à leur capacité à reconnaître la valeur réelle de leurs salariés, qui TOUS ont joué le jeu durant la période difficile du LBO. Si le management refuse de l'entendre et de le prendre en considération, ce sentiment d'écœurement risque fort de marquer, à long terme, les relations sociales dans l'entreprise. Notre mouvement possède des objectifs qualitatifs, autant que quantitatifs". //

// ACCORD

Le télétravail fait ses premiers pas chez les SSII

Le télétravail se développe depuis le milieu des années 1990, et les SSII sont en ce domaine un des secteurs à la pointe.



Le rapport sur le développement du télétravail dans la société numérique de demain de novembre 2009 le définissait comme *“le travail qui s’effectue, dans le cadre d’un contrat de travail, au domicile ou à distance de l’environnement hiérarchique et de l’équipe du travailleur à l’aide des technologies de l’information et de la communication”*.

En 1995, en France, seuls moins de 40 % des actifs travaillaient exclusivement en un lieu fixe, du lundi au vendredi.

En 2009, le télétravail concernait en France environ 7 % de la population active, contre 13 % en moyenne en Europe et 25 % aux États-Unis. Le 9 juin 2009, une loi sur le télétravail a été adoptée en France. Dans son article 9, elle donne une définition précise du phénomène : *“le télétravail désigne toute forme d’organisation du travail dans laquelle un travail, qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l’employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l’information dans le cadre d’un contrat de travail ou d’un avenant à celui-ci”*. Elle rappelle aussi que *“le télétravail ne peut être imposé au salarié”* et que son refus ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail. Il doit, en revanche, faire l’objet d’un accord avec l’employeur et être inscrit noir sur blanc dans un contrat de travail ou un avenant à celui-ci qui précise les modalités de contrôle du temps de travail. Le nouveau texte fixe en outre les obligations de l’em-

ployeur. Il doit, par exemple, *“prendre en charge tous les coûts découlant directement de l’exercice du télétravail”* (matériels, logiciels, abonnements, communications, outils, maintenance). Il est tenu aussi, de fixer, en concertation avec le salarié, *“les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter”*.

Depuis le début de l’année, la CFE-CGC a signé un accord sur le télétravail chez Accenture et un autre chez Atos Origin. Dans les grandes villes, confrontées à l’allongement du temps de transport, le télétravail correspond à un besoin. Dans la SSII Steria (5.600 personnes en France), un audit interne a mis en lumière un lien entre mal-être au travail et durée de transport. Steria teste depuis quatre mois le télétravail dans la région Sud. Trente salariés, à raison de 1 ou 2 par semaine, ont formalisé un accord avec leur manager et ils s’engagent à venir deux jours par semaine au siège régional. Un bilan sera fait en juin pour savoir si cette expérience peut être élargie à d’autres sites du groupe. //

Quels frais sont acceptés?

Pour les télétravailleurs de 2 jours et plus par semaine, l’accord prend en charge les frais d’abonnement internet et d’électricité, dans la limite maximum de 30 € par mois (15 € abonnement ADSL, 15 € électricité).

Les frais d’installation sont de 250 € max pour l’achat de mobilier nécessaire à l’installation (sur justificatifs).

Pour les télétravailleurs, d’un jour par semaine la prise en charge des frais d’abonnement internet et d’électricité s’évalue dans la limite maximum de 15 € par mois (7,50 € abonnement ADSL, 7,50 € électricité).

En bref...

Ca recrute !...

... Chez Caggemini : qui compte poursuivre la stratégie de recrutement relancée entre fin décembre 2009 et fin mars 2010. Le groupe affirme avoir fait progresser ses effectifs mondiaux de 1,4 %, à 91.792 collaborateurs. En France, la SSII a annoncé le lancement d’une campagne de recrutement visant à intégrer 2 700 nouveaux collaborateurs autour de ses quatre métiers : le conseil en stratégie et transformation, l’infogérance, les services informatiques de proximité et l’intégration de systèmes et applications informatiques.

Et chez Osyatis aussi...

La SSII française (3.100 collaborateurs) maintient ses objectifs de recrutement pour 2010. Après avoir réalisé 250 embauches supplémentaires en 2009, le groupe entend intégrer 450 informaticiens d’ici la fin de l’année, principalement en Ile-de-France, et également en région (à Lille et à Lyon). Sont concernés, en majorité, des profils confirmés (60 %) et des juniors (40 %), pour des postes d’ingénieurs développement, de chefs de projet, et de consultants maîtrise d’ouvrage [MOA].

Offres en baisse dans l’informatique

Dans cette filière, le volume des offres a chuté de 13 % au cours d’avril dernier. Seuls 8.116 postes étaient à pourvoir dans l’informatique, et en cumul sur douze mois glissants, l’APEC a géré 69.000 annonces IT.



// ACCORD HOMMES/FEMMES

AFII : la CFE-CGC s'empare du dossier Égalité

La loi impose aux entreprises de trouver des accords constructifs et concrets sur la question toujours aussi épineuse que centrale, de l'égalité hommes/femmes. Mais pour passer des discussions de principes aux applications concrètes et sonnantes, la route est souvent longue. AFII en offre un exemple éclairant...

L'Agence Française pour les Investissements Internationaux (AFII)/ Invest in France Agency (IFA), compte plus de 160 personnes réparties à Paris et dans 27 pays dans le monde. C'est l'organisme chargé "de la promotion, de la prospection et de l'accueil des investissements internationaux en France". Elle doit valoriser l'attractivité et l'image du pays. On peut alors souhaiter qu'au plan interne, ses relations sociales s'inspirent, au plus haut, des ambitions affichées par tous les gouvernants. Notamment s'agissant du dossier "Égalité Hommes-Femmes", que tout élu aime reprendre à son compte. Hélas, à l'AFII les retards sur ces sujets étaient nombreux, et conséquents. Et quand la direction a proposé un accord sur le sujet... sans doute n'imaginait-elle pas que le Comité d'Entreprise prendrait à ce point la balle au bond, répondant aux déclarations d'intentions par des demandes concrètes... point par point. Monique Girard-Trapenard, déléguée syndicale de la FIECI, secrétaire du C.E., explique où en sont ces discussions. Dossier à bien des égards exemplaire.

FIECI : Quelles sont les caractéristiques des métiers que vous représentez au sein de l'AFII ?

Monique Girard-Trapenard : *La plupart des personnes travaillant à l'AFII ont des contrats de droit privé. Mais nous avons récemment intégré une partie des personnels de l'ex-DGTPE (Direction Générale du Trésor et de la Politique Économique, aujourd'hui DGT, une direction du ministère de l'Économie et Finances). L'Agence exerce des missions de prospection auprès des investisseurs étrangers, de conseil, de veille économique, et lance des campagnes de communication à destination des pays stratégiquement identifiés comme investisseurs prioritaires.*



Monique Girard-Trapenard

Comment s'est posée chez vous la "douloureuse" question de l'égalité H/F ?

M. G-T : *Pour se mettre en conformité avec la loi, qui impose des accords dans les entreprises, la Direction nous a proposé, en décembre 2009, un projet d'accord Egalité, écrit unilatéralement, assorti d'un rapport de situation comparée. Nous avons été conviés à en analyser les contenus... Et à la lecture, nous avons constaté un manque réel de précisions. On en restait au catalogue de bonnes intentions, mais sans propositions concrètes, ni calendrier. Nous avons vite eu la conviction qu'il fallait "aller plus loin", approfondir les différents points soulevés par le rapport de situation, si l'on voulait ne pas rester dans les déclarations d'intention, les vœux pieux.*

Aviez-vous connaissance d'accords intéressants, dont vous pouviez vous inspirer ?

M. G-T : *Nous les avons découverts en nous rapprochant du Réseau Équilibres, de la CFE-CGC. Ses membres connaissent effectivement les*

bons accords, et s'appuient sur des schémas de réflexion constructifs, évidemment à adapter selon les spécificités de chaque entreprise. Après avoir analysé l'existant, nous avons fait des propositions de pistes d'amélioration adaptées à l'Agence, voire des contre-propositions. Nous nous sommes aussi rapprochés de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail). Aujourd'hui, le travail d'identification des principaux axes de rattrapages possibles est en cours, et nous participons avec la Direction à l'établissement d'un diagnostic qui sera suivi d'un plan d'action sur les différentes catégories qui seraient prioritaires.

On a une petite idée sur la réponse mais... Quel est l'axe premier d'inégalité ?

M. G-T : *C'est naturellement la rémunération elle-même ! Dans notre Agence, on remarque qu'à plusieurs niveaux, les femmes, plus anciennes, et plus âgées... subissent, à niveau professionnel équivalent, un écart systématique de rémunération d'au moins 5%. Mais nous avons trouvé d'autres pistes : notamment les modalités d'attribution des bonus. Nous voulons aussi souligner dans l'accord l'impact du congé de maternité sur le déroulement de carrière, la promotion du congé de paternité, les moyens de remédier à ces distorsions dans les évaluations.*

Notamment par la formation et la sensibilisation des managers aux problématiques de non discrimination. Les horaires de réunions compatibles avec la réalité de la vie privée sont, par exemple, une façon très concrète de ne pas exclure les femmes des décisions importantes.

Nous proposons aussi que des actions de communication internes soient conduites sur ces questions. Pour nos collègues expatriés : il nous paraît nécessaire que des mesures d'accompagnement en direction du partenaire de vie soient envisagées... et de désigner un correspondant dans chaque bureau à l'étranger pour accompagner les actions.

La direction s'attendait-elle à une réponse aussi approfondie ?

M. G-T : *La Direction doit reprendre la balle au bond... Car tout cela a un coût financier. Le rattrapage des rémunérations doit se financer par une enveloppe spécifique, et non en bloquant les salaires des hommes, ce qui reviendrait à opposer les uns aux autres. Et si d'autres mesures relèvent davantage d'une modification de la culture d'entreprise et des pratiques sociales ou managériales, certaines ont naturellement un coût ! Comme l'entreprise a également ouvert un dossier "Durée du travail et RTT", nous serons vigilants à ce qu'on n'oppose pas les priorités entre elles, meilleur moyen finalement de demeurer... au statu-quo !*

Cadres & Avenir reviendra sur ce dossier à l'occasion d'un prochain numéro. À l'évidence, cette question de l'Égalité Hommes/Femmes, et du rattrapage concret des retards pris, interpelle tous les salariés, au premier chef les cadres des deux sexes.

Lire également, sur le site du ministère du Travail, une page dédiée à l'égalité professionnelle...

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/egalite-professionnelle,117/l-egalite-professionnelle-homme,1064.html//>

// CULTURE D'ENTREPRISE

STEREO : l'enquête qui en dit long sur le management de Stéria

Les études sur le moral des troupes sont une technique bien connue de communication interne. Mais quand les chiffres font grise mine, deux solutions : s'engager dans la voie du changement, ou faire le gros dos. Apparemment, chez Stéria, on n'a pas hésité longtemps...

Pour la cinquième fois, la Direction de l'entreprise Stéria a voulu enquêter "sur le bien-être et les conditions de management de ses salariés". Elle l'a fait à travers 30 questions réparties en 7 thèmes (bien-être, développement personnel, communication, management, fierté d'être Stéria, leadership et One Stéria).

Les résultats indiquent une réelle sinistrose. De tous les pays où le groupe est présent, la France a les plus mauvais résultats, pires encore que les précédents. Le mal-être et les dysfonctionnements de management sont omniprésents. Les résultats eux-mêmes confirment cette ambiance de sinistrose : parmi tous les pays du Groupe Stéria, la France affiche les plus mauvais résultats, confirmant l'étude précédente. Le mal-être et les dysfonctionnements de management sont fortement ressentis, et notamment dans le secteur ayant en charge l'infogérance (IM) ; le secteur de gestion des offres (TMA et de TRA), et le secteur tertiaire ayant en charge les banques et les assurances suivent derrière. Notons que ces 3 secteurs ont obtenu des résultats pires que l'année précédente.

Les responsables CFE-CGC soulignent que Stéria privilégie des innovations de pure forme, "qui lui permettent d'éviter les amendes liées aux nouvelles lois" (bien-être, sonorisations, handicap, for-



mation)... Mais elle ne fait rien sur le fond, tout devant être ramené à "un coût 0".

La CFE-CGC déplore et dénonce ce procédé, qui souligne la pauvreté des relations sociales chez Stéria et l'absence de dialogue avec les représentants des personnels. Parions que les prochaines enquêtes auront des résultats pires encore !

Communiqués par des salariés encore moins "heureux". À moins que la Direction ne noie le poisson en changeant le contenu de l'enquête, pour éviter toute comparaison avec la précédente.

Côté actionnaires, en revanche, tout va bien, nous rassurent les amis de la CFE-CGC : pas besoin d'étude pour savoir qu'eux, sont très "heureux". //

// PLAN SOCIAL

Rapprochement Sun-Oracle : la CFE-CGC tente de sauvegarder les intérêts des Sun

Après avoir annoncé d'importantes pertes financières, Sun Microsystems vient d'annoncer qu'il réduisait ses effectifs mondiaux. Plus d'un salarié sur 7 dans le groupe se retrouve désormais en situation d'insécurité.

Cette "réorganisation" concernera 15 à 18 % de sa masse salariale mondiale, soit entre 5.000 et 6.000 collaborateurs. Oracle procède actuellement à des coupes en Europe et en Asie. Ces suppressions de postes - qui interviennent quelques mois après l'acquisition de Sun Microsystems par Oracle - visent officiellement à "éliminer les redondances et améliorer l'efficacité". Pour l'heure, on ignore en France le nombre de postes qui seront supprimés et leur répartition. En France, les syndicats de Sun sont vent debout

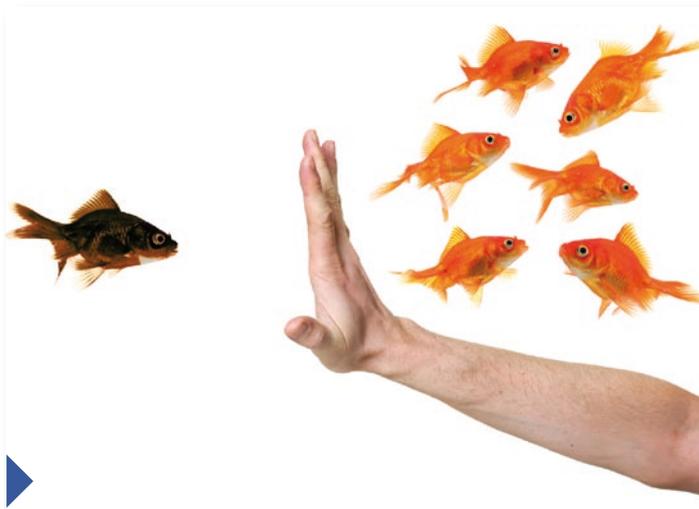
contre le projet de rapprochement juridique proposé par la direction d'Oracle dans le cadre de l'intégration de Sun Microsystems France prévue le 1^{er} juillet. Tous les accords (rémunérations variables, temps de travail, jours de congés, voitures de fonction, mutuelle, retraites, etc.) risquent d'être dénoncés sans renégociation. À l'arrivée, ce sont les accords en vigueur chez Oracle, bien moins avantageux, qui risquent de s'appliquer. Dans cette ambiance délétère, la CFE-CGC a fait savoir qu'elle souhaitait négocier sur des sujets

aussi différents que les rémunérations (fixes et variables), le temps de travail, le régime de santé prévoyance, la convention collective applicable, l'égalité homme/femme, la mobilité... Elle a réclamé pour cela une réunion à la DRH. Elle a demandé que le SMI bonus soit intégré au salaire, puisqu'il n'y aura jamais de bonus équivalent chez Oracle pour la France ! Elle constate que l'accord Temps de Travail (comprenant les astreintes) encore en négociation chez Oracle (négociation à laquelle la CFE-CGC Sun a elle-même participé le 15 avril 2010) prévoit une durée de travail de 216 jours (y compris journée de solidarité) ainsi que des primes d'astreintes calquées sur l'accord Sun. //

// DIVERSITÉS

Lutte contre les discriminations, mode d'emploi

Injustices, victimes, discriminations, diversité... Ces mots souvent compris comme équivalents prennent une place croissante dans le monde du travail. Il n'est pas inutile de rappeler ce qui relève, du point de vue de la Loi, des pratiques coupables. Pour prendre conscience qu'on en est soi-même victime, ou pour relativiser.



La Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001, relative à la lutte contre les discriminations rappelle d'abord qu'une discrimination est le fait pour une personne d'être écartée d'une procédure de recrutement ou de gestion de carrière de façon directe ou indirecte, pour des motifs illicites. Elle en définit 18. On note donc qu'à côté de

grand problème des recrutements, la discrimination peut également être dénoncée dans le cadre du contrat de travail. Promotions ou augmentations systématiquement refusées, brimades ou dévalorisations à répétition, peuvent également donner lieu à ouverture d'un dossier. Les 18 motifs reconnus pour discrimi-

mination se résument ainsi : le sexe ; l'origine, l'appartenance ou la non appartenance (vraie ou supposée), à une ethnie, une nation, une race ; les mœurs, l'orientation sexuelle ; l'âge ; la situation de famille ; l'état de grossesse ; l'état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail les caractéristiques génétiques ; l'apparence physique ; le patronyme ; les convictions religieuses ; les opinions politiques ; les activités syndicales ou mutualistes.

Il faut bien distinguer ces critères des sélections "justifiées", qui sont fondées sur une motivation admise et objective : les compétences ou les qualifications exigées pour un emploi déterminé.

En revanche, il convient de noter l'existence de "discriminations indirectes", qui, selon l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, que sont "une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des

18 motifs de discrimination directe, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés".

On voit bien qu'il y a là matière à discussions, analyses, évaluations des arguments...

Rappelons à nos adhérents que chaque vendredi, notre Avocate Claire Ponroy peut examiner avec eux, sur rendez-vous, les dossiers de personnes s'estimant touchées par ces questions. //

Consultations
le vendredi matin, de 9 h à 13 h
sur rendez-vous
Tél. 01 42 46 33 33
(se munir de son numéro
d'adhérent FIECI)
35, rue du Fbg-Poissonnière
75009 PARIS

Sur ce sujet, lire également page 22, le Guide "À compétence Égale" sur le recrutement des personnes handicapées.

// REPRÉSENTATIVITÉ

Le DS supplémentaire : toujours réservé aux seuls cadres ?

Dans les entreprises de 500 salariés et plus, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué syndical supplémentaire.

Jusqu'à présent, il ne pouvait s'agir que d'un agent de maîtrise ou d'un cadre. Mais la nouvelle rédaction de la loi du 20 août 2008 a-t-elle ou non modifié cette disposition ? Bonne questions ! L'alinéa 2 de l'article L. 2143-4 du code du travail stipule en effet que "ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections

professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants". Toute condition d'appartenance au deuxième ou au troisième collège a disparu ! Le législateur de 2008 a-t-il réellement

voulu ce changement ? Pourquoi pas... Mais, dans ce cas, il aurait été beaucoup plus simple d'écrire que tout syndicat représentatif dans l'entreprise ayant des élus au CE peut désigner un délégué syndical supplémentaire. Pour y voir un peu plus clair, attendons qu'un syndicat désigne un délégué syndical supplémentaire parmi les candidats du premier collège. L'employeur le contestera... et la Cour de cassation nous dira ce qu'il y a lieu d'en penser. //

En bref...

Pas de congé paternité pour LA partenaire

Une compagne homosexuelle peut-elle avoir droit au congé de paternité ? La question a été posée à la Cour de cassation qui y a répondu le 11 mars 2010. Réponse : c'est bien le père, le géniteur, en d'autres termes, qui est concerné par les textes ; et pas la personne vivant avec la mère à quelque titre que ce soit, quand bien même elle participe à l'éducation de l'enfant.

// CAS CONCRET

Arrêt maladie : pas de chèque vacances ?

À l'approche des vacances, une question posée sur notre site internet mérite un développement plus concret. Exposé du cas... Et réponse de notre juriste.

Je suis secrétaire du CE. Les membres du CE demandent la suppression de sa participation financière pour 3 salariés en arrêt de travail : 2 en affection de longue durée et un en AT/MP. Nous sommes deux à refuser, mais les quatre autres membres, dont un titulaire, soutiennent cette demande. Je pense qu'il y a là un problème de discrimination vis-à-vis d'un salarié malade. De plus, je sais qu'il y a déjà une plainte au tribunal d'un de ces salariés en ALD pour dépression, contre mon employeur. Cette personne ne se gênera pas pour dénoncer cette action ! Les membres du CE argumentent sur la masse salariale globale du personnel : ils expliquent que ces malades ne cotisent pas, étant rémunérées en partie par la sécurité sociale et la complémentaire. Les attributions des chèques vacan-



ces mises en place jusqu'à présent, étaient définies comme suit :

- cadre : participation à 50 % du montant du chèque ;
- non cadre : participation à 40 % du montant du chèque vacances.

Pensez-vous qu'exclure ces personnes en maladie du droit aux chèques vacances, constitue une discrimination ?

Voici notre réponse :

La position du CE me semble à la limite de la discrimination. C'est au CE de définir les critères d'attribution, ce qui semble-t-il n'a pas été fait en amont autrement que pour la division cadre/non-cadre par ailleurs :

- les chèques vacances permettent d'améliorer la qualité de vie du salarié (et le salarié malade reste salarié de l'entreprise). Limiter les œuvres sociales aux seuls salariés dont le salaire est pris en

compte peu ou prou dans le calcul du budget me semble limite, sauf à avoir limité préventivement les critères d'attribution ;

- les chèques vacances ne profitent pas seulement au salarié, mais aussi à leur conjoint et les personnes à charge, dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie... ;
- les chèques-vacances ont une durée de vie qui peut dépasser la durée de la maladie (jusqu'à 31 décembre de la 2^e année civile suivant la durée d'émission), à défaut d'utilisation ils peuvent être échangeables contre leur valeur jusqu'au 31 mars suivant ;
- il peut y avoir d'autres utilisations que les congés payés : l'utilisation pouvant être effectuée le week-end également, donc en dehors de toute notion de congés payés, pour divers prestataires : campings, hôtels, restaurants, villages vacances, gîtes, chambres d'hôtes, musées, opéras, festivals, agences de voyage, SNCF, transport aérien, péages autoroutiers, colonies de vacances, parcs d'attractions... //

// RÈGLEMENTATION

Travailleur nomade, quelle réglementation pour les accidents de travail et de trajet ?

Comme le télétravailleur à domicile (lire page 6), le télétravailleur nomade ne se trouve pas, pendant le temps de travail, sur les lieux de travail au sens du droit de la Sécurité sociale, c'est-à-dire dans les locaux de l'entreprise. De sorte qu'il ne bénéficie pas de la présomption du caractère professionnel de l'accident survenu pendant le temps de travail. Pour bénéficier de la législation sur les accidents de travail ou de trajet, il doit en conséquence, comme le télétra-

vailleur à domicile, apporter la preuve du lien entre l'accident et le travail commandé par son employeur. Il est donc souhaitable de déterminer, dans le contrat de travail ou une de ses annexes ; ou à défaut dans le cadre d'un avenant, (en cas de modification survenant durant l'exécution du contrat de travail), les modalités d'exécution du contrat de travail permettant de définir les moments durant lesquels il est lié à l'entreprise par un lien de subordination. //



// RENCONTRE

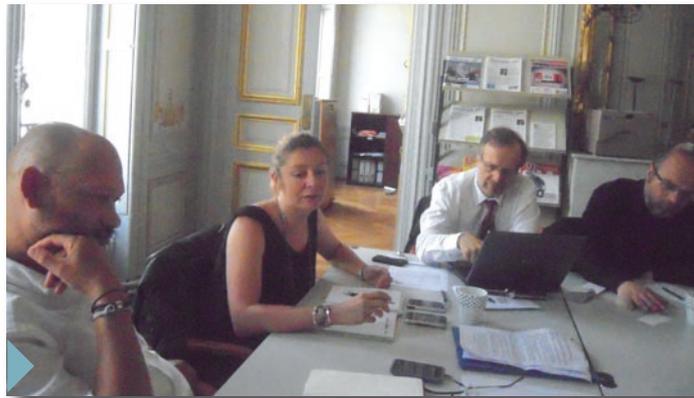
Carole Couvert à la FIECI : un échange qui en appelle d'autres...

Pour l'une de ses premières rencontres avec une Fédération, Carole Couvert, Secrétaire Générale de la Confédération CFE-CGC depuis le dernier congrès, choisit de rencontrer la FIECI... le jour même où le gouvernement dévoilait "son plan retraites". Analyse...

Ambiance à la fois studieuse et chaleureuse dans les locaux parisiens de la FIECI, ce mercredi 16 juin. Les membres du Conseil Fédéral de la FIECI reçoivent Carole Couvert, la très dynamique Secrétaire Générale de la Confédération. Au menu, parmi d'autres sujets sur lesquels nous reviendrons, l'analyse à chaud des dispositions du dossier retraites, dévoilées le matin même.

À décortiquer ces propositions "sommatoires" d'Eric Woerth, on sent Carole Couvert déçue, à défaut d'être surprise. "Le gouvernement n'a fait que ce qu'il voulait", constate la Secrétaire Générale qui représentait la CFE-CGC lors des rencontres préparatoires... qu'on ne saurait appeler "négociations". En tout et pour tout, les partenaires sociaux auront participé à deux réunions de concertations, dont une, trois jours après la communication du dossier... avant que l'Assemblée ne s'en empare durant l'été.

"À quelques détails près, aucune des propositions portées par la Confédération n'a été retenue", constate effectivement Carole.



"Rien sur la prise en compte des années d'études", qui pénalisera toujours plus, dans l'avenir, tous ceux qui auront préparé leurs diplômes jusqu'à 23 ou 25 ans. "Les périodes de stages", un moment évoquées dans la presse, "ne compteront pas non plus".

"Rien, non plus, sur l'égalité des salaires entre hommes et femmes, mesure qui ne coûterait rien à l'État, et ferait rentrer plus de cotisations du fait des rattrapages salariaux". Rien, alors qu'existe une loi supposée garantir cette égalité salariale en pénalisant les entreprises réfractaires à compter

de 2010... loi dont l'application devrait relever, croit-on, de la responsabilité "d'un gouvernement, qui sur ce terrain, ne respecte pas ses engagements". S'agissant des seniors, la CFE-CGC avait insisté sur de réelles propositions concrètes et qualitatives pour "maintenir l'emploi, en proposer de nouveaux pour ceux qui en sont éloignés", et affirmer la nécessité "de vrais déroulement de carrières. Nous avons aussi appuyé sur l'importance de la formation tout au long de la vie, et surtout proposé la fin du "tout-tutorat", car dans bien des cas cette démarche n'est

pas la solution miracle. Tout le monde n'a pas forcément la fibre pédagogique pour aider un jeune !"

Continuant l'énumération des idées novatrices, Carole Couvert rappelle ensuite : "Nous avons proposé l'idée du "bouclier retraite", dont disposent nos collègues du Public, permettant à chacun d'avoir un minimum garanti, de savoir où il en est à un moment T de sa carrière, et à quoi il pourra prétendre. Il est normal de garantir un montant de retraite en fonction des niveaux de cotisation. Enfin, nous avons porté l'idée d'un véritable élargissement de l'assiette. Si l'un des problèmes réside effectivement dans les ressources mobilisables, nous estimons que le gouvernement prend le problème par le seul bout de la diminution des dépenses, sans chercher des recettes nouvelles. Notre proposition de TVA sociale, qui consistait à baisser les charges sociales des entreprises, à augmenter les salaires dans les mêmes proportions, et à augmenter la TVA y compris bien sûr sur les produits importés, créant ainsi un nouveau flux financier, a reçu une fin de non recevoir, nette et précise, de la part d'Eric Woerth. Mobiliser 2 point de TVA pour les retraites n'a pas davantage été considéré comme envisageable".

Au final, le compte n'y est pas. Et notre Secrétaire Générale voit plus loin que la période estivale, où dans le calendrier gouvernemental, la loi passerait tranquillement, sans contestation, à la mi-juillet.

"Nous ne retrouvons aucune de nos propositions dans le projet, et sachant que nous aurons eu trois jours pour discuter des termes du texte, ne nous voilons pas la face ! Si rien ne change, la CFE-CGC, qui ne pratique pas la grève préventive, jugera sur pièces. Et elle pourra fort bien se retrouver dans la rue, en septembre, pour exiger que cette réforme soit aussi celle des conditions de travail, de la qualité de vie au travail, et pas seulement une réforme comptable a minima"... //

// SALAIRES

Où sont passées les négociations ?

En 2009 il n'y a pas eu d'accord sur les salaires aussi bien dans les entreprises que par branches. Les propositions patronales n'étaient pas à la hauteur de l'inflation. Depuis 2 ans, tous les syndicats constatent qu'il est difficile de négocier. Les employeurs viennent avec des schémas de négociation préparés par des professionnels qui ne leur laissent aucune marge d'expression. Le secteur n'a pratiquement pas d'augmentations collectives, que des augmentations individuelles. Et avec

ce système-là, un salarié risque 10 ans après son entrée en fonction de toucher toujours le même salaire et les écarts salariaux injustifiés dans une même catégorie fleurissent. Pourtant, le secteur des SSII ne va pas si mal. Atos, Capgemini ou Technip sont des entreprises qui vont plutôt bien. Reste qu'il n'y a pas eu d'accord. Les augmentations individuelles sont toujours pour les mêmes. Un administratif a peu de chance d'en obtenir une. Il n'y a pas d'autre choix que de reprendre la

structuration de la politique salariale. Dans certaines grandes entreprises il y a des écarts de 1 à 3 entre les salaires des cadres débutant sous prétexte de rachats de sociétés. Si le patronat comblait au moins la perte de l'inflation, les salariés ne réclameraient pas. Mais aujourd'hui beaucoup de salariés n'ont rien eu depuis 4 ans. Ils voient l'activité redémarrer. Il y a donc moins de crainte pour l'emploi. Ils constatent que l'inflation remonte. Les employeurs doivent mettre la main au porte-monnaie. //

// CONSULTATION INTERNET

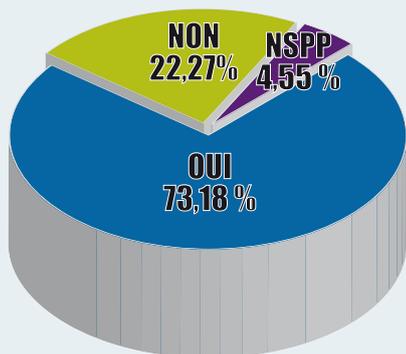
Retraites : qu'en pensez-vous... vous les adhérents de

Au mois de mai, le site internet de la FIECI a souhaité connaître les opinions des adhérents sur cet omniprésent sujet des retraites. Vous avez répondu nombreux à nos questions, et vous êtes également exprimés librement. La photographie de vos ressentis laisse apparaître un fort sentiment de désenchantement. Mais est-ce surprenant ? Retrouvez les résultats complets du sondage sur notre site www.fieci-cg.org.



Notre question

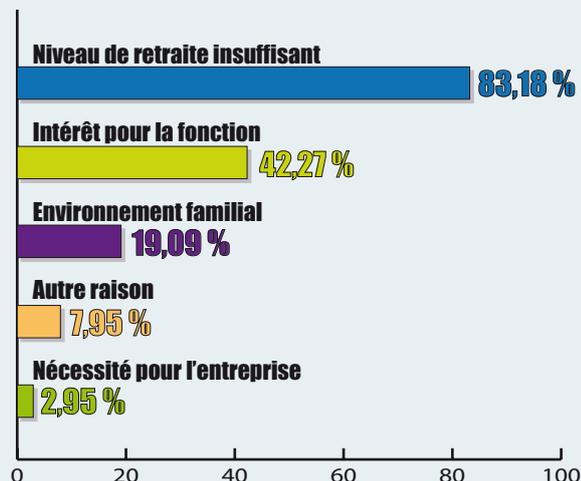
Pensez-vous que, pour bénéficier personnellement d'une retraite pleine, il vous faudra cotiser bien au-delà de la période actuelle ?



On le sait, les cadres sont généralement des gens qui ont "les pieds sur terre". C'est pourquoi lorsqu'on ne vous avons demandé si vous pensiez devoir "cotiser au-delà" de la période de référence actuelle, vous êtes 73 % à penser qu'il faudra en passer par là. Non que cela vous enchante. Mais ayant généralement poursuivi des études, et commencé de travailler vers 24-25 ans, vous voyez mal comment partir à 60 ans... À moins de vous contenter d'un niveau de pension "de misère"... ce qui n'enthousiasme pas davantage.

Notre question

Quelles sont les raisons qui pourraient vous amener, personnellement, à travailler plus longtemps que la durée légale ? (2 réponses maximum)



Le niveau de retraite "insuffisant" vous apparaît la première raison valable d'accepter de travailler plus longtemps. En revanche, l'intérêt supérieur de l'entreprise ne vous y inviterait que pour... 3 %. Arrivés en fin de carrière, on ne vous fera plus le coup de "l'appel au sacrifice". Chacun se détermine d'abord par rapport à son intérêt immédiat et particulier. Et comment dénoncer cette tendance à l'individualisme, quand c'est son niveau de vie réel

qui apparaît menacé, et que les liens de solidarité sont aussi peu valorisés dans la société, et au premier chef, dans l'entreprise ?

Cette philosophie se retrouve tout naturellement lorsqu'on vous invite à imaginer les bonnes raisons pour partir "plus tôt". En dehors du très hypothétique "gain au loto", parfois cité comme on évoquerait le recours à une baguette magique, ce sont bien le désenchantement par rapport à l'entreprise et à



Notre analyse sur vos réponses

L'angoisse pour l'avenir constitue une vraie réalité. Elle touche aujourd'hui nos collègues dès l'approche de la quarantaine, période de la vie où naguère encore les salariés flirtaient plutôt avec un sentiment léger d'insouciance. Dès à présent, la conviction que les temps seront difficiles l'emporte. Et rien dans le discours dominant ne permet de se départir de ce sentiment de crainte.

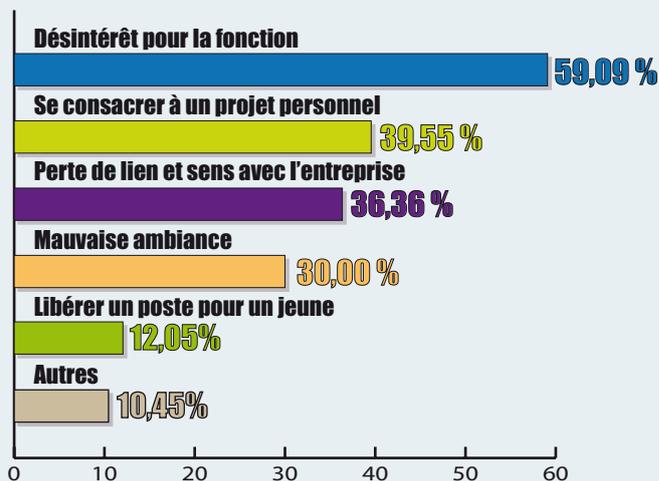
Dès lors les solutions individualistes l'emportent : on songe d'abord à assurer ses arrières, de façon très pragmatique. Le sentiment d'appartenance à l'entreprise, on l'a vu, ne joue plus. On partirait plutôt plus tôt ! Si on le pouvait...

Mais ce vain espoir se heurte aux réalités macro-économiques. Pragmatiques, nos lecteurs cadres savent que la question est globale, et ne se résoudra pas sans prise en compte des questions d'emploi et de chômage ; et plus largement d'insertion des jeunes, de formation, et même de politique familiale.

Vous êtes aussi très nombreux à estimer indispensables "la remise à plat" des différences entre secteurs publics et privé ; à appeler de vos vœux la suppression des régimes spéciaux ; vous souhaitez "plus d'égalité". Mais l'on retombe alors dans le piège terrible où nous poussent tous les experts du débat : comment faire coïncider l'approche "macro-économique", celle des grands équilibres et, l'approche pragmatique permettant de combler à la fois ceux qui n'en peuvent plus, et ceux qui ont l'envie, la volonté, ou le besoin de continuer ?

Notre question

Quelles raisons pourraient vous inciter à partir plus tôt ?



son ambiance interne qui se retrouvent mis en avant. Il paraît loin, le temps où l'on ne quittait "la boîte" qu'à regret, une larme à l'œil, après une vie de bons et loyaux services. La perte de lien, et le désintérêt pour la fonction, semblent un juste retour de bâton pour toutes ces entreprises qui ne considèrent plus leurs salariés QUE comme un entrant comme un autre, une simple variable d'ajustement... Comme le dit un participant, dans l'univers

anglo-saxon on se valorise par son job... alors qu'en France, le standing, c'est d'apporter la bonne réponse à la question : "où partez-vous cet été ?" Au-delà de la boutade, vous êtes nombreux à reprocher aux entreprises de licencier les "plus de cinquante ans".

Qu'attendez-vous de la CFE-CGC ?

Parmi vos réponses aux questions ouvertes, nombreuses sont celles qui interpellent notre action syndicale. Quelques citations brutes :

Sur la diversification de la base de cotisations, les propositions sont diverses, avec ce point commun, le sentiment que l'assiette des seuls salaires sera insuffisante au sauvetage des régimes : "élargir l'assiette des cotisants", "diversification de la base des prélèvements", "créer une taxe sur la consommation", "taxe spéculation", "extension aux revenus du capital", "une question de société, toutes les ressources doivent y contribuer"...

Vous souhaitez **plus d'égalité et de justice entre les catégories et les secteurs d'activité**. Il s'agit là, non de recherches techniques sur les financements, mais de principes généraux d'équité : "égalité privé - public", "suppression des régimes spéciaux", "qu'ils soient en autosuffisance financière", "que l'État rembourse ses dettes aux fonds de retraite !", "remise en cause de certaines retraites actuelles excessives"...

Quant à la présence active de la CFE-CGC dans la négociation à venir, vos attentes sont fortes. Elles portent à la fois sur le fond (intérêts spécifiques de l'encadrement) et la forme (combattivité et présence médiatique) : "prise en compte des années d'études", "l'emploi des seniors", "des possibilités de retraite à la carte", "défense Agirc, Arrco", "une véritable négociation, pas une pantalonnade !"...

// PROSPECTIVE

Imaginer le “sYndicalYsme”... pour la Génération Y

Jean-Louis Porcher préside le SNEPI (Syndicat National de l'Encadrement du Personnel de l'Ingénierie), l'un des quatre syndicats de la Fédération FIECI. Dans une branche où les salariés sont confrontés à des pressions complexes et multiples, comment imaginer ce que sera le syndicalisme de demain ? Comment mieux le valoriser aux yeux des jeunes collègues génération Y, qui en ont souvent une vision réductrice ?

“Génération Y”. C'est ainsi qu'on appelle la tranche d'âge née entre la fin des années 70 et le début des 90. Agés de vingt-cinq à quarante ans, ils sont “les forces vives” de nos entreprises. Mais soyons lucides : le syndicalisme leur apparaît souvent une survivance un peu “rétro”, assez peu adaptée aux temps modernes. Jean-Louis Porcher pense, lui, que le syndicalisme cadre a de l'avenir, à condition d'évoluer en cohérence avec celle des entreprises, des métiers, et surtout en prenant la juste mesure du changement dans les relations sociales au travail et de la vie privée.

Vous êtes un syndicaliste de terrain, Jean-Louis. Quelle est “la donne” présente, pour un syndicat tel que le vôtre ?

Jean-Louis Porcher : *Le monde de l'entreprise change, sans cesse. Mais ses dernières évolutions, la course au profit, la mondialisation, la crise, vont impacter fortement l'avenir du syndicalisme, et notamment celui des cadres. Si on veut comprendre comment nous pouvons évoluer, il faut d'abord regarder la réalité économique de notre branche. Nos métiers sont des métiers de services, mais à haute valeur technologique ajoutée : ponts, automobiles, centrales nucléaires, plateformes pétrolières, aéronautique... Notre branche regroupe de très grosses entreprises, qui envoient leurs salariés chez leurs différents clients. Ceux-ci développent souvent des sentiments de double appartenance, difficiles à vivre. À l'inverse, on a pléthore de très petites structures, petits bureaux d'étude,*



Jean-Louis Porcher

où l'implantation syndicale s'avère toujours difficile. Notre premier challenge, c'est de bien comprendre les exigences spécifiques qui pèsent sur nos collègues, et les difficultés que cela entraîne souvent pour, qui envisage de se syndiquer.

Pouvez-vous préciser ?

J-L P : *Nos métiers exigent des formes différentes de mobilité : mobilité intellectuelle pour s'adapter à de nouveaux projets, mais aussi mobilité géographique selon les contrats et les demandes des clients. Les salariés ont souvent confrontés à deux entités différentes : l'employeur, avec lequel ils sont dans une logique de “partage financier”, et leur client, qui peut se trouver à cinq cent kilomètres, auquel ils*

apporteront leur connaissance et l'expertise technique. D'une certaine façon, cette double relation fragilise leur position. Cela rend légitime le rôle du syndicat, pour bien les défendre. Mais à condition de bien tenir compte de cette évolution des rapports entre le salarié et “SES” entreprises... celle qui le paye ET celle où il travaille. Par ailleurs ces cadres, souvent les jeunes, développent en défense, des positions plutôt “individualistes”. L'adhésion possible à un syndicat leur apparaît relever d'un “deal”, d'un “échange”, comme dans les négociations qu'ils conduisent. Ils veulent bien écouter le discours du syndicaliste... À condition que celui-ci soit un “vrai” professionnel.

Cela suppose que les IRP soient de mieux en mieux formés...

J-L P : *Absolument. Dans l'idéal, un syndicaliste moderne ne devrait pas être “un professionnel” totalement déconnecté du monde de la production. Mais les évolutions du monde du travail et les enjeux des relations “humaines” (que j'appelle parfois “inhumaines”) EXIGENT également des défenseurs toujours plus compétents : donc mieux formés. D'autant que nos interlocuteurs, eux, le sont particulièrement. Jadis le “chef du personnel” venait du terrain. Aujourd'hui le RH ou DRH a fait de grandes études et connaît et applique souvent le droit sur le bout des ongles.*

La loi de 2008 modifie-t-elle la donne à ce niveau ?

J-L P : *Le représentant syndical “désigné” par son syndicat a vécu. Il lui faut maintenant se présenter aux élections, voir son audience mesurée. Et sa légitimité viendra de ce qu'on aura mesuré, effectivement, sa représentativité. Ensuite, le rôle de chaque syndicat et son influence vis-à-vis des interlocuteurs dans l'entreprise, dépendront évidemment du poids relatif de chacun dans la balance. Notre effort doit donc porter sur la formation des syndicalistes, élus ou non. Même un simple “RSS” (représentant de section syndicale) doit aujourd'hui porter l'image du syndicat, pour permettre à celui-ci d'ancrer son influence durablement dans les territoires et l'entreprise. Faute de quoi, sur le terrain, il cessera d'être “représentatif” et influent. Et c'est comme cela que nous serons crédibles auprès de nos collègues des générations (Y) montantes. En leur donnant une image dépoussiérée du sYndicalYsme d'aujourd'hui, en phase avec l'époque et les préoccupations des salariés d'aujourd'hui. //*

// RECLASSEMENT

Clap de fin pour l'APEC ?

Sous l'impulsion de la Commission européenne, l'ouverture à la concurrence de l'aide au reclassement des cadres chômeurs, vient de mettre fin au monopole de l'APEC. Est-ce pour les cadres une bonne, ou une mauvaise nouvelle ?

C'est en tout cas un tournant pour l'association, en plus d'être une contrainte : l'interdiction d'utiliser les 92 millions d'euros de cotisations obligatoires qu'elle perçoit chaque année. Marie-Françoise Leflon, secrétaire nationale CFE-CGC en charge de l'emploi, revendique le rôle pivot de l'APEC dans la vie des cadres. Sur le site de la confédération, elle souligne que la CFE-CGC se mobilisera pour son avenir.

C&A : Cette fin du monopole de l'APEC, est-ce la fin d'une histoire ?

Marie-Françoise Leflon : NON ! La CFE-CGC, ne laissera pas l'APEC mourir. Il ne faut pas aller trop vite en besogne ! Certes, l'APEC vit une période difficile, les conseils d'administrations sont très chamboulés parce que le positionnement futur de l'association est remis en cause, notamment par la commission européenne. L'effet médiatique, c'est la cession du journal Courrier cadres.

Ce n'est qu'un élément révélateur de la problématique actuelle de l'APEC. Mais on ne peut pas tout gommer comme ça, d'un seul coup. L'APEC, ce sont 700.000 cadres concernés, et 45.000 entreprises qui cotisent. Ce sont aussi 900 salariés. L'APEC, c'est une histoire, une culture, un organisme dont la CFE-CGC est à l'origine. Elle existe depuis 1966 et s'est créée un vrai savoir-faire : une offre pour les entreprises et pour les salariés.

C&A : L'APEC peut-elle, comme le disent certains, devenir la petite soeur de Pôle emploi ?

Marie-Françoise Leflon : Pôle emploi étant en pleine mutation, je ne suis pas persuadée que ce soit le moment idéal pour absorber un réel savoir-faire sur les cadres. Car l'APEC c'est la capacité d'accompagner un cadre à différents moments de sa vie professionnelle. Les étudiants la connaissent,



Marie-Françoise Leflon

c'est une des premières ressources lors de la recherche du premier emploi. Les salariés la connaissent, car l'APEC intervient au niveau de la mobilité, d'une reconversion, et aussi au niveau des périodes de rupture... ce qui devrait malheureusement se développer dans le contexte économique actuel.

L'APEC possède une vraie expertise des services à destination des cadres, sur des problématiques qu'ils connaissent bien. Il faut sauvegarder ce savoir-faire. On ne peut pas laisser dire que c'est la mort de l'APEC. Au cœur de la démarche de la CFE-CGC : Il faut travailler pour faire exister et vivre le plus longtemps une entreprise qui sait travailler sur la sécurisation des parcours professionnels. //

// SONDAGE IFOP

"Respectés, mais pas écoutés"

Un récent sondage Ifop réalisé pour le recruteur Michael Page Si nous apprend que si 59 % des salariés des grandes entreprises se sentent "respectés" par leur employeur, seulement 45 % se sentent "écoutés".



La qualité du dialogue social y laisse fortement à désirer, ce que nous, acteurs de la FIECI, ne cessons d'exprimer sur le terrain. Le sondage confirme ensuite ce que tout le monde sait, sauf à nier les évidences: les dégâts du stress sont considérables. Deux

salariés sur trois se déclarent "stressés", et considèrent insuffisantes "les actions que mène [leur] entreprise pour améliorer [leur] bien-être au travail. Les femmes sont plus que les hommes (66 % contre 59 %) sensibles à ses attaques. Le stress croît également avec l'âge, contrairement à ce que pourrait laisser croire le stéréotype "du vieux sage". 37 % des moins de 25 ans se déclarent stressés, ils sont 72 % parmi les plus de 50 ans. Mais peut-être le mot n'a-t-il pas la même signification, et la même charge émotionnelle, chez les jeunes et chez les seniors... Si les interrogés continuent dans leur grande majorité de se déclarer "fiers d'appartenir à leur entreprise", plus de la moitié (55 %) estime qu'elle a pris des "initiatives négatives en matière d'emploi" au cours de l'année 2009. Un quart des salariés rappelle notamment que son entreprise a mis en place un plan social depuis septembre 2008. //

Que donne l'emploi chez les personnes handicapées ?

Relative bonne surprise. Leur taux de chômage des personnes handicapées est toujours plus du double de celui des valides, à 19 % fin 2009, mais il a progressé moins vite que la moyenne. De mars 2009 à mars 2010, la hausse a été sur un an de 8,5 %, contre + 12,7 % pour l'ensemble des actifs. En 2010, les aides de l'Agefiph ont explosé. L'Agefiph a décidé lors de son conseil d'administration de commencer à réduire la voilure à compter du 1^{er} juillet. Plusieurs aides vont être réduites et quelques-unes supprimées. La prime initiative emploi, qui vient aider les embauches de salariés handicapés dans le cadre d'un CIE (contrat aidé du secteur marchand), va être divisée par deux, à 3.000 euros.

// INTROUVABLE PARITÉ

Plus de femmes dans les Conseils d'administration

Deux textes, un de la majorité, un autre de l'opposition, seront examinés cet été au Sénat. Dans les deux cas, on cherche à atteindre un quota de 40 % de femmes dans les Conseils d'Administration.

Le thème était consensuel. Il a été voté sans difficulté en première lecture à l'Assemblée nationale. La proposition de loi Copé-Zimmermann (UMP) traite de la "représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance, et de l'égalité professionnelle". Il s'inspire beaucoup de l'exemple de la Norvège, qui fixe aux 650 sociétés cotées en Bourse un délai de six ans pour disposer d'un quota de 40 % de femmes dans leur conseil d'administration. Un palier intermédiaire de 20 % au minimum est prévu, trois ans après la promulgation

de la loi. Le non-respect de ces quotas entraînera la nullité des nominations, et la sanction tombera comme un couperet. Cependant, aucune sanction financière n'est prévue en cas de non respect des quotas. La proposition a été transmise au Sénat. La commission des Lois en discutera avant l'été, avec un autre texte similaire présenté par Nicole Bricq, sénatrice PS de Seine-et-Marne. Le texte de Nicole Bricq vise lui aussi à atteindre le seul de 40 % de femmes dans les conseils d'administration. À cette réserve près : la proposition Copé-Zimmermann ne concerne que les sociétés cotées ; tandis que le texte



proposé par Nicole Bricq concerne toutes les sociétés de plus de 250 salariés réalisant un chiffre d'affaires supérieur à 50 millions d'euros. Devant tant d'agitation

parlementaire, le patronat a voulu griller les sénateurs. Le code Afep-Medef de gouvernement d'entreprise inclut depuis le mois d'avril une "recommandation" visant à renforcer la présence féminine au sein des conseils d'administration et de surveillance du SBF 120. Les quotas et les délais sont les mêmes, mais... aucune sanction n'est prévue. //

// PORTAGE SALARIAL

Les règles du portage salarial changent

Après la signature par la CFE-CGC de l'accord sur le portage salarial, de nouvelles règles vont régir cette activité.

Contrairement à l'intérim, un salarié "porté" prospecte ses clients et négocie en direct les tarifs, le contenu ou le planning de sa mission. Par rapport au consultant indépendant, il est salarié de la société de portage qui s'occupe de toutes les formalités administratives (facturation, recouvrement, protection sociale, etc.). En échange d'un pourcentage sur son chiffre d'affaires, il bénéficie d'une assurance chômage, d'une couverture maladie et de cotisations retraite "salarié". Même coûteux, ce type de contrat protecteur remporte donc de plus en plus de succès. Ce marché suscite donc les convoitises

des agences d'intérim. Mais les organisations syndicales ont posé des limites. Pour "porter", les groupes d'intérim devront créer une agence spécialisée.

Le texte prévoit aussi d'uniformiser les contrats possibles. Pour les missions inférieures à 18 mois, les entreprises de portage devront embaucher le "porté" en CDD. Au-delà, il s'agira d'un CDI avec avenant. Mais chaque mission ne pourra excéder 3 ans chez un même client.

S'ajoutera, en fin de contrat, une "indemnité d'apporteur d'affaires" de 5% et une prime de 10% de son chiffre d'affaires. D'après le nouvel ac-



cord de branche, seules les missions rémunérées plus de 2.800 euros bruts par mois pourront relever du portage. En dessous de ce chiffre d'affaires, restera le statut d'indépendant, ou celui d'auto-entrepreneur. //

En bref...

453.000 comptes auto-entrepreneurs

En 2009, on enregistre chaque trimestre environ 80.000 immatriculations et au plus 5.500 radiations. Depuis le 1^{er} janvier 2010, de nouvelles populations sont éligibles au statut d'auto-entrepreneur, notamment les travailleurs indépendants déjà inscrits et certaines professions libérales (hors certaines activités exclues du dispositif).

// PORTEMONNAIE

Le retour de l'inflation durable ?

Le salaire mensuel de base, qui n'intègre ni les primes ni les heures supplémentaires, a progressé de 0,7 % au premier trimestre de 2010.



C'est 0,1 point de moins que l'inflation sur la même période. Entre janvier et mars, les prix hors tabac ont cru de 0,8 %, soit 0,1 point de plus que le salaire mensuel de base. Et la tendance à la hausse

des prix s'est confirmée en avril, avec + 0,3 % sur un mois. Les prix à la consommation ont progressé de 0,1 % au mois de mai. Le retour de l'inflation pourrait être durable. La BCE qui est chargée sur veiller à ce qu'elle ne revienne pas est aujourd'hui accusée par les Allemands d'avoir failli à sa tâche en acquérant de l'emprunt grec, dont on peut douter qu'il soit remboursable, et d'avoir créé ainsi de la monnaie *ex-nihilo*. Pour l'heure, le gouvernement prévoit que l'inflation atteigne en moyenne 1,2 % sur 2010. Face à un scénario inflationniste, la FIECI se tient prête, dans les futures négociations sur les salaires : car nous craignons qu'un retard de rattrapage ne se traduise in fine par une baisse de la productivité. //

En bref...

Augmentation suicidaire ?

Foxconn, le sous-traitant chinois qui travaille pour Apple, HP, Sony, Nokia, Dell et Nintendo et qui est confronté à une vague de suicides sans précédent de son personnel vient d'annoncer une augmentation salariale de 30 % pour tous les salariés de ses usines chinoises.



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

// PROSPECTIVE

Les seniors, avenir de la consommation ?

En plein débat sur les retraites, une très récente étude du CREDOC interpelle réellement. La population vieillit, les seniors ont tendance à moins consommer... Qui donc remplira les caisses des magasins ?



Le Centre de Recherche pour l'Étude et les Conditions de Vie vient de se pencher sur les seniors, ces drôles de concitoyens qui sont, tout à la fois, au cœur de l'actualité, aux marges de l'entreprise, une majorité dans la population, et moins nombreux qu'il faudrait, aux caisses de supermarchés !

Sur-représentation dans la consommation

Le débat sur la réforme des retraites pointe de façon terrible le faible taux d'emplois des "seniors", dont on ne sait d'ailleurs plus dire si l'on en fait partie à 58, 55, 50... voire 45 ans, tant le taux d'emploi des personnes d'expérience est à la traîne dans notre pays. Mais l'étude du CREDOC souligne d'abord ce fait statistique : un tiers de la population française a plus de 50 ans, et depuis dix ans "la croissance de la part des seniors s'est fortement accélérée, avec un rythme annuel de 1,8% contre 0,3% en moyenne sur les 20 dernières années". Cet allongement du mode de vie, le vieillissement de la population, interpellent encore trop peu les entreprises et leurs services marketing, qui privilégient souvent la valeur "jeunes", alors que la part assurée par les "vieux"

dans les dépenses de consommations ne cesse de croître, dans tous les domaines. En 2015, ils seront 39 % de la population, mais pèseront plus de 50 % dans tous les secteurs, et pas seulement, comme on pourrait le croire, dans celles de santé et d'assurances, où ils sont depuis longtemps les plus dépensiers. Les seniors de demain continueront de lire, sont tous connectés à internet...

Trop d'épargne freine le business !

Toutefois on note qu'après 50 ans, la part des revenus consacrée à l'épargne augmente également, ce qui signifie une baisse de la consommation. En somme, déjà majoritaires, les plus âgés pourraient tout à fait consommer plus ! Ils vont donc devenir une cible SPÉCIFIQUE pour les Agences, les Cabinets de marketing et autres marchands de bonheur, de rêve, et d'espoir... Quels que soient les secteurs, il y a des réserves d'épargne à réorienter vers la dépense immédiate. On va donc voir fleurir, dans les temps à venir, des publicités nous encourageant à mieux déguster, mieux voyager, mieux s'habiller, mieux se cultiver, mieux cultiver (son jardin, son potager), mieux "bouger", mieux "s'éclater" senior.

4 sous familles : 4 cibles

Déjà, pour savoir à quelle sauce vous (nous) serez accommodés, sachez que vous entrez dans une des 4 segmentations suivantes :

- ménage de seniors actifs, vous représentez 36 % des ménages seniors/ L'un de vous deux au moins est en activité, vous allez être dorlotés, puisque vous épargnez beaucoup, avez de bons revenus, et une tendance à consommer insuffisamment. Évidemment, cela ne vaut que pour ceux qui n'ont pas été déposés sur le bas côté de la route, par une entreprise en mal de rajeunissement des effectifs. De cette sous catégorie là, le CREDOC ne fait pas mention. À moins qu'on suppose que celui qui travaille encore compense le manque à gagner de l'autre ?
- si vous êtes "jeunes retraités de moins de 70 ans", vous représentez 26 % des ménages seniors, vous êtes souvent "voyageurs", adeptes des "sorties culturelles", et bénéficiez encore d'un bon état de santé général. On vous souhaite que cela dure. Vous êtes "aussi" une cible pour les entreprises...
- les ménages de retraités âgés en couple (18%), voient avec le temps augmenter les dépenses de santé et diminuer les autres. Mais d'après l'étude, la consommation de ces ménages est freinée de manière excessive par un trop fort taux d'épargne ! L'envie de laisser un patrimoine ou un pécule à ses enfants, ne pourrait-elle se transformer en consommation bien concrète et réelle ?
- restent les 20 % de retraités âgés seuls... Ils consomment très peu, et moins que les autres en matière de santé, car la solitude les invite à moins prendre soin d'eux-mêmes. On devine que demain le commerce les invitera "à se reprendre en main".

En somme, les vieux que nous serons sont appelés à devenir les cibles choyées des cabinets de marketing. Mais encore faut-il pour cela que les niveaux de retraite constituent plus qu'une aumône ! Encore faut-il que le taux d'employabilité des quadras et quinquas dépasse un peu le niveau de la mer... Encore faudra-t-il que l'âge de départ en retraite ne coïncide pas avec l'âge de l'épuisement par trop de travail.

De tous ces grains de sable dans la machine à mieux faire marcher le commerce, l'enquête du CREDOC ne parle pas. Vue l'incertitude planant sur l'avenir de nos régimes, c'est sans doute beaucoup plus sage, en effet ! //

// TOUT AUGMENTE...

Wauquiez : "les entreprises n'embauchent pas de seniors car ils coûtent trop cher"

Les seniors coûtent encore "trop cher" aux entreprises, a déploré le secrétaire d'État à l'Emploi, Laurent Wauquiez, proposant d'utiliser davantage les fonds de la formation professionnelle pour y remédier, dans une interview du Parisien du 1er juin dernier. "Il faut arrêter de se voiler la face, les entreprises n'embauchent pas de seniors parce qu'ils coûtent trop cher", a déclaré M. Wauquiez. "Nous réfléchissons à un mécanisme permettant d'utiliser plus largement l'argent de la formation professionnelle afin de compléter le salaire du senior chargé de former les jeunes", a-t-il ajouté. "Il est tout de même saisissant dans le contexte actuel, de lire un tel discours dans la bouche d'un ministre", commente Michel de La Force, Président de la FIECI. "Comment ne pas s'interroger sur sa cohérence, lorsqu'on constate que dans nos métiers, on est "senior" à compter de 50 ans, et qu'en 2018, la barre réelle de départ en retraite sera placée à hauteur de 67 ans. Si l'on fait mine de croire que le tutorat règlera la question de l'emploi de seniors, autant le dire de suite : ce sera aussi efficace qu'un cautère sur une jambe de bois !" La CFE-CGC interpelle le gouvernement à travers une affiche (ci contre) qui fixe les enjeux réels de cette question de société : c'est bien d'une priorité nationale qu'il conviendrait aujourd'hui de parler, comme a su le faire La Finlande, qui a déclaré "patrimoine national" le savoir et l'expérience détenus par les cadres d'expérience. Le tutorat n'a qu'un rapport très lointain avec une telle démarche proactive. //

Retraites : l'arbre ne cache plus la forêt



On ne peut plus parler de retraites sans parler d'emploi.

Le vrai problème des retraites n'est pas l'âge légal ou la durée de cotisation, le problème est celui du financement. L'emploi est aujourd'hui dévasté : plus de 50% des 50-60 ans n'occupent plus un poste salarié, les jeunes diplômés sont en proie à un chômage vertigineux. De plus la crise économique et la dégradation des conditions de travail ont un effet de souffle sur toutes les tranches d'âge, tous les types d'emploi.

Toutes les propositions sur WWW.CFECGC.ORG

**CFE
CGC**

Militant et plus

TOUS ACTIFS POUR NOS RETRAITES

// ON LINE

Alten n'aime guère le "web 2.0"

On ne peut pas tout dire sur Facebook. Deux salariés licenciés pour faute grave l'ont expérimenté... Et les prud'hommes ne savent pas trop qu'en penser ! Rappel des faits...

Chacun connaît la boutade, Protégez-moi de mes "amis"... Mes ennemis, je m'en charge ! Elle retrouve ces jours-ci une nouvelle jeunesse, grâce à quelques utilisateurs du célèbre réseau mondial Facebook... et suite à une action de la SSII Alten, qui mène un combat jusqu'alors inédit : licencier pour faute grave deux de ses salariés, à cause de propos destinés à demeurer privés... et qui ne le sont pas restés.

Pour qui ignorerait encore le principe de Facebook, rappelons ceci : chacun peut y accéder gratuitement sur le net, y créer son propre espace, pour se connecter à d'autres, en devenant "amis". On se constitue ainsi un réseau de connaissances, à qui l'on enverra des messages rigoureusement privés. Mais on peut aussi s'y exprimer au vu et su de tous, un peu comme sur un blog où n'accéderaient QUE les membres de votre réseau. Fin 2008, trois connectés travaillant chez Alten commentent l'actualité



de leur boîte. Osant l'ironie, l'un d'eux déclare bientôt "qu'il fait partie du club des néfastes". Son interlocuteur réplique : "bienvenue au club !". Rien de très insultant, on le voit. Las ! Un autre "ami Facebook" des protagonistes lit ces échanges. Et dans un élan de bienveillance assez discutable, il les transmet... à la DRH de l'entreprise !

Ces écrits, résume le Parisien, mo-

tiveront leur renvoi pour "faute grave". Car selon la direction d'Alten, les propos tenus traduisent une "incitation à la rébellion" et un "dénigrement de l'entreprise".

Les débats sur le respect des correspondances privées par un employeur sont complètement perturbés par la nature même de Facebook, note le magazine 01.net. "Sur les réseaux sociaux, il faut avoir un compte,

et on communique dans un cadre restreint qui peut sembler privé", y explique Thibault Grouas, consultant au Forum des droits sur l'Internet. Mais sur Facebook, il y en a, du monde ! "Et cela peut justement atténuer l'aspect privé. Une grande partie de la communauté peut accéder à ce qui est posté sur votre mur. Là-dessus, la jurisprudence est muette". Le débat ne concerne pas ce qui transite par la messagerie, qui demeure de nature privée. Il se situe, pour les experts comme pour les Juges prud'hommes – qui n'ont pu tomber d'accord –, sur cet espace "mixte", la page d'accueil de chaque connecté. "Son mur".

Par ailleurs, la direction d'Alten souligne qu'elle n'a pas cherché à accéder aux propos de ses salariés en piratant les comptes. C'est un autre salarié qui l'a prévenue, lequel était lui, destinataire des messages incriminés. Or "une correspondance privée ne peut pas être utilisée par un employeur", rappelle Thibault Grouas à 01.net. "Mais si une tierce personne est destinataire de cette correspondance, elle peut ensuite en faire ce qu'elle veut. Et cela peut être retenu contre les expéditeurs du message originel".

L'affaire se discutait fin mai aux Prudhommes. Les juges s'étant répartis également pour et contre la condamnation des deux salariés licenciés, on se reverra. Mais la décision finale, au cas où l'entreprise sortirait gagnante, interpellera sérieusement les utilisateurs du réseau, où l'on communique joyeusement sur tous sujets sans se douter des risques encourus. Lycéens chambrant leur prof... Vengeance mesquine d'un amoureux déçu contre son ex... Et désormais, salariés menacés de renvoi pour avoir osé quelque distance critique avec l'employeur. La liberté d'expression sur le net est loin d'être totale. Et si l'on a bien compris, elle risque d'avoir un coût salé, pour peu que les juges décident d'une jurisprudence favorable à l'employeur. //

// VIE PRIVÉE

Plus d'anonymes sur internet ?

Jean-Louis Masson, sénateur de la Moselle, a lancé un drôle de buzz, en voulant obliger les blogueurs à décliner leur identité.

La proposition de loi déposée par le sénateur Jean-Louis Masson a peu de chances de passer, mais son écho sur le net a été conséquent. Le sénateur de Moselle propose d'obliger les blogueurs à écrire sous leur vraie identité ! On leur imposerait de publier leurs nom, adresse, e-mail... et même leur téléphone. La levée de bouclier des acteurs du web français a été, on s'en doute, unanime : l'appel "pour la défense du droit à l'anonymat sur Internet" a été repris par une centaine de sites très fréquentés (La quadrature du net, Wikio ou le blog de Jean-François Julliard, secrétaire général

de Reporters sans frontières.

Au-delà, la proposition de loi engloberait de fait toutes les publications d'internautes sur "les services de communication au public par voie électronique". Traduisez : partout sur la toile, à partir du moment où le contenu en serait public. Sur Twitter, YouTube, Chat roulette, Doctissimo ou Meetic, tout internaute publiant des "signaux", "écrits", "images", "sons" ou des "messages de toute nature" serait tenu de publier de décliner son identité.

Pour le monde informatique "sur le réseau de micro-blogging où règne la concision, la loi Masson devient

vite ridicule. Dans les 160 maigres signes que lui octroie Twitter pour écrire sa "bio", l'internaute obligé à "tout dire", n'aurait plus de place pour indiquer ses véritables détails intéressants (métier, passions, compétences). Et par ailleurs, les sites comme Twitter ont-ils les moyens de vérifier la véracité des informations ? En clair, cette proposition s'est signalée parmi l'une des plus ridicules de l'année 2010. En période de crise, on conserve apparemment le droit de continuer à inventer des lois absurdes et inapplicables. Qui a dit "C'est déjà ça" ? //

// FAMILLE

Pauvreté, mode d'emploi...

Être diplômé et vivre en couple, avec ou sans enfants, éloigne de la pauvreté, surtout en région parisienne.

Est-ce vraiment une Lapalissade ? En réalité de plus en plus de gens basculent dans la pauvreté au gré d'événements familiaux malheureux. "L'arrivée d'une personne sans revenu" dans le ménage entraîne une "augmentation des besoins, sans accroissement des ressources" pointe l'INSEE dans un récent rapport. Le départ d'un enfant favorise aussi le risque de "devenir pauvre": certes certaines dépenses disparaissent ; mais le ménage perd des prestations familiales. À l'inverse l'arrivée d'un bébé "réduit le risque d'entrer dans la pauvreté". Cette même étude note que l'évolution

des revenus, ou le fait d'être au chômage ont un "impact moindre" que les facteurs familiaux. "La présence dans le couple d'un conjoint

inactif ou indépendant, artisan, commerçant, augmente (...) la probabilité de rester pauvre". Enfin, le divorce, il accroît le risque de rester pauvre mais n'augmente pas significativement celui de basculer dans la pauvreté. //



On a trouvé un "Madoff à la française"

C'est du moins ce qu'a suggéré la presse annonçant l'arrestation d'un dénommé Ludovic Cochetoux, soupçonné d'escroqueries en bande organisée. Recherché depuis des mois, son site, au nom très sérieux de "Euroworkfinance.com", proposait des rendements financiers à faire rêver, garantissant des "intérêts pouvant dépasser les 50 % net par mois"... Le principe était rigoureusement le même que dans le cas Madoff, à ce détail près : "la plupart des victimes sont des petites épargnants qui ont perdu toutes leurs économies, voire leur retraite", comme l'a souligné un avocat au micro d'Europe 1... On espère que vous n'êtes pas du lot.

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

// LIVRES

Lus, et appréciés...

De nombreux ouvrages sortent chaque mois consacrés aux grandes évolutions de nos sociétés, aux relations que nous entretenons au travail, à l'emploi, aux faits sociologiques émergents ou confirmés. Chaque trimestre, *Cadres & Avenir* propose deux des livres qui ont particulièrement retenu notre attention.

Travail : la révolution nécessaire

Dominique Méda, Éditions de l'Aube, 93 p., 11 €.

Pour Dominique Méda, sociologue, il existe, parmi d'autres, un fort paradoxe français : de tous les Européens, nos compatriotes sont ceux qui le plus, considèrent le travail comme très important. Mais ils sont aussi ceux qui le plus, aimeraient que ce travail prenne moins de place dans leur vie. Cette contradiction souligne une fracture entre le travail tel qu'on le souhaite, et tel qu'il existe vraiment. Et l'auteur en appelle alors, dès le titre, à *"une révolution nécessaire"*.

Foin des clichés sur le Français fainéant ! 70 % de nos compatriotes jugent *"très important"* pour eux le travail, contre 40 % des Britanniques, ou 50 % des Allemands. Travailler ne signifie pas seulement gagner sa vie : nos attentes sont fortes, en termes de réalisation et d'expression de soi, dans et par le travail. En entreprises, les revendications des salariés insistent d'ailleurs souvent sur la qualité du travail, et le style du management ; et cette exigence qualitative s'exprime plus encore chez les jeunes générations.

Pourtant, dans le même temps, s'affirme le désir que le travail prenne *"moins de place"* dans nos vies. 50 % des Britanniques, des Belges, des Suédois l'espèrent. Ils sont 65 % en France, différence significative. Dominique Méda l'explique par *"le décalage entre l'idéal et le réel"*. *"Les mauvaises conditions de travail et le climat social dégradé poussent les Français à accorder*



moins de place au travail dans leur vie". Plusieurs enquêtes corroborent son analyse : Seuls 30 % des Français se déclarent satisfaits de leur vie professionnelle. C'est le taux le plus faible de toute l'Europe.

Face à cette insatisfaction collective, Dominique Méda voit deux attitudes possibles. L'une consiste à faire le deuil des attentes placées dans le travail, à ne plus y voir qu'un moyen de gagner sa vie. L'autre, qui a sa préférence – et aussi la nôtre – envisage les réformes nécessaires, pour que le travail *"tienne enfin ses promesses"*.

Cela passe par une refondation du management, un profond changement de l'organisation des entreprises, un renouvellement du dialogue social.

Concrètement, l'auteur invite à promouvoir les organisations apprenantes *"plus ouvertes à la formation en permanence, à l'autonomie, à la prise de responsabilité des salariés"*. Exercer plus souvent des tâches complexes, non monotones, non répétitives, renforce la motivation et allège les contraintes de rythme. L'auteur propose une meilleure intégration des salariés dans la gouvernance des entreprises, l'amélioration des politiques visant à mieux articuler vies professionnelle et privée.

C'est bien d'une véritable révolution du travail qu'il s'agirait ! Et l'on peut penser qu'elle serait approuvée. Pareil objectif pourrait même constituer le cœur d'un nouveau pacte social... dont le pays semble avoir grand besoin. //

Personnes handicapées, recruter sans discriminer

Patrick Blum,

Éditions À compétence égale, 126 p., 13 €.

S'ils s'adressent en particulier aux cabinets de recrutements qui doivent, à chaque procédure de sélection pour un poste, éviter toute formulation ambiguë ou franchement *"discriminatoire"* à l'égard des personnes, les Guides *"À compétence Égale"* interpellent aussi le recruteur (patron ou DRH), et surtout le syndicaliste, dorénavant susceptible d'être interrogé sur ce terrain. Et toute personne soucieuse des évolutions citoyennes, ou concernée à titre personnel, peut également s'y plonger. Les Éditions

À compétence Égale proposent, parmi d'autres, le très instructif guide *"Personnes handicapées, recruter sans discriminer"*. L'ouvrage pose d'abord la définition même *"des"* handicaps : toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions, physiques, sensorielles, mentales, cognitives, ou psychiques, voire d'un polyhandicap, ou d'un trouble de santé invalidant. Tous n'ont pas des impacts équivalents sur les aptitudes professionnelles ; mais tous éveillent, quoi qu'on dise, des perceptions, des réserves, souvent fondées sur des stéréotypes. C'est le mérite de ce guide de les évoquer franchement, sans culpabilisation excessive du lecteur. Mais en pointant ces freins au recrutement ou à l'intégration d'une personne handicapée, qui relèvent si souvent de l'a priori, de la gêne ou de la crainte irrationnelle que pourrait inspirer la personne à ses interlocuteurs, du fait de son déficit supposé.

Le guide inventorie ces préjugés, décrit les expériences types supposées les justifier, ainsi que les stéréotypes sur lesquels ils reposent. Il apporte à chaque cas la réponse opposable, d'où ressort que dans l'immense majorité des cas, les personnes porteuses d'un handicap sont autant que d'autres, capables d'assumer leur mission, *"à compétences égales"*. L'information est enrichie par le rappel du cadre légal, et par quelques statistiques simples. La Loi de 2005 a eu semble-t-il un impact positif sur le recrutement de personnes handicapées. On ne peut naturellement que souhaiter que se comptent toujours plus nombreuses les entreprises soucieuses de respecter le quota de 6 % de salariés handicapés, plutôt que de payer les amendes, si dissuasives apparaissent-elles à première vue.

Nous précisons par ailleurs (page 9) les 18 critères reconnus par la loi comme discriminatoires. //



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