

cadres & avenir



RETRAITES Les cadres ne renoncent pas !



ENTREPRISES

**Pas d'élections
chez Altran ! (p.9)**



CONSULTATION INTERNET

**Notation
sociale (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.

Retraites : une brèche de plus dans le contrat social

La journée nationale du 7 septembre sur le dossier toujours brûlant des retraites a été un succès en termes de mobilisation syndicale. Nos collègues de la FIECI y ont joué leur rôle, et notre présence importante signe leur dynamisme. Le 23 septembre aura confirmé cette volonté des salariés de bousculer le dispositif gouvernemental(*). Pour autant, le processus législatif est bel et bien engagé : les députés ont déjà validé l'abandon de la retraite à 60 ans, son passage à 62... en attendant mieux. La présidente du MEDEF l'avait bien précisé aux journées d'été de son mouvement : elle n'aspire en réalité qu'à cette "évolution qu'il faut encourager, accompagner : 67 ans pour une retraite à taux plein"...



Hormis quelques toilettes du projet, en réalité prévus de longue date, notamment au plan de la pénibilité ou des carrières dites "longues", gouvernement - et patronat - n'ont en réalité cédé sur rien d'essentiel. De l'avis des observateurs, ils misent sur l'inévitable essoufflement du mouvement, quand divisions, surenchères et découragements joueront leur rôle. Je souhaite inviter l'ensemble de nos collègues à bien mesurer ceci : derrière les chiffres de 60, 62, 65, 67 ans, sont en réalité tapies d'autres menaces ; moins médiatisées, non moins dangereuses, et douloureuses. Loin de compenser les inégalités entre hommes et femmes, cette réforme renforcera de façon brutale. Pénalisées au travail au plan des salaires, plus soumises aux variations de revenus, aux temps partiels, aux interruptions de carrières, elles sont mécaniquement d'avantage touchées quant aux montants des pensions, qui ne représentent que 56 % de celles des hommes. Rien dans la présente réforme ne vient rectifier si peu que ce soit ce déséquilibre flagrant. Et l'on aboutit au théorème : femme + études longues + enfants = discrimination aggravée.

Officiellement, la loi prétend préserver le principe de répartition. Mais en réalité, derrière la réforme en cours, pointe à nouveau la menace de la privatisation du système. Banquiers, gestionnaires de fonds, patrons, savent qu'une grande partie du dossier n'a pas encore été ouverte. "Celle qui opposera les promoteurs de l'épargne salariale à ceux de l'épargne retraite. En gros, les premiers font de l'épargne salariale un outil de cohésion sociale, un autre mode de gestion de l'entreprise associant capital et travail. Les seconds sont davantage préoccupés par le placement des sommes accumulées et militent pour que l'on distingue dans les modalités de placement de la participation et l'intéressement, d'un côté le PEE et l'actionnariat salarié, de l'autre l'épargne retraite, les entreprises ayant alors la possibilité de proposer aux syndicats les orientations qu'elles veulent privilégier", résumait un récent article des Échos.

L'intérêt de l'entreprise passera-t-il une fois de plus devant celui des salariés ? Au-delà des plus protégés d'entre eux, assisterons-nous à l'accroissement dramatique des inégalités avec les travailleurs précaires, dont certains de nos collègues, devenus sous la contrainte des politiques d'emplois à court terme, "auto-entrepreneurs" "indépendants" ou "salariés portés".

Nous ne sommes pas opposés aux changements ou aux évolutions négociées de bonne foi. Nous constatons qu'elle n'est pas présente au rendez-vous. Et passés les défilés de septembre, se dessinent en réalité les contours d'une société française plus "duale" que jamais, menaçant les bases du contrat social auquel chacun de nous est fondamentalement attaché.

Michel de La Force

(*) ce présent numéro de Cadres & Avenir a été imprimé le 17 septembre...



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, 123rf.com

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 : 03.13 S 06 451
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

// 7 SEPTEMBRE

Contre cette réforme, la



À Paris et dans toutes les grandes villes, la CFE-CGC s'est associée avec succès au grand mouvement de remise en cause du projet de réforme des retraites. En l'état, le compte n'y est toujours pas !

Affirmer partout notre présence

Le Président "BVC" a vu dans cette décision de la CFE-CGC de s'associer à la démarche intersyndicale, "un effet boomerang de la loi d'août 2008" sur la représentativité syndicale : "Nous avons des remontées du terrain où les militants nous disent qu'à l'approche d'élections professionnelles, ils souhaitent être dans les manifestations et ne pas laisser supposer que la CFE-CGC ne se bat pas sur le dossier des retraites". Image on ne peut plus fausse ! Qu'il importe de faire passer sur le terrain. Et la mobilisation du mardi 7 septembre l'a amplement démontré...



Entre deux et trois millions de manifestants à travers le pays, selon les estimations. Nul ne pourra contester que la journée de mobilisation nationale du 7 septembre contre la réforme des retraites fut un succès. Dès le 23 juin, à l'issue de son comité directeur, confirmé par le bureau national du 12 juillet, la CFE-CGC avait choisi de participer, partout en France, à cette "mobilisation nationale en faveur des retraites". "L'ensemble du projet de réforme

n'est pas équilibré", avait souligné Bernard Van Craeynest.

Avec NOS mots d'ordre

La CFE-CGC a mobilisé ses troupes, "avec ses propres mots d'ordre". L'organisation exige "la mise en place d'un bouclier retraite" pour les salariés du secteur privé. La prise en compte des années d'études pour les jeunes diplômés pour les intégrer dans la vie professionnelle. Elle insiste sur la nécessaire

CFE-CGC partout présente



Petites phrases entendues

Bernard Van Craeynest à l'AFP : *"La réforme (des retraites) ne résout pas la question du financement... on s'en rendra compte dès 2014, quand il faudra remettre l'ouvrage sur le métier".*

"Montrer son mécontentement, puisqu'il n'y a pas eu de concertation"...

"Sensibiliser surtout les jeunes qui vont perdre beaucoup, et seront les plus menacés par cette réforme".

"Les cadres sont une richesse de ce pays, mais quand on parle de pénibilité, de stress, on ne prend pas en compte leurs difficultés spécifiques !"

"Comptabiliser les années d'étude, c'est essentiel !"

"Je suis là pour dire non aux 20 milliards d'économies, alors qu'on donne aux entreprises 25 milliards de soutiens inutiles".

"Je suis présent aujourd'hui, pour ma retraite de demain"...

"Nous ne sommes pas une force de blocage, mais de propositions : donc si nous sommes là, c'est que nous ne pouvions plus nous faire entendre autrement".

"Ce n'est pas une négociation de bonne foi".

"Nos demandes n'ont pas été prises en compte".



Une réforme à enterrer d'urgence !



Faire entendre nos propositions

Dès le matin, une délégation des Fédérations de la CFE-CGC, conduite par Danièle Karniewicz, Présidente du conseil d'administration de la Caisse nationale d'assurance vieillesse, (CNAV) remettait au rapporteur du projet de loi Denis Jacquat les 15.000 pétitions recueillies par la Confédération. Après l'entrevue, Danièle soulignait sa connaissance de tous nos amendements. Elle notait la prise en compte des années de stages, pour les jeunes, mais à des conditions encore non précisées. Elle insistait en revanche sur la nécessité de prendre "aussi" en compte les années d'étude ; de trouver des recettes nouvelles, et que chacun puisse cumuler emploi et retraite en cas de besoin, notamment les femmes qui perdent leur pension de réversion en cas d'activité...



égalité salariale H/F, l'amélioration de l'emploi des seniors. Au plan des recettes, elle propose notamment "l'élargissement de l'assiette de cotisation par la mise en place d'une cotisation sociale sur la consommation affectée", c'est-à-dire "une TVA sociale". Elle revendique "la fin des exonérations des charges patrona-

les inefficaces" et "le triplement de la taxation des retraites-chapeau et des stock-options". Enfin, "parce que la retraite est conditionnée à l'emploi, la CFE-CGC exige l'ouverture immédiate d'une négociation sur les conditions d'emploi et la qualité de vie au travail". //

// PLAN SOCIAL

Sun Oracle subit une fuite sur Channel News !

Sun microsystems dépend de la convention collective métallurgie. Mais l'entreprise a été rachetée par Oracle, éditeurs de logiciels, qui dépend de la convention collective du Syntec.



Le rachat a été officialisé au 1er janvier dernier aux USA et à la mi-mai en France. Oracle a racheté Sun pour 5,6 milliards de dollars. Depuis lors, chaque Comité d'Entreprise français chez Sun sert à discuter de la façon dont les salariés de Sun vont être intégrés au groupe Oracle... bien que la direction française ne veuille jusqu'à présent donner aucune information à ce sujet. Cet été, deux annonces ont successivement illuminé puis obscurci le ciel au-dessus de Sun-Oracle.

Le business reprend...

Commençons par la meilleure nouvelle. Oracle a annoncé un bénéfice net trimestriel supérieur

aux attentes. Selon l'agence Reuters, cela "semble suggérer que la reprise des dépenses informatiques se poursuit avec des entreprises investissant dans de grosses infrastructures". Le spécialiste des logiciels professionnels a effectivement souligné que le fabricant de serveurs Sun Microsystems - acquis en janvier dernier alors qu'il était déficitaire - avait contribué, hors éléments exceptionnels, à hauteur de plus de 400 millions de dollars au résultat opérationnel.

Selon un analyste économique anglo-saxon, Oracle est en avance sur sa feuille de route. Les ventes de nouveaux logiciels ont augmenté de 14 % par rapport à 2009. Elles atteignent

3,1 milliards de dollars. Il y a trois mois, Oracle avait dit anticiper une progression de ses ventes comprise entre 3 % et 13 %. Le président d'Oracle, Charles Phillips, a déclaré que le groupe prenait "d'importantes parts de marché" à son grand rival allemand SAP sur le marché des logiciels de gestion d'entreprises.

... mais les départs vont continuer !

La seconde nouvelle, on l'a deviné, est la moins bonne. Les inquiétudes exprimées dès 2009 par la CFE-CGC sont en passe de se vérifier... avec le licenciement de 200 à 300 salariés français, sur la base d'un plan social envisagé avant l'été. Des informations ont fuité sur le site de high tech, ChannelNews. La filiale française d'Oracle/Sun, pouvait-on lire, s'apprêterait à initier une nouvelle vague de suppressions de postes. Le principe du plan social serait d'ailleurs déjà validé, et en sommeil en attendant la fusion juridique avec Sun France. En tout, entre 10 et 15 % de l'effectif d'Oracle/Sun seraient concernés, soit entre 200 et 300 salariés groupe.

Il y a un an, le géant américain avait déjà mis en place un plan de sauvegarde de l'emploi basé sur le volontariat. 312 employés s'étaient portés candidats au départ. 250 avaient finalement été retenus (300 au global en incluant les départs négociés). L'intersyndicale (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO) et le Comité d'Entreprise s'étaient indignés d'une telle démarche, selon eux "purement financière". En cette rentrée, les cinq syndicats sont partis pour recommencer à contester "la culture de l'argent interne".

Pour consulter le blog CFE-CGC Oracle : <http://cfe-cgc-oracle.blogspot.com//>

// FISCALITÉ

Oracle contraint à reverser une participation aux bénéficiaires

Entre les années 1998 et 2001, la participation versée aux salariés d'Oracle a été chaque année divisée par 2 en comparaison de l'année précédente, pour devenir inexistante du fait de charges considérables laissées à la filiale, notamment à cause d'acquisitions, alors que le bénéfice généré par les ventes françaises a été conservé à 99 % à l'extérieur du territoire. Depuis

2005, Oracle France ne payait plus d'impôt en France et affichait un résultat fiscal négatif. À la demande de la CFE-CGC, le fisc a estimé que le transfert de 99 % des flux financiers de la filiale vers l'Irlande, au travers d'un "contrat de commissionnaire", ressemblait à de l'évasion fiscale. Un accord amiable avec l'administration fiscale a été trouvé et une enveloppe de 10 mil-

lions d'euros a été calculée rétroactivement, au titre de la participation aux bénéficiaires.

Le site Miroir social fait un récapitulatif de la domiciliation des sociétés du groupe.

- BEA CrossGain International : Cayman Islands
- BEA International : Cayman Islands
- Oracle International Holding Company: Cayman Islands
- PeopleSoft C.I. Holdings Ltd : Cayman Islands
- SPL WorldGroup International Ltd: Cayman Islands
- Oracle Holding Antilles NV
- Oracle Global Mauritius Ltd. //

// BUSINESS

L'offshore indien s'adapte au marché français

Un article de 01.net le soulignait cet été, les sociétés indiennes tentent de renforcer leur présence française en jouant désormais la carte "proximité".

Le poids des spécialistes indiens de l'offshore dans le troisième marché européen est très éloigné de leurs ambitions initiales. Tel est le constat fait par les Wipro, Infosys ou TCS, qu'explique notre confrère Olivier Discazeaux dans son article. Si Wipro surnage, est annoncé un CA français de 100 millions d'euros grâce à deux gros contrats gagnés en 2008 (SFR et Michelin), les concurrents indiens sont assez loin derrière (Infosys ne dépassant guère 45 millions d'€ en 2009). Cette faible représentation traduirait les réticences des grands comptes français vis-à-vis de la délocalisation de prestations informatiques, autant que le poids majeur pris dans leurs activités par les marchés anglo-saxons, plus proches culturellement. Las, les méthodes employées dans ces pays n'ont pas obtenu le même succès en Allemagne :



pilotage centralisé, divisions organisées par secteurs et équipes de "front office" relativement réduites, n'ont pas séduit les décideurs, explique Olivier Discazeaux.

D'où les changements de stratégie observés : Wipro a créé depuis deux ans une direction générale en Allemagne, pilotée par un patron français, Christophe Martinoli.

Désormais l'entité française dispose d'une autonomie totale sur la stratégie de mise en œuvre. Elle intègre une logique forte de "localisation", qu'on pourrait aussi baptiser "proximité", intégrant auprès la Direction Générale des services marketing, RH, commercial franco-français. Les équipes de réalisation doivent être proches du client ; les directeurs de projet, expertise métier ou technique, sont recrutés localement. La société a également bâti un centre de services à Rennes.

Même approche chez Infosys, qui emploie 200 personnes en Allemagne. À l'instar de Wipro, la société a créé, en mars dernier, une direction générale Allemagne à la tête de laquelle figure un patron français, Eric Laffargue, ex-associé de la SSII Accenture. La Allemagne, où la société vise 50 % de croissance, doit devenir avec l'Allemagne un pilier du développement de la SSII en Europe.

Des ratios ressources locales et offshore rééquilibrés

L'article note que d'un ratio actuel orienté autour de 30 % de ressources locales et 70 % en offshore, les SSII indiennes s'orienteraient à terme vers un équilibre 50/50. Les entreprises recruteront prioritairement les équipes dites "front office", des architectes, chefs de projet, consultants métier et commerciaux. Côté prestations, Infosys cible en premier lieu les services d'ingénierie pour des grands comptes industriels (Alstom est un très gros client en R&D), les projets internationaux de mise en place de PGI et la tierce maintenance applicative. L'entreprise TCS présente une stratégie similaire.

Naturellement ces approches stratégiques auront une incidence immédiate et considérable sur la marge dégagée compte tenu des usages en termes de salaires ! Il est à souhaiter que ces entreprises, à côté d'une approche stratégique plus conforme à nos traditions, intègrent également dialogue social et respect de la représentation syndicale... //

// EMPLOI

"On s'arrache" les informaticiens !

En juillet dernier, l'APEC a constaté que les offres d'emploi IT avaient fait un bond de 77 % par rapport au même mois de l'année précédente. De juillet à juillet, l'association a constaté une hausse de 15 % "de l'offre tous profils" d'informaticiens confondus.

Actuellement, le baromètre de HiTechPros place les compétences "Nouvelles technologies" (java, websphere, etc) en tête de la demande des SSII. L'Apec constate une poussée de l'offre d'emploi pour les postes "technologies internet". Il y aurait carrément cinq fois plus d'offres nouvelles technologies par rapport à l'an dernier, même période ! L'Apec et HiTechPros observent que les perspectives d'emploi s'améliorent

pour les profils systèmes/réseaux/sécurité (+9 % sur 12 mois selon l'Apec) et télécom. Pour l'Apec, la reprise se confirme également pour les postes de cadres dirigeants en informatique (deux fois plus d'annonces que l'an dernier, avec 1.750 offres sur 12 mois glissants). En revanche, elle n'est pas encore manifeste pour les profils fonctionnels (offre en maîtrise d'ouvrage, encore en repli de 15 % pour les douze derniers mois selon l'Apec)

ainsi que pour l'informatique industrielle (-4 %). Le regain de tension observé au début de l'été pour les profils "techno web" (Services IT: rapprochement de l'offre et de la demande) concerne moins les experts (Consulting), les spécialistes ERP, mainframe ou recettes et support utilisateurs. //



// MOUVEMENT SOCIAL

Les grèves se multiplient dans les SSII

Après une année 2009 marquée par le mouvement de Capgemini Outsourcing, où soixante salariés de Toulouse s'étaient mis en grève pour protester contre la délocalisation sauvage de leur site en Inde, la mobilisation s'est prolongée en 2010 avec des grèves, parfois dures, dans des entreprises entre autres comme Effitic, Atos Origin, Ségula, Sun Microsystems et Sodifrance.

Au début de la présente année, à peine un an après sa création, Effitic, toute jeune SSII, a dû faire face à une grève portant essentiellement sur le nombre de jours de RTT. En mars dernier, la SSII Sodifrance France vivait un mouvement similaire, sur le même thème.

En mars, Atos Origin affrontait de son côté un mouvement de grève lié au blocage des salaires. Après une première mobilisation ayant permis aux syndicats de mesurer la mobilisation des salariés, une intersyndicale (regroupant CFDT, CGT, FO et Specis-Unsa) avait appelé les salariés de toutes les branches à une demi-journée de débrayage. "Les directions des branches doivent proposer des enveloppes salariales dignes des efforts



fournis par chacun d'entre nous", écrivait l'intersyndicale dans son tract, rappelant les bons résultats annuels que le groupe avait récem-

ment annoncé. (lire également ci-dessous)

Toujours dans le secteur des SSII, mais chez France Telecom, les

revendications ont concerné les rémunérations. Chez IT&L@bs - Orange Business Services, filiale de France Telecoms, les propositions en matière d'augmentation salariale n'étant que de 1,3 % (contre 3 % pour le groupe France Telecoms) les salariés emmenés par la CFE-CGC ont innové dans le mode de contestation : le 23 juin 2010 a été décrété "Monster Day". Prenant la direction (qui répète insidieusement que les portes de la société sont ouvertes) au pied de la lettre, les jeunes ingénieurs de la SSII ont massivement déposé leur CV sur Monster.

La grève la plus dure a certainement été celle de Surcouf, où une partie des 179 salariés menacés de licenciement ont été jusqu'à camper devant le magasin de Daumesnil, pour obtenir de meilleures conditions de départ. La grève a pris fin après quatre semaines de mobilisation sans que la direction de l'enseigne cède grand-chose. Mais le mouvement laissera probablement des traces profondes. //

// REPRISE

Atos Origin, côté marges, ça marche...

La SSII a annoncé une marge opérationnelle de 6 % sur le premier semestre, soit plus que prévu par le marché. Elle maintient du coup ses objectifs pour 2010.

Atos Origin a confirmé cet été la reprise du marché des services informatiques, comme le soulignait fin juillet le site d'observation 01.net-pro : le chiffre d'affaires ressortait à 2,49 milliards d'euros avec une marge opérationnelle de 150 millions d'euros soit un taux de 6 %. On n'espérait pas davantage, sur le marché, que 5,5 %, notait en substance le magazine. Dans le même temps, Atos a aussi réduit son endettement net à 119 millions d'euros contre encore 328 millions il y a un an. Les perspectives redeviennent positives. Pourtant certaines rumeurs

plus ou moins fondées laissent parfois planer la crainte d'un nouveau plan social. La Direction répète inlassablement qu'il n'y en aura pas, remarque Jean-Louis Lequeux, délégué syndical de la FIECI. Il faut le souhaiter, à moins qu'existe "un double discours", l'un tourné vers le personnel, l'autre vers les actionnaires. Mais soyons lucides. Il y a déjà des départs "naturels" rendus possibles, "grâce" aux nouveaux dispositifs, telle que la rupture conventionnelle ; la filialisation, la création d'activité HTTS (high tech transactional services), et le



déménagement à Bezons... Tout cela se substitue à ces fameux plans sociaux qui ne disent pas leur nom,

et que la CFE-CGC n'a eu cesse de dénoncer... //

// ÉLECTIONS

Altran : des élections, d'urgence!

À trop prendre ses aises avec le dialogue social et le code du Travail, Altran frôle de plus en plus la ligne jaune... En cette rentrée, les délégués de la FIECI CFE-CGC invitent une fois de plus la Direction à organiser des élections dans les meilleurs délais.

Ils tiennent en main le courrier officiel transmis en août par l'inspecteur du travail. Ils ? Les deux représentants Altran de la CFE-CGC, qui tentent désespérément d'organiser l'élection des représentants du personnel depuis... 2007. Retour sur une situation assez ubuesque...

Williams Oster : *Depuis la naissance du "Groupe" Altran en 2006, né de la fusion des 26 sociétés qui lui préexistaient, nous constatons l'impossibilité d'organiser des élections. On reste dans le rapport installé il y a plus de trois ans. Mais cette fois, l'affaire devient on ne peut plus sérieuse, car "les délégués du personnel d'Altran Technologies ne bénéficient plus de la protection prévue par les dispositions de l'article L. 2411.5 du Code du Travail depuis le 21 août..."*, nous a précisé dans sa lettre le représentant du Ministère du Travail !

C&A : **Comment peut-on en arriver là ?**

Patricia Charlec : *La Direction a joué de vieilles divisions syndicales passées pour imposer son rapport de forces. Certains syndicats avaient adopté une ligne maximaliste, exigeant la création d'autant de CE que de sites en régions, alors que la Direction n'en voulait pas plus de deux. Elle a placé et déplacé ses pièces à l'intérieur du débat pour le ralentir encore, et nourrir la confusion. Au printemps, nous étions "ENFIN" dans un processus préélectoral. Mais le protocole signé par 3 syndicats (CFE-CGC, CFDT, UNSA) a été rejeté par le Tribunal, entre autres parce que l'UNSA n'est pas considérée comme représentative. Du coup, il faut tout reprendre à zéro...*

► Williams Oster & Patricia Charlec



C&A : **Quel intérêt pour votre direction ?**

W.O. : *L'entreprise est répartie sur de nombreux sites en régions ; les salariés sont souvent peu joignables, puisque en poste chez leur client ; la Direction tire profit de cette situation. Elle veut multiplier des "plateaux" d'exécution en provinces, en conservant un centre décisionnaire unique à Paris, permettant un contrôle plus fort sur l'activité et les salariés. D'ailleurs notre patron, Yves de Chaisemartin, précise volontiers qu'il est seul signataire des contrats d'embauche ! Mais les directions régionales ont en réalité le plus grand mal à comprendre la stratégie globale. On leur demande de s'engager sur des chiffres, sans visibilité sur les moyens de les réaliser.*

P.C. : *Dans le contexte où l'entreprise continue de dégraisser avec des "plans personnalisés" la situation présente met en danger nos DP, qui ne sont plus protégés en tant que tels ! Or, étant dans un processus préélectoral, nous avons déposé la liste de nos candidats. Nous craignons que cela les mette en danger à*

moyen terme, ce qui serait intolérable. Il est plus que temps d'organiser pour de bon ces élections.

Pas seulement pour les ingénieurs, mais aussi pour les ETAM !

C&A : **Quelle place tient la CFE-CGC dans ce paysage syndical ?**

P.C. : *À la faveur de la crise, Altran a organisé un fort mouvement de "PPDV" en 2009. Nous avons alors été très présents, pour défendre les intérêts de nos collègues sur le départ ou pour sauvegarder leur emploi. À cette occasion, nombre de nos collègues consultants ont mesuré l'intérêt d'être défendus par un syndicat, alors que ce n'était peut-être pas dans "leur culture". Certains dossiers sont actuellement aux Prud'hommes. Et nous n'avons pas lâché !*

W.O. : *Du coup, la CFE-CGC a beaucoup progressé en adhésions ces dernières années. Et nous voulons voir cette évolution traduite en sièges aux différents C.E. Mais il faut préciser un point essentiel. Nous ne défendons*

pas QUE les intérêts des collègues cadres et ingénieurs. Trop souvent nos collègues Employés, Techniciens ou Agents de Maitrise ignorent qu'ils peuvent eux aussi être défendus et soutenus par la CGC ! Il leur suffit de vérifier le coefficient figurant sur leur feuille de paie. A partir du coeff. 275, on est assimilé cadre !

C&A : **Et pourquoi voter FIECI-CFE-CGC quand on est ETAM chez Altran ?**

P.C. : *Soyons concrets : nous nous battons sur deux dossiers qui nous semblent prioritaires. D'une part, la progression de carrière. Evoluer, progresser, rejoindre le bastion des cadres, notamment dans le cadre de la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Carrières). Mais cela peut se faire aussi par un soutien plus personnalisé, dans le cadre de projets individuels...*

Autre dossier, les rémunérations : nous défendons tous les collègues actuellement rémunérés en dessous des minima définis au niveau de la branche. Or le Syntec (syndicat patronal de la branche) a revalorisé de plus de 2 % ces minima en juin 2010, et nous savons que nombre de nos collègues ETAM n'en ont pas profité. Ils y ont droit. Nous veillerons à ce qu'ils en bénéficient...

Précision : la section syndicale CFE-CGC a développé son propre site internet où figurent tous les éléments d'information indispensables : www.cfe-cgc-groupealtran.net.

On peut aussi contacter les responsables, à l'adresse email suivante : contact@cfe-cgc-groupealtran.net. //

... Les départs "volontaires" continuent

Fin juillet, la Direction d'Altran indiquait que 601 salariés ont quitté l'entreprise entre janvier et juin dans le cadre d'un plan de départs volontaires. Elle prévoit 208 départs supplémentaires prévus pour l'essentiel ce troisième trimestre. Côté syndical, on relativise l'emploi du mot "volontaire". Il y a certaines invitations à s'en aller tellement pressantes... qu'on ne peut finalement pas les refuser.

// DISCRIMINATIONS

La fonction ne justifie plus l'inégalité salariale

Un DRH peut-il se comparer à un directeur commercial pour revendiquer le même niveau de rémunération ? La Cour de Cassation a tranché. Favorablement !

Une responsable des Ressources humaines, moins payée que ses homologues masculins, s'estimait victime de discrimination. Dans son récent arrêt du 6 juillet dernier, la Cour de cassation(1) lui a donné raison. La décision atténue ainsi la rigueur de sa jurisprudence antérieure.

"Sont considérées comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme



ou une pratique professionnelle, de capacités, découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse", a établi la Cour, donnant ainsi un coup de neuf au vieux principe : "À compétences égales, salaire égal !".

Salaire annuel inférieur = discrimination

En l'espèce, la "responsable des Ressources Humaines, du juridique et des services généraux", membre du Comité de Direction, bien que disposant de "plus d'ancienneté et

d'un niveau d'études similaire", percevait un salaire annuel nettement inférieur à celui de ses collègues masculins : 47.737,28 € contre une rémunération variant entre 76.501 et 97.243 € pour les directeurs "hommes" de cette société...

À partir des éléments fournis par l'employeur, d'une analyse comparative de la situation, des fonctions et des responsabilités des différents cadres de l'entreprise, la Cour de Cass' a considéré que la présomption de discrimination fondée sur le sexe, établie par la salariée, était bel et bien fondée, soulignant une "identité de niveau hiérarchique, de classification, de responsabilité". La responsable RH a obtenu, en conséquence, un réajustement de son salaire.. //

(1) Cass. Soc. 06/07/2010, n°09-40.021

// SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Égaux devant un PSE

Nous sommes tous théoriquement égaux devant un plan de sauvegarde pour l'emploi, ainsi en a décidé cet été la Cour de Cassation (Cass. soc., 12 juil. 2010, n° 09-15.182 P+B).

Un PSE ne peut pas contenir de mesures qui entraîneraient une rupture d'égalité entre les salariés d'une entreprise. Pour la Cour de cassation, un PSE peut contenir des mesures réservées à certains salariés, mais

à condition que tous les salariés de l'entreprise soient placés dans la même situation face à ces mesures. En l'occurrence, la Cour de Cassation a décidé que le fait de réserver des mesures incitatives au départ

volontaire à un seul établissement, et au cas où celles-ci ne permettraient pas d'atteindre l'objectif de réduction d'effectif, d'envisager un licenciement économique, auxquels tous les salariés de l'entreprise des catégories professionnelles visées seraient exposés, sans avoir bénéficié de l'alternative des aides au départ volontaire, entraîne une rupture d'égalité entre les salariés. //



// FORMATION

Les salariés capitalisent leur Droit à la Formation (DIF) !

En cette fin d'année 2010, la très grande majorité des salariés en CDI dispose d'un capital individuel de formation de 120 h de DIF.

Ces 120 heures sont atteintes dès lors que le salarié travaille à temps plein depuis 2004 et chez un même employeur. Pour le privé, la dette formation s'élève donc à un peu plus d'un milliard d'heures de DIF (pour un coût potentiel global de 77 milliards d'euros, estime la Cour des Comptes).

Ce capital formation considérable doit être apprivoisé et acclimaté par des salariés qui ne peuvent se

contenter d'accumuler des heures sur leur compte et doivent désormais administrer leur droit à la formation. //

En bref...

Représentativité

La CFE-CGC FIECI demande à ses sections de lui adresser les PV des élections qui ont eu lieu dans leur entreprise depuis le mois d'août 2008, et cela afin de lui permettre d'avoir un aperçu de sa représentativité dans son champ professionnel.

// LOI DU 20 AOUT 2008

Représentativité catégorielle de la CFE-CGC : le Conseil constitutionnel tranchera

Pour la justice, l'avantage catégoriel accordé au syndicat de cadres dans la réforme de la représentativité est une "question prioritaire de constitutionnalité". Le Conseil constitutionnel, saisi, a trois mois pour rendre sa décision. La loi du 20 août 2008 en son article L2122-1, oblige les syndicats inter-catégoriels à démontrer leur représentativité par un score de 10 % au premier tour des élections au CE, ou à défaut des DP. L'article L2122-2 s'appliquant aux syndicats catégoriels, prévoit qu'ils doivent démontrer un score aux mêmes élections de 10 % uniquement dans les collèges qu'ils ont vocation à représenter.

On se souvient de l'arrêt du 14 avril 2010 : la Cour n'avait pas répondu à l'argumentation développée par la CFDT sur la rupture d'égalité de traitement opérée entre les syndicats catégoriels (dont la représentativité est calculée sur la base des résultats des votes de la catégorie concernée), et les syndicats inter-catégoriels, pour lesquels la règle des 10 % s'applique à l'ensemble des suffrages exprimés.

Dans le cas d'école, la CGC était représentative par rapport à la catégorie des cadres qu'elle représente ; alors que FO, pour cette même catégorie, avait obtenu 12 % des voix et n'était pas représentatif. Il est vrai qu'aucun texte précis n'était invoqué à l'appui de cette argumentation. Dans cet arrêt du 8 juillet 2010, l'affaire se présente différemment. Toutes les conditions d'application de la Question Prioritaire de Constitutionnalité sont remplies.

Quels ont été les arguments développés ?

Le syndicat CGT-FO pose la question suivante devant la Cour : "la loi no 2008-789 du 20 août 2008, en créant l'article L. 2122-2 du code du travail, qui dispense une organisation syndicale catégorielle de devoir franchir le seuil de 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise dans tous les collèges, contrairement aux



syndicats inter-catégoriels visés par l'article L. 2122-1 du code du travail, a-t-elle instauré une rupture d'égalité entre organisations syndicales, en violation de l'article 1er de la Constitution de 1958 et des articles 1^{er} et 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 ?"

Quelle a été La décision de la Cour ?

Elle a précisé :

- que les dispositions critiquées sont effectivement applicables au litige ;
- qu'elles n'ont pas déjà été déclarées conformes à la Constitution par une décision du Conseil constitutionnel ;
- et surtout : que le moyen tiré de ce que les dispositions criti-

quées, en ce qu'elles régissent la représentativité des organisations syndicales catégorielles et inter-catégorielles, méconnaissent le principe d'égalité devant la loi, soulève une question qui présente un caractère sérieux.

La question est donc renvoyée devant le Conseil Constitutionnel ! Celui-ci dispose, conformément à la procédure de QPC, d'un délai de trois mois pour rendre son avis sur la conformité de la règle posée par la loi du 20 août 2008 à l'article 1^{er} de la constitution et aux articles 1 et 6 de la DDHC de 1789.

Nous attendons impatiemment la réponse qui sera apportée à cette question, qui soulève la question du principe d'égalité de traitement entre les syndicats... sachant qu'une décision allant à l'encontre de cette

Loi du 20 août : premiers impacts sur le terrain

Pour le quotidien *Les Echos*, deux ans tout juste après son adoption, les premiers chocs sont déjà visibles. Si le paysage national n'apparaîtra clairement visible qu'en 2013, sur le terrain des élections locales, les conséquences sont déjà nombreuses, et douloureuses parfois. Pour le journaliste Derek Perotte, la CFTC s'annonce comme le grand perdant des premières escarmouches ; elle disparaît dans de nombreuses entreprises. À l'inverse, CFDT et CGT semblent "bénéficier de la redistribution des cartes", tandis que FO se maintient. Toutefois, toutes les centrales payent ici ou là le tribut de leur "non représentativité nouvelle". Dès lors, on voit partout s'esquisser des alliances nouvelles. Partout s'ouvrent des discussions avec les petits syndicats autonomes, pour d'éventuels rapprochements. Derek Perotte annonce pour les mois à venir de longues discussions, des batailles violentes parfois. Les recompositions apparaissent inévitables, et la complexité des positions prises sur la question centrale des retraites, jouera pleinement son rôle dans la nouvelle distribution syndicale. A la CFE-CGC, les discussions avec l'Unsa n'avaient pas dirons-nous entraîné d'enthousiasme unanime. Sous une forme ou sous une autre la CFE CGC n'échappera pas au grand mouvement d'évolution. Mais les représentants de la FIECI doivent dès cette rentrée se concentrer sur le terrain local de leurs entreprises, et assurer leur représentativité partout où c'est possible. //

// DÉSENCHEMENT

Notation sociale : sans dialogue, on joue "perdant-perdant" !

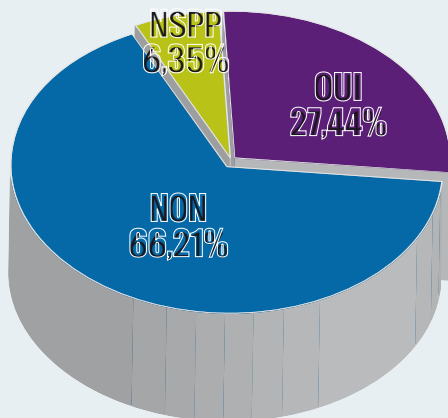
Dans la langue de bois managériale, le fameux "gagnant-gagnant" occupe une place de choix. A lire les résultats de notre consultation consacrée à la communication du management en votre direction, on ressent une ambiance diamétralement inverse. Sans dialogue social, le management de vos entreprises récolte d'abord circonspection, déception, méfiance...

Retrouvez les résultats complets sur www.fieci-cgc.org.



Question 1

Avez-vous connaissance d'un plan stratégique à 3/5 ans dans votre entreprise ?

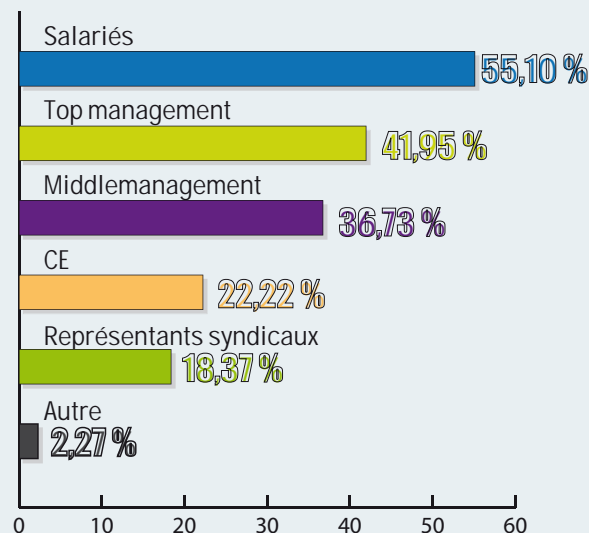


Vous êtes deux sur trois à déclarer n'avoir aucun élément "officiel" permettant une meilleure connaissance du plan stratégique de ceux qui vous emploient (sans parler de ceux qui ne répondent pas à la question)... On devine évidemment la réponse "facile" justifiant pareille absence de transmission : environnement mondialisé, concurrence accrue, exigent plus de flexibilité et d'adaptation aux situations nouvelles ou imprévues. Moralité, la stratégie c'est de n'avoir pas de stratégie... du moins écrite et divulguée à la masse des salariés. Reste alors à bien considérer le niveau d'incertitude, d'anxiété, de stress générés par cette méconnaissance du "Projet" auquel on participe, en temps que cadre ou employé.

Au-delà de ce chiffre, les réponses en détail indiquent que plus on demande aux salariés s'ils connaissent cette stratégie "dans le détail"... plus ils s'avèrent incapables de répondre.

Questions 2 & 3

Dans votre entreprise, qui est concerné par la communication de l'entreprise? (3 choix maximum)



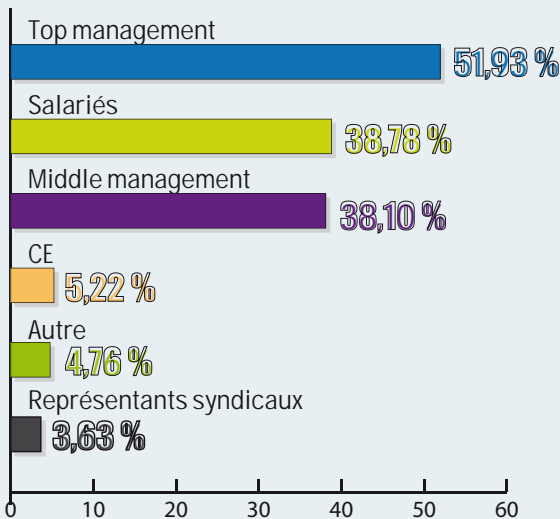
Deux questions qui méritent d'être abordées ensemble... Si la transmission des informations sur l'entreprise concerne à votre avis toutes les catégories d'acteurs, salariés en tête, on y voit d'abord une mise en avant du "top management", valorisant davantage sa propre image plutôt que le travail effectué par l'ensemble des collaborateurs. Qu'il s'agisse là d'une analyse objective ou de l'expression de vos ressentis, on note nécessairement ce décalage, et l'insatisfaction sous-jacente. Le modèle managérial dominant peine à donner du sens à l'action collective. Il privilégie les leaders, les managers emblématiques.



Notre analyse sur vos réponses

A vous lire, il nous semble observer une béance, une fracture peut-être, entre le monde managérial et celui des salariés. Les uns ne distillent qu'au compte-gouttes les informations sur l'entreprise. Les autres observent avec distance et méfiance (avec défiance ?) les messages qu'ils reçoivent ; sans doute d'avoir été trop souvent dupés, bernés, par des effets d'annonce non suivis d'effets... Bien sûr, nous n'oublions pas la confidentialité des données, la compétition impitoyable et la concurrence sur tous les fronts, où chacun doit ménager son avantage stratégique. Mais comment peut-on travailler sereinement dans une structure dont on n'a pas la moindre idée de la stratégie qu'elle conduira à moyen terme ? Comme s'y imaginer, pour soi-même et ses collègues, un avenir autre qu'incertain ? À l'évidence, le dialogue social est le grand absent des méthodes de management des entreprises de nos secteurs. L'absence des représentants du personnel des dispositifs d'information renforce cette idée d'un cloisonnement néfaste et probablement contreproductif entre le top management et les salariés, employés, cadres...

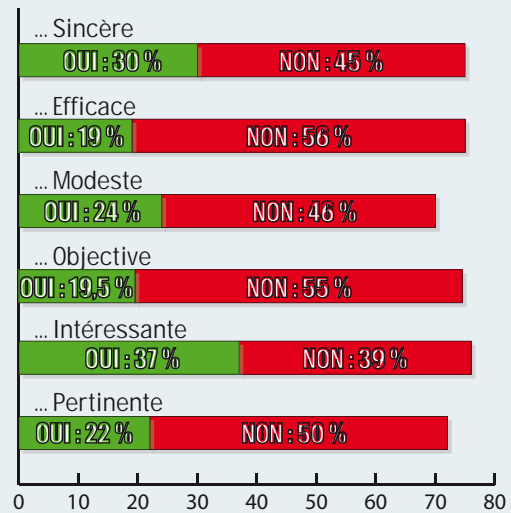
... Et de qui parle cette communication ? (3 choix maximum)



ques, valorisant insuffisamment les personnes au travail. Et ne parlons pas alors des représentants du personnel, inévitables parents pauvres, pratiquement absents du portrait de famille. Tout ceci traduit, au choix, une vision "à l'ancienne" ou "furieusement post-moderne"... ce qui, au bout du compte, revient à peu près au même...

Question 4

Quels jugements personnels portez-vous sur la communication interne de votre entreprise ? Est-elle ?...



Pour des commodités de lecture, nous avons regroupé les "très et plutôt OUI", et les "très et plutôt NON"

Vous portez des jugements plutôt tranchés sur la façon dont le management communique avec les salariés. L'actualité de l'entreprise vous intéresse plutôt ; mais vous doutez à la fois de la sincérité, de l'objectivité, voire de la pertinence des informations qu'on vous transmet. En somme, il semble qu'on reste, à vos yeux, plus proche de la propagande que de l'information. On ne s'étonnera pas ensuite que le mot "communication" ait si mauvaise presse. Oui (voir ci-contre) nous pensons que le déficit de dialogue social en est largement la cause...

// RÉDUCTION DE BUDGET

La réduction des budgets publics menace les SSII en Europe

Les groupes de services informatiques (SSII) et de conseils en technologies (Alten, GFI informatique, etc.) pourraient pâtir de la réduction des dépenses publiques en Europe. Le public assurait jusqu'à présent un quart de leur chiffre d'affaires.

Par ailleurs, la crainte d'une rechute économique en Europe et aux États-Unis pourrait peser sur les budgets 2011 des clients encore peu exposés aux relais de croissance des pays émergents.

Les sociétés du secteur ont désespérément besoin de faire croître leur activité pour remonter leurs marges mises à mal par la crise – toutefois moins que lors du précédent creux de 2001-2002 – au moment où la concurrence maintient des pressions sur les prix. Que se passera-t-il s'il y a un 'double dip' et que les SSII ne retrouvent pas de croissance au second semestre 2010 et très peu en 2011 ? Signe des temps, une SSII comme Steria, qui réalise près de 40 % de son chiffre d'affaires au Royaume-Uni est particulièrement touchée par l'écroulement des finances publiques.

Paysage européen figé

Nul ne sait, et surtout pas les ana-



lystes, quel profil aura l'année 2011. Selon le quotidien les Echos qui a étudié de près quelques entreprises du secteur. Les spécialistes de R&D externalisée, comme Alten et Altran, bénéficient d'une dynamique plus favorable à cause du secteur automobile, même si celui des télécoms reste à la peine. "Altran est cependant confronté à ses propres difficultés,

celles de sa division de conseil en stratégie et management Arthur D. Little et de sa filiale brésilienne. C'est l'une des rares moyennes capitalisations du secteur, avec Devoteam,

à avoir tenté de se développer hors des frontières européennes pour se lancer dans des pays émergents où la taille est déterminante pour gagner des parts de marché" analyse le quotidien.

Sur les cinq prochaines années, cela va poser un problème si les SSII ne sont pas plus impliquées dans les pays émergents.

Les leaders français du secteur, Capgemini et Atos Origin, commencent tout juste à passer à l'offensive en Asie ou en Amérique du Sud. Le premier vient de s'offrir 55 % du brésilien CPM Braxis pour quelque 230 millions d'euros et le second l'indien Venture Infotek.

Steria a toutefois trouvé une voie médiane en tentant de récupérer des contrats en Inde avec sa plateforme locale à l'origine destinée à ses clients européens.

Quant à la consolidation annoncée de longue date d'un secteur européen très fragmenté, elle devrait encore attendre, estiment les analystes, même si l'amélioration de la rentabilité passe de plus en plus par l'acquisition d'une taille critique.

"Le paysage européen est figé depuis un petit moment et cela risque de le rester, parce qu'aujourd'hui l'intérêt est de se focaliser sur là où on est le meilleur et non pas chercher à trouver des implantations dans des marchés qui sont de toute façon matures", souligne un analyste. GFI en a fait l'amère expérience avec la cession en mars de ses activités en Allemagne et en Italie. //

// ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Un nouveau site dédié aux élections professionnelles

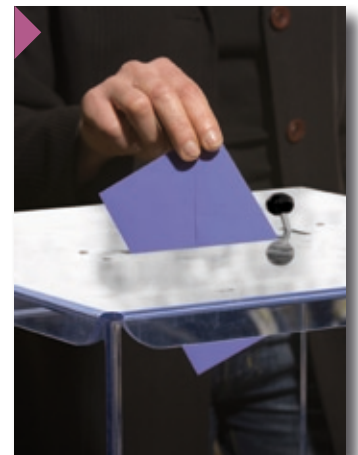
Un nouveau site www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr consacré aux élections professionnelles vient d'être lancé par le ministère du Travail.

Ce site permet aux délégués syndicaux avec leur DRH de bénéficier d'une aide à la saisie des procès-verbaux de leurs élections professionnelles (élections des délégués du personnel, des représentants au comité d'entreprise ou des membres de la délégation unique du personnel). Ainsi, grâce à une interface

dédiée, ils peuvent remplir en ligne le procès-verbal de l'élection, ce procès-verbal devant ensuite être imprimé, signé par les membres du bureau de vote, puis envoyé par courrier au centre de traitement des élections professionnelles (CTEP). Par ailleurs, ce site a également pour vocation de rassembler les

résultats de toutes les élections professionnelles s'étant déroulées depuis le 1^{er} janvier 2009, ces résultats devant aider à mesurer en 2013 l'audience des organisations syndicales. Toute personne intéressée a ainsi la possibilité de rechercher et consulter le résultat d'une élection professionnelle dès son traitement par le CTEP.

D'autre part, il faut savoir que la FIECI CFE-CGC analyse en interne, avec attention, tous les résultats



d'élections dans sa branche, puis les fait remonter pour consolidation au niveau de la confédération, quand cette dernière le demande. //

// ACCORD SIGNÉ

Portage salarial : un mode d'emploi, enfin !

Il aura fallu de longs mois pour qu'un accord se dégage. Patronat et syndicats y sont finalement parvenus. Avec d'autres, la CFE-CGC a signé le texte. Reste à le voir repris par une loi qui le rendra applicable.

Le 24 juin 2010, PRISME côté patronal, CFDT, CFTC et CFE-CGC côté salariés, ont paraphé le dossier, la CGT émettant de son côté un "avis favorable" sur son contenu. Le portage salarial sort enfin du flou artistique et de l'imprécision. Souvent utilisé de façon transitoire par des cadres en recherche d'emploi, ou par des entrepreneurs voulant d'abord "tester leur marché", le secteur révélait à l'usage un grand nombre d'ambiguïtés peu rassurantes. En quelques points clés, état des lieux mis en place par cet accord du 24 juin.

Il faut d'abord rappeler ce qu'est le portage salarial : une relation triangulaire entre une société de portage, un travailleur dénommé "le porté", et une entreprise "cliente". Le porté bénéficie du régime de salariat. Il est un expert qui démarché ses clients et les met en relation avec l'entreprise de portage de son choix. Celle-ci ne peut être qu'une entreprise entièrement dédiée à cet objet social. Le portage ne peut donc se confondre avec une quelconque relation de sous-traitance, encore moins de prête-nom.

L'entreprise de portage passe contrat avec "le porté" et remplira pour son compte toutes les démarches administratives, notamment les déclarations sociales. Elle facturera les prestations au tarif agréé entre le porté et son ou ses clients, majoré de sa propre intervention (frais de gestion et de fonctionnement). Elle verse les cotisations aux Caisses concernées.

L'entreprise cliente, elle, ne peut recourir au portage que pour des tâches occasionnelles ne relevant pas de son activité normale. En clair, il ne peut s'agir pour elle d'un moyen déguisé d'externaliser des



fonctions. Elle s'engage à verser les rémunérations et charges liées à la mission, au prix convenu.

Le portage salarial peut prendre la forme d'un CDD, qui n'excèdera pas 18 mois, renouvellements inclus. Mais il peut aussi s'exercer lors d'un CDI, par exemple lorsque le porté réalise en parallèle plusieurs missions de longue durée pour différents clients.

Le porté est rémunéré selon le temps consacré à la réalisation de sa prestation. L'entreprise cliente, on l'a dit, paie salaire et charges salariales, plus les frais de gestion de l'entreprise de portage. Pour une activité exercée à temps plein, le porté doit bénéficier d'une rémunération d'au moins 2.900 € brut. S'y ajoute une indemnité d'apport d'affaires de 5 % qui peut éventuellement être convertie en temps, pour permettre

au porté de démarcher de futurs clients. Il peut inclure une convention de "forfait-heures" (173h/mois, 1.827h/an) ou "forfait-jours" (218 j/an). Ses congés payés lui seront acquis dans les conditions de droit commun.

L'entreprise de portage est responsable en matière d'obligations de suivi médical. Le client demeure responsable des conditions d'exécution du travail, notamment pour les questions de santé et de sécurité. Le porté demeure libre d'organiser son temps de travail, ses horaires, sa mission, en accord avec son ou ses clients. Il doit toutefois informer ses deux interlocuteurs des options retenues.

Le portage salarial sort enfin du flou artistique et de l'imprécision. //

En bref...

Fraudes sur fiche de paie

Dès lors que les bailleurs demandent souvent aux loueurs de gagner trois à quatre fois le prix du loyer, la falsification des dossiers de locations a tendance à se généraliser dans les grandes villes, et plus particulièrement à Paris. En réalité, ce sont surtout les moyens technologiques qui ont évolué et permis d'améliorer la qualité des fraudes, avance Gilles Ricour de Bougies, président de la FNAIM (Fédération nationale de l'immobilier) Paris-Ile-de-France.

L'homosexualité retentit sur la fiche de paie !

Une étude a pour la première fois en France démontré que les homosexuels masculins sont souvent victimes d'une discrimination salariale. À côté des femmes ou des personnes "typées", on sait apprendre grâce à l'étude conduite par Thierry Laurent et Ferhat Mihoubi, professeurs à l'université d'Evry Val-d'Essonne, qu'à compétences égales, le salaire est plus élevé quand on est hétéro. Le journal Libération, reprenant les conclusions de l'étude, souligne que la différence est de 6,5 % dans le secteur privé, et tombe à 5,5 % dans le public.

Heureusement pour elles, les lesbiennes ne subiraient en revanche aucune discrimination salariale du fait de leur orientation sexuelle. Elles semblent même bénéficier d'une différence positive d'environ 2 %. Allez savoir pourquoi...

// CARRIÈRES

Changer de métier ? Ce qu'il vaut mieux savoir "avant"

Dans la vie d'un cadre, le désir d'évoluer, voire changer de "métier" ou "fonction", s'exprime souvent, tôt ou tard. Lors d'une étude, l'APEC a interrogé ceux qui l'ont fait, ou ont rêvé de le faire.

Avant de se lancer dans une remise en cause profonde de sa position professionnelle, mieux vaut mesurer précisément les enjeux. L'étude publiée par l'APEC définit trois types de changement. On peut vouloir changer de métier, ET d'entreprise ; plus simplement rêver d'aborder une fonction nouvelle dans le cadre d'une mobilité INTERNE. On peut aussi souhaiter "changer de boîte", en gardant "le même job".

Quelle qu'elle soit, la démarche relève d'un cheminement individuel et volontaire : les chercheurs n'ont rencontré durant leur étude aucun cadre ayant changé de métier "sous la contrainte". Dans tous les cas, le processus s'avèrera "long et identitaire". Si les évolutions n'obéissent à aucune règle intangible et préétablie, en revanche, existent des constantes assez remarquables... qu'il faut connaître "avant".

Changer exige réflexion et maturation

"Changer" signifie remise en question. Le désir s'inscrit souvent, chez le cadre, dans une démarche "globale" : donner "plus de sens" à sa vie, notamment professionnelle. Cela se fait rarement sur "un coup de tête". Il faut un temps de maturation, supposant une réflexion approfondie. Un professionnel du conseil ou du placement apporte alors un soutien utile. Le recours au "bilan de compétences" est quasi systématique. Il permet de faire le point, de réactiver certaines qualités anciennes, souvent oubliées ou minorées ; de revoir sous un angle "neuf" ses expériences passées.

L'étude identifie deux types de changement de métier. Chacun a ses spécificités. Il y a d'une part le changement par mobilité interne ; de l'autre, l'externe, signifiant départ

de l'entreprise d'origine. Si les motivations sont proches dans les deux circonstances, le second s'avère clairement plus difficile.

Ne pas se fier au discours officiel !

Les cadres ayant changé de métier par mobilité externe le font pour

recrutement est un impératif.

Mais cette réalité vient contredire le discours positif, si souvent tenu par ailleurs, qui valorise les atouts de "dynamisme", "d'adaptabilité", "d'enrichissement par la diversité".

On valorise en paroles de tels parcours, on peut tenir un discours volontiers prosélyte sur les vertus de la

remise en question, du changement. Mais à cela s'oppose la réalité des faits : les recrutements de cadres attestant de parcours "atypiques" demeurent fort peu nombreux.

Mobilité interne, plus simple à mettre en œuvre

Changer de métier en interne, est un processus "plus souple et plus opportuniste". La démarche mobilise moins d'efforts, l'accès au recruteur est plus direct et l'approche informelle peut faciliter le passage à un processus RH plus formel. De nombreuses entreprises (notamment les plus grandes) encouragent de telles mobilités. C'est pour elles un moyen de fidéliser les collaborateurs, de les maintenir dans l'emploi, de sécuriser les recrutements avec des personnes déjà connues. L'évolution "en interne" apparaît un processus nettement plus aisé et moins risqué aux responsables de l'Étude APEC.

Des pistes à explorer

Quelques catégories de métiers demeurent ouvertes aux évolutions ; celles mobilisant des compétences



la plupart suite à une rupture ou à une longue pause professionnelle (chômage, congé parental, avoir suivi son conjoint). Ils partent d'une contrainte "en soi" qu'ils transforment en opportunité. Trouver un métier qui leur ressemblera davantage, sera plus conforme à leurs goûts et motivations.

Cette évolution radicale, que les professionnels de l'accompagnement appellent "la diagonale", est en réalité jugée quasi impossible à réaliser pour un cadre. Car les recruteurs favorisent souvent le "clonage" des profils, et la conjoncture économique défavorable accentue leur frilosité. Les entreprises recruteront ceux qu'ils estimeront plus vite opérationnels. Limiter les risques d'erreurs de

Quelques points à retenir

- **Conduire** une réflexion préalable sur ses motivations. Identifier ses compétences transférables : professionnelles et personnelles ; techniques et comportementales.
- **Confronter** son projet à la réalité du marché : trouver les ajustements ou compromis, adapter son projet aux besoins identifiés.
- **Évaluer** les finances mobilisables pour la période de transition. Surtout si elle exige une formation. Soutien du conjoint ? indemnités de licenciement ? allocations chômage ?
- **Une formation** permet d'acquérir de nouvelles compétences, mais apporte aussi la preuve objective d'une qualification dans le nouveau métier.
- **Communiquer** sur son projet aide à convaincre et crée la confiance. Il faut mobiliser ses réseaux, personnel et professionnel, pour affirmer une certaine légitimité.
- **S'identifier** à un nouveau métier, se construire une nouvelle identité professionnelle demandent du temps !
- **Le soutien** de l'entourage personnel est un facteur déterminant ! Changer de métier sans approbation du conjoint expose à des turbulences personnelles ou à des conflits ultérieurs.

(suite page 17)

(suite de la page 16)

comportementales ou transverses (gestion de projet, management...). On les nomme "méta-métiers". Manager, consultant, commercial, communicant, seraient ainsi plus facilement accessibles par reconversions, car ne nécessitant pas une connaissance technique pointue, dont l'acquisition serait longue.

En écho au fonctionnement du marché, les aspirations de certains cadres du secteur privé les conduisent à quitter le salariat, par rejet ou lassitude. Parfois, ce sont des aspirations éthiques qui poussent à fuir un monde de l'entreprise jugé en contradiction avec des valeurs humaines. Ceux-là deviennent indépendants, par choix d'un métier libéral, et/ou par envie d'être leur propre chef.

Il faut alors accepter une vraie "plongée dans l'inconnu" débouchant parfois sur une vraie précarité (Note du rédacteur). //

// SIGNATURE

Deux accords de branche signés avec SYNTEC et CICF

Notre fédération a signé durant l'été deux accords importants avec les organisations patronales Syntec et CICF.

Le 29 juin 2010, nous avons signé avec les deux représentants des entreprises de notre branche un accord de revalorisation des minima conventionnels de + 2 %, s'appliquant aux ETAM, ingénieurs et cadres des entreprises travaillant dans la branche Syntec (informatique, ingénierie, bureaux d'études, sondages, foires et salons). Ces avenants, consultables dès leur extension, entreront en vigueur au 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministé-

riel d'extension. Ce devrait être le cas pour le 1^{er} novembre.

Un second accord de Branche a été signé le 20 juillet. Il porte sur la création d'une Commission Paritaire de validation des accords d'entreprises, signés dans les entreprises ne disposant pas de délégués syndicaux mais dotées de représentants du personnel. Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du jour de sa signature. L'essentiel

est de retenir que les organisations signataires considèrent les syndicats représentatifs comme interlocuteurs naturels des employeurs ou de leurs représentants, pour la négociation d'accords collectifs au niveau de l'entreprise ou de la branche. Elles estiment par ailleurs que la qualité de membre élu du personnel ne saurait constituer pour les salariés concernés un obstacle aux promotions ou aux évolutions de carrière auxquels ils pourraient prétendre. (L'ensemble du texte de l'accord est consultable sur le site www.fieci-cgc.org) //



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.
- **Savouer 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

// CONDITIONS DE TRAVAIL

Travail de nuit : manier avec précaution !

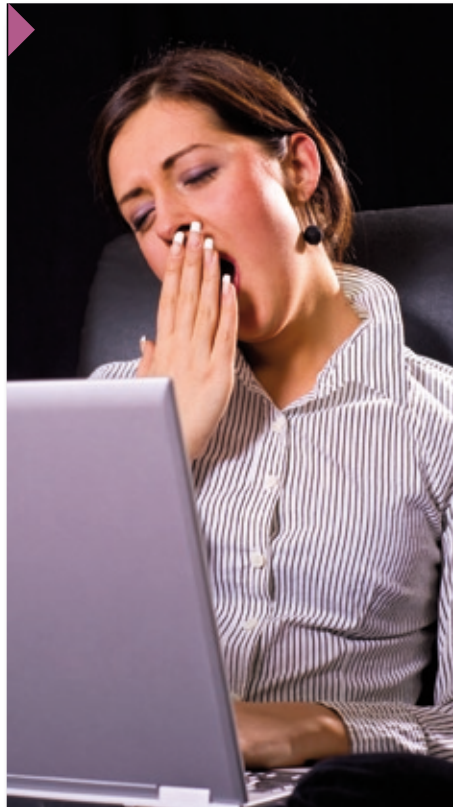
En janvier 2010, le Bureau du Conseil économique, social et environnemental a souhaité se pencher sur le travail de nuit, son impact sur les conditions de travail et de vie des salariés. Le rapport a été validé en juillet...

Sous la houlette de son rapporteur M. François Édouard, par ailleurs Secrétaire général de la Confédération syndicale des familles, le CESE a voulu dresser une vision panoramique d'une situation qui tend à se développer alors même qu'on lui associe de nombreux dangers et désagréments. En 2001 le législateur levait, pour des raisons d'égalité devant la loi, l'interdiction du travail de nuit pour les femmes. Dans le même temps, il voulut poser en principe "le recours exceptionnel", justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Mais il s'agissait en parallèle de créer un "cadre protecteur du travailleur de nuit".

Or, loin de demeurer exceptionnel, donc, le CESE a noté la tendance inverse observée depuis lors : celle d'un développement du travail de nuit, principalement dans le secteur des services et pour la population féminine, dans un contexte plus général d'accroissement des rythmes de travail atypiques. Et de préciser que désormais c'est près d'un salarié sur cinq qui travaille habituellement la nuit. Raison pour laquelle, le CESE a souhaité faire le point. Et ses conclusions sont claires !

Des dangers réels pour la santé

Il ressort de tous les constats et analyses que travailler la nuit n'est ni naturel, au regard des rythmes chrono-biologiques, ni, sur longue période, sans risques pour la santé des travailleurs. Les perturbations de leurs conditions de vie sont également réelles et avérées. Si l'on peut évidemment considérer certains avantages ou accommodements, à choisir (ou accepter) ce style de vie, tels qu'une plus grande autonomie, une pression hiérarchique moins importante ; si l'on doit admettre qu'existent certains intérêts tels que repos compensateurs ou majorations de salaires accordés, ces considérations économiques ne doivent pas masquer l'essentiel. L'impact négatif du travail de nuit à plus ou moins long terme, est souligné par de nombreuses études. On note évidemment les troubles du sommeil, mais aussi digestifs ou psychiques. Les risques cardiovasculaires sont accrus, ainsi que la probabilité de risques de cancers, notamment chez la femme. Ces conséquences au plan de la santé s'ajoutent à des conditions de travail au bout du compte plus difficiles. Le sentiment d'isolement et le manque



de reconnaissance professionnelle sont souvent notés. Au plan de la vie sociale et familiale, la désynchronisation des temps sociaux est une réalité. Les difficultés de garde d'enfants, de transports, se transforment, et au premier chef pour les femmes, en un cumul des contraintes qui ne sauraient être tenus pour quantité négligeable.

Un développement inquiétant

Le travail de nuit tend à se développer alors même qu'on estime qu'il devrait constituer "une exception". Cela est notable dans le secteur des services, et pour la population féminine, "dans un contexte plus général d'accroissement des rythmes de travail atypiques". De fait, la mondialisation des échanges, et les mutations sociétales et économiques soulignent aux yeux du Conseil "les limites de notre droit actuel".

Dès lors, les sages recommandent d'une part de "limiter l'exercice du travail de nuit, en privilégiant d'autres organisations de travail". Et d'autre part, pour les secteurs et les emplois exigeant par nature un fonctionnement ininter-

rompu, d'améliorer les conditions de travail et la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Il convient de prévenir, sinon réduire par tous moyens les effets néfastes du travail de nuit. Reste à savoir comment, et avec quelles ressources budgétaires... Dans un cadre général où toutes les dépenses, publiques comme privées, semblent par nature jugées extravagantes, on craint forcément devoir ce Rapport comme tant d'autres avant lui, demeurer lettre morte, malgré toute la pertinence de ses conclusions. //

Qu'a dit la CFE-CGC ?

Les représentants de la Confédération ont voté l'avis de la CESE, et reconnaissent les graves dangers possibles pour la santé. Il convient donc de renforcer son encadrement.

D'abord part la clarification du Code du travail. Il faut des accords collectifs précis, déterminant correctement les motivations du recours au travail de nuit, les types d'emplois concernés, et les dispositifs mis en place pour préserver la santé des salariés. La création d'un repos compensateur minimal légal est indispensable. Le seuil de 8 % est proposé, qui serait atteint progressivement pour permettre d'adapter l'organisation du travail. Par ailleurs, la CFE-CGC propose d'abaisser le seuil minimal légal annuel d'heures de nuit pour le travail de nuit occasionnel. Organiser des passerelles entre les horaires de nuit et de jour selon les périodes de la vie professionnelle est également souhaité.

Il faut aussi travailler à l'amélioration des conditions de travail. Mieux informer les salariés sur les risques encourus, et améliorer le suivi médical. La prolonger au-delà de la cessation d'activité. La traçabilité de l'exposition au risque doit permettre de mieux comprendre les risques sanitaires pour soigner des pathologies qui apparaissent souvent de façon tardive !

Le CHSCT et la médecine du travail doivent être associés à l'évaluation des risques auxquels sont exposés le travailleur de nuit. Il doivent être systématiquement consultés pour rechercher des solutions dans l'organisation matérielle du travail, ceci pour limiter, voire supprimer les conséquences néfastes du travail de nuit.

L'adaptation de l'offre de transports publics aux rythmes de travail des salariés de nuit permettrait de faciliter les déplacements. De même, doit-on privilégier des modes de garde à domicile pour les parents travaillant la nuit.

// MODERNISER L'ÉCONOMIE

Auto-entrepreneurs : un statut en trompe l'œil...

Mesure phare de la "loi de modernisation de l'économie" votée en 2008, la création du statut d'auto-entrepreneur a beaucoup promis... et finalement peu tenu... 2 ans après une révision en profondeur s'impose !

À son lancement, le nouveau statut "d'auto-entrepreneur" déclencha d'abord l'enthousiasme de ceux qui l'avaient inventé : cela allait permettre, entre autres, de dynamiser l'esprit d'entreprise, d'aider les demandeurs d'emploi "à créer leur activité", et d'arrondir les fins de mois de jeunes retraités désireux de conserver une activité annexe.

Les premiers chiffres ont laissé croire à son efficacité. Deux ans après, on comptait quelques 436.000 auto-entrepreneurs, ce qui permit aux responsables politiques du gouvernement d'applaudir au formidable esprit de création de nos concitoyens. Mais depuis, le soufflé est retombé. Chacun sait que nombre d'entreprises proposent aux jeunes diplômés d'opter pour ce statut, au lieu de les embaucher, ne serait-ce qu'en CDD. "L'AP" remplace alors le bon vieux stage à durée indéterminée... On se souvient aussi de l'opération conduite dans un grand restaurant parisien, qui employait, à côté de quelques sans-papiers, des plongeurs facturant leurs prestations... Pour tous ceux qui détournent la mesure, l'avantage est d'abord de transférer sur le "prestataire", le paiement des charges (abaissées d'autant), et de s'affranchir des contraintes légales (plus de période d'essai, encore moins de procédure de licenciement...) Par ailleurs, dans l'artisanat se montent et disparaissent aussi vite qu'elles ont vu le jour d'éphémères entreprises, au grand dam des structures installées, confrontées à des concurrences qu'elles qualifient de déloyales, l'impact des charges sociales sur le montant des factures étant sensiblement différent !

Fin août, l'Acoss, organisme qui contrôle les URSSAF, rendait public



ses dernières données statistiques. Le nombre d'auto-entrepreneurs inscrit continue de croître, et se monte à 523.900. Mais moins d'un sur deux seulement déclare un chiffre d'affaires. Les autres ne travaillent pas, à moins qu'ils "oublent" de déclarer leur activité à l'URSSAF. Au final, la progression du chiffre d'affaires enregistré au premier semestre est bien moindre que celle espérée. Avec 1,1 milliard d'euros, l'objectif initial de 3 milliards pour l'année pleine ne sera pas atteint. Ce brouillage des statistiques des créations d'entreprises devient gênant, reconnaît le secrétaire d'État aux PME, Hervé Novelli, cité par

Véronique Le Billon du quotidien les Échos. Celui-ci se dit prêt à revoir le dispositif de radiation des auto-entrepreneurs n'exerçant aucune activité, envisageant de ramener "de dix-huit mois ou deux ans", le délai de radiation des affiliés sans activité, actuellement de trois ans. La déclaration de revenu, même nulle, pourrait aussi devenir obligatoire. Resterait alors, dans le maquis des statuts inventés par le législateur pour lutter contre le chômage, à décourager ceux qui les utilisent pour lutter... contre le droit du travail ! Mais cela, c'est probablement une autre affaire... //

En bref...

Web : gare aux traces !

Une récente étude IFOP-Cadremploi, révèle que 73 % des cadres surveillent "avec attention" les informations qui les concernent sur le Net. Un sur deux se dit "inquiet des traces" qu'il peut laisser sur les réseaux sociaux, les forums, ou en commentant des articles. Les internautes chercheurs d'emploi, notamment, se posent des questions sur l'usage des méthodes high-tech, sachant que désormais tous les recruteurs "googlelisent" les candidats, afin d'en découvrir un peu plus que les seuls cv et la très sage lettre de motivation.

Baisse ou hausse de pouvoir d'achat ?

Selon 60 millions de consommateurs, le pouvoir d'achat des ménages français aurait chuté en 2009 de 0,4 %. Cette étude contredit les résultats de l'enquête de l'Insee, qui avançait une augmentation du pouvoir d'achat de 1,1 % en un an. Cette différence entre les chiffres de l'Insee et ceux de l'INC peut se comprendre. "Nous calculons le pouvoir d'achat par ménage et non pas pour l'ensemble des ménages", a expliqué à l'AFP Marie-Jeanne Husset, directrice de la rédaction de 60 millions de consommateurs. "La deuxième différence, c'est que nous intégrons l'achat immobilier dans le calcul du pouvoir d'achat, alors que l'Insee continue à considérer que l'achat immobilier est un investissement et non un acte de consommation".

// AU VILLAGE MONDIAL SANS PRÉTENTION...

... Ai-je mauvaise e-réputation ?

La question touche autant les entreprises que les particuliers. Que dit-on de "moi", personne morale ou physique, sur le web ? Les opinions favorables l'emportent-elles sur les négatives ? Ce nouveau paramètre de la gestion de l'image est devenu un enjeu à part entière des organisations.

Durant l'été, le groupe Wikio, acteur majeur de l'internet en France, a racheté Neotia, un outil de surveillance en ligne de l'e-réputation des entreprises. Ce concept bouscule de plus en plus les stratégies de communications des entreprises. Naguère, une entreprise se souciait de maîtriser son "image de marque" dans les médias classiques. Elle chargeait publicitaires et consultants, équipes internes, de lui bâtir une image conforme à ses ambitions. Internet a bouleversé ce train-train. Sachant que tout blogueur peut exprimer son mécontentement sur la toile, et voir ses articles repris par tout son réseau, la mauvaise réputation se répand plus vite que la poudre... C'est le mauvais côté du "buzz" : si l'on peut faire monter en puissance une info positive sur la marque ou l'entreprise, la mauvaise également



se dissémine sans contrôle. Sauf qu'elle s'avère particulièrement difficile à effacer. Les moteurs de

recherche, Google en tête, s'obstinent à ne RIEN oublier... Ainsi, des années après son lancement, le blog

"*jeboycottedirectassurance.com*" est-il toujours présent en première page des requêtes, lorsqu'on tape "*direct assurance*". Le blogueur mécontent a réussi son coup, et terni "*durablement*", la e-réputation de la marque qui l'avait rendu insatisfait. Certaines entreprises paieraient désormais des rédacteurs pour laisser des avis "*positifs*" sur leurs sites... De façon plus professionnelle, connaître ce que disent de vous vos clients, partenaires, adversaires, concurrents, s'impose et s'imposera demain toujours plus, à toute personne physique comme morale. Cette e-réputation, c'est la trace qui suit l'entreprise, éventuellement à son grand désarroi. Cela devient aussi un atout formidable de pression ! Et notamment dans le cadre de luttes syndicales, que négligent encore les acteurs, habitués aux combats "*à l'ancienne*". Le levier de l'e-réputation est un outil que les syndicalistes de la FIECI doivent apprendre à manier ! //

// CULTURES D'ENTREPRISES

Les Digitals Natives arrivent

Les principaux bénéficiaires de la baisse du chômage sont ces temps-ci les moins de 25 ans, en repli de 1,8 % sur un an. Les entreprises doivent donc faciliter leur insertion dans le monde du travail.

Avec une nouveauté ! Cette génération est celle des outils numériques (en anglais : digital). Ils sont hyper-connectés par nature autant que par passion... Ils sont les Digital Natives, terme inventé par Marc Prensky au début des années 2000, pour désigner tous ceux qui ayant grandi avec les "*nouvelles*" technologies (ordinateurs, téléphones portables, jeux vidéo, Internet...) les utilisent de façon systématique et naturelles. Ils sont tombés dans la marmite

numérique dès la naissance, et les effets chez eux sont permanents ! Ils s'opposent ainsi à leurs aînés, rebaptisés "*Digital Immigrants*", qui ont du, bon gré mal gré, apprendre à domestiquer tous ces outils ou leurs usages (emails, blogs, twitts).

Arrivant sur le marché de l'emploi avec leurs habitudes sociales, des méthodes de travail inédites et des codes hiérarchiques souvent différents de ceux en vigueur, la génération des hyper-connectés

va n'en doutons pas bousculer les cultures d'entreprises en place... Marc Prensky affirme qu'elle a notamment une manière de fonctionner et de réfléchir très différente car prioritairement axée sur le visuel. Cette génération "*pense et digère l'information d'une manière fondamentalement différente de leurs prédécesseurs*". Il va jusqu'à sous-entendre qu'existerait chez eux une "*modification au niveau du cerveau*".

Princes du zapping et de la personnalisation

Le DN rebondit très vite d'une page à l'autre. Impatient, il zappe volontiers s'il ne trouve pas immédiate-

ment ce qu'il cherche. Il passe très peu de temps sur une même page. Surfeur dans toute sa splendeur, il est le roi du clic qui veut tout personnaliser, y compris son poste de travail.

Dans son bureau classique, avec un PC qui rame et une imprimante poussiéreuse, l'accès aux réseaux sociaux bloqué par le pare-feu... il risque de s'ennuyer à mourir, bientôt tenté de tourner les talons pour aller chercher ailleurs l'employeur idéal. À l'évidence, les employeurs vont devoir intégrer toutes ces nouvelles pratiques dans leur culture d'entreprise, car les DN n'abandonneront pas leurs habitudes pour revenir... au XX^e siècle ! //

// WEB

Liberté d'expression : la tentation du e-lynchage ?

De nouveaux usages exigent de nouvelles pruden- ces. Face à la généralisation d'Internet, les utilisateurs doi- vent savoir conserver une distance avec la masse d'infor- mations qu'ils reçoivent.

L'avènement ces dernières années du haut débit a permis l'éclosion d'innombrables outils d'expression : blogs, messageries instantanées, réseaux sociaux, sont désormais notre pain quotidien. Ils permettent à chacun d'affirmer ses points de vue sur l'actualité et ceux qui la font. S'il faut s'en féliciter, il faut aussi prendre la mesure des dérapages de plus en plus nombreux auxquels on assiste sur le web. Tel événement anodin tourne au lynchage média- tique d'une personnalité. Une pa-

role malencontreuse devient affaire d'État. Car le "buzz" démultiplie l'impact. Une information fautive peut nourrir la pensée commune, "la doxa", selon le principe bien connu qu'un mensonge répété cent fois finit par devenir vérité. Sans "je- ter le net avec l'eau de la rumeur", il convient de rester à distance respectueuse de tels phénomènes de foules... même virtuelles ! Pour certains observateurs du net, cette tendance à l'amplification tournant parfois à l'hystérie collective, tient



à la structure même d'internet. Dès lors qu'on atteint un seuil minimum, une "masse critique" de diffusion (les scientifiques parlent d'effets "de cumul", dans leur modélisation de cette "propagation réticulaire", ou "en avalanche"), la mécanique échappe à tout contrôle, exacte- ment comme dans la propagation de la rumeur. Et pour peu que les

médias entrent à leur tour dans la danse et surenchérisent, ils renfor- ceront cet effet de meute. Fascinés par l'intrusion de ce média révolu- tionnaire, il nous reste en somme à nous éduquer à ses usages, pour en devenir des utilisateurs matures, conscients de ses effets pervers. Et sur ce chemin-là, nous avons une bonne marge de progrès ! //

print platinum
CONCESSION

BIEN PLUS QU'UNE IMPRESSION...

OKI
PRINTING SOLUTIONS

Systèmes d'impression noir et blanc et couleurs

TARIFS NATIONAUX NÉGOCIÉS

- MULTIFONCTIONS • IMPRIMANTES
- COPIEURS • DUPLICOPIEURS

01 60 59 24 05

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

// LIVRES

Notes de lectures

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.

Tous ruinés dans dix ans ?

Jacques Attali, Éditions Fayard

Conseiller de François Mitterrand (Verbatim) puis d'autres Présidents de la République (300 décisions pour changer la France), banquier (contesté pour sa gestion à la tête de la BERD après la chute du mur de Berlin), chroniqueur, essayiste, romancier... chez Jacques Attali, l'éclectisme est roi, et la tentation visionnaire souvent présente.

Le titre de son dernier ouvrage est digne de Stephen King : "Tous ruinés dans dix ans ?" offre un sous-titre aussi alarmiste "Dette publique, la dernière chance". Le thème est d'actualité, hyper technique ; mais le style est alerte, sans jargon financier, et demeure d'une lecture aisée. Voici 200 pages de vulgarisation offrant même l'hypothèse d'un "happy end", pour peu que les politiques suivent les conseils de l'auteur... Ce dont lui-même doute sérieusement !

La première partie, historique, retrace l'évolution de la dette souveraine, celle des États. Attali explique ses contextes d'apparition, généralement les guerres, dont on espère - à tort - que le butin permettra au moins de rentrer dans ses frais. Il décrit les conditions de sa résorption (impôts et taxes diverses, dévaluation), et le "défaut" qui est l'incapacité à régler ses échéances. Rédigée rapidement pour surfer sur l'actualité, cette partie accuse quelques faiblesses. Le lecteur attentif notera des confusions historiques, comme d'attribuer à Amilcar la 2^e guerre punique qui fut conduite par son Hannibal de fils ! Au-delà, on appréciera la description du bras de fer constant opposant gouvernants et marché financier. Soumis à tout pouvoir fort, le second se révèle impitoyable dès que le premier s'avoue en position de faiblesse.

Vient ensuite l'analyse de "notre" crise actuelle et ses chiffres terrifiants. Attali en

relativise parfois l'impact réel, mais n'élude pas le "scénario du pire" : l'augmentation incontrôlée de la dette souveraine des États n'arrivant plus à emprunter les sommes nécessaires au paiement des intérêts. Ce "défaut" de remboursement aboutirait à la ruine des épargnants, à la faillite de l'Euro, voire à l'effondrement de l'économie mondiale. Stephen King, on vous dit !

Ainsi terrorisé, le lecteur devient plus attentif aux solutions proposées par l'auteur. Elles reposent sur un distinguo connu entre la "bonne" dette, indispensable à l'investissement et à la croissance, et

la "mauvaise", qui assure le fonctionnement ordinaire de l'État, ou maintient artificiellement le train de vie des citoyens actuels... au détriment des générations futures. La clé d'analyse est pertinente, mais d'une application délicate et contestable. Comment distinguer toujours ce qui relève de l'une ou l'autre dette ?

L'auteur propose enfin de nouveaux mécanismes de gouvernance, contrôlés par

le parlement, pour traiter du budget national (État, Sécurité sociale et services spécifiques) et des investissements nationaux tournés vers l'avenir (infrastructures, augmentation de l'actif intellectuel du pays, environnement, accueil des étrangers, amélioration de la qualité de vie au travail, etc.) Habile et diplomate, l'expert décrit une situation hyper-tendue sans pour autant désigner de bouc émissaire. Il s'affirme en défenseur du système social français, mais renvoie la classe politique à ses responsabilités. On ne sait ce qu'il adviendra. Reste au moins une conviction : l'auteur devrait être disponible, s'il faut conseiller un postulant à l'Elysée ! //



Le retour à l'industrie. Quand l'Europe se réveillera

André-Yves Portnoff in Futuribles, juin 2010.

Face à la mondialisation, la réponse occidentale, notamment européenne a consisté à tout miser sur l'innovation, à délaissier la production, dans une sorte de division internationale du travail : à l'Occident les tâches dites "nobles" : conception, recherche, innovation ; et à l'Asie, la fabrication ! En réalité, il apparaît que lorsque les usines s'en vont, les laboratoires et centres de recherche les suivent le plus souvent.

André-Yves Portnoff sort une étude sur le sujet. Il note une "incompréhension totale" de ce que signifie réellement la fameuse économie de la connaissance. Nous avons décidé bien vite que les mondes de l'innovation et de la production s'opposaient. Mais rien n'est plus faux ! Le directeur de l'Observatoire de la révolution de l'intelligence à Futuribles voit là une vision technocratique : "la capacité d'innover est compromise lorsqu'un pays se sépare de son secteur productif". Car "L'histoire montre que des industries se sont développées dans des bassins fécondés par des interactions entre non seulement des talents scientifiques et techniques, des connaissances de haut niveau, mais aussi des savoir-faire ouvriers".

À l'inverse, les pays en charge des tâches prétendent ingrates de production voient leurs capacités d'innovation grimper en flèche. Ce qu'ont fort bien compris les entrepreneurs asiatiques. Aux départs sous-traitants, ils deviennent fabricants indépendants, puis innovateurs de premier plan. Ils savent l'avantage décisif que représente pour eux la maîtrise de la production. Le fondateur du groupe électronique taïwanais Acer vient d'annoncer aux constructeurs américains de micro-ordinateurs qu'ils disparaîtraient d'ici 20 ans.

Qu'en déduire sur le plan économique et syndical ? D'une part les cadres, notamment ceux travaillant dans les métiers de l'ingénierie, ne sont pas des salariés privilégiés et des gagnants systématiques du virage néolibéral de la mondialisation. Contrairement à ce qu'on leur a vendu - parfois ils l'ont cru, hélas, - ils ne sont pas à l'abri des raisonnements financiers à courte vue qui poussent les entreprises à délocaliser leur outil de production... puis leurs centres de recherche. Ces cadres rétifs aux délocalisations n'agissent pas par réflexe corporatiste ou bêtement conservateur. Ils n'empêchent pas d'avantage la France de s'adapter à la mondialisation. Ils contribuent au contraire à préserver la somme irremplaçable de savoir-faire diversifiés qui seule lui permettra demain de tenir son rang, dans le monde nouveau qui s'ébauche sous nos yeux. //

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