



2011 **HAUSSE DES SALAIRES :** **LA solution socialement** **responsable**



ENTRETIEN

**Bernard
Van Craeynest :**
AGIRC ARRCO (p.4)



PAROLES D'ADHÉRENTS

**Inégalités
hommes-femmes**
(p.12-14)

Qui sommes-nous ?

La FIECI est la Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service Informatique, des Études, du Conseil et de l'Ingénierie. Nous sommes membres de la CFE-CGC, la confédération syndicale représentant les techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres. On imagine parfois les cadres égoïstes, soucieux de leur seule réussite personnelle, de leur carrière et avantages. Nous prouvons le contraire : nous formons un réseau solidaire. L'entraide y est concrète.

Se syndiquer : un réseau social dans la vraie vie !

Sans esprit partisan, nous défendons au mieux les intérêts de tous nos collègues. Salaires, conditions de travail, formation, les sujets sont nombreux. Nous voulons aussi défendre l'égalité hommes/femmes. Loin de toute ringardise, le syndicalisme moderne a toute sa place dans l'entreprise d'aujourd'hui.

Recevoir formations et informations

Chaque cadre désirant s'impliquer au-delà de l'adhésion peut recevoir à la FIECI des formations aux négociations, à l'actualité du droit du travail, pour gagner en efficacité. Notre réseau internet offre par ailleurs un lieu d'échanges convivial d'informations. Pour tout problème lié au travail, droits, défense d'un collègue, nos adhérents savent qu'ils pourront trouver des réponses auprès des abonnés au FIECI Groupe. Et rares sont les questions qui restent sans réponse !

Vous défendre en cas de problèmes

La FIECI vous apporte conseil et assistance en cas de contentieux individuels ou collectifs. Cette aide peut aller jusqu'à la prise en charge financière. Appréciable, lorsqu'en cas de licenciement par exemple, on peut en avoir besoin. Nos conseils sont prodigués par des personnes d'expérience, connaissant parfaitement la branche professionnelle. Et un avocat peut vous recevoir, y compris sur problème autre que professionnel.

A noter

- L'adhésion à la FIECI est strictement confidentielle. Nous ne transmettons vos coordonnées à personne ! Seuls nos porteurs de mandats et nos représentants, dans les instances auxquelles ils participent, sont identifiés comme membres de la FIECI. A vous de savoir si vous souhaitez vous impliquer dans votre entreprise, et dans les instances.
- L'adhésion syndicale coûte environ 10 euros par mois pour un technicien, 16 pour un agent de maîtrise, 19 pour un cadre. Mais 66 % du montant annuel versé sera déductible de vos impôts sur le revenu. Nous vous adressons en février le reçu fiscal à joindre à votre déclaration.
- Pour adhérer, ou renouveler votre adhésion, photocopiez ou scannez notre bulletin d'adhésion en page 23, ou téléchargez-le sur le site internet : www.fieci-cfecgc.org/

Un moment de respiration

Sous différents éclairages, nous consacrons plusieurs pages de ce nouveau Cadres & Avenir à la question centrale des revenus disponibles. Bernard Van Craeynest, Président de notre Confédération, nous explique clairement les enjeux de négociations singulièrement importantes, pour l'avenir des Caisses de retraites complémentaires. Nous évoquons aussi des discussions salariales incertaines, dans nos branches professionnelles et les entreprises de nos secteurs. Nous entendons aussi les experts, nombreux, qui laissent entendre par ailleurs que de sévères remises en cause pourraient être à l'ordre du jour en



2011, dans tous les secteurs de la protection des salariés. Dans le prolongement d'une année difficile, dont les soubresauts nous ont permis de nous consolider, cette actualité sociale tendue contraste singulièrement avec l'aspiration des familles, des amis, à se retrouver ensemble, aux derniers jours de l'année, n'importe les origines et les croyances, pour partager quelques moments forts, de joie et de chaleur humaine. Aux yeux de certains, cette tradition constitue le triomphe un peu vain du consumérisme. Mais pour beaucoup d'entre nous elle signifie l'ouverture d'une parenthèse indispensable. Une respiration plus que salutaire, dans un monde difficile.

Alors oui, nous savons que des craintes sont présentes dans tous les esprits : reprise à la hausse du chômage, mise en danger des emplois existants, rechutes possibles au cœur d'une crise financière qui n'en finit pas. Mais nous voulons aussi et surtout, en cette fin d'année, constater que notre Fédération se renforce. Vous dire que nous nous y retrouvons bien plus nombreux qu'il y a douze mois. Dire à nos interlocuteurs que nous réunissons sous la bannière de la CFE-CGC des salariés qui veulent s'impliquer, et se battre lorsqu'il le faut ; de façon responsable mais déterminée. Et que ces engagements expriment une volonté sensible de se dévouer pour l'intérêt général. C'est parce qu'ils sont reconnus comme tel que nos collègues remportent les élections dans les entreprises, en passant largement les barres symboliques de la représentativité. Et qu'ils sont également nombreux, ceux qui sortent renforcés et dynamisés par ce vote de leur collègues. Je suis donc heureux, au nom de toute l'équipe Fédérale et de la rédaction de Cadres & Avenir, de souhaiter à chacun d'entre vous de très belles fêtes, joyeuses, chaleureuses et réconfortantes. Partagez ces vœux avec ceux qui vous sont chers.

En 2011, nous serons là, et bien là, pour confirmer cette dynamique collective. Bonnes et heureuses fêtes pour chacun d'entre nous !

Michel de La Force



Toute l'équipe de la FIECI et de Cadres & Avenir vous souhaite courage, bonheur et réussite pour l'Année 2011 !



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
Michel de La Force, Bernard Ousset,
Hervé Resse, Florence Vielcanet

Maquette et conception
Joël Couturier (Parlons Social)

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

// RETRAITES & SALAIRES

Bernard Van Craeynest : “pour sauvegarder le système, il faut le tirer vers le haut !”

Le Président de la Confédération CFE-CGC est également Président de l'AGIRC, la caisse de retraite complémentaire des cadres. Au cœur d'une négociation importante pour l'avenir des 6 millions d'allocataires actifs ou retraités, “BVC” fait le point pour les lecteurs de Cadres & Avenir.

Cadres et Avenir : À l'heure d'ouvrir l'importante négociation AGIRC, la Confédération avait exprimé une demande ferme de prorogation de l'accord AGFF (1). Pouvez-vous, Président, nous en dire quelques mots ?

Bernard Van Craeynest : Nous avons obtenu ce que nous réclamions. La Loi sur la réforme des retraites entrera en application le 1^{er} juillet 2011. Or l'accord en vigueur sur les retraites complémentaires (ARRCO et AGIRC) cessait de produire ses effets au 31 décembre 2010. Il fallait bien, dans l'intervalle, assurer aux salariés qui liquideront leurs droits au cours du premier semestre, que ceux-ci seraient bien garantis. Par ailleurs, cette négociation autour du financement de l'AGIRC est suffisamment importante, et complexe, pour que sans traîner en chemin nous nous donnions le temps de la conduire ; à l'abri de toute pression d'agenda. Nous avons pu convaincre les représentants patronaux de cette double exigence, d'équité et de sérénité. L'accord AGFF est donc prolongé jusqu'à juillet. Cinq réunions de travail sont prévues d'ici fin février. La prochaine, le 21 décembre, présentera aux partenaires sociaux les données chiffrées et les projections réalisées par le G.I.E. AGIRC/ARRCO.

Cadres et Avenir : S'agissant de l'AGIRC, Quelles sont aujourd'hui les données du problème ?

BVC : Deux points importants doivent être soulignés. D'une part, la retraite complémentaire d'un cadre représente plus de la moitié de sa pension totale. C'est un système de cumul de points qui prend en



compte l'ensemble de la carrière (à la différence de la partie CNAV, calculée sur les 25 meilleures années). Les points obtenus dépendent naturellement des niveaux de salaires perçus durant toute la vie professionnelle. La CFE-CGC souhaite que ce système perdure. Et maintenir les retraites complémentaires à un niveau convenable est évidemment essentiel pour nos collègues. Nous devons d'ailleurs rester vigilants pour qu'au jour de leur départ, certains cotisants ne se retrouvent pas avec des pensions inférieures à 50 % de leur salaire de fin de carrière. Ce qui pourrait devenir le cas, dans quelques années, si on n'y prenait garde. Si on se laissait glisser sur la mauvaise pente.

Il y a un deuxième point : à la différence de la CNAV, qui connaît malheureusement des déficits chroniques, AGIRC et ARRCO sont -structurellement- gérés par les partenaires sociaux, dans un sys-

tème dit “pilote”. Cela signifie sans déficit possible, et constitue une sécurité pour les retraités. Lorsqu'un déficit est constaté, comme ce fut le cas en 2009, nous devons le compenser. Nous avons donc puisé l'an dernier dans les réserves qu'ARRCO et AGIRC ont constituées au fil des années, à hauteur d'un milliard. Pour 2010, nous devons combler un déficit d'environ trois milliards. À ce rythme, et sans reprise spectaculaire de la croissance et de l'emploi, la “cagnotte” qui s'élève à 60 milliards, serait épuisée à l'horizon 2020. Ce n'est pas sa vocation. Cette solution n'est donc pas satisfaisante à long terme. Il nous faut trouver d'autres moyens d'équilibrer les comptes.

Cadres et Avenir : Pouvez-vous préciser ce qui explique ce déficit des dernières années ?

BVC : Il s'agit d'un déficit technique, dû à deux causes majeures. En 2009, la crise a entraîné une baisse

globale de la masse salariale, en recul de 6 points par rapport à l'année précédente. Or les ressources d'ARRCO et AGIRC, proviennent précisément des cotisations assises sur les salaires. - Cela rend d'ailleurs d'autant plus important, à nos yeux, une reprise des hausses de salaires en 2011-. Mais dans le même temps, face à cette diminution des ressources, nous constatons l'augmentation du nombre de retraités, et l'allongement de l'espérance de vie, deux éléments qui pèsent évidemment sur les dépenses.

Ensuite, et sans entrer dans des considérations trop techniques, existe depuis 1996 un système (la GMP), qui concerne les salariés cadres dont le salaire est inférieur au plafond de la Sécurité Sociale, ou supérieur à celui-ci de 6 % au plus ; ce que l'on appelle le “salaire charnière”. Ce sont le plus souvent de jeunes collègues, démarant leur vie professionnelle, qui bénéficient de 120 points annuels qu'ils financent de façon forfaitaire. Il s'agit d'un mécanisme de solidarité, considérant qu'au regard de leurs rémunérations, ils ne cotiseraient que pour disposer d'un très faible total de points. Or, la part de ces salariés augmente sensiblement : elle représente aujourd'hui 34 % des nos cotisants... contre 14 % il y a quinze ans ! Imaginez que ces cotisants “fantômes”, soient dans quelques années 60 ou 70 %, du fait d'une logique de précarisation de l'emploi, ou de dégradation des salaires, et c'est le système AGIRC tout entier qui s'écroulerait... Et même sans aller jusque là, comparez leur cotisation annuelle forfaitaire, qui est d'environ 760 euros, aux 8.900 euros annuels que perçoit en moyenne un retraité actuel au titre de l'AGIRC, et vous êtes face à une tendance lourde, qui fragilise l'édifice.

(suite page 5)

(suite de la page 4)

Cadres et Avenir : *Quelles vont être alors les propositions de la CFE-CGC dans ces discussions ?*

BVC : Faute d'une formidable embellie économique que nul ne peut garantir, qui sait de quoi demain sera fait ? La Loi du 9 novembre impose de se revoir en 2013, c'est-à-dire... demain. Et rien ne garantit en réalité l'équilibre du système à l'horizon 2018, comme cela a été annoncé. Nous proposons donc de travailler pour les trois prochaines années, en jouant de façon pragmatique sur les différents curseurs à notre disposition. Ensuite, si réforme d'ensemble du système il doit y avoir, nous verrons. Mais ce ne sera pas l'enjeu des discussions actuelles. Pour l'heure, nous voulons surtout ne pas dilapider "la cagnotte", laquelle est d'ailleurs très rigoureusement gérée, et par 32 organismes différents. Il faudra pour cela recourir à des efforts partagés. Côté retraités, être raisonnables quant aux revalorisations des traitements ; et pour les actifs consentir à de légères, -très légères-, augmentations des cotisations, partagées par les employeurs et les salariés. Tout en sachant que jouer sur un seul levier ne suffirait pas à retrouver l'équilibre.

Cadres et Avenir : *À vous entendre, les vraies solutions sont d'abord dans la relance de la machine économique.*

BVC : Il faut inverser la tendance perverse consistant à baisser toujours plus les salaires, y compris pour des bac+5 ou bac+8 ! Le système a besoin de cadres bien formés et bien rémunérés, dont les progressions soient aussi dynamiques, voire plus, que la progression du plafond de la Sécurité sociale. On ne gagnera rien par une uniformisa-

tion des carrières en tirant l'ensemble vers le bas. Pour les retraites comme pour le pouvoir d'achat, on sauvegardera le système en le tirant vers le haut.

Cadres et Avenir : *Vous n'évoquez pas la solution des retraites par capitalisation ?*

BVC : Lorsque j'entends évoquer comme une panacée le système par "capitalisation", j'ai envie de rappeler ceci : les systèmes par capitalisation, -sauf krach boursier-, fonctionnent tant que tout va bien... mais s'arrêtent au moindre accident de la vie ; alors que notre système par répartition met en œuvre deux solidarités. D'une part la solidarité intergénérationnelle, mais aussi celles internes au système, qui pren-



nent en compte, pour partie, les aléas de la vie, les pertes possibles d'emploi, la maladie, ainsi que les périodes de maternités. On limite leur impact négatif en continuant l'attribution de points. Défendre les vertus de ce système n'empêche d'ailleurs pas, nous l'avons proposé au gouvernement, d'imaginer des systèmes d'intéressements ou d'épargne volontaire, venant en complément des systèmes existants. Encore doivent-ils être accessibles à tous les salariés, y compris ceux des PME qui souvent n'y ont aucun accès, contrairement à ceux des grands groupes.

Cadres et Avenir : *Ce numéro de Cadres & Avenir aborde largement la question des salaires et du revenu disponible. Quel regard global porte le Président du principal syndicat des cadres sur ces questions, à l'aube de la nouvelle année ?*

BVC : Sur les salaires, il y a un problème macro économique qui tient à la mondialisation de l'économie et à la concurrence exacerbée entre les pays. Se sont imposés des rapports de forces qui hélas ne sont guère favorables à notre pays. En dehors de cela, nous avons vu croître ces vingt dernières années des menaces omniprésentes sur ce que j'appellerai le salaire garanti, sa part "fixe". On a vu se développer l'individualisation des salaires, d'abord pour les cadres puis pour d'autres catégories ; de sorte qu'on ne voit quasiment plus nulle part d'augmentations générales... On voit fleurir les "parts variables" reposant souvent sur des objectifs toujours plus inatteignables. Il y aussi les collègues payés en "forfait/jour" qui par définition ne toucheront jamais les heures supplémentaires qu'ils effectuent... Sans parler des mécanismes de substitution tels qu'intéressement, participations, etc. Si nous ne sommes pas opposés à ces principes de rémunérations complémentaires, nous souhaitons que s'y intègrent des clauses contractuelles de rectifications en cas d'inflation, et des rattrapages possibles par augmentations générales ; et que les parts variables soient adossées à des objectifs atteignables. Individualisation des rémunérations ? Soit. Mais à condition qu'elles se fassent dans une transparence suffisante pour ne pas masquer, en réalité et à l'inverse, d'authentiques discriminations ou injustices.

Nous nous battons aussi, dans chaque fédération, pour la revalorisation des minima salariaux au sein des branches, sachant que ces minima constituent souvent le socle à partir duquel évoluent en grande majorité les rémunérations dans l'entreprise.

Enfin, et c'est un point essentiel à nos yeux, nous nous battons pour maintenir et défendre ce que nous appelons à la CFE-CGC le "revenu

Trois repères sur ARRCO et AGIRC

Tous les salariés, cadres compris, cotisent à l'ARRCO. Cette caisse complémentaire concerne 18,5 millions de salariés et 11,3 millions de retraités. La retraite AGIRC, elle, ne concerne que les cadres : 3,9 millions de salariés y cotisent, 2,4 millions de retraités en bénéficient.

Les retraites complémentaires représentent en moyenne près d'un tiers de la pension des non-cadres et plus de la moitié de celle des cadres.

En 2009 ces deux régimes ont versé plus de 62 milliards d'euros d'allocations, soit près d'un quart des dépenses vieillesse en France.

net disponible" : ce qui reste pour consommer ou épargner, après fiscalité, et une fois assumés les différents mécanismes de redistribution, lesquels s'élèvent en France à plus de 400 milliards d'euros. Nous voyons beaucoup de collègues qui une fois passés à la moulinette des fiscalités directe et locale, n'ont au bout du compte aucune augmentation de leur pouvoir d'achat disponible, pour peu qu'ils ne bénéficient d'aucune aide, prestations, ou allocation. La progression des salaires nets dans notre pays demeure extrêmement faible, depuis 20 ans, comme l'avait l'an dernier démontré le Rapport Cotis remis au Président de la République. Il faut relancer cette dynamique de défense du revenu disponible...

Propos recueillis
par Hervé Resse

L'accord AGFF de 2003 permet à l'assuré de liquider ses retraites ARRCO et AGIRC entre 60 et 65 ans, sans coefficient d'abattement, si l'assuré a obtenu la liquidation de sa retraite de base à taux plein. Cet accord s'arrêtait initialement le 31/12/2010. Il sera finalement reconduit jusqu'au 1^{er} juillet 2011.

// ÉLECTIONS

CGC : success story chez SAP !

SAP, l'un des leaders mondiaux du logiciel de gestion d'entreprises, organisait en novembre ses premières élections depuis le rachat de Business Objects. Le SNEPSSI (FIECI-CFE-CGC) s'y est taillé la part du lion...



Paul Maggicocchi

Grand concurrent de l'américain Oracle, SAP est une entreprise allemande de taille mondiale, comptant 40.000 employés dans le monde. La filiale SAP France emploie environ 1.500 salariés, dont une très forte majorité de techniciens et cadres. SAP a notoirement grandi, ces dernières années avec le rachat de Business Objects, soit 1.000 collaborateurs en France.

Principalement répartis sur trois sites en Ile de France, nombre de commerciaux et consultants sont également dispatchés chez les clients. Dans une telle configuration, tout syndicaliste le sait, organiser une élection, c'est d'abord tenter de joindre les votants où qu'ils soient... Tenter de les convaincre de s'intéresser aux enjeux... et maintenir l'intérêt jusqu'au jour du vote. En l'espèce, et ce fut un petit bâton glissé dans les roues de la liste cadre, dont l'électorat est traditionnellement moins sédentaire, certains syndicats refusèrent les recours au vote électronique ou par correspondance... Insuffisant pour décourager les adhérents CGC. Mais le parcours promettait tout de même d'être incertain : "il s'agissait des premières élections dans le nouveau périmètre incluant nos collègues de Business Objects", explique Paul Maggicocchi, adhérent de longue date de la CFE-CGC, l'un des artisans de ce succès. "En réalité, on partait un peu dans l'inconnu... Avec tous les syndicats présents sur la ligne de départ..."

Tous en compétition mais avec un enjeu renforcé. La règle du jeu a changé. Il y a dorénavant

cette barre des 10 % à franchir, pour demeurer "représentatif".

"Avec une liste de 41 personnes, venant des différents horizons qui ont façonné l'entreprise, nous avons fait une campagne "à l'ancienne", résume Paul Maggicocchi. "Diffusion de nombreux tracts, à l'entrée des différents sites, adoptant un ton à la fois précis sur les sujets abordés ; sans jamais dénigrer nos concurrents, mais en osant aussi la carte de l'humour".

// PERSPECTIVES

TNS Sofres : "Nous sommes très moroses sur les salaires"

Ioannis Sideris est délégué syndical de TNS sofres et secrétaire du CE dans cette entreprise où la CFE-CGC a remporté 58 % des voix du personnel dans le collège cadre, 100 % dans le collège agents de maîtrise aux dernières élections professionnelles en 2009. Il nous livre ses impressions sur l'année 2011.

Dans quelle situation se trouve votre branche pour 2011 ?

Ioannis Sideris : Elle est en pleine mutation avec beaucoup de fusions acquisitions. De nombreuses sociétés comme TNS Sofres sont rachetées. Dernière information officielle, GFK fusionnerait avec ISL. Pour sa part, TNS Sofres a été acquise par le groupe WPP, et ensuite par sa branche d'études Kantar. Nous avons vécu un plan de sauvegarde de l'emploi quand TNS Sofres a fusionné avec la société Richesse internationale (RI). Une cinquantaine de postes ont été supprimés. Ces mutations vont continuer dans tout le secteur en 2011, c'est stressant pour les salariés. Chez nous à TNS, les gens sont inquiets car ils dépendent maintenant d'un groupe anglo-saxon, concernant leur rémunération et le contenu de leur tâches. Et chacun sait que la culture anglo-saxonne du travail est très différente de la culture française...

Quelle est la situation sociale de votre branche ?

Les minimas conventionnels y sont très bas et certains minimas conventionnels des cadres sont inférieurs aux minimas des ETAM. Je

Bilan ? Une campagne largement mobilisatrice : 68 % de taux de participation, voilà qui est énorme dans ce type de scrutin. Le SNEPSSI y a passé la barre des 40 %, obtenu 3 sièges sur 6 au sein du Troisième Collège CE, et près de 50 % des délégués du personnel !

Fort d'un tel succès, l'équipe CGC peut envisager sereinement l'avenir, dans une entreprise qui résiste plutôt bien à la crise. "Conscients que notre direction française ne dispose que d'une marge de manœuvre limitée, puisqu'elle applique la stratégie décidée par la maison mère, en Allemagne, nous évitons les surenchères qui n'apportent rien",

pense pouvoir expliquer cela par le fait qu'il n'y pas de volonté de dialogue social au Syntec pour remettre à jour ces minimas.

Avez-vous commencé les négociations salariales 2011 ?

Nous avons commencé les négociations annuelles, nous avons eu une seconde réunion. Nous sommes très moroses car la direction a proposé pour les salaires de moins de 2.000 euros bruts (x 12,4) 1 % d'augmentation. Pour l'instant, nous n'avons pas d'autres indications, alors que la négociation clôture le 21 décembre. Le moral des salariés est en baisse, d'autant que plusieurs cadres de direction de TNS Sofres sont partis vers la concurrence. Mais l'activité de l'entreprise reste au beau fixe.

D'autres négociations sont-elles dans les cartons ?

Plusieurs négociations vont avoir lieu en 2011 : handicapés, égalité professionnelle, GPEC et risques psycho sociaux. Nous avons démarré celle sur l'égalité professionnelle, mais aucune proposition concrète n'a été faite encore par la direction. //

// ÉLECTIONS

GFI : la CFE-CGC passe à l'action

Au premier semestre 2011, 5.300 salariés (sur 6.000) du Groupe GFI Informatique devront élire leurs représentants pour un mandat de trois ans. Dans un climat plus que tendu, la CFE-CGC entend bien tenir sa place.

Chez GFI, le climat et l'ambiance semblent plus que tendus en cette fin d'année 2010. Sans être alarmiste ou déprimant, le constat dressé par nos collègues est sévère. Faute d'une croissance organique suffisante, apte à satisfaire les fonds d'investissements actionnaires, la "Transformation" du groupe revient dans toutes les conversations. Il faudrait tout revoir ! Méthodes, outils, management... et comme par hasard, la pression sur les salariés devient alors quotidienne, palpable... maximale. En écho, la presse évoque de possibles rachats d'entités extérieures, pouvant concerner parfois plusieurs centaines de salariés. C'est dans cette ambiance un peu délétère que se préparent les élections de 2011. "Nous devons renouveler 11 CE et autant de sites DP, et donc pourvoir plusieurs dizaines



Alina Tortochaut

de postes de représentants du personnel", déclare Alina Tortochaut, délégué syndical central. "Nos atouts sont nombreux. Implantés sur tous les sites du groupe, les DS ont acquis une réputation de sé-

rieux et de compétence. Ils ont une connaissance pointue des dossiers, souvent complexes et aux enjeux cruciaux pour tous les salariés. Un seul exemple ! Les renégociations sur la mutuelle santé, où tous les syndicats se sont rangés derrière leurs propositions... Nous sommes également très présents sur le terrain pour défendre nos collègues", insiste Alina : "nous avons réussi à annuler de nombreuses sanctions disciplinaires, emporté plusieurs victoires aux prud'hommes !".

En clair, pas question de céder au fatalisme, la CFE-CGC va mener une campagne active et combative. Avec ce message : "il faut se retoucher les manches. Et tous les collègues qui veulent saisir l'opportunité de nous rejoindre seront les bienvenus" ! //

// SSII

Ares en sursis jusqu'en février 2011

La filiale ARES du groupe éponyme, qui emploie 457 salariés, était en plan de continuation depuis le 30 mars 2009. Elle représente l'essentiel de l'activité du groupe ARES. Elle est en procédure de liquidation judiciaire et dans les trois mois, doit trouver un repreneur.

La direction de la SSII assure que l'activité de sa filiale en difficulté continuera jusqu'à fin février 2011 "afin de trouver un repreneur qui assurera la continuité de ses engagements auprès de ses clients et la sauvegarde du plus grand nombre de ses emplois". Selon Channel Insider, c'est la deuxième fois depuis juillet 2008 qu'Ares se retrouve dans cette situation difficile. SSII devrait



terminer son exercice 2010 avec une perte nette de 11 millions d'euros et une perte d'exploitation de 9 millions d'euros. //

En bref...

En 2011, Altran recrutera des ingénieurs

Frappé par la crise, le groupe Altran avait procédé à des restructurations ayant conduit à réduire les effectifs de 1.373 personnes, entre décembre 2008 et fin 2009. Un plan de "départs volontaires" a été décidé début 2010. Dans ce cadre, 301 salariés ont quitté le groupe au premier semestre ; 208 nouveaux départs devraient être effectifs d'ici la fin d'année. Tout récemment, la direction du groupe a confirmé son engagement d'améliorer "de manière significative les marges" du second semestre 2010, comparé aux marges du premier semestre 2010.

Lors d'une conférence téléphonique, Yves de Chaisemartin, le PDG du groupe, a précisé que l'objectif était d'arriver à doubler la rentabilité opérationnelle par rapport aux six premiers mois de l'année.

Le groupe Altran envisage de recruter plus de 2.300 ingénieurs possédant notamment des compétences très recherchées comme le hard/soft embarqué. 70 % des recrutements concernent des candidats ayant plus de 2 ans d'expériences. 30 % concernent des postes pour des débutants (jeunes diplômés). L'Ile-de-France va concentrer un peu plus de 60 % des opportunités contre un peu moins de 40 % en régions.

// VIE PATRONALE

Syntec Informatique devient Syntec Numérique

À l'occasion de sa conférence semestrielle, le mardi 9 novembre, la chambre syndicale patronale a annoncé son changement de nom, et de logo.



"En devenant Syntec numérique, elle poursuit ses transformations et entre dans une nouvelle dynamique". Ce, "à l'image des entreprises qu'elle représente", précise son communiqué de presse.

Le Syntec annonce 1.100 adhérents représentant plus de 370.000 collaborateurs. L'institution patronale veut s'affirmer comme *"la force qui permettra la reconnaissance de l'innovation technologique en France dans le respect des particularités de chacun des métiers"*.

"Parce que, l'immatériel est plus que jamais l'industrie du futur, Syntec numérique, permettra à l'ensemble de nos professions de se projeter dans un avenir où l'innovation technologique est synonyme de performance et de compétitivité" conclut le faire-part de (re) naissance.

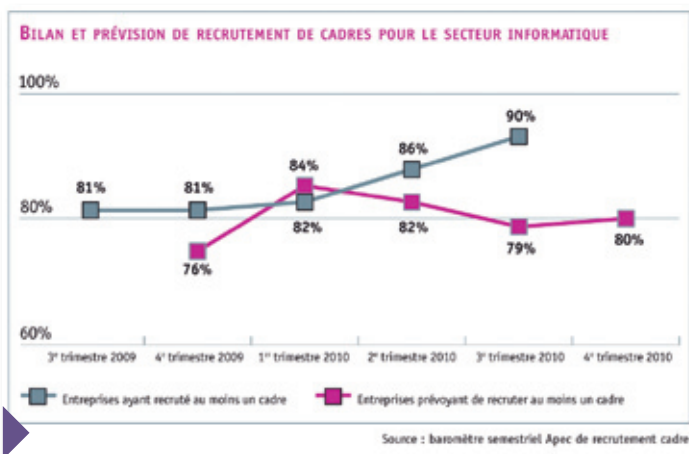
Parlant de *"numérique"*, on note que les collaborateurs sont uniquement évoqués par le nombre qu'ils représentent, non par leur apport concret dans le dynamisme de la branche. Probablement que cela *"coule de source"* pour la communication de l'institution. On espère que ces 370.000 collaborateurs ne seront pas

considérés, dans les mois à venir, que comme des *"intrants"* parmi d'autres ; que les mérites humains, dans l'innovation technologique, la performance et la compétitivité seront reconnus pour ce qu'ils sont vraiment : un capital à part entière, et pas une simple variable d'ajustement permettant de maintenir la rentabilité dans les périodes de vaches maigres.

À cet égard, la façon dont la Chambre abordera les questions de formation continue, d'emploi des femmes, des seniors, et des jeunes, retiendra durant l'année 2011, toute notre attention. //

À l'occasion de son rapport semestriel, Syntec Numérique aura également dévoilé quelques chiffres sur l'emploi dans la filière informatique, fruits d'une étude réalisée avec l'APEC*. Après une année 2009 assez noire, où le secteur aura perdu plu de 3.000 emplois, 2010 aura marqué un début de reprise, confirmé au second semestre, tant dans les intentions de recrutements que dans ceux effectivement réalisés (voir graphique). Les prévisions pour 2011 sont optimistes. Acceptons-en l'augure !

(*) Association Pour l'Emploi des Cadres



// PROSPECTIVE

L'OPIIEC a planché sur la GPEC

L'OPIIEC est, rappelons-le, l'Observatoire Paritaire des Métiers de l'Informatique, de l'Ingénierie et du Conseil.

Cette association a pour objet principal de *"procéder à un état des lieux en identifiant le périmètre stratégique des métiers de la Branche"* Syntec, et d'étudier de façon prospective les évolutions de

l'emploi, des technicités, les métiers nouveaux et émergents, ainsi que les grands champs de compétences attendues des ingénieurs, cadres, ou techniciens.

Sachant qu'existe désormais une obligation, pour chaque entreprise employant au moins 300 salariés, d'instaurer une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des

Compétences (GPEC) supposée favoriser l'adaptation des ressources humaines aux stratégies des entreprises, l'OPIIEC a déployé cette année d'importances ressources pour publier trois études examinant les perspectives à 5 ans dans tous les secteurs qui concernent nos métiers.

Chacun peut télécharger les docu-

En bref...

Moral en baisse

C'est un récent sondage réalisé par Viavoice pour différents médias qui l'affirme, le moral des cadres est singulièrement bas. 60 % d'entre eux (en hausse de 5 points, mais il atteignait 74 % il y a 5 mois) pensent que la situation de l'emploi va se dégrader dans les prochains mois dans notre pays. Ils sont également 60 % à estimer que le niveau de vie s'y dégradera dans les prochains mois. L'étude résume que *"les cadres sont nettement éprouvés par le climat social"*. De fait ils sont 72 % à se déclarer *"inquiets"* sur le financement de leur retraite. 25 % sont *"très"* inquiets.

44,6 % des ingénieurs travaillent dans les services

Les SSII et les sociétés d'ingénierie continuent de recruter des ingénieurs en nombre. Un quart des diplômés adoptent la profession de consultant dès leur premier emploi : 14,3 % en SSII et 10,7 % en société d'ingénierie. Longtemps considérées comme un tremplin vers des postes chez les clients, ces entreprises cherchent aujourd'hui à fidéliser leurs ingénieurs. Instituts de formation interne, cellules R&D pour occuper les consultants pendant les intercontrats... Les sociétés de services offrent de véritables perspectives d'évolution de carrière à ces experts. Le secteur des services prend ainsi de plus en plus de poids. Il employait 44,6 % d'ingénieurs en 2009, contre 43,1 % en 2008 et 42 % en 2007 (Enquête annuelle de l'observatoire du CNISF).

ments de synthèse concernant les grandes familles de notre Branche, soit sur le site internet de la FIECI (www.fieci-cgc.org/) ou sur le site de l'OPIIEC (www.fafiec.fr/observatoire-metiers/etudes-opiiec/referentielsmetiers/) //

// JUGEMENT 2.0

Dénigrer sa hiérarchie sur Facebook, ça coûte cher !

Depuis longtemps le travail envahit la vie privée, notamment pour les cadres... et réciproquement. "L'affaire Facebook" invite à regarder la question sous un jour... nouveau.

La jurisprudence admettait déjà que des salariés pouvaient être licenciés pour des faits commis en-dehors du

travail, s'ils se rattachaient à la vie professionnelle, ou en cas de dénigrements publics de la hiérarchie.



L'idée majeure reste que la liberté d'expression ne doit pas dégénérer en abus.

Or, tout récemment, les prud'hommes ont approuvé le licenciement pour faute grave de salariés qui sur le plus célèbre des réseaux sociaux, avaient ironisé sur leur entreprise. On attendait depuis longtemps un jugement qui préciserait un peu les marges de manœuvre du salarié sur internet, vis-à-vis de son employeur. Nous sommes servis ! Le conseil des prud'hommes de Boulogne-Billancourt a jugé "fondé" le licenciement des deux salariés de la société d'ingénierie Alten, dont nous avons évoqué les déboires dans un précédent numéro de Cadres & Avenir. Sur Facebook, ces deux insolents avaient échangé avec un troisième des propos critiques sur leur hiérarchie, ainsi que sur un responsable des ressources humaines

de l'entreprise. Ils s'étaient baptisés "club de néfastes".

Ces trois salariés avaient été licenciés avant même le jugement, pour "faute grave", l'employeur considérant leurs propos comme un "dénigrement de l'entreprise" et une "incitation à la rébellion". L'un d'eux avait renoncé à des poursuites devant le conseil des prud'hommes, et préféré une transaction à l'amiable. Il a en l'occurrence été bien inspiré. "La page mentionnant les propos incriminés constitue un moyen de preuve licite du caractère bien-fondé du licenciement", a estimé le conseil des prud'hommes.

Dénoncés par un "ami"...

Les salariés avaient plaidé que leurs échanges relevaient d'un caractère strictement "privé". Mais la direction d'Alten avait été prévenue des propos désavantageux tenus sur elle... par un autre salarié, qui avait accès aux échanges sur le réseau social, en tant qu'"ami" d'un des malappris. On n'est pas plus amical ! L'entreprise avait ainsi pu faire valoir qu'elle n'avait pas "violé la vie privée de ses salariés", les propos ayant été échangés "sur un site social ouvert". Moralité, sur Facebook, communiquez plutôt vos perfidies en commentaires privés ! Le mode de communication de "partage" assez large qu'avaient choisi les salariés sur leur profil a fait déborder le cadre d'une conversation privée : la page facebook a ainsi été admise comme moyen de preuve. Attendons que la cour de cassation se prononce sur l'admissibilité de ce type de moyen, mais, en attendant, il faut éviter de laisser une trace virtuelle de dénigrements ou une diffusion plus large que prévue initialement... l'utilisation des smileys n'a pas suffi à la faire passer pour humoristique. Sans oublier que les réseaux sociaux sont susceptibles d'être aussi des sources de renseignements (éventuellement embarrassants) pour les recruteurs. //

// FORMATION

Le DIF maigrit, d'un employeur à l'autre...

Un salarié embauché depuis 6 mois vient déposer une demande pour utiliser des heures de droit individuel à la formation (DIF) acquises chez son précédent employeur. Il y a accumulé 40 heures. Chez son nouvel employeur, il a droit à 20 heures. Compte tenu de la portabilité du DIF, peut-il voir refusée sa demande de formation ?

La réponse est "Non". Les droits individuels de formation sont portables d'un employeur à un autre. Dans tous les cas de figure, le DIF que ce salarié possédait chez son ancien employeur sous forme de "temps-formation" (ici, 40 heures) sera converti en un "budget-formation" (de x euros) chez son nouvel employeur.

Un montant d'heures de formation se voit donc transformé en budget de formation, égal au nombre d'heures acquises multipliées par un coefficient de 9,15.

Le salarié peut demander à ce que cette somme soit affectée à une formation, une VAE (validation des acquis) ou un bilan de compétences chez son nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche. Mais ! Il ne saurait y avoir cumul entre le DIF "porté" et le compteur du DIF qui commence à s'incrémenter chez le nouvel employeur.

Dans ce cas précis, le DIF de 40 heures est converti en une somme de 366 euros. Ces 366 euros pourront peut-être, tout-au-plus, financer



une journée (et encore), soit 7 heures ; Et c'est là qu'est le "piège" ! la somme ne permettra pas, le plus souvent, de financer une formation à hauteur du crédit d'heures précédemment acquis.

Mais peu importe. Ces 366 euros sont regardés comme équivalant en valeur à 40 heures acquises chez le précédent employeur. Cela seul compte. Les 20 heures acquises chez le nouvel employeur seront consommées dans les conditions "de droit commun". //

// VOYAGES

CE : tout organisateur de voyages doit s'immatriculer

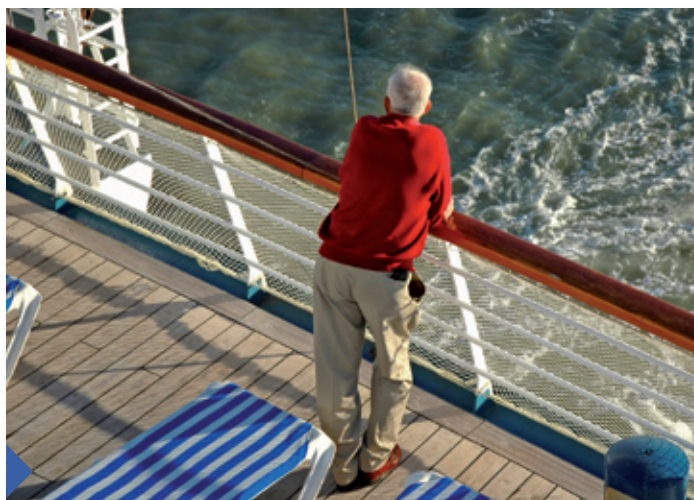
Depuis décembre 2009, tous les comités d'entreprise de France doivent s'immatriculer pour pouvoir organiser et proposer des voyages et séjours à leurs salariés.

Est concerné par l'immatriculation tout organisme vendant ou apportant son concours à la vente d'un forfait touristique. Les Comités d'entreprise sont donc inclus. Par "forfait touristique", il faut entendre la combinaison préalable d'au moins deux des trois qualifications suivantes :

1. le transport, le logement ou d'autres services touristiques (non accessoires au transport et au logement) et représentant une part significative de ce forfait...
2. ... dépassant vingt-quatre heures ou incluant une nuitée,
3. ... vendus ou offerts à la vente, à un prix tout compris.

Pour être immatriculé, l'organisme doit pouvoir justifier :

- d'une garantie financière suffisante : elle est bloquée sur un compte bancaire, est égale à 3 % de son chiffre d'affaires TTC, avec un minimum de 30.000 €.
- d'une assurance garantissant les conséquences pécuniaires de la responsabilité civile professionnelle (RCP) correspondant de 3 à 3,5 % de son chiffre d'affaires TTC ;
- de conditions d'aptitude profes-



sionnelle, justifiées par un stage de 4 mois, ou par une expérience professionnelle d'un an ; ou encore par un diplôme ou un certificat. Bien entendu, c'est à l'organisme de gérer les démarches administratives auprès d'Atout France, l'institution habilitée à délivrer les immatriculations.

Pourquoi faut-il être immatriculé ?

Souvent soutenus par des avocats

spécialisés, les consommateurs de voyage sont de plus en plus enclins à demander des dommages et intérêts. La loi de 2009 désigne comme celui qui doit indemniser celui qui a organisé ou a apporté son concours à l'organisation du voyage. Le code du tourisme impose donc à l'organisateur de voyage une réelle obligation de résultat. En témoigne l'exemple de la CRAM (Caisse Régionale d'Assurance Maladie) Nord Picardie. Pour faire plaisir à ses retraités, l'organisme

avait réuni dans un catalogue plusieurs destinations, qu'elle avait négociées à des tarifs préférentiels auprès de plusieurs agences de voyages. Pour plus de confort, elle proposait d'accompagner ses vacanciers à l'aéroport. Or, au cours d'un voyage proposé au catalogue, une personne âgée tomba dans les escaliers de l'hôtel. Conseillée, elle porta plainte contre la CRAM qui lui avait "vendu" ce séjour. Et l'institution fut condamnée à verser 70.000 € (!) de dommages et intérêts, en tant qu'organisatrice, puisqu'ayant apporté son concours. La même décision aurait été prise à l'occasion d'une journée dans un parc d'attractions, car il y avait combinaison de deux opérations : transport et vente à un tarif tout compris. //

LA FIECI VOUS OFFRE UNE ALTERNATIVE !

Lorsque vous commandez des voyages par notre site partenaire www.lesvoyagesfieci.com, votre CE n'est pas organisateur du voyage, mais seulement acheteur et intermédiaire. Notre agence endosse la responsabilité de l'organisation du voyage, et votre CE n'est donc plus recherché en cas d'incident.

// CONCENTRATIONS

Une jurisprudence qui protégera les salariés

Lors d'une opération de concentration de leur maison-mère, les CE des filiales françaises ont dorénavant leur mot à dire, et peuvent recourir à un expert-comptable.

Ce 26 octobre, la chambre de la Cour de cassation a mis fin à une diatribe lourde d'enjeux. Il s'agissait d'interpréter la loi du 15/05/2001 sur les Nouvelles Régulations Économiques. Que fallait-il entendre par entreprises "parties" à la concentration : les sociétés acquéreuses ? Celles acquises ? Ou toutes celles susceptibles d'être affectées par l'opération ? Pour les salariés la décision finale est importante, estime Isabelle Leminbach, directrice juridique de la FIECI, car la Cour "considère comme parties à

l'opération de concentration l'ensemble des entités économiques affectées directement ou indirectement par la prise de contrôle". Cette notion extensive renforcera les attributions économiques des C.E., et la prise en compte des intérêts des salariés dans les décisions de gestion les concernant, même indirectement. "Ce sera particulièrement intéressant, commente notre juriste, lorsque de telles opérations se placeront sur le terrain communautaire, avec des filiales françaises qui, jus-

que alors, ne pouvaient disposer d'informations économiques, sociales, comptables". Les CE de filiales françaises d'entreprises étrangères pourront en cas d'opération de concentration signifiée par la maison mère, recourir à leur propre expert comptable. Et "si le dirigeant français de la filiale ne respecte pas cette obligation, protectrice du droit des salariés, il encourra un délit d'entrave, quand bien même il ne serait pas directement impliqué dans l'opération", ont par ailleurs commenté pour la Tribune Maîtres Florence Ninane et Grégory Olczak-Godefert, avocats spécialisés chez Allen & Overy. //

// INFORMATIQUE

Salaires 2011: négociations sous haute tension

Nombre de négociations salariales se déroulent jusqu'à la fin de l'année. Le climat social pèse-t-il sur les discussions ? La progression des rémunérations devrait rester contenue.

Malgré la publication d'indicateurs laissant espérer une amélioration de la conjoncture, ainsi que de la situation financière des entreprises, directions et partenaires sociaux se rencontrent sur fond de mécontentement généralisé. Les employeurs annoncent souvent, constatent nos collègues de la FIECI, un refus de négocier. Car la reprise serait trop fragile, et la volonté de contenir la masse salariale bloquerait toutes les discussions. Même, si, pour ce négociateur de la FIECI, *"il y aurait grand intérêt à réintroduire un peu plus de long terme dans la négociation sur les salaires"*.

Cette première vague de négociations donne-t-elle le ton de la seconde, qui se tiendra au début de 2011 ? Les prévisions de hausses de salaires s'annoncent toujours inférieures à leur moyenne de long terme, ce qu'ont ré-



vélé plusieurs analystes ces dernières semaines : le cabinet Hewitt prédit ainsi une troisième *"année noire"* pour les salaires, avec une hausse limitée à 2,7 %, à peine supérieure à celle de cette année – contre près de 3,5 % en moyenne ces trente dernières années. De son côté, Mercer France annonce

une progression des rémunérations de 2,5 % l'an prochain. Or, l'inflation devrait atteindre 1,5 % l'an prochain, comme cette année, alors qu'elle se limitait à 0,1 % en 2009.

Parmi les entreprises du secteur informatique qui distribuent des augmentations en 2010, 31 % (37 % en 2009)

ont procédé à des augmentations générales. 100 % (96 % en 2009) à des augmentations individuelles. Mais celles-ci sont de plus en plus souvent contestées par les collègues : ces dernières dissimulent trop souvent des systèmes de préférence, des courtisans tournant autour de leurs hiérarchiques... Insupportable ! À la FIECI, on constate que nombre de cadres souhaitent que le système d'augmentations puisse intégrer des révisions individuelles, mais avec un socle social minimum.

Les primes sur objectif collectif (département, service, équipe) se font rares. Elles ne concernent plus que 29 % des entreprises. Les commissions sur le chiffre d'affaires concernent essentiellement certaines catégories spécifiques de cadres, principalement les commerciaux. Cet élément de rémunération est proposé globalement par 36 % des entreprises, mais la proportion atteint 59 % dans les activités informatiques. Le secteur des *"Activités (services) informatiques (SSI, éditeurs)"* devient le secteur où la commission en fonction du CA est l'élément de rémunération variable le plus répandu, avant même le commerce. //

// EMPLOI, OU PRÉCARITÉ ?

Le CDD à objet défini, miroir aux alouettes

Combien de mesures innovantes, qui si souvent sont détournées de leur objet initial ! La Direction Confédérale de la CFE-CGC pointe ces jours-ci les dérives du "CDD à objet défini", mesure en phase d'expérimentation, qui montre déjà ses limites et effets pervers.

Entre une nécessaire modernisation du marché du travail, et la flexibilité érigée en dogme, il y a une marge ! Trop d'entreprises encouragent une précarisation généralisée du marché de l'emploi. Lorsqu'une mesure nouvelle apparaît, il faut donc toujours l'entourer de solides garde-fous. Le *"CDD à objet défini"* fait partie de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) signé le 11 janvier 2008, notamment par notre confédération. La mesure, expérimentale, devra faire l'objet d'un réexamen en 2013. Mais sans plus

attendre, Marie-Françoise Leflon, Secrétaire Nationale de la CFE-CGC, pointe des dérives importantes. *Les pratiques "sous le manteau" de nombre de grandes entreprises démontrent que désormais des compétences techniques "pointues" sont appropriées lors des recrutements sous cette forme, plutôt qu'en CDI ou en prestations de consultants.* Spécifiquement conçu pour des cadres et ingénieurs, le CDD à objet défini n'a pas vocation à se substituer aux contrats déjà existants. Les nécessités économiques conduisant à y

recourir doivent être précisées. Cela convient, par exemple, pour faire face à des adaptations ou évolutions significatives de l'objet de l'entreprise ; pour assurer une mise en œuvre sur des évolutions importantes, telles que systèmes d'information ou d'exploitation, études d'impact, mise en œuvre de nouvelles normes internes ou externes. Le démarrage ou développement d'une nouvelle activité sur une zone spécifique, en France ou à l'étranger ; des chantiers de démantèlement ou de réhabilitation de sites industriels sont également prévus.

Notre confédération constate que des employeurs veulent y recourir plutôt que d'embaucher en CDI. *"Au final", constate Marie-Françoise Leflon, "on assiste à une modulation forcée, [qui] précarise l'emploi concerné et empêche le salarié de faire valoir*

dans sa vie privée la stabilisation de sa carrière (recherche de logement ; demande de prêts immobiliers ; avantages sociaux divers...)".

Ce type de contrat est prévu pour des durées comprises entre 18 et 36 mois. Il prend normalement fin lorsque son objet est réalisé. Mais les représentants patronaux ont imposé qu'une rupture anticipée *"par l'une ou l'autre des parties"* est toujours envisageable, à l'issue des 18 premiers mois ou à la date *"anniversaire"* de sa signature. De notre point de vue, les conditions de ruptures sont tellement floues qu'au bout du compte, de très nombreux contentieux sont à prévoir. *"La CFE-CGC est vigilante sur son utilité et examine avec attention les accords de branche qui sont signés"*, affirme en conclusion Marie-Françoise Leflon. //

// EGALITE

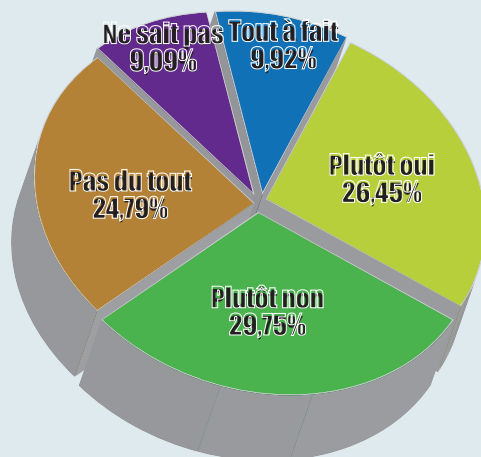
Inégalités Hommes-Femmes : “qu’il est long, le chemin !”

Plus on nous dit qu'on avance, sur la voie qui doit conduire un jour à l'égalité des deux sexes dans le monde du travail, plus il semble en réalité qu'on traîne et qu'on lambine. Le sentiment dominant, à lire vos réponses à notre consultation internet ? On n'est pas près de la ligne d'arrivée !



Question 1

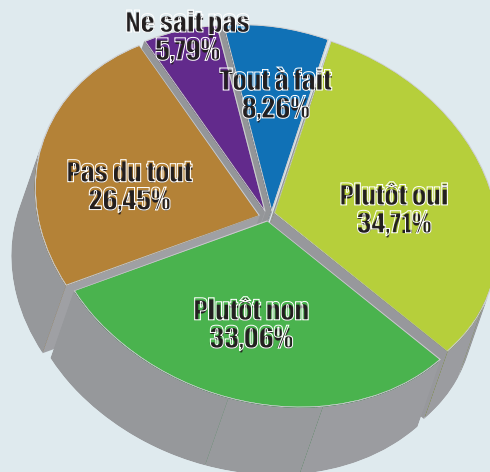
S'agissant des salaires, mon entreprise respecte l'égalité entre hommes et femmes...



À peine 10 % d'entre vous estiment que l'égalité des salaires est une réalité tangible dans leur entreprise. Et si un bon quart semblent sur une voie prometteuse, plus de la moitié continuent de pratiquer des inégalités plus ou moins flagrantes. Mais par ailleurs, vous êtes majoritairement sceptiques quant à l'efficacité des études, rapports, observatoires divers, supposés “faire évoluer les mentalités”. Il y a là une résistance au changement de fait, qui tranche notablement avec les discours, où le volontarisme égalitaire se met souvent en avant. On aurait envie d'imiter Bourvil : “le dire, c'est bien... il faut le faire !”

Question 2

S'agissant des promotions et de la gestion des carrières, mon entreprise respecte l'égalité entre hommes et femmes...



Résultats ici un peu plus encourageants... Même si la majorité des entreprises de la branche demeure “dans la zone rouge”, dans des métiers que nous savons par ailleurs très majoritairement masculins (informatique) plus de 42 % des personnes ayant répondu estiment que les femmes sont “à peu près” aussi bien traitées que les hommes en termes de gestion de carrières. Seul un tiers des réponses estime par ailleurs que la mixité est réelle jusqu'au plus haut niveau de la hiérarchie... À titre d'anecdote, il était frappant à la dernière conférence de presse du Syntec numérique de voir que sur tous les membres successivement appelés à la tribune pour évoquer l'avenir de nos métiers, le nombre de femmes était : 0. Sans malice aucune, il semble qu'il y ait encore beaucoup à faire, donc.

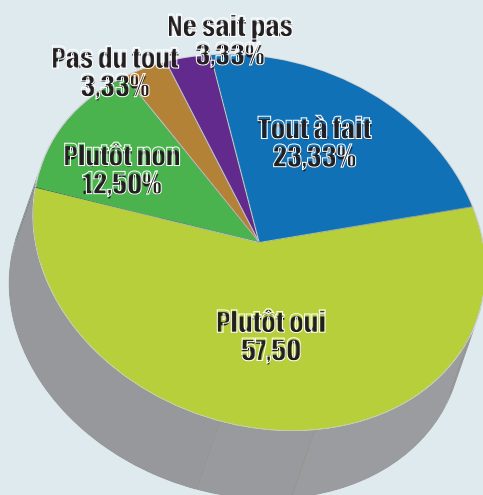


Un vrai déficit de reconnaissance !

Nous ne donnons pas ici les résultats à toutes les questions posées, vous pouvez consulter leur intégralité sur le site internet www.fieci-cgc.org. Le point frappant demeure la persistance de très fortes inégalités, par vous rapportées, au plan des salaires comme au plan des gestions de carrière. Soit en réalité les deux enjeux majeurs de l'égalité, dont découleraient ensuite tous les autres. Les compétences des femmes semblent admises et reconnues, au moins majoritairement. Mais elles demeurent en pratique moins valorisées, et moins "récompensées". Le sujet semble d'ailleurs assez secondaire dans les relations sociales au sein de vos entreprises : les inégalités de traitements ne font que très (trop !) rarement l'objet d'une démarche spécifique de réajustement. Plus largement, vous êtes 55 % à estimer qu'existent encore des pratiques discriminatoires liées aux genres dans votre entreprise. Il y a là, probablement, un chantier considérable à ouvrir, -ou rouvrir-, une fois encore, pour les syndicalistes cadres... qu'ils soient hommes ou femmes.

Question 3

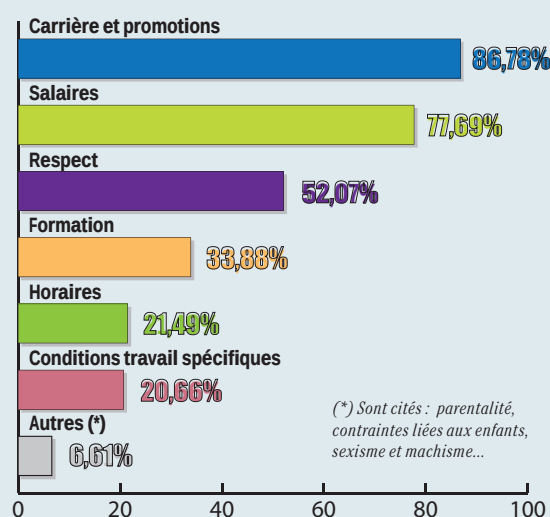
Les femmes apportent-elles dans le travail des compétences et qualités spécifiques ?



Nous entrons ici, et volontairement dans une question totalement subjective, où l'on peut tout dire et son contraire. À chacun son avis : plus pragmatiques ? Dénuées de problèmes d'égo ? Minutieuses, patience, anticipation... sens de l'organisation et du consensus ? Esprit d'écoute, de compromis ou de négociation ? Ont-elles des attitudes plus coopératives que compétitives ? Tout cela est dit, mais vous êtes en réalité nombreux à estimer plus important de rechercher la complémentarité et l'efficacité. En évoquant aussi que le problème n'est pas d'affirmer la suprématie d'un genre sur l'autre, mais de favoriser l'épanouissement de tous... "Et toutes" !

Question 4

Sur quels points précis l'égalité hommes/femmes doit-elle se concrétiser davantage ? (plusieurs choix possibles)



(*) Sont cités : parentalité, contraintes liées aux enfants, sexisme et machisme...

On pouvait s'attendre à ce que les conditions de travail spécifiques, les horaires (souvent évoquées lorsqu'est abordé le problème de la "double journée de travail") emportent plus de suffrages. En réalité, (est-ce ou non spécifique à nos branches ?) ces questions interpellent beaucoup moins que celles touchant directement à la carrière : salaires, promotions, formations. La question du "respect", impliquant probablement en partie les attitudes sexistes ou agressives est également présente. Mais "respect" appelle également "reconnaissance", des compétences, des mérites et qualités. Et sur ce point, nous semble que l'effort doit autant porter sur le "qualitatif" que sur le "quantitatif".

(lire également page suivante)

// VERBATIM

Témoignages parfois... accablants !

Sur notre site, les témoignages de femmes ont été nombreux, précis, convergents. Elles notent des progrès (dans l'ensemble trop timides), et soulignent fermement les inégalités persistantes. Postures, effets d'annonce, l'emportent sur les mesures mises en place.

Salaires et carrières : l'inégalité reste la règle.

Certains témoignages font état, parfois non sans ironie, de progrès réalisés : *"j'ai eu un rattrapage de 1 % il y a 3 ans, juste pour dire que quelque chose avait été fait !"* *"Certaines femmes sont promues pour l'exemple !"*, ou encore *"le management ne va pas augmenter une femme qui - quelle aubaine - réclame moins qu'un homme !"*.

On souligne fortement la persistance des inégalités salariales, et la faible proportion de femmes dans les équipes de direction. Le plafond de verre existe bel et bien :

"la disparité entre les salaires est importante..." *"différentiel de 20 à 50 % selon la fonction et l'ancienneté"*, *"il manque des informations, donc pas de photographie correcte de l'existant et pas de possibilité de prévoir un plan d'action"*, *"à compétences égales, les promotions concernent d'abord les hommes"*, *"peu de femmes dans les postes de responsabilité"*.

La réalité reste la discrimination de fait. Les évolutions sont jugées beaucoup trop lentes.

Négociations et réajustements : du mieux

On souligne l'influence modeste mais positive, de la loi. Malgré quelques exceptions, des négociations ont généralement lieu, avec un succès dépendant largement de l'ouverture sociale de l'entreprise :

"chez nous, toutes les demandes d'amélioration ont été refusées", *"le texte soumis : un catalogue de bonnes intentions difficilement vérifiables"*, *"réaligner les femmes en dessous du minima conventionnel a déjà été une bataille sans nom !"* Mais des évolutions sont en cours. La pression juridique s'exerce dans le bon sens :

"il y a un petit budget réservé", "un paragraphe relatif à la compensation", "bonne nouvelle, notre DG depuis septembre est une femme !", "cet année, le PDG a fait l'effort d'embaucher une femme : initiative très mal accueillie par ses homologues masculins".

Une évolution se dessine... pour paraphraser Victor Hugo : *"l'espoir changea de camp, le combat changea d'âme" !*

RP ou ayant une appartenance syndicale !", "on pardonne plus aux hommes qu'aux femmes"

... ou dans les propos, allusions et remarques :

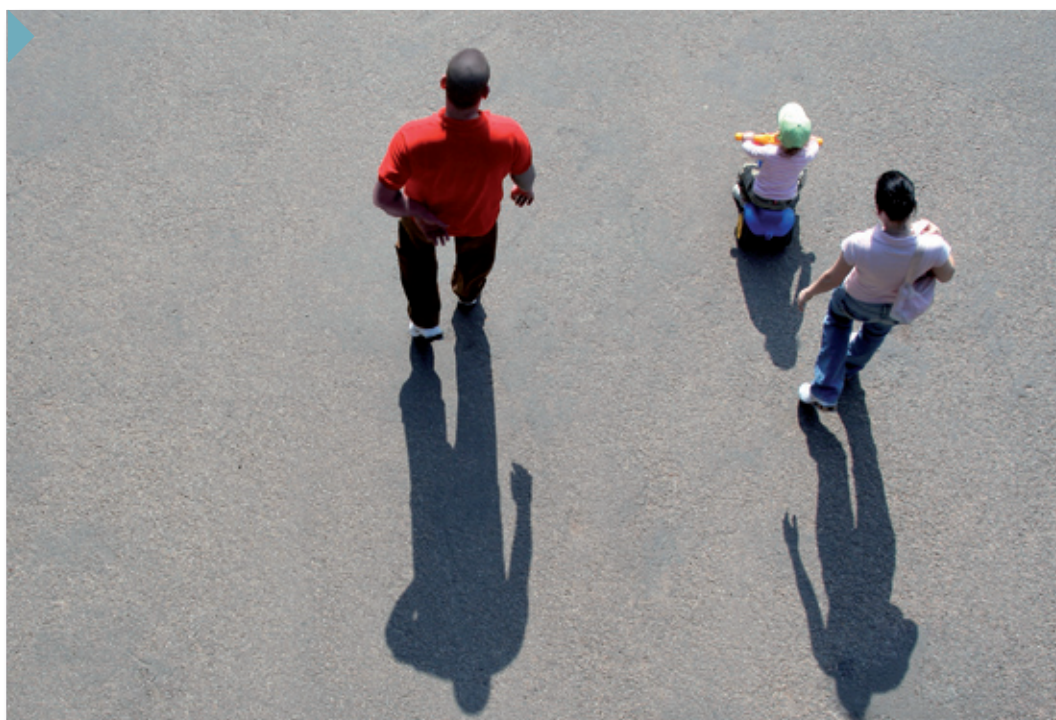
"en 4/5 on vous fait remarquer que vous n'êtes pas flexible", *"un chef qui tutoie les collaborateurs masculins mais qui a beaucoup de mal avec moi..."*, *"les blagues sexistes et préjugés"*, *"commentaire : encore en congé ?! ah oui, c'est les vacan-*

ments qui contribueraient à les rendre moins "compétitives" qu'un homme. Elles veulent le respect dû à leur apport spécifique :

"les femmes sont plus pragmatiques ; elles n'ont pas de problème d'égo", "plus coopératives que carriéristes", "elles sont davantage dans la transmission des savoirs, l'accompagnement ou l'expertise"

Elles tiennent à ce que l'entreprise (pour elles comme pour les hommes) agisse pour limiter le stress. Il faut comprendre et accepter qu'existe une vie après le travail :

"toujours le problème de la double journée", "métro, boulot, marmot,



Comportements : "sexisme soft" pas mort.

Des témoignages précis, - sans haine ni exaspération-, décrivent des relations hommes - femmes encore inacceptables, dans les décisions, le management, l'organisation de l'entreprise :

"pour les longs séjours à l'étranger, ce sont les hommes qui y vont", *"certains responsables mettent les réunions en fin de journée"*, *"discrimination... surtout si vous êtes*

ces scolaires !"

Moralité : l'égalité existera vraiment lorsqu'une femme médiocre pourra occuper un poste de direction !

Attentes des femmes : simplement le respect !

Les femmes ne demandent pas à l'entreprise de se mêler de leur vie privée (pas plus que de celle des hommes dans le partage des tâches familiales). Elles ne souhaitent pas non plus demander des aménage-

dodo", "solution : le temps partiel et encore, elles font leur temps complet en 4 jours !", "c'est la parentalité qui doit être prise en compte dans l'entreprise".

Recueil particulièrement intéressant, en somme, et qu'on pourrait conclure par ce témoignage : *"C'est tellement mieux d'être une femme... qu'il faut bien en payer le prix, non !?" //*

// NÉGOCIATIONS

Salaires : des repères pour mieux négocier

Dans un environnement économique peu favorable, quels pourraient être les arguments des représentants des salariés lors des négociations annuelles des salaires ?

D'après les chefs d'entreprise interrogés par l'enquête INSEE d'octobre 2010, la conjoncture s'améliore légèrement dans les services. L'indicateur synthétique du climat des affaires s'établit à 101, très proche de sa moyenne de longue période.

Les perspectives générales s'améliorent. Les entrepreneurs estiment que leur activité est restée en légère hausse au cours des derniers mois, et qu'elle pourrait croître au même rythme dans les mois à venir. De même, ils estiment que la demande devrait être un peu plus soutenue ces prochains mois.

Ils estiment également que si leur résultat d'exploitation a ralenti ces derniers mois, il devrait également s'améliorer.

Toujours selon l'INSEE, autour de la fin d'année, la zone euro serait touchée par le ralentissement américain, via les débouchés à l'exportation. Mais la dynamique de demande intérieure, sans être spectaculaire, en amortirait quelque peu les effets. Le pouvoir d'achat des ménages bénéficierait en effet de créations d'emploi, et d'une légère progression des salaires réels. Les entreprises continueraient de reconstituer leurs capacités productives, progressivement.

Un tel scénario vaut pour la France, dont l'activité continuerait de se maintenir sur un rythme modéré : +0,4 % par trimestre jusqu'à la fin de l'année. La demande intérieure soutiendrait la croissance. Les gains



de pouvoir d'achat se renforceraient quelque peu au second semestre : les créations d'emploi se poursuivraient (+50.000 emplois dans les secteurs marchands), et les salaires augmenteraient un peu plus rapidement que l'inflation.

Après un environnement social morose, comment les représentants du personnel peuvent-ils aborder au mieux les négociations annuelles obligatoires des salaires (NAO) ?

D'ores et déjà, il est clair que les statistiques sur l'inflation 2010 ne seront pas d'une grande aide. Hors tabac, l'indice des prix est de +1,5 % sur un an (dernières données datant de septembre 2010). Malgré la faiblesse de cet indicateur de référence, les représentants du personnel peuvent, selon la situation de leur entreprise, recourir à plusieurs

arguments. En juin, l'Insee a prévu que le taux de chômage élevé pèserait sur les salaires en 2010, avec une progression du salaire mensuel de base limitée à 1,6 %, contre 2,2 % en 2009. L'évolution du SMB reflète la variation moyenne des salaires (hors primes et heures supplémentaires) dans les entreprises de 10 salariés ou plus de l'ensemble de l'économie.

2. Le niveau des résultats 2009

Malgré la crise, de nombreuses entreprises affichent de bons résultats en 2010. Dans ces cas, les bonnes performances devraient constituer des arguments forts de négociation.

3. Partage des gains de productivité

Avec la crise, de nombreuses entreprises ont mis en route des programmes d'économies et d'amélioration de la productivité : économie sur les frais généraux, réduction du recours à l'intérim, amélioration des ratios de productivité de la main-d'œuvre...

Il apparaît raisonnable que les économies issues de ces recherches de productivité soient partagées avec les salariés.

4. La réforme de la taxe professionnelle

L'application de la réforme de la taxe professionnelle depuis 2010 est susceptible d'entraîner des réductions d'impôts dont l'estimation peut également servir d'arguments lors négociation. Plus largement, les avantages fiscaux et sur les cotisations sociales concédés par les pouvoirs publics aux entreprises peuvent ouvrir droit à partage avec les salariés (baisse de la TVA, exonérations de charges...).

Finalement, malgré l'environnement macro-économique morose, plusieurs arguments de négociation peuvent être avancés par les représentants du personnel pour bâtir leur stratégie revendicative. //

En bref...

Départs volontaires cassés

PPG AC France, société de logistique, avait mis en place un PSE, fin 2008, entraînant la suppression de 48 postes sur l'un de ses établissements (Genlis, Côte-d'Or). Au préalable, elle avait voulu réserver un plan de départs volontaires au personnel de cet établissement, pour réduire "en douceur", ces 48 suppressions de postes. Mais pour la CFE-CGC, consentir à son propre départ constituait un avantage. Il n'y avait donc pas de raison de le réserver au personnel d'un seul établissement. La Cour de cassation a donné raison au syndicat. La différence de traitement ne reposant pas sur un critère pertinent, le plan de départs volontaires est annulé (Cass. soc., 12 juillet 2010, n° 09-15.182).

// 2011 ARRIVE

Après les retraites, toute la protection sociale dans le viseur ?

Un récent dossier d'Alternatives Économiques note qu'au-delà du dossier "Retraites", d'autres menaces pèsent sur la protection sociale dans son ensemble. En ligne de mire, une privatisation accrue des systèmes...

"Retraites" fut sans doute le mot le plus souvent prononcé en 2010. Nombreux sont ceux qui pensent que ce n'est qu'une première brèche ouverte dans le mur de notre système de protection sociale. Le dossier paru dans Alternatives Économiques sous la signature de Camille Dorival apportera de l'eau à leur moulin. Il rappelle que depuis trente années le ralentissement de la croissance économique et le chômage de masse ont ébranlé cet édifice. Dépenses en hausse, apparition de nouveaux besoins de protection (pauvreté, insertion et indemnisation du chômage)... À ces causes économiques s'ajoute le vieillissement démographique, qui impacte fortement les dépenses (retraites, santé) et fait apparaître *"des besoins croissants de prise en charge des personnes âgées dépendantes"*. Depuis 1980, les dépenses de protection sociale ont crû de 2 % à 4 % par an en volume. Il s'agit évidemment de les contenir. Mais l'auteure note que *"depuis le début des années 2000, la volonté de limiter l'accroissement des dépenses se traduit surtout par un durcissement des conditions d'accès des plus fragiles à la protection sociale, et par une tendance à déverser une partie de la prise en charge du risque sur les assurances privées"*.

Assurance maladie : baisse des remboursements

Les pouvoirs publics ont trois possibilités pour équilibrer l'assurance maladie : augmenter les prélèvements, maîtriser les dépenses (par les prix ou les volumes) ou diminuer les remboursements. C'est actuellement cette dernière solution qui est privilégiée. Le "trou" de la branche maladie de la Sécu devrait atteindre 11,4 milliards d'euros en 2010. Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2011 prévoit pour le



diminuer la diminution du niveau de prise en charge de certains médicaments, la restrictions d'accès au statut d'affections de longue durée (ALD, qui permettent une prise en charge à 100 % pour les malades chroniques, mais représentent 60 % des dépenses d'assurance maladie), la baisse des tarifs des radiologues et des biologistes. Les tarifs des généralistes, quant à eux, doivent cependant augmenter au 1^{er} janvier prochain.

La diminution progressive de la part des dépenses prises en charge par la Sécurité sociale a naturellement entraîné l'augmentation des remboursements par les couvertures complémentaires, dont les cotisations ont augmenté de... 44 % entre 2001 et 2008. Ceux qui ne peuvent s'acquitter des montants moyens de cotisation élevés (551 € par personne couverte en 2008) sont d'abord les ménages modestes. Ils renoncent à certains soins ou se limitent à des couvertures de médiocre qualité.

Branche famille : les femmes seules pénalisées

"Pour limiter ses dépenses, la branche famille de la Sécurité sociale a déve-

loppé les prestations sous conditions de ressources, au détriment des prestations universelles", affirme Camille Dorival. *"L'essor du travail féminin, l'augmentation des divorces et des familles monoparentales l'ont incitée à orienter les dispositifs vers la conciliation vie familiale-vie professionnelle. C'est ainsi qu'a été créé un congé de paternité de onze jours en 2002 ou la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) en 2004. Celle-ci prévoit deux dispositifs sous conditions de ressources (prime à la naissance et allocation mensuelle jusqu'aux 3 ans de l'enfant) et deux mesures universelles : l'une visant à solvabiliser les familles ayant recours à une assistante maternelle ou à une garde à domicile, et l'autre offrant la possibilité de congés parentaux rémunérés (le plus souvent pris par les femmes)."*

Un tel dispositif incite donc les mères à se retirer du marché du travail ou à réduire leur temps de travail, alors même que, parallèlement, les pouvoirs publics s'efforcent de développer les capacités d'accueil en modes de garde collectifs. En réalité, la politique familiale française n'a jusqu'ici jamais réussi à résoudre cette ambi-

guïté, qui relève pourtant de choix politiques importants".

Tensions à prévoir sur l'Assurance chômage

L'étude pointe que les partenaires sociaux ont tendance à gérer l'assurance-chômage de façon *"procyclique"* : pour limiter les déficits de cet organisme, ils restreignent les conditions d'indemnisation du chômage dans les périodes de ralentissement économique... précisément au moment où les chômeurs auraient besoin d'être davantage soutenus. Le principe de *"un jour cotisé égale un jour indemnisé"*, a pénalisé certains : une personne ayant cotisé seize mois peut aujourd'hui toucher jusqu'à seize mois d'indemnisation... contre vingt-trois précédemment.

Le dernier accord s'étend jusqu'au 31 mars 2011. Après le fort mouvement social vécu cet automne, le printemps 2011 sera donc placé sous l'étendard de l'emploi. Le montant des indemnisations et les conditions d'accès seront autant interrogés que des critères plus qualitatifs, tels que l'offre raisonnable d'emploi que nul ne sait définir précisément, mais on sait que les demandeurs d'emploi pouvant toujours être pénalisés s'ils en refusent deux. Les spécialistes notent que l'offre d'accompagnement des demandeurs s'est également dégradée ces deux dernières années avec la l'augmentation du chômage et les difficultés d'organisation nées de la fusion ANPE-Assedic (Pôle emploi).

D'autres dossiers pèsent dans la balance : minima sociaux, dépendance, handicap. Sur tous ces sujets, limiter les prestations pénalise les plus démunis, et augmenter les cotisations freine la compétitivité des entreprises. Faire la chasse aux abus, aux gaspils ? Pour certains le jeu n'en vaut pas vraiment la chandelle, et du coup... on ne fait rien ou presque. Le déficit est comme ces addictions dont on a tellement pris l'habitude, qu'on ne sait plus comment s'en défaire. //

// ÉTUDE

Cadres des années 2010 : comment ça va ?

Habitée des études aux constats précis et révélateurs, l'APEC livre ces jours-ci un intéressant comparatif sur ce que sont devenus les cadres actuels, au regard de ce qu'ils étaient voilà tout juste 20 ans.



Première évolution notable, le nombre de cadres en France a augmenté de 62 %, passant en 20 ans de 2 à 3,5 millions. Les femmes y sont plus nombreuses. Les niveaux moyens de qualification ont augmenté.

Évolution des compétences et des positionnements

Dans l'ensemble les critères de réussite d'une carrière n'ont guère changé ces vingt dernières années : perspectives d'évolution, rémunération, relations avec la hiérarchie figurent toujours aux premiers rangs des préoccupations. Les cadres sont plus prompts qu'hier à se définir comme spécialistes, ou experts, moins comme des "cadres dirigeants" à part entière, aptes à remplir des fonctions transversales. Le cadre d'aujourd'hui est un spécialiste. On peut d'ailleurs penser que la pression économique renforcera dans le futur ce type de positionnement.

La confiance demeure, mais l'affectif recule

Parce qu'ils s'estiment compétents,

les cadres d'aujourd'hui se voient toujours tenir un rôle important dans l'entreprise. Mais leur enthousiasme est souvent contrarié par le regard pessimiste qu'ils portent sur l'environnement économique. Un cadre sur deux estime que la conjoncture s'est détériorée ces dernières années, 12 % seulement l'estimaient voilà vingt ans. On peut penser que la flexibilité accrue du travail pèse d'un poids certain dans leur constat, qu'aggrave évidemment la crise de ces trois dernières années. Le "court-termisme" dominant (*lire également page 22*) et la mondialisation constituent les deux moteurs de la pression subie.

Dans le même ordre d'idée, le sentiment d'appartenance à l'entreprise recule. Dans un monde où la financiarisation impose son diktat, où l'humain devient trop souvent variable d'ajustement du taux de rentabilité, ce léger désamour se comprend aisément. Pour autant, les cadres ne se déclarent pas en contestation ouverte du système. Ils s'y adaptent. Ils adoptent ce que l'APEC appelle

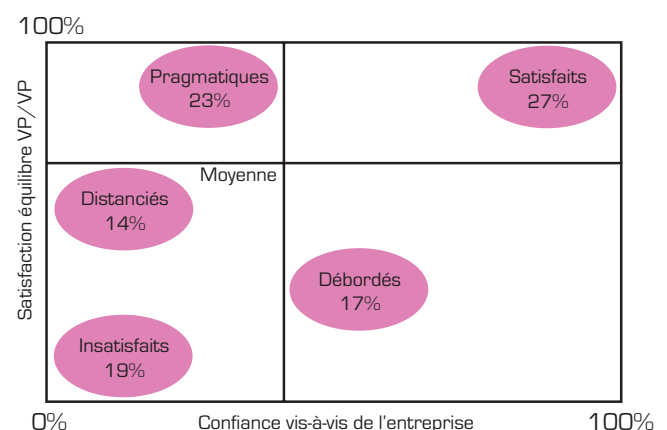
une "distance raisonnée" par rapport à l'entreprise et ses valeurs.

5 familles

Un point frappant de l'étude est la segmentation des cadres en 5 familles, à partir de deux critères : la confiance dans son entreprise, d'une part ; et de l'autre, le bon équilibre entre vie privée et professionnelle. 27 % constituent une "famille des satisfaits" sur ces deux critères. À l'exact opposé, les "insatisfaits" sont tout de même 19 %. Les "pragmatiques", (23 %) ont moins confiance en l'entreprise, et du coup privilégient l'équilibre de leur vie privée : en clair, ils ne sont plus prêts à tout accepter. Restent "les débordés", (17 %) qui bossent "comme des fous" au risque de sacrifier leur vie privée. Et les "distanciés", (14 %) qui prennent du recul au vu du peu de confiance que leur inspire l'avenir de leur entreprise. Au bout du compte, les euphoriques ne sont, comme on le voit, pas légions.

Mais à vrai dire, on s'en doutait un peu... //

Les cinq catégories de cadres



Moyenne : Position moyenne de l'ensemble des cadres interrogés : 46 % ont une confiance élevée vis-à-vis de leur entreprise et 64 % sont satisfaits de leur équilibre vie privée/vie professionnelle.

Lecture : Les catégories, déterminées par une analyse factorielle à partir de nombreuses variables (cf. méthodologie), sont positionnées ici par rapport à leurs réponses aux deux questions les plus déterminantes : confiance élevée envers les dirigeants de leur entreprise et satisfaction de l'équilibre vie privée / vie professionnelle. Les pourcentages en dessous des catégories représentent la part qu'elles représentent dans la population des cadres interrogés (par exemple, 27 % des cadres font partie de la catégorie des satisfaits).

// PORTEFEUILLE

Revenu disponible, pouvoir d'achat... Ambiance morose !

Depuis deux ans, les rémunérations de l'ensemble des salariés n'augmentent que faiblement.

De 2,9 % en moyenne en 2009, et de 2,6 % en 2010, précise une étude du cabinet Hewitt, menée auprès de 153 entreprises. Pour la première fois, depuis 25 ans, les augmentations de salaires ont plongé sous le seuil classique des 3-3,5 %. En 2010, les augmentations générales n'ont crû que de 0,8 %... contre 1,3 % en 2009. Toutes les catégories de salariés sont logées à la même enseigne. En revanche, les dirigeants demeurent mieux lotis. En moyenne, ils ont vu leurs salaires majorés de 2,7 % (1,6 % pour les augmentations collectives et 2,7 % pour les augmentations ponctuelles par individu). On prend les bonnes nouvelles où l'on peut !

Au-delà, on note une augmentation des prélèvements sur les salaires, et cela réduit naturellement le revenu disponible. Dans l'entreprise, système de retraite et prévoyance deviennent plus lourds à financer. Et plus de seniors au travail signifiera une hausse des dépenses de santé des salariés, présageant une hausse des prélèvements sociaux toujours plus importants. D'ores et déjà, des hausses de 8 à 22 % pour les mutuelles à partir de l'année 2010 sont annoncées. S'ajoutant à celles de loyers, de l'électricité, de la SNCF, il est clair que le revenu disponible (lire également nos pages salaires, pages 10 et 11). De son côté, le magazine) 60 millions



de consommateurs, affirme que le pouvoir d'achat des ménages français aurait chuté en 2009 de 0,4 %. L'étude infirme les résultats de l'enquête de l'Insee, qui de son côté avance une augmentation du pouvoir d'achat de 1,1 % en un an. Mais 60 millions de consommateurs intègre l'achat immobilier dans le calcul du pouvoir d'achat, alors que l'Insee le voit comme un investissement, non un acte de consommation //

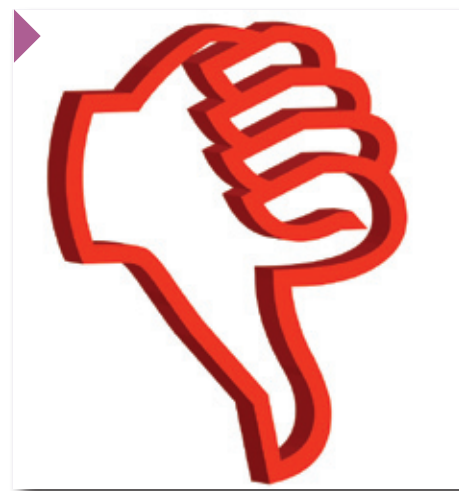
// PORTE-MONNAIE

Pas d'augmentations freine la croissance

Selon l'Express.fr, six français sur dix n'ont plus été augmentés depuis deux ans. Certains évoquent même une ultime augmentation remontant à plus de cinq ans. La faute à la crise, à la conjoncture, naturellement...

L'explication paraît naturelle. Elle est pourtant battue en brèche par Jacques Attali, président de la "Commission pour la libération de la croissance française", qui affirme au contraire dans une récente interview à l'Agence Reuters : "il est faux de dire que la mondialisation condamne les salariés des pays riches à la rigueur". Au contraire, l'expert estime qu'on assiste aujourd'hui à un enchaînement vicieux : baisse de la productivité, de la demande interne, du niveau de vie, de la natalité et donc du potentiel de croissance. Funeste

logique ! On emploie aujourd'hui tous les moyens pour accroître la demande sauf l'augmentation des salaires, explique Attali. En Allemagne, en particulier, la stagnation des revenus décourage les jeunes de poursuivre des études et les couples de faire des enfants. On pousse ainsi au suicide une société qui écrase sa classe moyenne entre les riches, bénéficiaires de toutes les rentes, et les très pauvres, protégés à peu près par les minima sociaux. //



En bref...

Think-tanks

La période est incertaine. La sinistrose gagne. On se réjouit alors d'apprendre que certains think-tanks gardent un moral au beau fixe ! Ainsi le Centre d'Analyse Stratégique, pool d'économistes conseillant le 1^{er} ministre récemment confirmé à son poste, affirme-t-il que 650.000 emplois seront créés d'ici 2015. Cela, nous ramènerait, remarque le site Cadremploi.fr, à l'exact niveau de 2008. Pile poil comme "avant la crise". Où se situeraient les créations ? Assez peu dans l'industrie et la R&D, parents pauvres de cette reprise : secteurs trop violemment concurrencés par l'Inde et la Chine. C'est dans le tourisme que se créeront les emplois. En somme le CAS rejoint le récent Goncourt Michel Houellebecq, pour qui le seul avenir plausible pour notre pays serait de devenir lieu de villégiature de tous les touristes fortunés de la planète... Faudra-t-il s'en réjouir ? S'en contenter ?

TVA sociale ?

La fondation "Concorde", think-tank proche de la majorité, recommande de s'appuyer sur la TVA sociale pour préserver la France d'une crise de la dette, et lui éviter de se laisser distancer par l'Allemagne. "Concorde" préconise une harmonisation des fiscalités, et de mettre en place la TVA emploi. Le financement de la sécurité sociale reposerait alors moins sur le travail. Un projet cher au cœur de la CFE-CGC...

// EMPLOI

Seniors : ils ne veulent pas être enterrés vivants

Seulement 6 % des grandes entreprises se déclarent prêtes à recruter un senior. 10 % estiment que le recul de l'âge de la retraite aura un impact favorable sur les recrutements, 54 % qu'il sera neutre et 36 % qu'il sera négatif.

Voilà les chiffres peu encourageants qu'indique une enquête Towers Watson conduite au cœur du conflit sur les retraites, en septembre. Ca et là, quelques recruteurs aux cheveux gris commencent à faire de la résistance, et quand ils le peuvent, réembauchent des seniors, sans faire trop de publicité. *"Je deviens militant dans l'âme. J'ai décidé qu'il était temps de recruter un "vieux", alors que ce n'est pas dans la culture de l'entreprise",* raconte dans un dîner, *"le directeur commercial d'un très gros sous-traitant automobile. Il a l'air motivé au moins autant qu'un jeune, il est disponible et utilisable tout de suite".*

Signe des temps, un site emploi dédié aux seniors, deuxièmecarrière.

com a été lancé il y a six mois pour donner aux seniors la possibilité de postuler auprès d'entreprises ayant une vraie politique emploi en faveur des seniors.

La CEGOS a publié l'été dernier une étude portant sur 1.000 salariés seniors et 128 DRH. Parmi les salariés interrogés, 60 % avaient de 50 à 57 ans et 40 % de 58 à 65 ans. Contrairement aux clichés RH habituels, elle révélait que les seniors refusent d'être cantonnés à un simple rôle de tuteur pour les nouveaux entrants. Ils pensent encore et surtout à leur équilibre, à leur carrière et à leur place au sein de l'entreprise. Ils veulent progresser en compétences et être reconnus pour ce qu'ils font.



Si quatre seniors sur dix (41 %) souhaitent avoir la possibilité d'évoluer encore professionnellement, ils tendent à penser que cela sera impossible : moins d'un quart (23 %) croient que cette évolution professionnelle *"aura vraiment lieu"*, relève l'étude. Près d'un senior sur cinq affirme ne pas souhaiter évoluer professionnel-

lement. De leur côté, les DRH sont beaucoup plus positifs. Les deux tiers (64 %) d'entre eux affirment favoriser l'évolution professionnelle des plus de 50 ans. L'enquête démontre mais cela on le savait, un décalage réel entre les attentes des seniors, et leur prise en compte par les DRH. //

// AUTO-ENTREPRISE

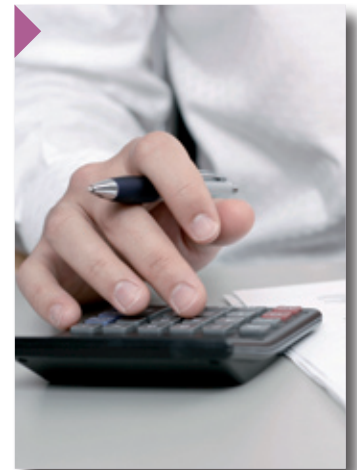
La Cotisation Foncière, surprise amère de fin d'année

Fin novembre, Les auto-entrepreneurs ne s'attendaient pas à recevoir la "cotisation foncière des entreprises". Effet pervers d'une mesure depuis le début bien mal ficelée...

Décidément l'effet d'annonce, en politique moderne, finit par compter davantage que les faits eux-mêmes ! C'est plus tard, l'effet d'annonce ayant produit ses effets, que surviendront les soucis... Ainsi, en début d'année, avait-on été largement tenus informés de la décision, - excellente, jurait-on, pour l'emploi et la compétitivité de nos entreprises -, de supprimer *"la taxe professionnelle"*. Entre autres assise sur la masse salariale, cette vieille lune avait un effet pervers autant qu'absurde : plus on employait de personnel, plus on était taxé.

Au-delà de la promesse, chacun savait évidemment qu'une autre taxe remplacerait l'ancienne, dès lors que les collectivités territoriales ne peuvent rester privées d'une des plus grosses contributions à leurs budgets annuels. Ainsi est née la *"cotisation foncière des entreprises"* (CFE) arrivée, mi-novembre, dans les boîtes aux lettres. Mais là... surprise et parfois choc brutal, pour les *"auto-entrepreneurs"*, à qui l'on réclamait leur participation. Il faut se souvenir que le statut d'auto-entrepreneur précise que le

calcul de ses charges ne se fait que s'il a effectivement réalisé un Chiffre d'affaires. Et nombreux sont ceux qui, inscrits, n'ont rien facturé... La *"cotisation"* étant par ailleurs fixée par les communes, certaines ont eu la main plus lourde que d'autres. Il est ainsi arrivé que la taxe réclamée aux auto-entrepreneurs atteigne jusqu'à 25 % de leur CA. Mieux ! que le montant exigé soit supérieur au Chiffres d'affaires effectivement encaissé ! À Bercy, on aura reconnu la réalité du problème. Et Frédéric Lefebvre, nouveau secrétaire d'État aux PME, aura pu vivre assez vite le Baptême du Feu. Le 30 novembre il assurait l'annulation de l'avis d'imposition, ou le remboursement de la cotisation pour les contribuables



qui n'avaient pas créé leur activité, ni enregistré de chiffre d'affaires. Soit environ 70.000 auto-entrepreneurs, précisait la presse. Restait encore à trouver la compensation des manques à gagner, sommes bel et bien inscrites au Budget. Décidément, les effets d'annonce n'évitent pas toujours les effets pervers, côté mise en œuvre... //

// DROIT À L'OUBLI

Vie privée : l'Europe veut durcir les règles

Viviane Reding, commissaire européenne chargée de la Justice, a présenté la semaine dernière un document préconisant une protection renforcée des données personnelles sur Internet. Des propositions législatives devraient voir le jour courant 2011.

La Commission européenne peut-elle contraindre Google, Facebook ou Yahoo! à mieux assurer la protection des données personnelles de leurs utilisateurs ? C'est un vaste débat que souhaite initier Viviane Reding, commissaire européenne chargée de la Justice, en présentant dans un document remis au Parlement ses conclusions sur la protection des données personnelles. La commissaire préconise une révision de la directive de 1995, sérieusement mise à mal par le développement des réseaux sociaux. Une consultation publique est organisée jusqu'au 15 janvier. La Commission présentera ensuite des propositions législatives *"afin de durcir la position de l'UE en matière de protection des données à caractère personnel"*.

Des "labels de protection"
Pour Viviane Reding, l'accent doit



être mis sur le contrôle par les utilisateurs de leurs données ; sur une plus grande transparence de la part des éditeurs. Cela passera par des actions de communication d'envergure, ainsi qu'une protection ren-

forcée des mineurs. Le respect des règles devra aussi être davantage contrôlé. Parmi les idées concrètes avancées dans le document : le fameux *"droit à l'oubli"* qui préciserait les conditions permettant

à toute personne d'exiger l'effacement de ses données. Des *"labels de protection de la vie privée"* pourraient aussi être attribués, tandis que le concept de *"correspondant informatique et libertés"* appliqué en France pourrait être étendu à l'ensemble de l'Union.

Enfin – et c'est sans doute là la tâche la plus compliquée pour l'Union – la commissaire préconise une meilleure coopération internationale en matière de protection et de transfert des données personnelles. Reste à savoir si Bruxelles peut convaincre ses partenaires...

En effet, les réseaux sociaux et les moteurs de recherche sont régulièrement dénoncés pour leur utilisation des données et leur manque de transparence. Récemment, Facebook avait lâché du lest en permettant la sauvegarde de toutes ses données. Mais de nombreuses failles demeurent ; et le réseau social conserve, par exemple, les informations d'un utilisateur jusqu'à six mois après que celui-ci a fermé son compte. //

// MAUVAISES NOTES

Les SSII très présentes sur "note ton entreprise"

... Présentes, mais mal notées ! Le site www.notetonentreprise.com existe de puis plus d'un an. Il offre la possibilité de mettre une note sur dix à son employeur, et de partager son expérience de salarié à travers des commentaires anonymes.

Sur plusieurs milliers d'entreprises recensées, on note que toutes les SSII sont mal notées, toujours en dessous de la moyenne ! Qu'on nous pardonne ici de citer Altran, Steria, Alten, Cap Gemini, Atos Origin, GFI informatique... largement épinglées par l'internaute, sur des échantillons de sondés il est vrai plus ou moins importants... et donc pas for-

cément représentatifs.

C'est pourquoi il faut relativiser les commentaires. D'une part parce que les employés satisfaits ne prendront qu'assez rarement la parole pour venir équilibrer le débat, sachant qu'on commente peu souvent les trains arrivant à l'heure. De plus, nul ne sait réellement qui note, et combien de fois...! Quelles sont la

valeur des critères ? Le poids des notes ? Voilà qui pose évidemment de sérieux problèmes, au plan des comparaisons... Une même personne pourra se venger de son employeur et *"sabrer"* plusieurs fois ! À l'inverse un RH un peu trop zélé pour faire de même rehausser l'image de son entreprise. Seul, un échantillon de plusieurs centaines de notes pour une même entreprise pourrait inspirer tant soit peu de confiance. Mais ce n'est jamais le cas, sur ce site.

En ligne, causons aussi salaires !

Pour qui souhaite aller plus loin,

existe également un site communautaire de partage d'informations salariales. Sur www.jobfact.com, plus de 150.000 salariés précisent quels sont leur salaires, bonus, avantages... en lien avec leur fonction. Les données sont classées par entreprise et par poste. Même si, là encore, les informations peuvent demeurer sujettes à caution (mais qui mentirait sur son salaire, dans un complet anonymat ?), il s'agit tout de même d'un bon indicateur, surtout si vous souhaitez (re)négocier avec votre employeur ! //

// GAZOUILLIS

Réseaux sociaux : dorénavant, mesurez bien vos propos !

L'explosion du "Web 2.0" a depuis dix ans entretenu le mythe d'internet comme lieu d'une totale liberté d'expression.

Sur les réseaux sociaux, conviviaux ou professionnels, sur Twitter, sur les forums et blogs, chaque utilisateur a pris l'habitude d'exprimer sans détours le fond de sa pensée ; de réagir "spontanément" à tel fait d'actualité ou tel propos d'un dirigeant, éventuellement de manière provocatrice, ironique, ou triviale. Des sites où l'on est supposé "se lâcher" se multiplient (lire page 20, notetonentreprise.com), qui entretiennent cette utopie d'un espace de libre parole. Mais en réalité, l'affaire Facebook (lire page 9) doit être comprise par tout internaute pour ce qu'elle est en vérité : un coup de sifflet final. Et nous nous adressons là à tous nos collè-

gues et adhérents, le plus sérieusement du monde. Lorsque vous pensez pouvoir "livetwitter" sereinement une réunion de CE, lorsque vous commentez sur un blog une décision discutable de votre employeur, en vous estimant protégé par l'anonymat d'un pseudonyme, vous prenez en réalité un risque conséquent. Pour peu que l'une de vos identités numériques anonymes renvoie à un espace où votre véritable identité s'affiche (par exemple un réseau social professionnel type Viadeo ou LinkedIn), vous pouvez être à votre grande surprise sommé de rendre compte de vos propos, y compris au tribunal. Sans préjuger des suites juridiques de



ce dossier, nous estimons qu'il s'est ouvert une brèche dans laquelle nombre d'employeurs vont s'engouffrer, ou s'engouffrent déjà. Nous invitons donc tous nos lecteurs à bien peser et mesurer leurs propos et les lieux virtuels où ils s'expriment. Nous aurons d'ailleurs l'occasion de revenir sur ce grave sujet dans un prochain numéro de notre lettre "Passerelles Cadres". //

En bref...

Algorithme anti sarcasme !

Le sarcasme dans les forums, devient un sujet d'étude pour les chercheurs. Des universitaires israéliens ont mis au point un algorithme qui permet de repérer les commentaires ironiques ou sarcastiques sur les forums d'évaluation de produits, comme Amazon.com. Jusqu'à présent, à l'heure actuelle, les programmes d'évaluation automatique n'accèdent qu'au "premier degré". Demain ils sauront repérer les phrases ironiques ou perfides. Les marques pourraient alors s'en servir pour mieux jauger l'opinion. On ne dit toutefois pas si l'algorithme sera capable d'exiger des excuses auprès de l'ironique internaute.

portail-loisirs.net



Tarif normal : ~~1.500~~ euros.

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

Choisir Portail Loisir c'est :

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

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

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

FRAM
KUONI

WARMARA
Tous les voyages

VACANCES
transat
Voyager sous une bonne étoile

Jet tours

Donatello
Les vacances au centre

Costa
CROISIÈRES

LOOK
VOYAGES

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

Nous avons lu pour vous...

Parce que le syndicalisme moderne se nourrit aussi des réflexions et observations pertinentes sur notre société et ses évolutions, nous choisissons pour chaque numéro de Cadres & Avenir deux ouvrages ou documents dont les contenus nous paraissent rencontrer nos préoccupations du moment...

Liaisons sociales

Septembre 2010

"Mauvaise pioche pour les jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Chômage au zénith, salaires en berne, déqualification à l'embauche... Les perspectives sont très moroses". Le constat l'est tout autant, que souligne un remarquable dossier du magazine Liaisons sociales qui conclut que *"Les jeunes sont les mal-aimés de l'emploi"*. De fait, les évolutions déléteres affectant le monde du travail depuis deux décennies frappent plus durement les derniers entrants. Comme l'écrit Olivier Galland, sociologue au CNRS, *"toute la flexibilité du marché du travail se concentre sur les jeunes"*. Ainsi la précarité, si elle frappe une part croissante des salariés, notamment les cadres, touche d'abord les nouvelles recrues. Elles peinent par ailleurs à trouver leur place et méconnaissent souvent leurs droits. Cela doit d'ailleurs inciter le syndicaliste cadre à considérer comme prioritaire le rapprochement envers ces jeunes collègues.

Mettre ce constat sur le seul dos de la crise ? C'est un peu facile. Économiste à l'Institut de recherches économiques et sociales, Florence Lefresne fait la part des choses : *"La crise, explique-t-elle, est un bon révélateur de la position très particulière des jeunes sur le marché du travail. Plus d'un tiers des moins de 29 ans est en CDD ou en intérim. Résultat, leur taux d'emploi surréagit aux cycles économiques"*. La crise est en somme un *"révélateur"*. Les nouvelles générations ont souvent le sentiment d'arriver trop tard. Elles n'ont pas



tout à fait tort : elles découvrent un marché du travail *"fluidifié"* par le recours croissant aux statuts précaires. Ce qu'y gagnent les entreprises adaptant leurs carnets de commandes aux fluctuations du marché, se traduit en pertes de perspectives, pour eux qui, des années durant, empileront les contrats précaires. La fameuse *"génération Y"* est globalement moins bien lotie que celles qui l'ont précédée. Et si elle doit sans cesse vanter *"ses qualités d'adaptation"*, *"l'agilité"* et *"le goût de la mobilité"*, la course aux CDD s'avère souvent épuisante, à force... Et Liaisons Sociales de démasquer alors ce trop facile recours à *"la crise"* : *"La mauvaise conjoncture ne saurait tenir lieu d'excuse aux difficultés d'insertion des jeunes. [Car] En période de prospérité aussi, les obstacles demeurent"*. //

Trop vite ! Pourquoi nous sommes prisonniers du court terme

Jean-Louis Servan-Schreiber,
Éditions Albin Michel, 199 p. 27 €.

Voici, lancé par le journaliste Jean-Louis Servan Schreiber, un de ces cris d'alarme qui trop souvent, résonnent dans le vide... *"Les politiciens ont les yeux rivés sur la prochaine échéance électorale ou le sondage de la semaine, les patrons de sociétés cotées sur leurs résultats trimestriels, les boursiers sur les statistiques économiques de la journée, les managers sur le compte rendu mensuel réclamé par le siège social"*. Le monde moderne souffre bien de ce nouveau syndrome : le *"court-termisme"*, qui affecte tout à la fois la politique, l'économie, et le rythme de nos vies.

Le fondateur du magazine économique L'Expansion rappelle que de nombreuses personnalités ont dénoncé cette mutation du capitalisme aux conséquences déléteres. Ainsi le Directeur de l'Institut de recherche et d'innovation du Centre Georges-Pompidou, Bernard Stiegler, estimait-il cruellement que *"la financiarisation liquide le capitalisme de la bourgeoisie, qu'elle remplace par un capitalisme mafieux"*. Les actionnaires soumettent les dirigeants à leurs exigences les plus folles... La quête sans fin de la rentabilité mène parfois le grand nombre à la ruine... Ne prenant aucun engagement dans la durée, cette logique s'assimile à une nouvelle piraterie : prendre le contrôle d'une activité, en tirer tous les bénéfices possibles... et se retirer lorsqu'elle est ruinée. Frénésie funeste, et qui ne se cantonne plus aux milieux de la finance. Elle envahit l'économie, où chacun se trouve plongé. *"Il y a vingt ans, commente Jean-Louis Servan-Schreiber, on trouvait nécessaire de demander aux entreprises de faire un plan à cinq ans, si possible avec un budget prévisionnel approprié. Cette suggestion déclencherait aujourd'hui l'hilarité dans les bureaux"*. Seul compte le profit immédiat. S'il ne vient pas, les équipes dirigeantes sautent. Elles savent que leur longévité en poste dépend des profits, et imposent la même logique à leurs subordonnés... Le constat, qu'on voit par ailleurs omniprésent autour de soi, n'incite guère à l'optimisme. Pour l'auteur, ce n'est que par un nouveau *"réarmement moral"* que nous saurons sortir de cette spirale. *"Monter de nouveaux groupes d'actions où les hommes retrouveront l'intérêt qu'il y a à échanger et à retrouver un projet social"*, expliquait-il au magazine L'Express. Pour nous, syndicalistes, un tel enjeu fait naturellement sens. Il nous invite même à prendre toute notre part du projet... //



2011, continuons à nous renforcer



Chers collègues et amis,
Confirmer, amplifier, consolider notre représentativité syndicale dans toutes les entreprises où ce sera possible : tel doit être notre premier objectif pour les deux années à venir.
Partout où notre audience est bonne, nous gagnons des élections, ce qui témoigne de la pertinence de notre démarche, et de la confiance de nos collègues.
Nous comptons sur vous pour renouveler dès à présent votre adhésion.
Scannez le document, ou téléchargez-le sur le site internet. Faites le figurer sur votre publication syndicale, sur votre blog ou site de section syndicale. Faites le circuler. Plus nous serons nombreux, plus nous pèserons dans la recomposition syndicale qui va se dessiner ces prochaines années.

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 2011

- ☐ 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
_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _	_ _

Date ____/____/____

Signature du titulaire du compte à débiter

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

Les conditions sont valables pour l'année civile, c'est-à-dire du 1^{er} janvier au 31 décembre. Elles sont tacitement reconductibles, sauf avis contraire de l'adhérent.

Vous pouvez aussi payer votre cotisation par une chèque du montant de la cotisation annuelle :

☐ Ci-joint 1 chèque d'un montant de | _ | _ | _ | € libellé à l'ordre de la FIECI CFE-CGC.

Vos valeurs sont nos engagements

Premier groupe paritaire de protection sociale

Notre mode de gouvernance préserve notre indépendance, garante d'un dialogue social objectif et efficace avec vous.

Premier budget d'action sociale du monde paritaire

Il permet d'assurer un soutien aux familles, au-delà des garanties contractuelles, en cas de difficultés particulières.

Une vocation non lucrative

Couplée à notre solidité financière, elle nous permet d'affecter la majeure partie de nos ressources à la création de valeurs sociales.

Une solide expérience de la négociation collective

Une équipe dédiée pour vous accompagner en santé, prévoyance, épargne et retraite

Un service de proximité

6 500 collaborateurs se mobilisent au service des entreprises de votre branche professionnelle et de ses salariés.

Jean-Pierre Calvet

Tél. 01 30 44 45 01

jpcalvet@malakoffmederic.com

www.malakoffmederic.com



malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR