

# cadres & avenir



www.fieci-cgc.org



## Bâtir notre réseau !



### ENTREPRISES

**L'enfer des  
inter-contrats (p.5)**



### SOCIÉTÉ

**Tout augmente !  
(p.16-17)**

## 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.

## 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 !

## 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.

## 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/](http://www.fieci-cfecgc.org/)

## Face aux dérives, affirmer nos valeurs !



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



En ce début d'année 2011, l'actualité bouscule partout les rares certitudes que la crise récente n'avait pas encore ébranlées. Si, comme syndicalistes, nous jugeons éminemment préférable de nous tenir à distance des débats partisans, nous sommes aussi citoyens. Et nous savons de quel poids pèsent, en cette fin d'hiver dramatique, les soubresauts du monde et ceux qui agitent notre pays. Comment pourrait-on d'ailleurs nier leur impact sur les sphères financière, économique et sociale ?

Ces dernières années sont apparues de nouvelles failles au cœur de la société française. Progressivement, on voit qu'elles modifient la nature des relations humaines et sociales au sein de nos entreprises. Nombre de nos concitoyens se définissent d'abord, aujourd'hui, par ce qui les distingue ou les singularise de l'ensemble. Nombre d'entre eux estiment mériter à tel ou tel égard des attentions spécifiques. La revendication identitaire, bien plus forte qu'il y a dix ou vingt ans, s'impose de plus en plus souvent aux tables des négociations. C'est un fait que nous déplorons. Le législateur a souhaité définir avec précision 18 critères de discrimination inacceptables. Dans ses principes, cela nous apparaît une excellente décision : car aucun salarié ne devrait être interdit d'un emploi, pour des raisons sans rapport avec les compétences attendues, personnelles et professionnelles. Nous savons d'ailleurs que ces principes sont assez mal suivis en réalité.

Autre chose serait d'accepter que se multiplient les dérives. Disons-le nettement, nous ne pouvons admettre que se développent dans notre pays des positionnements de plus en plus ouvertement clientélistes, motivées d'abord par des arrière-pensées de piètre marketing. Exacerber les différences, ce n'est pas les respecter. C'est au contraire chercher à utiliser ou manipuler les consciences, à des fins de court terme.

À l'heure où nous voulons affirmer la pertinence d'un syndicalisme de services, et faire vivre "le réseau social" que nous prétendons constituer, nous devons avoir ce courage d'exprimer sereinement des valeurs qui nous semblent essentielles. Affirmons alors que chacun, au-delà de ses appartenances multiples, appartient d'abord à la communauté républicaine, la seule qui permette d'assurer le "vivre ensemble" indispensable. Notre syndicalisme, moderne, et dont les racines sont catégorielles, doit toujours demeurer en ligne avec ce qui nous apparaît constituer l'intérêt général.

Michel de La Force

"Cadres & Avenir" veut rendre compte de la réalité des actions des adhérents de la FIECI. Ce magazine est le vôtre ! La lettre "Passerelles Cadres" est également à votre service. N'hésitez pas à nous envoyer vos infos, vos contributions, vos réflexions à l'adresse suivante : [contact@fieci-cgc.com](mailto:contact@fieci-cgc.com)

// ACQUISITIONS

# Ares sous bannière GFI : une grosse partie du personnel sera reprise

Le tribunal d'Evry a retenu l'offre de GFI dans le dossier de reprise d'Ares.



Annoncée via un mail interne, la décision de faire passer Ares sous bannière GFI a mis fin à deux mois et demi d'attente pour les 439 salariés d'Ares. L'entreprise avait été mise en liquidation judiciaire le 29 novembre 2010. Le choix du Tribunal apparaît le plus compatible avec l'intérêt des salariés. GFI s'est engagé à sauver 404 emplois (soit 37 de mieux que dans sa proposition initiale), plus 29 employés chez Ares Luxembourg, dont il hérite aussi. Par ailleurs, la taille du groupe (9.000 salariés dont 6.000 en France) permet de sauvegarder les chances de renouvellement de certains gros contrats de sous-traitance d'Ares passés avec le secteur public ; et de garantir le remplacement des personnes dont les contrats ne seraient pas renouvelés.

## Un rachat mouvementé

Les candidats à la reprise étaient nombreux : avec GFI, Alterup, Devoteam, Micropole, Osiatis ou Acti Group s'annonçaient partants. Mais le rachat fut marqué de nombreuses péripéties. Notamment quand GFI officialisa devant son comité central d'entreprise l'arrivée

en interne... du Pdg d'Arès, Michel Benjamin, le présentant comme le n°3 du groupe GFI. L'annonce déclencha tensions et controverses au sein d'Ares. En résumé, Michel Benjamin n'allait-il pas peser de tout son poids pour que les cadres d'Arès déclarent leur préférence pour le dossier GFI ? Un adhérent CFE-CGC qui veut rester discret estime que l'ex-Pdg "avait fait son devoir en cherchant, dès l'été dernier, un repreneur potentiel pour la sauvegarde de nos emplois". Mais, ajoute-t-il, "je trouve malvenu qu'il ait continué à pousser un repreneur alors qu'il y avait 8 candidats... ou qu'il se soit morfondu sur son sort en nous expliquant que rien n'était de sa faute et qu'il avait une famille à nourrir !"

La proposition de GFI n'était pas la meilleure le 6 janvier, ni en termes de prix (1,7 M€), ni en termes d'emplois (358 personnes). Elle aura été améliorée à la dernière minute, et fut finalement approuvée.

## Que vont devenir les salariés d'Ares ?

"Étant donné le blackout total au niveau information, mon sentiment

est que nous ne sommes pas forcément véritablement désirés chez GFI, estime notre collègue. Les mois à venir risquent d'être difficiles. Parmi les collaborateurs, de nombreux départs sont à prévoir. Un effort a été consenti par GFI pour nous donner accès à leur Extranet. Or, si cet accès nous permet de consulter l'annuaire interne ou de nous faire une idée des clients et des effectifs GFI, l'ensemble de la partie dédiée à l'accueil des collaborateurs nous est interdit ! Cela dit, gardons espoir, l'intégration de personnes dans les effectifs de GFI n'est pas une mince affaire. Nous y verrons plus clair d'ici quelques temps", conclut cet adhérent qui vient aujourd'hui de basculer chez le géant de l'informatique.

## La CFE-CGC leur souhaite la bienvenue !

Dans un tract, le syndicat des cadres a voulu accueillir les nouveaux collègues d'Arès en France ainsi que les 29 salariés du Luxembourg. En espérant notamment que chacun d'entre eux pourra retrouver une situation professionnelle normalisée, après la "descente aux enfers de leur société qui comptait il y a moins de 5 ans, plus de 2.200 collaborateurs et réalisait plus de 456 M€ de chiffre d'affaires". Pour autant, nos collègues rappellent "qu'il ne faudrait pas en conclure hâtivement que le Groupe GFI soit le "paradis" : cela se saurait !" L'embauche fracassante de M. Benjamin ex-Pdg d'Ares pour diriger la branche AS de GFI (près de 4.000 salariés) alors qu'il vient de mener Ares au redressement judiciaire après avoir imposé un long "chemin de croix" à des centaines de salariés, pourrait au contraire présager d'une période de "purgatoire" pour des milliers de salariés de GFI... //

## En bref...

### Migration des sièges sociaux

Partie de bonneteau sur les sièges sociaux des SSII Capgemini Télécom Média & Défense reprend à Suresnes les anciens locaux de Dassault Systèmes. Microsoft a quitté Les Ulis pour Issy-les-Moulineaux, HP fait le chemin inverse. Steria s'installe en bordure de la forêt de Meudon. Les points communs ? Réunir sur un même lieu leurs salariés franciliens jusqu'alors répartis dans plusieurs localités, comme pour Atos Origin ou Sogeti, serrer les coûts en économisant de précieux mètres carrés et habiter des bâtiments répondant aux normes de la Haute qualité environnementale (HQE) en associant desk sharing et télétravail.

### Saclay embourbé

La mise en place du projet "Silicon Saclay", qui doit transformer le plateau de Saclay en un concurrent direct de la Silicon Valley américaine, est embourbé. Le projet s'enlise dans des rivalités politiques et des divergences au niveau des financements.

### Champion de l'emploi

En France, les deux secteurs le plus créateurs d'emplois en 2010 ont été ceux de l'informatique et des hôtels-café-restaurants. Les télécommunications et l'administration publique accusent les plus forts reculs.

// CERCLES VICIEUX

## Le “bon plan” des inter-contrats...

*Eric Valensi, vice-président du SNEPSSI(\*) démonte la mécanique infernale, dramatique parfois, qui touche nos collègues en inter-contrats. Loin, TRES loin du cliché facile “du gars restant chez lui, payé à ne rien faire”.*

**C&A : Éric, vous souhaitez attirer l'attention des lecteurs de Cadres & Avenir sur le problème de l'inter-contrat. Pouvez-vous en préciser les raisons ?**

Eric Valensi : Je suis convaincu que la défense de nos collègues en inter-contrats doit devenir un axe de travail majeur du SNEPSSI. Pour le lecteur novice, précisons que nous parlons de ces collègues, salariés, généralement productifs qui, entre deux missions chez le client, se retrouvent sans affectation pour un temps plus ou moins long. Comme ils demeurent salariés, personne n'aurait à première vue, envie de les plaindre : jusqu'au moment où ils seront affectés à une autre mission, ils sont payés. Si l'on n'y connaît rien, ça ressemblerait presque à une aubaine : rester chez soi, payé par la boîte... Pouvoir lire, bricoler... Dans la réalité, c'est l'inverse : un véritable cercle vicieux qui se met en place, un piège qui se referme sur le collègue. Et “le bon plan des deux semaines de repos payées” tourne souvent à la galère.

**C&A : comment le salarié en inter-contrat est-il perçu dans l'entreprise ?**

EV : Le principe même de sa situation le fragilise, et peut très vite le mettre en danger. Prenons les commerciaux : ils doivent vendre des journées de travail, et sont eux-mêmes rémunérés sur la marge dégagée par l'entreprise. Ils voient donc d'un très mauvais œil ces salariés qui “ne travaillent pas”. Leur intérêt est soit de les placer, ce qui serait *a priori* bon pour tout le monde... soit de les voir virés, ce qui l'est moins ! Ensuite, y compris au sein des CE, les inter-contrats sont souvent considérés comme une des

variables d'ajustement. Pour avoir un ordre d'idée, une entreprise qui tourne avec moins de 10 % des effectifs en inter-contrat n'a pas de problème. Au-dessus, ça devient préoccupant. Mais certaines peuvent estimer que 5 % est un maximum, et au-dessus, vouloir écrier... Le salarié en attente se retrouve alors en première ligne. J'ai entendu un jour quelqu'un les appeler “la lèpre de l'entreprise”.

**C&A : D'autant qu'à rester chez soi, on se marginalise...**

EV : Votre emploi est menacé, mais aussi votre carrière. Car nos métiers évoluent très vite. Certains bénéficient de formations, mais ce n'est hélas pas la règle. Tenu éloigné des systèmes, on se déqualifie, faute de formation on perd en technicité. On devient donc moins facilement “casable”. Bienvenue dans la boucle ! Vos proches, famille, voisins, vous regardent comme si vous étiez au chômage. Peu à peu, vous perdez confiance. Et quand la situation traîne, vous entrez dans la troisième phase : celle des tracasseries, des process vexatoires, pour ne pas dire plus...

**C&A : Vous avez sur ce sujet des exemples croustillants...**

Je connais une entreprise où il faut venir signer un registre chaque matin entre 9 et 11. On y a refusé à une collègue handicapée toute possibilité de venir à un autre moment de la journée, alors qu'elle traverse tout Paris dans les bouchons, juste pour émarginer, et repartir. Un autre n'a pu signer parce qu'arrivé à 11h10 : “Absence injustifiée !”... Je n'oublie pas ce que j'appelle “les projets pâte à modeler”, où on vous enferme à plusieurs dans un bureau à réfléchir sur des projets fumeux dont on sait pertinemment qu'ils n'aboutiront jamais.



Eric Valensi

L'étape suivante consiste à tenter de vous dégouter. Vous demander de trouver vos propres missions. Vous en proposer des sous-qualifiées. Ou situées à cent kilomètres de votre domicile. Le but du jeu, c'est de vous faire craquer, pour vous proposer ensuite “une transaction à l'amiable”, une “rupture conventionnelle” ou vous partez avec un chèque d'un montant minable, genre six mois de salaire, alors que vous avez quinze ans d'ancienneté...

**C&A : Et si vous refusez la mission ?**

On vous vire, vous allez aux prud'hommes, et là vous tombez sur deux représentants patronaux choqués de votre attitude, et deux salariés qui généralement ignorent tout des logiques infernales de l'inter-contrat, et vous jugent sans savoir : “il reste chez lui à rien faire, et refuse une mission ! Exagéré, quand même !” Et c'est ainsi qu'au bout du compte, un système per-

vers parvient à fabriquer de toutes pièces des souffrances sociales et morales, qui parfois deviendront de véritables handicaps...

“L'intercontrat n'est pas une notion juridique mais une situation de fait, soulignait le Syntec informatique, sur le site cadremploi. Une personne en intercontrat reste salariée de l'entreprise. Elle garde donc son statut, ses droits et le même niveau de rémunération”.

À noter : L'intercontrat ne peut donc constituer un motif de licenciement, précisait le site... qui ajoutait toutefois qu'en fonction des accords d'entreprise, l'employeur peut imposer à son consultant “des congés payés ou des jours de RTT”. D'après ce que nous savons, certaines ne s'en privent d'ailleurs pas ! //

(\*)Au sein de la Fédération FIECI, le SNEPSSI est rappelons-le le syndicat des métiers de l'informatique, présidé par Arnaud Dubuisson.

// EMPLOI

# Portage salarial, une solution "durable" ?

*Le portage salarial connaît un essor considérable depuis les années 2000. À condition de bien choisir son partenaire, ce système offre de réels avantages, au regard d'autres statuts incertains ou précaires.*

Consultant, ingénieur, on connaît souvent dans sa carrière ce virage difficile : la fin d'un CDI. Retrouver - vite - un job comparable, des conditions identiques... Pas gagné d'avance. Il faut s'envisager d'autres avenir possibles. "Créer sa boîte"; devenir "indépendant", "auto-entrepreneur".

Le secteur du portage salarial s'est singulièrement structuré ces dernières années. De sorte que le portage constitue une alternative plausible, pour un cadre expérimenté. Le SNEPS (syndicat national des entreprises de portage salarial) l'estime adapté aux professionnels de haut niveau : experts, consultants, formateurs, prestataires de services. Le portage permet de "tester en toute sécurité et sans lourdeurs administratives la viabilité d'un projet de création d'une société de prestations de services". Le statut de salarié dispense de monter d'emblée sa propre structure juridique. Le portage apparaît comme une sorte de "sas".

Pour faire le point, et chasser quelques idées reçues, nous avons interrogé Roland Bréchet, Directeur Général d'ITG. Il développe des arguments présentant aussi le portage comme solution de plus long terme.

**Cadres & Avenir : Vous êtes leader des entreprises de portage salarial. Avec quels principes ?**

Roland Bréchet : Nous gérons 2.700 contrats de travail par an et réalisons 50 % de C.A. de plus que notre premier concurrent. Être leader crée des obligations. Nous ne "vendons" pas du portage salarial, et la seule "gestion" des factures et cotisations. Bien sûr, nous remplissons ce rôle d'interface entre l'entreprise cliente et le porté. Mais nous allons plus loin. Nous avons été les premiers en 2004, à signer un accord avec trois syndicats (CFDT, CFE-CGC, CFTC). Nous avons un Comité d'Entreprises, des délégués syndicaux. Nos consultants sont couverts par une assurance "responsabilité civile professionnelle" que NOUS prenons à notre compte. Elle va jusqu'à 1 million d'Euros de couverture par affaire. Ajoutons ce point à retenir : nous mettons 90 % des honoraires encaissés dans la masse salariale. On comprend que notre marge brute est faible ! Notre vocation n'est pas de faire du profit pour le compte de fonds de pensions, mais de proposer une solution pérenne à la fois pour les entreprises clientes et pour nos portés. Cette relation de confiance réciproque dans la durée, les moyens que nous mettons pour y parvenir, sous-tendent notre modèle.



**C&A : De telles contraintes obligent forcément à sélectionner vos consultants.**

R.B. : Il y a plusieurs facteurs dans nos processus de sélection. Chaque candidat est reçu par un expert. Nous vérifions avec lui sa capacité à mener à terme cette première mission qu'il est sur le point de finaliser. Nous cherchons à évaluer son aptitude à développer son autonomie professionnelle ; notamment au plan de la prospection commerciale. Notre objectif, est d'accompagner la personne vers une "autonomie professionnelle choisie". Chacun des termes a ici son importance. Donc, si le consultant veut continuer avec nous, nous l'aiderons à développer son business, par des actions de formation l'aidant à préparer des missions de meilleurs niveaux, mieux facturées, à de meilleurs taux. Nous avons deux modules successifs, où l'on apprend les secrets d'un plan d'action, d'une note d'orientation puis d'une recommandation détaillée. Ces actions ne sont pas facturées à nos portés ! Elles s'inscrivent dans le cadre d'un accord GPEC, cas unique dans notre branche, précisons-le, qui représente pour nous un investissement de 100.K€.

**C&A : Nous sommes assez loin du statut d'auto-entrepreneur !**

R.B. : Très loin ! Et à bien des égards. Car un consultant en portage n'est pas seul. Il fait partie d'une équipe, et de la communauté de nos consultants. Nous développons fortement la mise en réseau, à travers une plateforme 2.0 où chacun

peut trouver des partenaires pour collaborer sur des projets. Ce réseau de consultants contribue d'ailleurs à trouver "ses" propres missions.

L'autre distinction essentielle concerne les rémunérations ! Le portage n'est pas la paupérisation. Nos salariés auront a minima le coefficient 170 Syntec, augmenté de 20 %, ce qui équivaut à un brut mensuel (congés payés compris) supérieur à 4.000 €, en prenant pour référence un mois de travail. À répartir suivant le nombre de jours en mission. Ils cotisent à l'ensemble des caisses, dont une retraite de cadres. Ils ont la prévoyance maladie, sont donc payés en cas d'arrêt de travail, contrairement aux indépendants. Ils ont aussi l'ouverture vers l'indemnisation chômage. Précisons que le temps où l'UNEDIC contestait ce droit aux portés est révolu ! Par deux fois, la Cour de Cassation a tranché les litiges en faveur des salariés. Il y a bien un lien de subordination, qui fait de nos consultants d'authentiques salariés.

**C&A : Mais alors vous devenez une entreprise de conseil à part entière !**

R.B. : Pas tout à fait ! Il reste cette particularité importante : c'est au consultant de trouver ses propres missions. Là où ITG se distingue, c'est qu'elle l'encourage à vivre avec cette exigence, et à en faire un atout. Différentes enquêtes ont montré que notre taux de fidélisation est largement supérieur aux autres entreprises du secteur. Nos consultants demeurent avec nous. ils contribuent donc à ce que notre image évolue vers celle d'une entreprise de conseil... un peu particulière.

**C&A : Estimez-vous que le portage soit une bonne solution de transition pour les cadres travaillant dans les métiers de l'ingénierie et de l'informatique ?**

R.B. : Aujourd'hui, les consultants se réclamant d'une expertise dans les "systèmes d'informations" représente 1/6<sup>e</sup> de nos effectifs. //

ITG : 26, rue de la Pépinière - 75008 Paris  
www.itg.fr

## Qu'en dit le code ?

*C'est en son article L1251-64 que le Code du travail définit le portage salarial. Il le décrit comme "un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes, comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage".*

## // DÉLÉGATION

# Un représentant du personnel en arrêt-maladie ne peut plus exercer son mandat

*Vous exercez votre mandat de façon prolongée pendant un arrêt maladie. Attention! Vous vous exposez à devoir rembourser les indemnités journalières versées par la CPAM.*

Un salarié, secrétaire du CHSCT, en arrêt maladie, qui avait poursuivi ses activités de représentant du personnel et avait continué à se rendre régulièrement au local du CHSCT, a été victime d'un accident du travail en sortant du local. Après enquête, la CPAM lui a réclamé le remboursement des indemnités journalières (IJ) versées depuis le début de son arrêt maladie.

Il a contesté en justice cette décision au motif que la CPAM n'avait aucune raison de lui demander le remboursement de ses IJ, dans la mesure où il ne faisait qu'exercer son mandat qui n'était pas suspendu par la maladie.

Mais ni le tribunal des affaires de Sécurité sociale (TASS), ni la Cour de cassation ne lui ont donné raison. Le TASS est même allé jusqu'à le condamner à rembourser l'intégralité des indemnités journalières versées par la CPAM. Cette solution a été atténuée par la Cour de cassation qui a rappelé qu'en cas de recours contre la décision de la

caisse, le TASS doit s'assurer de l'adéquation du montant de la sanction prononcée à l'importance de l'infraction commise par l'assuré. Or, selon les juges de la Cour de cassation, la décision



prise par la caisse et entérinée par le TASS était disproportionnée.

Cette décision suit la logique du droit de la Sécurité sociale et non du droit du travail. L'article L. 323-6 du Code de la Sécurité sociale stipule que le versement des IJ est subordonné à l'observation des prescriptions du praticien, à l'obligation de se soumettre aux contrôles organisés par les services de la Sécurité sociale, au respect des heures de sorties autorisées par le praticien, à l'absence de toute activité non autorisée.

En cas d'entrave, la caisse peut, à titre de pénalité, retenir tout ou partie des indemnités journalières dues. Ce qui a amené les juges à condamner l'élu au remboursement des IJ versés, c'est le fait d'avoir exercé son activité de représentant du personnel de façon répétée et prolongée.

C'est le fait d'avoir exercé l'activité de représentant du personnel, de façon répétée et prolongée, qu'ils ont jugé incompatible avec l'arrêt de travail. Ils ne remettent pas en cause le fait que la maladie ne suspende pas le mandat. Ce qui a retenu leur attention, c'est que, bien que malade, le salarié se soit fréquemment rendu sur son lieu de travail. //

## // TRAVAIL ET FAMILLE

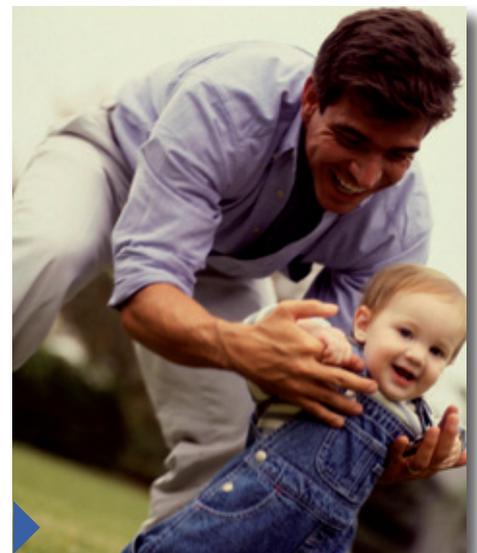
## Congé paternité : le rendre obligatoire ?

*Laurence Parisot veut rendre le congé paternité obligatoire. Proposition résolument moderne ? Féministe ? Ingérence discutable de l'entreprise dans la sphère familiale et privée ? Le débat est ouvert...*

Dans un entretien au magazine féminin "Elle", à l'occasion de la "Journée de la Femme" du 8 mars, Laurence Parisot a proposé de "moderniser le congé maternité", mais aussi de rendre "le congé paternité obligatoire". La présidente du MEDEF a par la suite repris cette proposition à plusieurs reprises. Cela permettrait "de rétablir un regard plus égalitaire sur les jeunes parents".

L'emploi du mot "obligatoire" n'a rien d'anodin. Il l'est déjà pour l'employeur, qui ne peut s'opposer au congé de 11 jours demandé par tout nouveau père (18 en cas de naissance multiple). C'est donc aux jeunes papas pas assez motivés, insuffisamment "modernes", que s'adresserait l'obligation... D'un droit social nouveau, allant dans le bon sens, on passerait alors à une mise au pas autoritaire, signant une intrusion du monde de l'entreprise

dans la sphère privée. Ce que ne dément pas la présidente du MEDEF, suggérant que "cela inciterait aussi les pères à partager, dès le premier jour, les tâches familiales". Il y a quelques semaines de cela, nous interrogeons les adhérents de la FIECI pour savoir si l'entreprise devait ou non pénétrer dans cette sphère intime qu'est la famille. La grande majorité d'entre vous estimaient que non. La proposition de Madame Parisot envisage clairement l'option inverse. On s'inspire là des options qui dans les pays nordiques permettent à l'État, au nom de l'égalité H/F, des ingérences concrètes dans la vie des familles. Certains estimeront que sans décision contraignante, à la vitesse où évoluent les mentalités... on risque d'en être au même point dans trente ans ! Il sera intéressant de voir dans les semaines à venir comment les partenaires sociaux réagiront à



cette proposition, clairement novatrice, mais dont la philosophie sous-jacente a tout de même de quoi interpeller... //

// NOUVELLES TECHNOLOGIES

# Emails : sachez mesurer vos propos !

*Plus ça change, plus c'est en réalité la même chose... Isabelle Leminbach, juriste de la FIECI, commente les dernières décisions de justice à propos d'emails mettant en cause l'employeur...*

Le contour de l'utilisation des technologies informatiques se dessine de plus en plus finement. Au final, les juges se contentent souvent d'appliquer à internet et aux messageries électroniques les jurisprudences anciennes et qui concernaient les moyens "classiques" de communication. Le contenu des messages est sanctionné de la même manière, qu'ils soient diffusés par le net ou par courrier. Les normes de la liberté d'expression, de l'injure, de la diffamation ne sont en rien modifiées. Parfois perçu comme un espace de liberté quasi-absolue, le web obéit en réalité aux normes "anciennes".



Isabelle Leminbach

## Du bon usage du web à partir de sa connexion professionnelle

Dans un arrêt du 15/12/2010, les juges ont confirmé que les courriels du salarié émis à l'aide du matériel mis à sa disposition par l'employeur sont présumés avoir un caractère professionnel. L'employeur est donc en droit de les ouvrir hors de la présence du salarié, sauf si celui-ci les a clairement identifiés comme étant personnels. Il n'y a donc pas violation de la correspondance privée.

Un arrêt du 9/2/2010 avait énoncé le même principe pour les connexions internet. Leur utilisation abusive ou répétée peut être sanctionnée. Dès 2008, la jurisprudence s'était prononcée de la même manière pour les fichiers stockés. À cet égard, nous vous conseillons d'identifier vos mails et vos documents par "privé + nom" plutôt que par "personnel". Le risque de confusion sera bien moindre.

Pour autant, pas question pour

l'employeur d'user de moyens clandestins ou procédés déloyaux pour utiliser le contenu de mails contre le salarié ! Deux arrêts du 2/2/2011 ont précisé que des messages étaient parvenus à l'employeur "dans des conditions normales". Dans le premier cas, le salarié distraait avait mis son mail en copie à un autre salarié... Et celui-ci l'avait transmis à sa hiérarchie. C'était sans doute moralement condamnable, de la part de ce collègue, mais pas du côté de l'employeur. Dans l'autre arrêt, le remplaçant du salarié absent avait eu accès à l'ordinateur de ce dernier grâce aux codes d'accès qu'il avait laissés en cas de besoin. Selon les juges, les messages injurieux échangés avec un autre salarié, dénigrant la hiérarchie, envoyés aux temps et lieu du travail, étaient en rapport avec l'activité professionnelle. Ils ne revêtaient pas un caractère privé, et ne relevaient pas du droit au respect de la correspondance privée : ils pouvaient donc bien servir de support à une procédure disciplinaire.

La violation d'une correspondance privée suppose qu'un échange ne puisse être lu par une personne à laquelle il n'est pas destiné, sans que soient utilisés des moyens déloyaux. Est-ce à dire qu'un salarié pourra s'abriter derrière ce mot magique - "privé" - pour se laisser aller à des propos injurieux, sans encourir de sanction ? Le bon sens appelle à la prudence ! Surtout en matière de nouvelles technologies où rien n'est réellement confidentiel... Les jugements "Facebook" du 19/11/2010, même s'ils font l'objet d'un recours, nous rappellent que, même le week-end, même sur son propre matériel, il faut s'entourer de précautions en paramétrant son compte et en restreignant largement les accès... avant de se "lâcher" !!! //

Notre service juridique travaille actuellement à une recommandation à destination de tous les adhérents de la FIECI. Nous vous la proposerons en ligne, très prochainement : restez connectés !

## En bref...

### VAE

En signant une convention de Validations des Acquis de l'Expérience, la CFE-CGC et l'Institut des Sciences Po d'Aix-en-Provence ont ouvert une voie nouvelle, l'été dernier. Celle qui permettra au militant syndical de valoriser ses compétences acquises, sous l'angle d'une "approche globale et pratique de l'intelligence sociale".

L'objet de cette convention vise à valider la formation syndicale, et aussi le militantisme, comme un module d'accès à un diplôme de l'enseignement supérieur, en l'occurrence le Certificat de Sciences Po Aix mention intelligence sociale, qui s'obtiendra dans le cadre de la formation continue.

Pour le Président de notre Confédération, Bernard Van Craeynest, cette reconnaissance de l'acquis syndical s'inscrit naturellement dans la démarche de la CFE-CGC, en faveur d'un enrichissement du dialogue social.

De son côté Christian Duval, directeur de Sciences Po Aix, s'est également réjoui de cet accord innovant, qui concourt à l'ouverture des étudiants sur le monde de l'entreprise.

On peut trouver toutes les informations relatives à ce module sur le site confédéral : <http://cfe-cgc.sm-pca.com/spip.php?article279>



## // AGIRC-ARRCO

## Les cadres seront-ils les perdants de l'affaire ?

À l'heure où nous écrivions ces lignes, crainte et incertitude dominaient encore au cœur des négociations Agirc-Arrco.

*"Dans la négociation sur les retraites complémentaires qui s'est achevée, il était indispensable d'augmenter les*

*cotisations pour maintenir à flot les régimes Agirc-Arrco. Mais le patronat n'a pas voulu en entendre parler. Sa position dogmatique nous a conduit à baisser inéluctablement le niveau des retraites et, plus particulièrement, celui de l'encadrement, nous livrant à terme à l'assurance privée. L'accord proposé par le MEDEF constituerait un virage gravissime, témoignant d'une volonté de détruire notre modèle social solidaire au profit des contrats indivi-*

*duels privés".* Ainsi tempêtait Danièle Karniewicz, présidente de la CNAV et secrétaire nationale de la CFE-CGC.

Le taux de rendement des retraites complémentaires a certes été stabilisé, après 15 ans de dégradation. Mais la réforme a pour objectif d'aligner le rendement du régime des cadres sur celui de l'ensemble des salariés. Elle prévoit une revalorisation de 2,11 % du point Arrco au 1<sup>er</sup> avril et de seulement 0,41 % du point Agirc. Cela est inacceptable pour la CFE-CGC qui rejette toute idée de fusion des deux régimes, qui mettrait à mal le statut cadre. La réforme prévoit la constitution d'un groupe de travail "pour étudier les éléments de mise en cohérence" des ré-

gimes Agirc et Arrco. "Les cadres vont être spoliés de 5 milliards d'euros" souligne Danièle Karniewicz. Seules bonnes nouvelles dans cet océan de mauvaises, l'AGFF (Association pour la gestion des fonds de financement de l'Agirc et l'Arrco) est prolongée jusqu'en 2018. Cela signifie que les personnes qui prendront leur retraite avant 65 ans continueront à bénéficier du taux plein pour les régimes complémentaires, dès lors qu'elles bénéficient d'un régime à taux plein. Le texte propose aussi d'augmenter de 10 % la pension de retraite complémentaire à partir de 3 enfants, avec un plafond de 1.000 euros annuels, et le taux de réversion passant à 60 % //



## // MOUVEMENTS SYNDICAUX

## Conflits sur les salaires : en 2011, ça continue...

*La grève, pour faire valoir ses revendications ? Le moyen n'avait pour ainsi dire jamais été utilisé auparavant dans nos secteurs d'activité.*

Depuis deux ans, devant le rabet constant et systématique de leurs à-côtés salariaux et plus récemment devant l'inflation, les salariés du secteur des technologies de l'information et de la communication ont recours à des mouvements de grèves... Après une année 2009 marquée par les mouvements de Nortel, Altis, Alcatel, Yahoo et Capgemini Outsourcing (sans parler de celui de HP-EDS en 2008), la mobilisation s'est prolongée en 2010 avec des grèves, parfois dures, dans des entreprises comme Effitic, Atos Origin, Sun Microsystems et Sodifrance, et Segula.

En 2010, chez Segula, une journée de grève a exprimé le mécontentement et le désaccord des salariés sur la politique menée par la direction de ce spécialiste de la R&D externalisée. Les préoccupations portaient sur les

menaces sur l'emploi, notamment lors des périodes d'intercontrat, et sur le pouvoir d'achat, avec pour revendication, une revalorisation des salaires de 3,5 %. Chez Sodifrance,

SSII de 900 salariés, les salariés ont défilé pour défendre leur accord de réduction du temps de travail signé en 2008, face à une direction rognant jusqu'à six jours de RTT en fonction du calendrier et du nombre de jours fériés tombant en semaine.

En 2011, l'inflation et la hausse des dépenses contraintes, ont remis de

l'huile sur le feu. Les salariés d'Assystem se sont révoltés contre près de cinq années de vache maigres où ils ont vu leurs salaires stagner. La direction leur avait proposé 2 % pour la moitié du personnel, cette année. L'intersyndicale exigeait 4 % d'augmentation générale, une prime de 500 € pour tous, un budget spécifique pour adapter les coefficients aux postes réels et une mise en place d'un entretien annuel spécifique sur les salaires. Sur les deux premières revendications, la direction d'Assystem a dit non. Pour le reste, elle est restée dans le flou en promettant de revoir ça en juin. A Saint-Martin du Touch, devant les portes du donneur d'ordre Airbus, une matinée de grève avec tractage se déroula le 3 mars. Gageons que le conflit d'Assystem ne sera pas le dernier, cette année, tant les salariés sont désormais prompts à se révolter dans ce secteur comme ailleurs. Dans bien des cas, on assiste à une radicalisation de la base.

De nombreux salariés non syndiqués sont associés aux mailing-lists syndicales si bien que le contour des sections locales devient plus flou. Internet élargit l'audience syndicale, sert de catalyseur à l'action. //



// A VOT' BON COEUR

## Donnons, donnons, pour le "Retraithon"

**Question : comment trouver une solution durable au financement du système de retraites ? La CFE-CGC s'est mobilisée, en lançant le Retraithon.**

En ces temps de crise qui ne sont pas encore des temps de disette mais ça pourrait venir, les grandes causes nationales ne manquent pas. La CFE-CGC a lancé la sienne, qu'elle baptise "RNF" pour Retraite Non Financée. Bernard Van Craeynest avait déjà évoqué ce mal endémique touchant au financement à long terme du système de retraites, qui pourrait virer rapidement à l'épidémie. Elle atteindrait alors beau nombre de retraités qui pourraient rapidement perdre le goût de vivre, n'ayant plus un fifrelin pour survivre...

D'où l'idée de lancer le "retraiTHON". Un clip sur Dailymotion(\*), des

tracts diffusés au Salon de l'Agriculture, puis dans une dizaine de grandes villes françaises (Paris,

Lyon, Tours, Nantes, Marseille, Bordeaux, Toulouse, Strasbourg, Limoges et Lille). Et surtout des



QUETES pour financer cette grande cause dont l'Etat semble vouloir se désengager... Au-delà de la campagne ironique, l'objectif est surtout "que le dossier des retraites ne soit pas refermé jusqu'en 2013", insiste Carole Couvert, Secrétaire Générale de la Confédération CFE-CGC, qui constate : "Les premiers retours montrent que l'humour est un des meilleurs vecteurs pour faire passer nos idées. C'est la première fois que le mode humoristique sert à renforcer la force de proposition qui est la nôtre. Pas de doute que nous poursuivrons sur cette voie". //

(\*) [http://www.dailymotion.com/video/xh6sal\\_le-retraiTHON\\_news](http://www.dailymotion.com/video/xh6sal_le-retraiTHON_news)

// PRÉCAUTION

## Pots de départ : cidre, ou grenadine ?

**Supprimer tout alcool des "pots" servis "au boulot", l'idée fait lentement son chemin. Prohibition, hygiénisme, responsabilité pénale de l'employeur, traditions culturelles, principe de précaution... Voilà tous les ingrédients réunis pour un débat-cocktail jusqu'au bout de la nuit !**



Fêter le départ en retraite d'un collègue, sa promotion, la naissance du petit dernier... il arrive encore qu'on ait plaisir à "trinquer au travail" ! Au sens premier du terme, s'il

faut préciser. Toutefois, l'AFP révèle que les employeurs sont de plus en plus enclins à la prudence. Car en cas d'accident, leur responsabilité pénale peut être engagée. D'autant

que le code du travail stipule qu'il est interdit d'introduire dans l'entreprise toutes boissons alcooliques... "autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel".

L'employeur a ce devoir, "assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs". Il ne doit laisser entrer ou séjourner des personnes en état d'ivresse. "Des dirigeants peuvent être tenus pour responsables pénalement de problèmes ou d'accidents liés à des pots", commente alors Laurence Arguillère-Bultel, responsable de l'Association alcool addiction et travail. Ainsi en juin 2007, la Cour de cassation a dû examiner le cas d'un salarié du Rhône, mort au volant après un pot d'entreprise. Son patron fut poursuivi pour homicide involontaire, ainsi qu'un cadre et un gardien accusés de non-assistance à personne en danger. L'homicide involontaire fut rejeté en cassation ; mais la Cour a retenu la non-assistance.

Un sondage Ifop réalisé pour l'association PSRE (Promotion et suivi de la sé-

curité routière en entreprise) affirme que 90 % des Français participent chaque année à des pots d'entreprise. Dans 70 % des cas, l'alcool est présent. En 2009, Anne-Marie Payet, sénatrice centriste de la Réunion, avait tenté en vain d'interdire l'alcool en entreprise par le biais d'un amendement, estimant qu'il "est responsable de 20% des accidents du travail". Cette élue estime "qu'on peut très bien organiser des pots sans alcool", sans que le lien social soit menacé. Mais la plupart des observateurs demeurent sceptiques sur l'efficacité d'une totale prohibition. Le pot reste un des principaux moments de convivialité entre salariés. Un des rares, pourrait-on même préciser. Jean-François Vallette, directeur de l'association Aides alcool, ajoute de son côté qu'en France, le pot est "un des signes de notre alcoophilie collective, les Latins se construisant par le boire ensemble". Promouvoir la grenadine comme vecteur de convivialité au travail demeure une option possible... //

## // REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

# Que faudra-t-il attendre du cru 2013 ?

*Une récente étude, que publie l'institut Montaigne sous la plume d'Emmanuelle Barbara, veut mesurer les premiers effets de la réforme de 2008 sur la représentativité syndicale.*

La désyndicalisation, l'apparition de nouveaux acteurs syndicaux, la déconnexion entre le monde salarié et le monde syndical ont, nous dit l'étude, conduit les décideurs à repenser les critères de représentativité. Ils sont inscrits dans la loi du 20 août 2008.

## D'où venons-nous ?

De tous les pays de l'OCDE, la France est celui qui connaît le plus faible taux de syndiqués (8 % au total, 5 % dans le privé). La baisse y est constante depuis 30 ans... tandis que le nombre d'organisations syndicales demeure lui, plus élevé qu'ailleurs.

La notion de "représentativité syndicale", apparue dans l'entre-deux-guerres, a progressivement été codifiée ; en 1962, elle a été accordée de droit à cinq confédérations : CGT, CFDT, CGT-FO, CGC et CFTC. Celles-ci ont dès lors disposé d'une "présomption irréfragable de représentativité" au niveau national. En droit, est dit "irréfragable" ce qui n'a pas à être contesté y compris en apportant la preuve contraire. Ainsi, quel que soit leur poids réel dans les entreprises ou dans les branches, chacun des cinq pouvait-il représenter tous les salariés sans devoir apporter la preuve de ses effectifs. Chacun disposait notamment de l'exclusivité des candidatures au premier tour des élections professionnelles.

## Horizon 2013 : l'audience garant de la légitimité

Dans 2 ans, cette notion d'irréfragable aura disparu. Toute organisation syndicale devra démontrer sa représentativité effective, au regard



de sept nouveaux critères cumulatifs édictés par la loi : 1. le respect des valeurs républicaines ; 2. l'indépendance ; 3. la transparence financière ; 4. une ancienneté minimale de deux ans ; 5. l'audience ; 6. l'influence ; 7. les effectifs d'adhérents et les cotisations. Pour l'Institut Montaigne, cette nouvelle règle du jeu constitue une chance pour le syndicalisme en ce qu'elle affirmera mieux la légitimité des organisations représentatives. "L'audience" désormais mesurée, au niveau de l'entreprise, lors du premier tour des élections des membres titulaires du comité d'entreprise (CE), de la délégation unique du personnel (DUP), ou à défaut des délégués du personnel (DP), devient l'enjeu essentiel. Désormais, pour être représentative, une organisation syndicale doit obtenir 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections des membres titulaires des comités d'entreprise, tous collègues confondus. Les délégués syndicaux seront ceux des organisations syndicales représentatives qui auront obtenu 10 % des suffrages exprimés sur leur nom propre dans le collège où ils ont été candidats.

## ... Nouveau souffle pour la démocratie sociale ?

"Calquer la représentation syndicale de telle entreprise sur les sensibilités effectivement constatées au sein de celle-ci est apparu comme un moyen pertinent de redonner du souffle aux organisations syndicales dont l'audience s'érode". Pour l'Institut Montaigne, la nouvelle règle du jeu offrirait aux organisations l'occasion d'un renouveau du syndicalisme. Instaurant une concurrence de fait entre les syndicats présents, on compterait que cette émulation nouvelle, garantisse une meilleure "offre", et la fin de certaines rentes de situations...

## ... Ou réforme ratée ?

L'étude évoque en contrechamp l'ouvrage intitulé "Les réformes ratées du président Sarkozy" (mars 2009) des économistes Pierre Cahuc et André Zylberberg. Les auteurs y jugent les syndicats plus préoccupés de leur survie que des intérêts des salariés. Alors que dans les pays nordiques, l'adhésion à un syndicat procure de nombreux avantages, le système français

garantit disent-ils, les mêmes droits aux syndiqués et aux non-syndiqués. La loi du 20 août 2008 ne propose aucune incitation à l'adhésion des salariés. Pourtant, seule l'ouverture vers un syndicalisme de services pourrait régler ce problème de fond.

Commentant cette étude, Michel de La Force Président de la FIECI rappelle, que pour notre fédération "passer partout où cela s'avère possible cette barre de la représentativité constitue notre enjeu majeur. Nous devons, inlassablement, rappeler cette priorité fédérale. Toute notre énergie, tous nos moyens, sont au service de ce combat, et 2013 sera pour nous synonyme de réussite". //

## En bref...

### Sondage sur les salaires

76 % des salariés souhaitent une augmentation de salaire. C'est un sondage représentatif d'Ipsos-Logica pour Altedia et "Les Echos", mené en mars dernier qui l'affirme. Plus de neuf sur dix demandent un plafonnement des rémunérations des dirigeants. Cependant, pour "éviter de nouvelles destructions d'emplois et développer l'emploi en France", 38 % des salariés seraient prêts à "accepter une certaine modération des salaires". Pour les auteurs de l'étude, cela constitue "quand même un résultat élevé". Les cadres y seraient plus ouverts (50 %) que les ouvriers (33 %). On note qu'ils ne manqueraient pas de demander, le cas échéant, des comptes précis à leurs dirigeants ! La crainte du chômage accroit par ailleurs les revendications en termes de formations et de perspectives d'évolution.

// VIE DE LA FIECI

# Continuons de bâtir notre réseau !

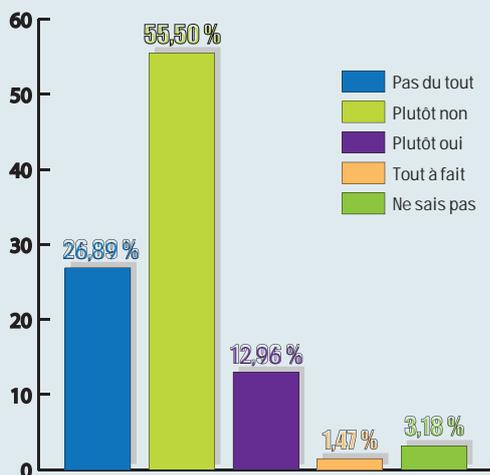
Sur le site Internet, vous avez répondu très nombreux à nos interrogations sur "les points forts et faibles" de la FIECI, à donner vos avis sur nos services (insuffisamment connus), nos supports de communication (globalement satisfaisants, mais avec de vraies marges de progression, et c'est tant mieux !). Vous avez surtout aidé à mieux préciser ce que nous croyons indispensable pour les mois et années à venir : faire de la FIECI un authentique réseau d'échanges : actif, interactif, réactif, et créatif.

C'est ainsi que nous nous ferons mieux connaître, et par davantage de monde ! Vous écouter confirme ce que nous savons : il y a là un enjeu essentiel.



## Résultats 1

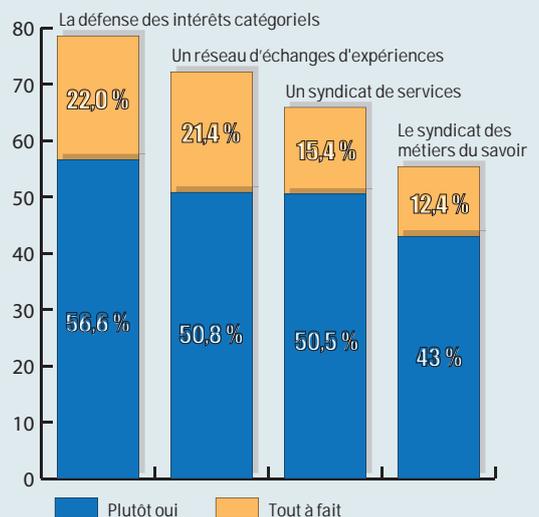
De façon générale, jugez-vous que vos collègues, syndiqués ou non, savent précisément ce qu'est la FIECI ?



Le poids des réponses positives (14 %) indique très précisément qu'un grand chantier se présente à nous. Effaçons tout de suite une idée fautive, ou qui pourrait paraître décourageante : être "peu connu" ne signifie pas qu'on ait de nous une opinion globalement négative. Cela signifie que notre présence doit s'affirmer davantage. Elle le peut. Sur le terrain, grâce à votre implication, nous observons depuis des mois des gains incontestables aux élections d'entreprises. Il nous faut relayer beaucoup mieux ces succès, et développer une présence convaincante dans les sphères de communication où nous pouvons agir. Et à cet égard, le web ouvre largement le champ des possibles.

## Résultats 2

Pour vous la FIECI c'est ...



Dans l'ADN de notre syndicat figure effectivement cette "défense des intérêts de nos catégories". C'est notre mission, notre raison d'être dans le champ social.

Au-delà, l'idée que nous constituons un réseau d'échanges d'expérience convainc les ¾ d'entre vous. Sans abandonner l'idée que nous offrons aussi des services à nos adhérents (qui obtiennent un fort taux de satisfaction, mais sont souvent méconnus, nous dites-vous), nous devons affirmer cette dimension de réseau, à de nombreux niveaux. En consolidant nos outils, en favorisant la mise en relation des adhérents, en développant des propositions nouvelles de mises en contacts.

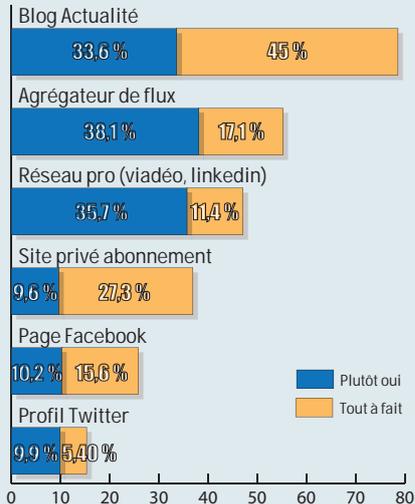


**Développer la NOTORIÉTÉ de la FIECI !**

Parce que nous sommes, numériquement, une "petite" Fédération. Parce que nos métiers ont par rapport à d'autres secteurs, une "faible" culture ou tradition syndicale. Parce que notre branche emploie souvent de nombreux jeunes diplômés, qui ont souvent du syndicalisme une vision négative, estiment que c'est "dépassé" ou simplement "qu'ils n'en ont pas besoin"... Parce que l'ambition personnelle prime aussi, parfois, sur la défense de l'intérêt collectif. Pour toutes ces raisons, vous pointez clairement que la FIECI et la CFE-CGC demeurent pour l'essentiel méconnues de vos collègues, ce qu'indique le tableau n°1 page 12. Mais s'il y a déficit de notoriété, vous n'y voyez en aucun cas une fatalité ! Vous soulignez ainsi la pertinence de notre démarche. Nous devons agir pour mieux rendre compte de l'action de nos syndicats, FIECI et CFE-CGC, et accroître leur visibilité sur le terrain.

**Résultats 3**

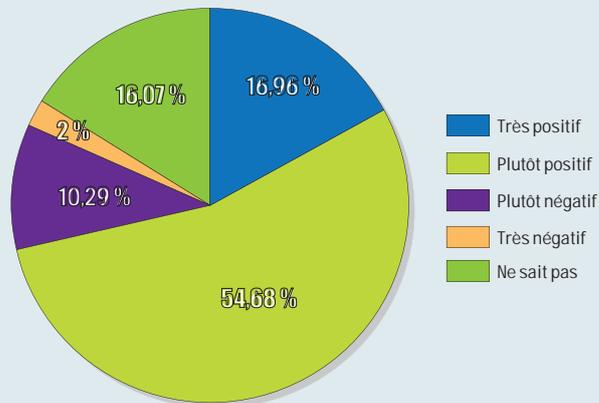
**Le "Web 2.0" offre une quantité considérable de nouveaux outils. Seriez-vous prêt à les consulter ?**



À une autre question posée, 84 % d'entre vous considèrent que les outils du "Web 2.0", celui des contenus interactifs, des réseaux sociaux, des échanges, est une chance à saisir. Mais vous agitez clairement une clochette d'alarme : la gestion du temps ! Le célèbre caractère "chronophage" des outils web vous paraît une menace... et vous avez sans doute raison ! Nous n'allons pas obliger nos adhérents à se connecter sur des sites ou réseaux qui ne les intéressent pas. Nous allons juste multiplier les points d'accès, pour que de nouveaux lecteurs nous découvrent, apprennent à connaître nos positions. En clair, personne ne sera obligé d'aller sur Facebook ou Twitter pour savoir ce que dit, pense, et fait la FIECI ! Nous y serons présents pour diffuser les mêmes informations que celles mises sur le site, ou le blog : objectif ? Augmenter notre notoriété !

**Résultats 4**

**Nos outils de communication doivent conforter le lien de proximité avec vous... et nos futurs adhérents !**



Bien sûr, faire des moyennes de moyennes finit toujours par modérer les nuances. Mais tout de même. Nous avons recueilli grâce à vos réponses de nombreuses données intéressantes sur nos différents supports de communication "on" et "off" line. Sur Cadres & Avenir, la lettre Passerelles Cadres, la lettre "Fieci-Flash"... Et sur nos outils internet : site, partie adhérents, et le groupe de discussion "FIECI Group Yahoo". À quelques variantes près, tous ces chiffres vont dans le même sens. Vous estimez globalement que l'information et l'image portées sont "très bonnes" ou "plutôt bonnes" à 70-75 %. Vous êtes 15 % de sans opinion, et guère plus de 10 % à juger les outils insatisfaisants. En revanche, nous voyons que le FIECI Group vous satisfait par sa proximité, et Cadres & Avenir par la bonne image qu'il transmet de la Fédération. Nous devons donc consolider ces points forts, et améliorer encore notre dispositif. De nombreux pistes de travail sont désormais à l'étude. À suivre !

## // AMBIANCE ET PERFORMANCE

**Bonheur, bien-être... ou quoi d'autre ?**

Le "bonheur au travail", a fait l'objet de plusieurs publications, annonçant la remise d'un rapport au 1<sup>er</sup> ministre, intitulé "Bien-être et efficacité au travail".

Sans doute lassée de ressasser les dégâts concrets de la crise économique et financière, la presse s'est appliquée à réinjecter un peu de "qualitatif" dans le débat. Peu avant les Fêtes un sondage TNS Sofrès demandait aux français leur vision du travail : y voient-ils d'abord une contrainte, un épanouissement, un moyen d'insertion ? Evidemment les avis sont partagés. Mais "l'épanouissement" l'emportait finalement. Encore que pour Bernard Salengro, médecin et expert des questions de santé au travail à la CFE-CGC, ces notions sont complexes : "on peut tout à fait être impliqué dans son travail, se déclarer satisfait, et en même temps s'estimer stressé ! Souvent on sera même d'autant plus stressé qu'on s'investit !"

**Désamour et motivation**

De son côté avec un titre sans ambiguïté, "comment recoller les morceaux", Liaison Sociales affirmait qu'il y a plus qu'un malaise, un véritable "désamour" entre les salariés et l'entreprise. Le bien-être se serait fortement détérioré au second semestre 2010. L'individualisme infernal, la tyrannie des reportings et des processus, plombent durablement le moral des troupes.

Dès lors, il faut "remotiver". "Redonner du sens au travail". D'où le succès constaté des offres de formations en "développements personnels". Empathie, assertivité, congruence... Ces promesses traduisent-elles une vraie prise de conscience des DRH face au malaise ambiant ? Ou un simple marketing managérial, un cache-misère psychologisant ? Pour Bernard Salengro, "c'est moins un problème d'hommes que d'organisations. Les DRH eux-mêmes ont peu d'outils à leur disposition pour rendre compte efficacement des risques de santé, auprès des vrais décideurs que sont les dirigeants. Or ceux-là sont souvent des financiers. Dans les grandes écoles, on les persuade qu'ils maîtrisent tous les para-

mètres. Mais l'humain est autrement complexe..." Et EUX, sont insuffisamment formés à ces questions.

**La progression des risques psychosociaux**

Les risques psychosociaux pèsent plus lourds que les accidents du travail, en termes de dépenses et d'impact sur les comptes de la S.S. Mais ils sont plus durs à identifier. La vague de suicides constatés dans de grandes entreprises a surligné en rouge ce problème. Raison pour laquelle le 1<sup>er</sup> Ministre aura commandé à M. Henri Lachmann (Président du Conseil de Surveillance de Schneider Electric) un rapport sur "bien-être et efficacité au travail". Bernard Salengro le juge "intéressant, car il est pragmatique et fait des propositions concrètes... À condition que les directions s'en emparent !"

Des sociologues se penchent eux aussi sur cette problématique. Xavier Baron se demande si "Le bien-être au travail est une condition de la performance". La finalité de l'entreprise n'est pas le bien-être de ses salariés, mais la satisfaction de ses clients et le profit de ses actionnaires, lance-t-il, rien provocateur. Il propose d'inverser l'ordre des facteurs : c'est parce qu'ils sont, ou qu'ils seront devenus plus performants, que les travailleurs intellectuels auront une chance augmentée d'imposer la prise en compte de leur revendication de "bien-être",

au bénéfice d'un rapport de forces ainsi mieux équilibré en leur faveur. Hubert Landier doute de son côté que

critères moins subjectifs et flous que ceux qu'utilisent les enquêtes. Il met en avant ce qu'il nomme "irritants sociaux", ces comportements contribuant "à la détérioration du climat social et à la progression des risques psychosociaux". Manque de coopération au sein de l'équipe ; de respect pour le personnel ; incapacité à faire progresser les personnes, pourraient alors constituer de vrais indicateurs. L'absence de reconnaissance pour le travail accompli, de visibilité de la politique poursuivie par la Direction, présence insuffisante des délégués du personnel, seraient autant d'éléments contribuant à cette fameuse "perte de sens". L'incertitude quant à l'avenir, des exigences croissantes souvent incompréhensibles, constituant autant de facteurs d'anxiétés véritables, vecteurs de mal-être.

le bonheur au travail puisse être mesuré, et souligne la confusion entre bonheur et bien-être. Il estime qu'on ne devrait évoquer les rapports entre les individus travaillant, et les structures qui les accueillent, qu'à travers des

Voilà pourquoi l'implication plus grande des partenaires sociaux dans la construction des conditions de santé nous paraît l'une des propositions pertinentes du rapport remis au 1<sup>er</sup> ministre ! //

**"Bien-être et efficacité au travail"**

Le rapport Lachmann a été remis courant février au Premier Ministre. Il décline "10 pistes de travail pour améliorer la santé psychologique au travail". Les voici :

- L'implication de la direction générale et de son conseil d'administration est indispensable. (L'évaluation de la performance doit intégrer le facteur humain, et donc la santé des salariés).
- La santé des salariés est d'abord l'affaire des managers, elle ne s'externalise pas. (Les managers de proximité sont les premiers acteurs de santé).
- Donner aux salariés les moyens de se réaliser dans le travail. (Restaurer des espaces de discussion et d'autonomie dans le travail).
- Impliquer les partenaires sociaux dans la construction des conditions de santé. (Le dialogue social, dans l'entreprise et en dehors, est une priorité).
- La mesure induit les comportements. (Mesurer les conditions de santé et sécurité au travail est une condition du développement du bien-être en entreprise).
- Préparer et former les managers au rôle de manager. Affirmer et concrétiser la responsabilité du manager vis-à-vis des équipes et des hommes.
- Ne pas réduire le collectif de travail à une addition d'individus. Valoriser la performance collective pour rendre les organisations de travail plus motivantes et plus efficaces.
- Anticiper et prendre en compte l'impact humain des changements. Tout projet de réorganisation ou de restructuration doit mesurer l'impact et la faisabilité humaine du changement.
- La santé au travail ne se limite pas aux frontières de l'entreprise. L'entreprise a un impact humain sur son environnement, en particulier sur ses fournisseurs.
- Ne pas laisser le salarié seul face à ses problèmes. Accompagner les salariés en difficulté.

On peut consulter l'intégralité du rapport ici : <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/104000081/0000.pdf>

## ■ ŒUVRES SOCIALES

# Groupe Chèque Déjeuner : acteur et partenaire du progrès social

Présent depuis près de 50 ans, le Groupe Chèque Déjeuner propose à ses clients, entreprises et partenaires sociaux, une large gamme de services. Il contribue ainsi concrètement au dialogue et au progrès, et favorise le mieux-être des salariés.

**Christophe Fénart, on connaît mieux votre "produit phare" que le Groupe qui l'a inventé... Qui êtes-vous ?**

**Christophe Fénart (Responsable des Relations avec les Syndicats) :** Le Groupe Chèque Déjeuner possède une singularité : c'est une coopérative... de taille internationale ! Nous sommes le numéro 3<sup>e</sup> mondial sur le marché des "titres" (chèques, bons d'achats). Et en même temps, nous demeurons fidèles aux principes solidaires de l'économie sociale. Pour faire vite, disons que nous inventons et proposons des solutions offrant aux particuliers un accès de qualité à tous les secteurs de la vie quotidienne : restauration, culturel, éducatif, sports et loisirs...

**À côté du célèbre "Chèque Déjeuner", vous présentez une gamme très étendue de produits...**

**Ch. F. :** Le "Chèque Déjeuner" existe effectivement depuis la création de la société, en 1964. Et très vite, nous avons élargi notre catalogue. Nous avons par exemple lancé "Cadhoc", qui est aujourd'hui LE leader du chèque-cadeau multi-enseignes. Valable dans toutes les grandes chaînes de distribution, de très nombreux magasins de centre ville l'acceptent également. On peut utiliser Cadhoc pour tout type d'achat : jouets, parfums, bricolage, bijoux... Existents aussi différents chèques à vocation culturelle (voir ci-contre : Lire, Disque, Culture), reconnus par l'immense majorité des enseignes, grandes ou petites. Nous sommes par ailleurs le leader du chèque emploi service à la personne prépayé avec "le Chèque Domicile CESU". Dans ce cas, l'entreprise et l'utilisateur bénéficie d'une déduction et/ou d'un crédit d'impôt. Nos produits et services sont achetés par les employeurs et/ou les CE, qui les proposent ensuite aux salariés... aux meilleures conditions permises par la loi.

**Cette exigence suppose de votre part un rôle important de conseil.**

**Ch. F. :** Effectivement. Car les règles de mise à disposition des différents titres varient avec la législation. Notre rôle consiste donc à développer avec nos interlocuteurs, CE, élus, entreprises, des relations pérennes, durables, de partenariat et d'accompagnement. Nous sommes une "boîte à idées", qui doit contribuer à faire avancer le bien-être, le dialogue et la cohésion sociale. Chacun peut alors y trouver son compte. Les responsables syndicaux disposent dans leurs négociations de solutions concrètes attractives. L'entreprise y gagne en termes d'image, et de qualité du climat général. Et les salariés en tirent des avantages concrets appréciables...

**Qu'est-ce qui vous distingue fondamentalement de vos concurrents sur ce marché ?**

**Ch. F. :** Notre statut de Coopérative est réellement notre "ADN". Nous sommes une société où chacun s'implique, car chacun en détient une part égale, et chacun dispose d'un droit de vote identique. Investis dans son développement, nous nous considérons donc comme des "militants" au sens le plus noble du terme. Concernés comme eux par l'amélioration des relations sociales, nous parlons le même langage que nos interlocuteurs. Et nous leur apportons également l'expertise, la compétence et l'efficacité d'une structure de taille internationale.

groupe  
chequedejeuner

Restaurant, Cadeaux, Livres, services, Culture et Spectacles...  
Le Groupe Chèque Déjeuner propose toute une gamme de produits disponibles pour les Œuvres Sociales et les Comités d'Entreprises...



Le chèque de restauration qui accompagne employeurs et salariés depuis plus de 45 ans.

0 810 204 098  
(prix d'un appel local)

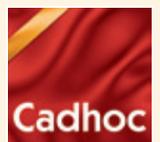
[www.chequedejeuner.fr](http://www.chequedejeuner.fr)



1<sup>er</sup> émetteur CESU qui permet l'accès aux services à la personne.

0 825 000 103  
(0,15€ TTC/mn)

[www.chequedomicile.fr](http://www.chequedomicile.fr)



groupechequedejeuner

Le leader des chèques et cartes-cadeaux multi-enseignes.

0 825 800 185  
(0,15€ TTC/mn)

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



groupechequedejeuner



groupechequedejeuner



groupechequedejeuner

03 26 58 50 30

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

[www.scenes-et-sorties.com](http://www.scenes-et-sorties.com)

Pour découvrir nos services et nos conseils à votre écoute,  
consultez nos différents sites, accessibles à partir de :  
<http://www.groupe-cheque-dejeuner.com/>

// REVENU DISPONIBLE

# Le poids toujours plus lourd des dépenses contraintes

*D'un côté le dogme de la modération salariale... Et de l'autre des dépenses incontournables, donc contraintes, qui ne cessent d'augmenter... En 2011, les salariés doivent-ils continuer à se serrer toujours et encore la ceinture ?*



Sur l'année 2010, l'inflation atteint 1,8 %, nous dit l'INSEE. Hors tabac, cela fait +1,7 % sur un an. Les prix à la consommation ont augmenté de 0,5 % en janvier et février 2011. Pas de quoi fouetter un chat ? Sauf que ces chiffres ne tiennent compte qu'en partie du prix du logement, qui constitue pour nombre de ménages le premier poste de consommation. L'INSEE n'englobe dans son calcul de l'inflation que le niveau des loyers, l'achat d'un logement n'étant pas comptabilisé comme dépense, mais comme investissement. Par ailleurs, l'INSEE n'a pas encore calculé l'impact des prix à la pompe qui flambent sous la pression des événements.

Monsieur Trichet, gouverneur de la BCE, craint qu'une augmentation des salaires et des prix, alliée à une hausse des prélèvements, n'étouffe la croissance, à peine vaillante ; qu'elle empêche alors l'emploi de redécoller. Mais d'un

autre côté, comment imaginer que les salariés puissent accepter de se laisser étrangler davantage, sans prendre un coup de sang ? Un rapide tour d'horizons des dépenses contraintes et quotidiennes, secteur par secteur, indique suffisamment l'urgence qu'il y a à relancer la machine, par des hausses de salaires...

## Habillement : ça devient cher !

Wal-Mart, H&M, Zara ont vu leurs ouvriers indiens demander 80 % de hausses de salaires. Une série de manifestations sociales a eu lieu sur le même thème en Chine chez les ouvriers de l'habillement. À cela, ajoutez l'envolée des cours du coton. Les prix de la matière première – à peu près 40 % du prix de revient du tissu – ont doublé en un peu plus d'un an, à des niveaux historiques. De mauvaises récoltes ont entraîné une pénurie. Par ailleurs, les coûts

du pétrole impactent le coût du transport. Tous ces facteurs combinés pèsent sur les professionnels de la mode.

## Téléphone-Internet : hausse de la TVA

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, la TVA sur les abonnements triple play passera intégralement au taux de 19,6 %, abandonnant le panachage 19,6 % et 5,5 % en vigueur.

## SNCF : + 2,85 % depuis février

L'augmentation du prix des billets de train SNCF de fin janvier a été de 2,85 %, niveau supérieur à l'inflation, bien qu'en dessous des 5 % souhaités par la SNCF. Des associations d'utilisateurs s'élèvent contre l'augmentation du prix moyen des tarifs TGV, Teoz et Luneau, de 2,85 % à partir du 8 février. Dans un communiqué, l'association "SNCF ras-le-bol !" et l'Association des voyageurs-utilisateurs des chemins de fer (Avuc) ont jugé cette hausse "indécente", compte tenu de la dégradation du service ces derniers mois.

## Loyers : l'indice augmente comme jamais

L'indice de référence des loyers a augmenté de 1,45 % fin 2010, plus forte hausse depuis deux ans. Les locataires en subiront les conséquences. Lorsque le contrat de location prévoit la révision du loyer, celle-ci intervient chaque année à la date convenue entre les parties ou, à défaut, au terme de chaque année

du contrat. L'augmentation du loyer qui en résulte ne peut excéder la variation de l'indice de référence publié par l'Insee.

## Électricité : + 5 % par an ou plus ?

Le 1<sup>er</sup> juillet, le gouvernement ouvrira à la concurrence 25 % de l'énergie nucléaire produite par EDF en France. D'ici là, la loi sur la nouvelle organisation des marchés de l'électricité lui impose de fixer le prix de cette électricité qui sera rachetée par les concurrents d'EDF. S'il est de 42 €, comme demandé par EDF, le tarif pour les particuliers augmentera d'au moins 35 % d'ici 5 ans. À 39 €, la hausse ne dépasserait pas 30 % en 5 ans, soit un niveau de 5 % par an, jugé plus raisonnable selon un rapport remis à Nicolas Sarkozy.

## Immobilier : + 9 % en France en 2010, combien en 2011 ?

Selon Century 21, les prix de l'immobilier ont dépassé fin 2010 leur niveau d'avant-crise, en hausse de près de 9 % sur un an en France, et de plus de 18 % à Paris. De nouveaux records sont prévus pour cette année, malgré une tendance à l'acalmie et des disparités régionales toujours fortes.

À Paris, la rareté du marché est telle que les demandes ne peuvent être satisfaites. En 2011 la hausse devrait encore être à deux chiffres. En Ile-de-France, où l'offre est plus importante, on ne dépassera pas la barre des 10 %. De même à Lyon, Bordeaux, Nantes, Montpellier... Dans les autres régions, le statu quo devrait s'imposer. La stabilité ne sera de mise que dans peu de départe-

(suite page 17)

(suite de la page 16)

tements (Creuse, Haute-Vienne, Allier, Haute-Saône, Ardennes, Orne, Eure, Aisne, Pas-de-Calais, Somme, Nièvre, Cantal, Gard).

### Impôts locaux : toujours plus que l'inflation

Les taux de fiscalité votés en 2010 sur les impôts des ménages par les grandes villes auraient été en hausse de 2,8 %, selon une étude du Forum pour la gestion des villes pour Les Échos. Le montant de la taxe d'habitation aurait augmenté d'au moins 2 % dans la moitié des agglomérations de plus de 100.000 habitants. Une hausse que révèle l'analyse des taux de fiscalité 2010 votés dans les 41 plus grandes villes, au niveau communal et départemental. Le montant des différents impôts locaux (taxe d'habitation, taxe foncière, taxe d'enlèvement des ordures ménagères) devrait augmenter de 2 % en 2011, selon le magazine Capital. Augmentation susceptible d'être majorée par des revalorisations de cotisations locales. En cause notamment, l'actualisation des valeurs locatives.

### Gaz : + 20 % !

Les tarifs de l'électricité devraient progresser de 5 % par an à partir du 1<sup>er</sup> juillet. Et, mauvaise farce, une hausse devrait intervenir le 1<sup>er</sup> avril, qui devrait osciller entre 4,8 % et 5,2 % ; Le surcoût moyen se monte à 45 € par an, pour les 10,8 millions de foyers raccordés au gaz naturel. En un an, les tarifs du gaz auront ainsi bondi de plus de 20 %.

### Flambée dans l'alimentaire !

Tel est le constat dressé par la FAO dans les derniers jours de janvier.



Ces hausses dépendent beaucoup de la flambée des prix du sucre (398 en décembre 2010, contre 192 en février 2008), des huiles (263 en décembre 2010 contre 283 en juin 2008) et de la viande (142 en décembre 2010 contre 123 en mars 2008). L'indice des prix des céréales, produits auxquels sont très sensibles les consommateurs vulnérables de pays largement importateurs, finit l'année 2010 à 238 alors que cet indice s'établissait autour de 270 de février à juin 2008.

### Eau : + 15 % pour les Franciliens

... D'ici 2015, la facture d'eau des Franciliens augmentera en moyenne de 15 %. Le prix médian payé par les 11 millions d'habitants d'Ile-de-France passera de 3,33 € à 3,82 € par m<sup>3</sup>. Un surcoût annuel d'environ 30 € pour une personne seule, de 60 € pour une famille avec deux enfants.

### Quant au pétrole...

À plus de 100 US \$ le baril fin février, et la généralisation des contestations et révolutions dans le monde

arabe et moyen oriental, on peut parier que le prix de l'essence à la pompe, ou de la cuve de fioul atteindront dans les mois qui viennent des montants... vertigineux. //

## Salaires : les SSII doivent montrer l'exemple !

*S'il est un secteur qui semble bien se porter, c'est celui des SSII. Partout dans la presse, les entreprises du secteur affichent des perspectives insolentes. Et c'est tant mieux ! Assystem accélère encore en 2011... GFI informatique est repassé dans le vert en 2010... Steria confiant pour 2011... CapGemini sur le bon logiciel... Atos Origin confiant pour 2011... Dassault Systèmes est optimiste pour 2011: voici quelques titres qu'on pouvait trouver dans la presse économique, en cette fin de premier trimestre.*

*L'APEC définit le secteur informatique comme "la locomotive de l'emploi des cadres en 2011".*

*La FIECI estime donc que des hausses de salaires sont nécessaires pour calmer les esprits. On ferait sans cela le lit de comportements extrémistes. Nous ne sommes pas seuls sur ce terrain. Eric Heyer, directeur adjoint analyse et prévisions de l'OFCE, est d'accord pour des hausses de salaires, à condition qu'elles suivent le même rythme que la productivité, tendance que les salaires ont suivie, selon lui, dans l'Hexagone, ces quinze dernières années. Les entreprises qui affichent des gains de productivité doivent en faire profiter leurs salariés. Car freiner de façon excessive les hausses de salaires pèserait inévitablement sur la consommation, alors même que la France souffre toujours d'une insuffisance de demande.*

*Certes, certaines entreprises, qui n'ont pas réduit leurs effectifs aussi vite que leur activité pendant la crise, seront gênées pour accorder ces hausses. Mais il reviendra aux syndicats de savoir à qui ils ont affaire et d'adapter leurs moyens de pression. La CFE-CGC a toujours recommandé d'adapter ses revendications au contexte de l'entreprise. Nous, Fédération FIECI, n'y dérogerons pas !*

// EMPLOI ET CACHE-MISÈRE

# Seniors auto-entrepreneurs

*Les chiffres de création d'entreprises ne cessent d'augmenter. Faut-il VRAIMENT s'en féliciter ?*

Voici un de ces nouveaux "marronniers" dont la presse est friande : constater, à intervalles réguliers, l'augmentation du nombre des "auto-entrepreneurs" enregistrés, et utiliser pour l'effet d'annonce, des mots frappant l'imagination : "boom" des immatriculations... "Explosion" des créations d'entreprises... Ou plus récemment, comme le titrait les Échos, souligner qu'elles sont ces jours-ci "dopées" par les seniors.

Pour ce dernier exemple, on peut en effet acquiescer. Car le dopage est une tricherie. La performance y est hautement suspecte, même et surtout lorsqu'on fait mine de l'ignorer. Et tel est, à bien y regarder, le cas du succès constaté de l'auto-entrepreneuriat ; et que les seniors figurent parmi ses premiers artisans met la supercherie en évidence. Ils sont effectivement de plus en plus nombreux "séduits" par cette hypothèse : 100.000 en 2010, contre 50.000 deux ans plus tôt. Mais combien "franchissent le pas" par choix délibéré, "vocation", "goût de l'aventure" ? Et combien, simplement parce que les portes du salariat, sous leur nez se sont bel et bien refermées ? Le taux d'emploi



salarié des 55-64 ans plafonne dans notre pays... à 38 %. Et à la HALDE, la première cause de discrimination recensée demeure toujours celle de l'âge, bien avant d'autres, plus médiatisées, comme la religion ou l'orientation sexuelle. Le recours à l'auto-entrepreneuriat apparaît alors pour ce qu'il est en réalité, une tentative de contournement du réel. De fait, 36 % des auto-entrepreneurs sont des demandeurs d'emploi (23 % sont des salariés en poste, 15 % des personnes sans activité). Quand

les droits aux Assedic s'épuisent, et quand le chargé de mission de Pôle-Emploi ne cesse de vous vanter les mérites modernes de cette solution (devenir "son" propre patron, prendre "son" avenir en main, troquer l'esprit "d'assistant" contre celui "d'initiative"), on comprend que les chiffres progressent...

Certes, ces cadres expérimentés ont souvent, comme le note l'article des Échos, des atouts à faire valoir : carnet d'adresses, expérience, expertise. Certains parviendront

ainsi à assurer une fin de carrière honorable, peut-être brillante. Mais regardons la vérité en face : un auto-entrepreneur sur deux ne place aucune facture dans l'année qui suit son inscription. Pour ceux-là, le statut se révélera une entrée sans fanfare dans la précarité. Osons alors cette projection. Le nombre croissant de candidats contribuera dans l'avenir à tirer les prix de services aux entreprises vers le bas, nombre d'arrivants n'hésitant pas à "casser le métier" pour obtenir des miettes de contrats... Aussi vite évanouis dans la nature qu'ils étaient arrivés sur le marché, nombre de ces entreprises mettront la clé sous la porte sans assumer auprès des clients le service après vente ou le suivi des chantiers... Et à ceux là, viendront s'ajouter les nouveaux retraités désireux de boucher les trous d'une pension trop maigrelette.

On ne voit dans cette réalité, guère de trace d'un "dynamisme entrepreneurial" dont il faudrait se féliciter comme d'un progrès des "mentalités". Dans tout cas de dopage, l'envers de la médaille révèle toujours une part de vraie désolation. //

## En bref...

### Emploi des seniors

Le 1<sup>er</sup> mars, en déplacement à Bobigny, le Président de la République, Nicolas Sarkozy, annonçait une mesure visant à relancer l'emploi des seniors : offrir aux entreprises qui embauchent un demandeur d'emploi âgé de plus de 45 ans une aide supplémentaire de 2.000 euros par contrat. Ayant regardé à deux fois le calendrier, nous confirmons qu'il ne s'agissait pas d'une annonce de 1<sup>er</sup> avril. Pas certain pour autant que l'incitation suffise à inverser la tendance...

// PRÉCARITÉ, LE RETOUR

## Le "boom" des ruptures à l'amiable

*Depuis deux ans et demi, environ 500.000 personnes ont quitté leur emploi dans le cadre d'une "rupture conventionnelle", affirme Le Monde.*

Le quotidien du soir rappelle que ce dispositif "permet à un salarié et à un employeur de mettre fin au contrat de travail sur la base d'un commun accord - en principe -, moyennant des indemnités au moins égales à celles prévues pour un licenciement". Dans la pratique, ce système, moins cou-

teux pour l'employeur que le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), est souvent détourné de son utilité première pour permettre des dégraissages d'effectifs. Par ailleurs les statistiques de l'UNEDIC soulignent une surreprésentation manifeste des seniors (55 ans et plus) parmi les nouveaux inscrits

au chômage ayant "bénéficié" de ce dispositif. Ce qui incite à poser deux questions. La première : ces seniors étaient-ils "vraiment" d'accord pour partir ? La seconde : combien parmi ceux-là seront bientôt... auto-entrepreneurs ? //

// FIN DE CRISE ?

# Emploi des Cadres : hausse des recrutements prévue

*Dans une étude sortie mi février, L'APEC prévoit une courbe ascendante des recrutements de cadres, pour 2011 et pour les quatre années suivantes. Elle y voit le bénéfice d'un cercle vertueux. Fasse que la crise ne démente point ces oracles...*

L'Association Pour l'Emploi des Cadres observe en ce début d'année d'un œil optimiste le marché de l'emploi. Elle constate un "cercle vertueux, entretenu notamment par les investissements des entreprises". Selon son directeur général, Jacky Chatelain, "sur un marché de l'emploi globalement dégradé, un segment tire son épingle du jeu, celui des emplois qualifiés. Ainsi, tout nous laisse penser que la bonne orientation du marché de l'emploi cadre ne se démentirait

pas en 2011. Ceci, après une année 2010 bien meilleure que prévue qui lui a permis de se redresser". Au total les experts de l'APEC espèrent entre 160 et 180.000 recrutements supplémentaires. Parmi les premiers bénéficiaires, la fonction Informatique, représentant près de 17 % des recrutements totaux. Elle pourrait enregistrer une progression comprise entre + 9 % et + 21 %. La fonction Commercial devrait de son côté procéder à quelques 40.000 embauches de cadres.

S'appuyant sur une stratégie volontariste d'un grand nombre d'entreprises en matière d'innovation, la fonction Etudes, Recherche & Développement dépasserait quant à elle les 30.000 recrutements, soit une progression pouvant aller jusqu'à + 11 %. Ayant établi deux fourchettes possibles d'évolution, dépendant des aléas de la croissance, l'APEC voit cette tendance se poursuivre au moins jusqu'à 2015. Elle profiterait à la quasi-totalité des régions



françaises, notamment aux deux plus importantes, Ile-de-France et Rhône-Alpes, tandis que Bourgogne et Basse-Normandie seraient les moins favorisées. //

**print platinum**  
CONCESSION

BIEN PLUS QU'UNE IMPRESSION...

**OKI**  
PRINTING SOLUTIONS

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

**TARIFS NATIONAUX NÉGOCIÉS**

- MULTIFONCTIONS • IMPRIMANTES
- COPIEURS • DUPLICOPIEURS

**01 60 59 24 05**

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

## // FAITS SOCIAUX

# Ni communautarismes, ni discriminations

*Dans les entreprises, la question des discours spécifiques envers "les minorités" s'invite plus souvent qu'hier dans le débat. Occasion pour nous de rappeler quelques principes...*

Très récemment, le site Internet novethic.com titrait, pour le regretter, que les entreprises ne sont pas encore gay-friendly.

Faisant référence à un sondage commandé par l'Association l'Autre Cercle, ce site expert en développement durable y précisait que "près de 20 % des homosexuels, bi et transsexuels, considèrent que le climat de leur entreprise ou organisation leur est hostile". Malgré des chartes, labels et normes voulant promouvoir la diversité, cette perception négative demeurerait stable depuis 2006. Difficile d'entrer dans une analyse objective de telles affirmations, qui dans leur formulation même, relèvent aussi d'une vraie subjectivité. Pour ce qui nous concerne, nous estimons à la FIECI que toutes les discriminations doivent être combattues. La HALDE en reconnaît 18, allant du genre à l'âge, incluant la religion, le handi-



cap, l'orientation sexuelle, l'origine réelle ou supposée, le patronyme, etc. Toutes nous semblent également dignes d'être combattues, pour ce simple motif : un salarié ne devrait en réalité être évalué que sur ses compétences profession-

nelles. A toutes les étapes de sa vie dans l'entreprise, recrutement, promotions, augmentations, seuls les mérites professionnels, (les savoir, savoir faire, et savoir être), devraient entrer en ligne de compte. Cette certitude là ne souffre à nos

yeux aucune remise en cause. D'une part parce que la Loi exige. D'autre part parce que notre morale de citoyens républicains le commande. Autre chose est qu'ici et là des entreprises s'emparent de ces questions pour redorer à bon compte une image parfois écornée par ailleurs. De même qu'on voit, chaque année, lors de la semaine sur le handicap, certaines entreprises rivaliser d'originalité pour proposer dans la presse des affiches et slogans corporate supposés traduire leur "implication", de même en voit-on certaines autres mettre en avant des discours "spécifiques", à destination de telle ou telle minorité, visible ou non. Hélas, moins pour témoigner d'une attention soutenue à faire disparaître les éventuelles discriminations, que pour redorer un blason à bon compte, et parfois complaire les représentants de la dite minorité. Il ne nous semble pas, en résumé, qu'une entreprise doive être plus "friendly", ou pour le dire autrement, "amicale", "bienveillante", voire "préférentielle" en direction de tels ou tels. Il ne nous paraît pas qu'elle doive faire assaut d'initiatives spécifiques à leur endroit. Qu'elle reconnaisse à chaque salarié ses mérites, et qu'elle la rémunère en conséquence, serait suffisant. En ce sens, la présentation du problème tel que posé par novethic nous semble insatisfaisant. Ce qui doit être pointé, sont les éventuelles discriminations dont seraient victimes certains salariés, concrètement.

Dans un registre voisin, on a vu dernièrement un syndicat ouvrier proposer un "calendrier religieux" à destinations des travailleurs de Peugeot. Se défendant de tout communautarisme, les délégués ainsi mis sur la sellette poursuivent également un objectif qu'on pourrait qualifier de "marketing communautaire", plus qu'ambigu dans la perspective de la représentativité à l'horizon 2013. Dans l'entreprise comme dans la société toute entière, c'est l'intérêt général qui nous paraît devoir constituer partout, le souci constant de tout syndicat républicain responsable... //

## // CORRESPONDANCE

## Zéro e-mail chez Atos Origin

*L'entreprise ouvre ici un chantier... audacieux.*

Atos Origin affiche l'ambition de devenir d'ici trois ans une entreprise "zéro e-mail". Au cours d'une conférence de presse, son PDG, Thierry Breton, a expliqué que ces messages polluaient l'environnement de travail et empiétaient sur les vies privées. "Chez Atos Origin, nous engageons des actions destinées à renverser cette tendance, de la même manière que les organisations ont pris des mesures pour réduire la pollution de l'environnement après la révolution industrielle", a expliqué le patron de la SSII. Selon lui, les managers passent de 5 à 20 heures par semaine

à lire et écrire des e-mails. Ils seront désormais encouragés à basculer vers "des solutions novatrices dans le domaine des réseaux sociaux (Social Business Solutions) sur le lieu de travail, afin de mettre en

place un véritable social business". Attendons par conséquent "ces solutions novatrices", pour entrevoir un peu mieux de quoi notre avenir internautique sera fait. //



## // SURVEILLANCES AU TRAVAIL

# Biométrie, géolocalisation... les employeurs n'ont pas tous les droits !

*La lettre Lamy, spécialisée dans les relations sociales, le rappelle : les nouvelles technologies numériques ne permettent pas de faire "n'importe quoi". La CNIL veille au grain...*

En matière de surveillances technologiques des salariés, les progrès incessants pourraient inciter certains employeurs à se la jouer "Jack Bauer". Mais ce qui distrait dans les séries TV n'est pas toujours souhaitable dans la vraie vie. Depuis septembre 2010, une dizaine d'affaires soumises au contentieux de la CNIL (\*) ont porté sur l'utilisation par des employeurs des moyens de biométrie et géolocalisation. Plusieurs mises en demeure, premier niveau de sanctions, ont ainsi été formulées à l'encontre d'utilisateurs un peu trop intrusifs. Et en cas de récurrence, les sanctions pécuniaires peuvent aussi

grimper jusqu'à 300.000 € !

**LA BIOMETRIE**, sert surtout au contrôle d'accès des salariés. Ses usages exigent une procédure d'autorisation, plus restrictive que la simple "déclaration". Et selon la technique utilisée (contour de la main, réseau veineux de la main, empreinte digitale), l'autorisation est différente. Et distinguer le contrôle d'accès au lieu de travail, ne saurait permettre par exemple, le contrôle des horaires effectués...

**GÉOLOCALISATION** : pour faire court, disons "GPS". Sur le papier, elle permet évidemment un contrôle permanent du salarié. D'où une vigilance



indispensable. En plus des formalités de déclaration à la CNIL, l'information du salarié et la durée de conservation des données pour une durée de deux mois maximum, sont exigées. Par ailleurs La CNIL exclut son usage "lorsqu'un employé dispose d'une liberté dans l'organisation de ses déplacements". Elle ne peut par ailleurs devenir un contrôle permanent, notam-

ment en dehors des heures de travail. La CNIL recommande donc l'installation d'un système de désactivation.

Dans tous les cas de figure, lorsque l'entreprise installe des moyens de contrôle (par exemple dans un véhicule de service) le salarié doit en être préalablement averti. Les données ne peuvent être communiquées à des entreprises tierces. Contrôler la vitesse de ses employés (commerciaux ou taxis) sans les en avertir, est également un motif valable de contentieux. Enfin, les salariés ont un droit d'accès aux données les concernant, surtout si elles entrent en jeu dans une note d'évaluation globale les concernant. //

(\*) Commission Nationale Informatique et Liberté



Tarif normal : ~~1.500~~ euros.

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

**Choisir Portail Loisirs 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 Loisirs, 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 Tours 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<sup>ème</sup> art** : Des places de cinémas, à tarif négocié, partout en France :
  - o Des places dans les grands réseaux de cinémas : UGC et Gaumont/Pathé
  - o Des accords avec les cinémas indépendants locaux, en régions.

**FRAM**  
**KUONI**

**Warmara**  
Tours de voyage

**VACANCES transat**  
Voyagez sous une bonne étoile

**Jet tours**

**Donatello**  
LES VOYAGES DE DONATELLO

**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...

Le syndicalisme moderne se nourrit aussi des réflexions et observations qui permettent de mieux appréhender notre société et ses évolutions. C'est dans cet esprit que chaque numéro de Cadres & Avenir rend compte de deux ouvrages ou documents dont les contenus nous paraissent pouvoir nourrir vos interrogations du moment.

## Adapter la formation de nos ingénieurs à la mondialisation

(60 pages, rapport d'Études publié par l'Institut Montaigne)

L'Institut Montaigne est un think-tank indépendant créé en 2000 par Claude Bébéar, ex PDG du groupe AXA. À trois anciens élèves de l'École Polytechnique (\*), il a demandé de plancher sur la formation des ingénieurs à l'heure de la mondialisation. La désindustrialisation progressive de notre pays est en effet une réalité qu'il faut regarder avec lucidité, même si l'on ne s'en satisfait pas. En dehors de quelques fleurons trop rares (nucléaire, TGV) l'industrie française est aujourd'hui insuffisamment innovante. Les raisons, économiques et culturelles, en sont multiples. Le rapport se centre sur les limites constatées de notre système de formation. Les auteurs y soulignent entre autres indicateurs, le faible nombre de brevets déposés par les Ecoles, prélude à un nombre de start-ups rapportés au nombre d'habitants considérablement bas. La présence insuffisante des entreprises sur les campus expliquerait en partie ce trop faible intérêt des élèves pour l'innovation et l'esprit d'entreprise, qui se confirmerait ensuite tout au long des carrières, un ingénieur sur 16 seulement devenant un jour dirigeant d'entreprise... Les auteurs appellent alors de leurs vœux la création d'un véritable "écosystème" pour dynamiser l'esprit d'innovation et l'entrepreneuriat. Ils pointent également le faible degré d'attractivité de nos écoles à l'international, et la nécessité inverse, d'encourager les



doubles cursus, les projets inter-écoles, et le renforcement de la maîtrise des langues étrangères. Décrivant un réseau d'écoles performantes mais trop souvent centrées sur elles-mêmes, le rapport a ce mérite, pour le lecteur, d'étayer ses affirmations par des données parlantes et précises, mais aussi d'apporter des propositions concrètes en réponses aux problèmes soulevés. Hélas, pour en rester au chapitre des "spécificités françaises", le rapport pertinent demeurant lettre morte demeure également une tradition hexagonale réputée... //

(\*) Romain Bordier, Aloïs Kirchner et Jonathan Nussbaumer, promo 2006.

## Jusqu'ici tout va bien

Éric Verhaeghe  
Éditions Jacob Duvernet

Est-il l'un de ces hommes par qui le scandale arrive ? Pas tout à fait, mais il s'en faut d'assez peu. Avec ce pamphlet sorti fin janvier, Eric Verhaeghe n'a pas hésité à mettre, comme on dit, "les pieds dans le plat". Certes, dénoncer l'égoïsme étourdissant des élites actuelles, notamment patronales ; pointer le désintérêt croissant des décideurs pour tout ce qui rappelle, peu ou prou, "la défense de l'intérêt général" ; considérer que la France d'aujourd'hui s'éloigne chaque jour de ce qui faisait naguère son socle patrimonial (un idéal collectif, et le sens de l'effort partagé pour assurer les moyens de sa mise en œuvre) n'est pas en soi d'une délirante originalité. Mais si l'on considère que l'auteur, énarque, était jusqu'à la parution de son brûlot, membre du Medef et président de l'APEC, il y a tout de même de quoi rompre avec le ronron "décliniste" habituel. Pour résumer l'ouvrage, d'une phrase, citons l'auteur : "sous couvert de mener de grandes réformes économiques libérales, une aristocratie a dévoyé notre régime démocratique et l'a capté à son profit". Auquel succède ce constat glaçant comme une intervention chirurgicale : une élite financière imposerait son pouvoir sur les systèmes démocratiques "de telle sorte que cette élite s'enrichit massivement en phase de croissance positive ; et fait rembourser ses pertes aux citoyens assujettis (entendez "contribuables") en phase de récession"... ? Lorsque Liliane Bettencourt reçoit un chèque de 30 millions d'euros au titre du bouclier fiscal, expliquait l'auteur, reprenant cet exemple au cours de plusieurs interviews, ce chèque est financé par de la dette... que Liliane Bettencourt achète sous la forme d'emprunts d'État. Du coup, la rembourser revient à lui faire deux cadeaux au lieu d'un. Le bouclier fiscal est une opération de passe-passe qui permet d'accroître le patrimoine des gros revenus en le faisant financer par l'écrasante majorité des citoyens. S'appuyant sur une analyse de la crise récente, ainsi que sur son expérience au cœur des réunions du Medef, là où chacun s'applique à dénoncer l'incurie de l'État et l'incompétence de ses fonctionnaires, Eric Verhaeghe dresse un parallèle entre la France du XXI<sup>e</sup> siècle et celle de "la Ferme Générale" des années Louis XVI... Le paradigme de 1789 permet de comprendre notre époque. Avant la Révolution, existait une crise des finances publiques et une crise économique ; les élites en profitaient, et ne faisaient rien pour enrayer la crise. Exactement comme aujourd'hui. Pour audacieux et provocateur qu'il soit, le pamphlet ne semble pas avoir connu le succès médiatique qu'il pouvait espérer. Sa lecture permet toutefois de s'interroger sur l'absurdité d'un modèle qui devient toujours plus irrationnel, sans qu'on songe à corriger ses aberrations. //



# 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<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Elles sont tacitement reconductibles, sauf avis contraire de l'adhérent.

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

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



## santé – prévoyance – épargne – retraite

Chaque salarié a droit au bénéfice d'une protection sociale performante. Malakoff Médéric le prouve chaque jour aux branches professionnelles qui lui font confiance. Nous leur proposons :

- un accompagnement personnalisé par une équipe dédiée,
- l'appui et la solidité financière du 1<sup>er</sup> groupe paritaire de protection sociale français,
- la garantie d'un dialogue social réussi.

Votre contact : **Martial VIDET** au 01 56 03 44 61 - [mvidet@malakoffmederic.com](mailto:mvidet@malakoffmederic.com)



**malakoff médéric**

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR