



STRESS, BOULOT, TENSIONS... Urgence vacances !



RÉSEAU FIECI

**Sondage FIECI,
vos réponses**
(p.12-14)



ENTREPRISES

**L'état des
marchés et de
l'emploi** (p.5-7)

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. À vous de savoir si vous souhaitez vous impliquer dans votre entreprise, et dans les instances.
- L'adhésion à un syndicat ouvre à une déduction fiscale de 66 %. Nous vous adressons chaque année, en temps utile, le reçu fiscal à joindre à votre déclaration d'impôts.
- 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-cgc.org

Vacances, il y a urgence !



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, 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



Toute l'année nous constatons à quels points nos rapports au travail sont en train de changer. On nous répondra que ce n'est pas nouveau : le travail évolue sans cesse, et depuis la nuit des temps. À un détail près. Les nouvelles pratiques que nous expérimentons quotidiennement mettent davantage à contribution nos résistances morales et nerveuses. Lean management. Cloud. Bureaux nomades, renommés. Desk-charing. Télétravail. Home based job. Délocalisations, near shore, off shore... Baisse des prix jusqu'à la déraison. Il faut savoir s'en protéger.

C'est pour quoi il nous semble que s'impose ces jours-ci une urgence plus grande encore que de s'attaquer aux problèmes : celle de nous octroyer un peu de repos.

C'est peu dire qu'autour de nous les vacances sont espérées, attendues, comme rarement elles l'ont été. Parce que chacun de nous vieillit un peu plus, chaque année ? Pas seulement.

La crise dure depuis trois ans. Elle est économique, mais le constater interroge aussi notre capacité à y faire face. Pour tenter d'en limiter les impacts, nous plongeons à corps perdu dans l'action jusqu'à y perdre parfois nos repères.

L'actualité n'arrange guère les choses. Rarement nous l'avons vue aussi anxiogène : raison de plus pour s'imposer un break. Prendre du recul est parfois indispensable.

Mais sachons nous rendre compte, également, de l'absurdité de ce monde "post-moderne" où les vacances ne serviraient plus qu'à recharger les accus... pour redevenir 100% opérationnels à l'heure du retour aux affaires. Où le seul enjeu serait de "récupérer sa force de travail", en laissant refroidir un peu les machines que nous sommes, de peur qu'elles ne cèdent sous la surchauffe. Ce ne sont pas ces vacances-là que j'ai envie de vous souhaiter, chers collègues !

Dans nos mondes dits civilisés, évolués, confortables, les vacances devraient être pour chacun l'occasion magnifique de goûter des épauvements nouveaux ; découvrir des lieux, des auteurs, ou des crûs inconnus ; ou s'en retourner vers les lieux chers à son cœur, ceux de ses racines, - ou de ses rhizomes, (racines multiples), pour reprendre l'expression du poète créole Edouard Glissant.

Les vacances devraient être le temps d'un surcroît de bonheur, et pas seulement celui d'un "repos bien mérité", et trop vite passé. Rien d'idéaliste là-dedans. Rien qui n'évoque des utopies irréalistes, où l'on promettrait, une fois de plus, de "raser gratis". Simplement, considérer qu'humain, devrait pouvoir s'associer à "bien-être" ; à la quête d'un "sens de la vie retrouvé". Prendre le temps de profiter du temps. Prendre le temps de ne rien faire. Et savoir le faire lentement.

Bonnes vacances à vous mes chers collègues et amis. Et courage à tous ceux qui devront attendre un peu, pour y goûter à nouveau.

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

// NOS MÉTIERS

Coté emploi, une reprise aux contours incertains...

SYNTEC et CICF ont récemment remis leur dernier "rapport de Branche", transmis aux partenaires sociaux comme le stipule le Code du Travail. Si l'activité reprend, la prudence reste de mise.



Notre monde demeure fortement marqué par la crise brutale de 2008-09. Voilà qui constitue le propos liminaire de tout rapport sur l'environnement économique actuel. Celui qu'ont publié en mai Syntec et CICF n'échappe pas à cette règle : le redressement de l'activité s'était amplifié en France au printemps 2010. Il s'est un peu modéré à l'été avant une nouvelle accélération au quatrième trimestre 2010. Ce regain de vigueur pourrait toutefois rester temporaire. Pour résumer, le niveau du PIB progresserait de 1,7 % en 2011 après 1,6 % en 2010... si tout va bien ! Si reprise il doit y avoir, elle n'aura

pas toujours d'impact en terme de recrutements et d'évolutions de l'emploi.

Recrutements : un état des lieux contrasté

Nos métiers ont chacun leurs contraintes. Il semble à en écouter les experts patronaux que certaines aient de fortes incidences sur l'emploi. Si l'on attend (ou espère) 40.000 recrutements dans le secteur du Numérique, la reprise y apparaissant palpable, les autres secteurs se gardent en revanche de tout pro-

nostic. Dans la branche "Conseil et Ingénierie en Technologies", les problématiques des prix et des recrutements sont même décrites comme "préoccupantes". Le double effet de la faiblesse du niveau de prix et de l'inflation salariale constituant "un frein potentiellement très handicapant pour le dynamisme de l'activité d'ICT".

Semblable inquiétude se retrouve dans la branche "Études et Conseil". Les fortes pressions exercées par les donneurs d'ordre sur les prix pouraient à terme aboutir à une remise en question de leur modèle économique qui est intensif en masse salariale et implique des investissements significatifs pour continuer à innover. L'expression "intensif en masse salariale" ne laissant présager rien de très encourageant, si l'on ose lire entre les mots...

Une structure d'emploi qui n'évolue guère

Le dossier s'intéresse ensuite à la structure même de l'emploi dans la branche. Rien de bien nouveau, comme prévu. Le secteur demeure très majoritairement masculin,

69 % des salariés sont des hommes, contre 53 % dans l'ensemble de la population active. Inévitablement, ils y occupent plus de postes de cadres que les femmes. Celles-ci sont en revanche plus souvent ETAM. Ce qui signifie, moins payées. L'immense majorité des salariés de la branche ont moins de 40 ans. Inévitable corollaire, l'ancienneté moyenne dans l'entreprise ne dépasse guère 8 ans. Moins d'un salarié sur 4 peut se targuer d'une ancienneté de 10 ans et plus.

GPEC : l'arme à double tranchant ?

L'étude évoque l'Accord National du 3 juillet 2008 stipulant la mise en place dans la branche d'une démarche permettant d'accompagner et de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Mais elle précise aussitôt qu'elle doit être prospective, son objectif étant d'éclairer les entreprises sur les tendances d'évolution de l'environnement économique et technologique. On ne saurait mieux résumer et rapprocher les deux enjeux majeurs, mais en pratique assez contradictoires... de cet outil moderne qu'est la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Carrières. //

En bref...

Site d'emploi pour les plus de 45 ans

Les associations d'anciens salariés d'entreprises de l'informatique et des nouvelles technologies (Oracle, Steria, Unilog, Capgemini, Sun, SG2, Accenture, Xerox, Apple France) ont créé un site emploi "citoyen" pour les 45-65 ans. On peut le consulter à l'url suivante : <http://www.it-senior-managers.fr/emploi-it-senior-managers>

Cisco : licenciements

Gary Moore, tout nouveau Pdg de Cisco, a annoncé des suppressions d'emplois : jusqu'à 6 000 personnes, en commençant avec des retraites anticipées. "Pour être clair, nous prévoyons une réduction globale des effectifs, concernant à la fois nos employés à plein temps mais aussi notre main-d'œuvre contractuelle", a expliqué, sans gêne, Gary Moore. Les employés de Cisco en sauront plus vers la fin de l'été. Ces suppressions de postes devraient coûter entre 500 millions et 1 milliard de dollars au géant des réseaux. Cisco va également diriger un programme visant à réduire de 1 milliard de dollars, en un an, les dépenses de fonctionnement. De quoi améliorer ses marges ! Il va par ailleurs se recentrer sur 5 secteurs d'activités : routeurs et commutateurs, collaboration, centres de données, vidéo et architectures métiers.

// 2011

... Mais recrutements dans les SSII

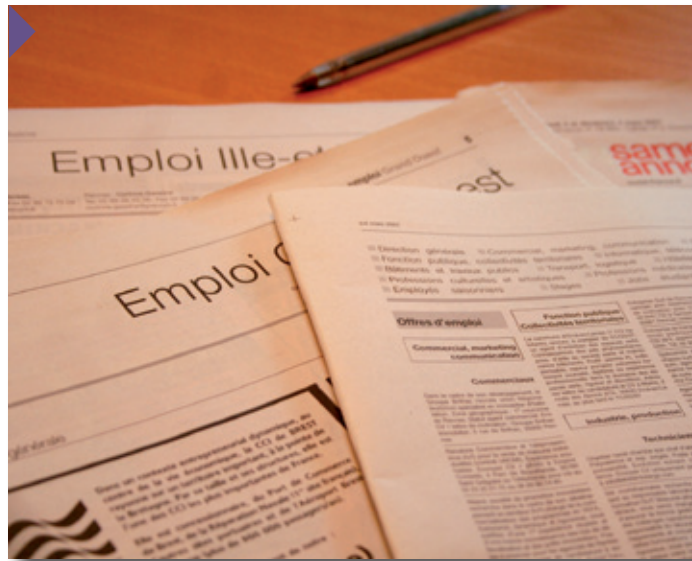
2010 fut marquée par la reprise de plans de recrutements importants. 2011 devrait confirmer cette tendance.

“Les SSII françaises, locomotives de l’emploi dans le secteur informatique”, titre la Tribune. Le quotidien estime que le secteur pourrait créer 31.000 emplois en France cette année. L’APEC ayant de son côté annoncé une prévision de 29.000 recrutements pour 2011, en croissance de 9 % par rapport à 2010, l’impression se confirme donc. Les recrutements sont en réalité à la hausse depuis 2 ans, et le millésime 2011 s’annonce meilleur que le précédent. Certaines SSII envisagent de doubler leurs recrutements, poussés par une croissance française redevenue dynamique, ce premier semestre. Architectes et chefs de projets sont les spécialités les plus recherchées dans les offres d’emplois. Les profils jeunes ont la cote. Pour plus d’une SSII sur deux interro-

gées, au moins un poste sur deux sera attribué à un junior. Enfin, les SSII veulent répondre à la demande de technologies émergentes :

Cloud Computing, Virtualisation, Mobilité sont désormais explicitement mentionnés parmi les expertises recherchées. Pour trouver ces perles rares, resterait peut-être à revoir les grilles de salaires à l’embauche. Car un récent article des

Echos note que la filière perd de son attractivité auprès des jeunes, qui se dirigent volontiers vers des filières d’ingénierie réputées plus rémunératrices... //



En bref...

Déconvenue

Grosse déconvenue des jeunes ingénieurs pour leur premier poste en SSII. Les salaires d’embauches déçoivent. Entre les écoles qui gonflent les chiffres, celles qui vont compter le fixe, plus le variable... difficile de s’y retrouver ! Alors ? Les chats sur Internet regorgent de conseils, sur ce qui peut ou non être acceptable ? Les anciens conseillent souvent de “temporiser”...

// MIROIR AUX ALOUETTES

Plan de cooptation d’Oracle : pourquoi ce bide ?

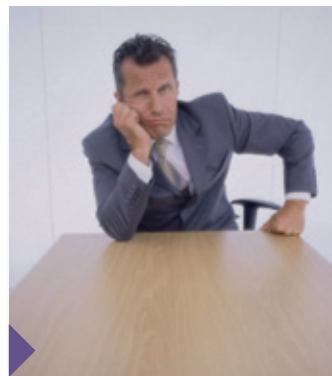
Oracle Europe propose un programme de cooptation richement doté (10.000 dollars par recrutement, sur le papier). Et pourtant, ça ne marche pas.

Pour qui l’ignorerait, le principe d’un programme de cooptation vise à verser une prime à un salarié déjà en poste, s’il parraine un entrant qui donne satisfaction, au-delà de la traditionnelle période d’essai. Une telle démarche peut s’avérer très rentable au plan économique pour l’entreprise, car les campagnes de recrutement coutent cher. Et pour le salarié en poste, l’idée d’empocher 10.000 dollars paraît alléchante.

Sauf qu’entre ce qui est proposé sur le papier, et son aboutissement pratique, il y a, comme on dit, “la ligne droite de Longchamp”.

D’abord, on n’a pas nécessairement envie de conseiller à un ami d’entrer chez Oracle, révèle un adhérent

FIECI qui juge plus prudent de rester anonyme. Nous avons connu deux PSE, trois années de gel de salaires. Si l’ambiance dans la division France n’est pas plus mauvaise qu’ailleurs, la Direction France n’a guère de pouvoir. Tout est décidé aux US, et nous subissons tous leur politique onde. Par ailleurs, la prime proposée n’est pas payée rubis sur l’ongle, c’est le moins que l’on puisse dire. La procédure est longue, fastidieuse, labyrinthique. Il faut des mois pour l’encaisser. La plupart des postulants renoncent en chemin. “Et d’autant plus que ceux qui insistent un peu trop prennent finalement le risque de se faire mal voir”, décrypte notre adhérent, un rien désabusé. Et c’est



bien un de ces paradoxes dont le monde moderne a le secret : finir par vous reprocher quelque chose... que l’on vous a proposé ! Il y a aussi cette astuce, consistant à vous expliquer que votre “filéul” avait auparavant, envoyé un CV de candidature spontanée. Et du coup, votre dossier de cooptation disparaît : adieu vaches cochons couvées...

Reste enfin l’idée que favoriser l’arrivée de nouveaux “oracliens” pourrait être également perçu comme un risque individuel pour le “parrain”, pour sa rémunération, son territoire commercial : le “coopté” pouvant devenir votre “concurrent direct”. En résumé, dans un contexte où les espoirs d’augmentation demeurent toujours aussi minces pour les salariés, et après des années de “détricotage” de la politique sociale, l’émergence de ce nouveau système peine à séduire les rescapés des PSE. Une intersyndicale CGT-CFDT et CFE-CGC s’est formée en vue des négociations salariales, mais aussi d’autres sujets à négocier : frais, égalité HF, égalité professionnelle, seniors, télétravail, CET, Variables et Primes, Responsabilité Globale. Plus classique, sans doute, mais probablement plus lucratif, à terme ! //

// ÉLECTIONS

Beau succès FIECI chez Nielsen !

Dans une ambiance quelque peu tendue, la FIECI a conforté sa position, et confirmé son implantation majoritaire.

Se revendiquant comme l'héritière de l'inventeur du concept de "part de marché" l'entreprise NIELSEN est un leader mondial du secteur des études marketing. En France, son siège est à Cergy. L'ambiance y est, de l'avis général, assez tendue et délicate, depuis de longs mois. Le départ de l'ancien DRH a été suivi d'un remplacement, vite converti en échec, avec nouveau départ... moins de 8 mois après sa nomination. Entre temps, l'entreprise aura connu une grève assez suivie, et l'annulation d'un projet de licenciement par le TGI (suite à un référé introduit par la direction même !)

C'est dans ce contexte assez crispé et marqué par la méfiance (voire la défiance) que se sont déroulées les récentes élections. Écoutons Humber Syargala, l'un des élus de la FIECI :

Au départ, le paysage syndical montrait une CGT très en verve, proposant plusieurs pages de prose chaque semaine. Mais ce groupe s'est finalement scindé en deux, avec la création d'une section SUD... que la direction s'est empressée de reconnaître ! On peut en réalité penser que cette division de la CGT ne lui déplaisait pas ! La CFDT fut peu présente, et peu active. Quant à la CFTC et FO, ses membres se préparaient manifestement à disparaître du paysage. Au point que ces leaders avaient tous demandé un départ volontaire.

La Direction ne voulait pas d'un duel CGT - FIECI. Elle voyait d'un bon œil l'arrivée d'un troisième larron, et espérait que des coups de pouces donnés à la CFDT changeraient la donne. L'objectif était double. Éviter une CGT trop forte,

et aussi affaiblir la FIECI-CFE-CGC, sous couvert "d'un rééquilibrage".

Les résultats ont été à l'exact opposé de ce qu'escomptait la direction... La FIECI-CFE-CGC a maintenu ses positions antérieures, et recueilli 4 postes sur 7. Compte tenu de l'atmosphère très tendue, ce maintien constitue une victoire. La FIECI détient la majorité absolue au CE, et un nombre suffisant de DP pour pouvoir détenir la majorité au CHSCT.

Dans les deux collèges TAM et IC, nous avons dépassé largement la barre des 50 %, commente

Humber Syargala. Nous serons donc incontournables dans toute négociation. La CFDT a recueilli un peu plus de 30 %, la CGT et SUD ont dépassé de peu les 10 %. Ce succès s'inscrit dans une dynamique positive du SNEPEC(). Dans les entreprises du secteur, le syndicat s'est implanté dans de nombreux CE d'entreprises importantes, comme Sofres, Kantar, IMS Health, IPSOS pour les études, Accenture, Alma Group et Lowendal pour le conseil. //*

(*) Le SNEPEC, l'un des quatre syndicats composant la FIECI, est le Syndicat National de l'Encadrement des Professions des Études et du Conseil. Humber Syargala est son Président.



// REPRÉSENTATIVITÉ

La CFE-CGC assure chez GFI

*Excellent résultat au 1^{er} tour...
À amplifier fin juin !*

La représentativité de la CFE-CGC au niveau global de l'UES GFI a été clairement démontrée, à l'élection CE titulaires 1^{er} tour ! Le syndicat a fait 13,88 %, ce qui signifie une belle mobilisation et un large soutien ; d'autant qu'il n'était représenté que sur deux-tiers de l'effectif de l'entreprise.

La CFE-CGC est donc représentative au niveau de l'UES, soit plus de 6.000 salariés, et ce

jusqu'en juillet 2013 ! Ses listes y ont dépassé la barre des 10 % des suffrages valablement exprimés (CE Titulaire), seuil institué depuis la loi de 2008 sur la représentativité des syndicats. Les militants de la FIECI de GFI jugent ce seuil très dangereux, car son franchissement reste soumis à des aléas considérables, discriminants, injustes et souvent pénalisants. Le découpage "électoral" (les périmètres des établissements de l'UES) n'étant pas le moindre ! Imposée dans toutes les entreprises, quelle que

soient leur organisation, la loi de 2008 a inscrit dans ses intentions, l'élimination des syndicats autres que ... les "gros", CGT et CFDT.

À GFI, cet objectif est raté, et c'est tant mieux. Reste à confirmer ce premier succès, à l'occasion du second tour, prévu sur les agendas le 30 juin prochain. //

// REPRISE

Marché de l'IT : nouveau cycle de croissance ?

Après un fort recul en 2009, et une amorce de rebond en 2010, cette année marque pour le Cabinet Sextant l'amorce d'une reprise du secteur Informatique, qui pourrait se prolonger jusqu'en 2014.

Le Cabinet d'expertise comptable Sextant est très présent dans le secteur de l'informatique, ses clients parmi les CE des grandes entreprises sont nombreux, expliquant sa fine connaissance du marché. Sa dernière étude conjoncturelle de Mai 2011 dresse un tableau assez optimiste des évolutions plausibles du marché de l'informatique, au niveau mondial.

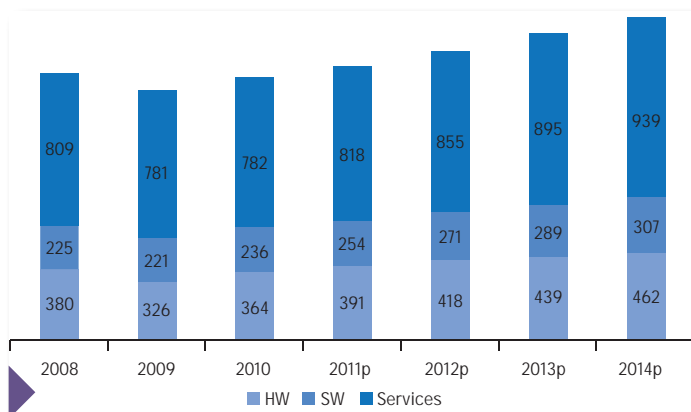
2009, c'est déjà loin

Dans tous les pays, et pour tous les profils de marchés, l'ensemble du secteur IT connu une réelle et forte dégradation en 2009, avec une chute de 6 %. 2010 fut l'année de la reprise, avec une progression globale de 4,1% des dépenses, à 1.382 milliards de dollars, soit +54 Md\$ par rapport à 2009. Cette nette reprise marque aux yeux des experts le début d'un nouveau cycle de croissance. On estime qu'il pourrait perdurer au moins jusqu'en 2013. Pour la seule année 2011, la croissance est ainsi attendue à +5 % au moins.



Stagnation des services, redémarrage du hardware

Le graphique ci-dessous illustre le poids relatif des 3 secteurs du marché que sont hardware, software, services. On voit que la reprise de 2010 a été tirée par le segment hardware (le développement du cloud, notamment, impliquant un renouvellement des infrastructures serveur et data center) ; les services demeurent stables. On observe que les prévisions pour 2011 à 2014 tablent sur une progression des 3



segments, mais qui demeurera plus modérée au plan des services.

Le poids croissant du BRIC

BRIC ? Comprenez Brésil, Russie, Inde et Chine. Ce nouvel acronyme à la mode désigne les 4 nouveaux arrivants majeurs de l'économie mondialisée, bien loin des anciennes étiquettes, "tiers-monde", en "voie de développement". Ces 4 pays ont de très forts potentiels humains et connaissent un fort développement économique. Ce sont eux qui tirent la croissance mondiale dans le secteur. Ce sont eux qui seront son principal relais de croissance pour les années à venir, notamment au plan de la demande d'équipement logiciel.

Toutefois, les pays industrialisés (USA, Europe, Japon) vont connaître également une reprise de leurs niveaux de dépense, ces prochaines années ; au premier chef, France et Allemagne seront les deux plus forts contributeurs à la reprise européenne. Le Royaume-Uni, qui demeure le premier marché de l'IT européen, devrait renouer avec la croissance en 2011, après une année 2010 de stagnation.

En résumé, sauf rechute violente de

En bref...

Devoteam

Explosion du turn-over ! En deux ans, cette SSI a vu son taux de turn-over passer de 13 à 17 %. Il y a une forte pression sur les salaires à cause d'une pénurie d'expertises sur le marché. Les ingénieurs sont très individualistes. Les tensions et négociations sont donc souvent individuelles. En contrepartie de hausses de salaires, Devoteam s'apprête à augmenter ses prix, après avoir perdu trois points de marge en trois ans. On s'attend à une augmentation de trois points au cours des trois prochaines années.

Capgemini

Capgemini est la première SSI nationale, et la seule figurant au CAC 40. Elle figure parmi le top 10 mondial du secteur. Le Groupe compte, en France, plus de 20.000 collaborateurs. Sa division Aérospatiale & Défense a récemment connu dans l'établissement de Pérols, près de Montpellier un mouvement sur les salaires. Selon les syndicalistes s'exprimant dans le journal le *Midi-Libre*, les salaires les plus bas tourneraient autour de 1.100 euros nets par mois pour un ingénieur informaticien ! Et les rémunérations seraient majoritairement inférieures à 2.000 euros mensuels nets sur 13 mois... Les syndicats insistent sur le caractère local de la revendication, en attendant de voir s'il faut élargir le mouvement.

la crise monétaire et financière, le marché mondial de l'informatique devrait connaître 3 ou 4 belles années. Qu'il en soit de même au plan de l'emploi et des salaires ! //

// MALTRAITANCE

Même à salaire égal, moins de responsabilités = “déclassification”

Un salarié dont on diminue les responsabilités est fondé à faire valoir ses droits, même si sa qualification et sa rémunération demeurent identiques. Placardisés de tous les services, défendez-vous !

La chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt du 25 mai 2011, a confirmé que la réduction des responsabilités d'un salarié, même sans modification de sa classification ni de sa rémunération, peut constituer une modification du contrat de travail de celui-ci. Voire être constitutif dans certains cas, d'un harcèlement moral.

L'affaire concernait un salarié engagé par un club de football, en contrats à durée déterminée successifs. Mais ce cas d'école concerne tout salarié, quelle que soit son secteur d'activité. Il tenait le rôle de “préparateur”, puis “entraîneur adjoint-préparateur physique”, d'une équipe jouant en première division. À l'issue d'une saison ratée, le club réorganise son staff, et annonce à l'entraîneur adjoint la suppression de son poste auprès de l'équipe première. Il pourra continuer de travailler, mais pour des équipes

de 14, 16 et 18 ans, ainsi que comme superviseur des équipes seniors, ou comme entraîneur de l'équipe réserve évoluant en CFA2.

Le salarié ayant refusé ces changements se retrouve licencié pour faute grave. C'est alors



le long parcours classique : prud'homme, puis Cour d'appel de Nîmes (Gard), qui le déboute de ses demandes, “aux motifs que le simple changement d'affectation, sans porter atteinte ni à la rémunération ni à la qualification du salarié, ne constitue qu'une simple modification de ses conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur”.

Sûr de son bon droit, et sans doute bien conseillé, le coach ira en cassation, où on lui donnera finalement gain de cause. La chambre sociale de la Cour de cassation a censuré l'arrêt de la cour d'appel. “Le retrait des fonctions d'entraîneur adjoint - préparateur physique de l'équipe première du club évoluant en championnat national au profit de fonctions de préparateur physique des équipes 14, 16 et 18 ans et de superviseur des équipes seniors, ou d'entraîneur de l'équipe de CFA2”, constituait bien une déclassification caractérisant une modification du contrat de travail. En résumé, lisez votre contrat, et faites y bien préciser l'étendue de vos missions ! //

Cass. Soc., 25 mai 2011, C 10-18.994

// DIFFAMATION

Tracts : savoir peser ses mots !

Un arrêt de la 1^{re} chambre civile de la Cour de cassation en date du 17 mars 2011 rappelle que si la liberté d'expression est un droit, elle ne saurait servir à dire n'importe quoi... y compris dans un tract syndical.

Le quotidien *Les Échos* nous rappelle en deux mots l'affaire, qui date de 2007. À l'occasion d'élections au CE, un syndicat dit “libre” s'oppose à la CGT. Le “petit” adopte une stratégie agressive. Il met notamment en cause, dans un tract, un syndicaliste CGT, nommément, et sur un mode accusatoire. “Enfin, - y est-il écrit -, M. X oublie de vous rappeler qu'en 2000, alors qu'il était secrétaire du CE, il a licencié M^{me} Y, assistante du CE, et ce de façon indigne, surtout alors qu'elle souffrait d'une grave et longue maladie”. L'interpellé ne goûte pas cette attaque. Il porte l'affaire en justice, et gagnera, y compris en appel et en cassation. La Cour de cassation a ignoré le

contexte électoral, qui ne justifie ni n'excuse l'aspect diffamant des propos. Elle s'en est tenue aux fondamentaux, explique par exemple la Juriste Marie Hautefort. Lors d'une citation en justice, on dispose de dix jours pour offrir d'apporter les preuves des faits avancés. Il faut aussi démontrer sa bonne foi, qui se caractérise par la réunion de quatre éléments : la légitimité du but poursuivi, l'absence d'animosité personnelle, la prudence et la mesure dans l'expression, enfin, le sérieux de l'enquête.

En somme, il convient de savoir résister à l'euphorie d'une campagne. Jouer la carte polémique est une chose. Mais la surenchère et l'énervement



conduisant tel rédacteur à “se lâcher” dans un tract, peut fort bien se retourner contre lui. Que la personne visée soit un concurrent... ou tel responsable de l'entreprise. //

// NAO

Sans négociation sur les salaires gare aux allègements de charges !

Une circulaire datée du 7 mars rappelle que les entreprises qui n'engagent pas de négociation annuelle sur les salaires peuvent voir leurs allègements de charges diminuer... de 10 % l'année suivante.

Depuis la loi sur les revenus du travail du 3 décembre 2008, les principaux allègements et exonérations patronales de cotisations sociales sont conditionnés à l'engagement de négociations annuelles sur les salaires. Si l'employeur n'a pas, au cours d'une année, respecté son obligation, rappelle le magazine Actuel RH, il peut voir le montant de ses allègements de cotisations diminuer.

Qui est concerné ?

Le bénéfice total d'allègement de charges sociales est conditionné par l'engagement de négociations annuelles sur les salaires (NAO). Cela concerne donc les entreprises de 50 salariés et plus, où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux. Ainsi que celles de moins de 50 salariés où un délégué du personnel fait office de délégué syndical. Mais une entreprise dans laquelle un délégué syndical est désigné en année X n'est concernée qu'à partir de l'année X+1.

Il faut engager des négociations

La loi n'impose pas la conclusion d'un accord, mais l'engagement de



négociations. Si la NAO débouche sur la conclusion d'un accord, l'entreprise doit pouvoir s'en produire une copie. Ayant rempli son obligation, elle conserve le bénéfice de la totalité de ses allègements de cotisations.

Procès verbal de désaccord

Si la NAO n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur devra

être en mesure de justifier de l'engagement de négociations. Un PV de désaccord doit alors être établi et déposé. La circulaire explique que le procès verbal établit que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement des négociations. Cela implique notamment qu'il a convoqué les organisations syndicales à la négociation, et fixé le lieu et le calendrier des réunions. En l'absence de PV ou de récépissé de dépôt, si

l'employeur prouve par d'autres documents qu'il a engagé des négociations loyales et sérieuses, l'entreprise bénéficiera de la totalité de ses allègements.

Baisse de 10 % des allègements de charge

Faute de pouvoir fournir les informations ci-dessus, l'entreprise au début de l'année suivante verra le montant de ses allègements de cotisations réduit de 10 %. La circulaire précise qu'il appartient à l'employeur de régulariser spontanément sa situation sur le tableau récapitulatif des cotisations exigibles au 31 janvier de chaque année. En cas de non respect de l'engagement de négociation pendant 3 années civiles consécutives, le bénéfice des allègements est totalement supprimé au titre de la dernière année. Dans cette hypothèse, l'employeur devra donc annuler ceux-ci sur le tableau récapitulatif annuel.

Établissements multiples

L'obligation d'engager la NAO s'apprécie au niveau de l'entreprise. Dans les entreprises composées de plusieurs établissements, lorsque l'obligation a été respectée au niveau de l'entreprise, l'ensemble des établissements qui la composent est couvert. //

Cadres au placard : une jurisprudence change tout

Qui n'a jamais croisé, dans sa vie professionnelle, un salarié "placardisé"? Jadis, dans l'audiovisuel public par exemple, ils étaient légion ! Longtemps, les grosses entreprises ont ainsi jugé bon d'isoler dans leurs bureaux certains salariés qui ne donnaient plus satisfaction, plutôt que de les licencier. Soit parce qu'elles manquaient d'éléments concrets et vérifiables à leur rencontre ; soit

plus récemment, parce qu'ils faisaient partie des seniors protégés par un accord collectif. Beaucoup d'employeurs étaient jusqu'à présent certains que, salaire et coefficient restant les mêmes, les intéressés n'avaient d'autre choix que de subir. Mais... Changements d'affectations, retrait des dossiers, exclusions des réunions d'équipe... Les dégâts psychologiques peuvent alors être conséquents.

Ces cas se font de plus en plus rares et un arrêt de la Cour de Cassation du 6 avril 2011 pourrait contribuer à éradiquer le phénomène. La Cour a en effet jugé que de telles pratiques constituent bel et bien une modification du contrat de travail. À ce titre le salarié est en droit de les refuser. Le cas jugé était pourtant spectaculaire : l'entreprise plaquait le cadre au placard parce qu'il voulait de se faire licen-

cier, et ne s'en cachait pas. Il multipliait les agressions verbales, recevait les clients pieds sur le bureau, se montrait despotique... à tel point que la quasi-totalité du personnel avait signé une pétition contre lui. Mais maintenir la qualification ne suffit pas à écarter l'argument d'une modification du contrat de travail. Il faut également préserver le niveau de responsabilité. Et le salarié arrogant... a gagné. //

// SIGNATURES

La CFE-CGC peut valider des accords pour tous les salariés !

Avant la loi sur la représentativité syndicale du 20 août 2008, rares étaient les accords d'entreprise couvrant toutes les catégories de salariés (ingénieurs et cadres, agents de maîtrise et techniciens, ouvriers et employés), qui avaient été signés par la seule CFE-CGC.

Si les employeurs renâclaient à cosigner avec notre organisation, confédération représentative de l'encadrement, des accords généralisables à tous les salariés, c'est qu'ils redoutaient naturellement l'opposition frontale des autres organisations syndicales.

Avec la loi du 20 août 2008, les choses sont dans la réalité devenues plus simples. Une organisation syndicale peut en effet signer un accord, à condition d'avoir franchi 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles. Pour être validé et applicable, il faut de plus que l'accord ne mobilise pas plus de 50 % d'opposition.

C'est précisément ce qu'a fait la CFE-CGC de Yara France, le 4 janvier 2010, à l'occasion d'un projet d'accord "seniors", négocié durant l'année 2009, comme ce fut le cas dans de très nombreuses entreprises françaises. À l'occasion des élections précédentes, qui s'étaient tenues au mois d'avril 2009, la CGC avait obtenu 35 % des voix, sur les



5 établissements de l'entreprise, tous collègues confondus ; et ce sans avoir, bien entendu, présenté de candidat dans le 1^{er} collège, conformément à ses statuts.

Durant la négociation sur l'accord senior, la CGT estima que ses propositions n'avaient pas été suffisamment prises en compte. Elle refusa donc de signer. Ne réunissant pas

autour d'elle les 50 % nécessaires pour invalider l'accord, elle décida d'assigner la CFE-CGC devant le tribunal de grande instance de Nanterre (TGI), lui contestant le droit de signer un accord inter-catégoriel. La confédération ouvrière estimait que cela ne s'inscrivait pas dans l'objet social de la CFE-CGC. Le tribunal a rendu son jugement le

20 mai dernier, après l'audience du 1^{er} avril. Il s'en tient strictement à la lettre de l'article L 2232-12 du code du travail :

- d'une part la CFE-CGC, compte tenu des suffrages qu'elle a recueillis, est "représentative dans l'entreprise" ;
- d'autre part, à défaut d'avoir exercé son droit d'opposition, la CGT ne peut pas contester la validité de l'accord collectif signé par la CFE-CGC.

Cette décision était attendue. Elle est la première, postérieure à la loi sur la représentativité du 20 août 2008, à conforter la CFE-CGC dans son rôle d'organisation représentative, au même titre que toutes les autres.

La CFE-CGC peut désormais signer, éventuellement seule, un accord intéressant tous les salariés. À condition naturellement de dépasser 30 % des suffrages exprimés tous collègues confondus, au premier tour des élections professionnelles.

Une décision contraire eut été surprenante. Car il eut alors fallu expliquer que les pourcentages de voix n'avaient pas la même valeur, selon qu'on soit la CFE-CGC, ou une autre organisation syndicale. //

// DISTINCTION, PAS DISCRIMINATION

Les avantages catégoriels doivent pouvoir se justifier

La Cour de Cassation l'a confirmé le 8 juin, par deux arrêts. Les partenaires sociaux peuvent fort bien opérer des distinctions entre personnels cadres et non-cadres, lors de l'attribution d'avantages conventionnels spécifiques. L'essentiel est de pouvoir se justifier, et de faire en sorte que la pertinence de ces distinctions puissent le cas échéant être appréciés par le Juge, au regard

des "spécificités de la situation des salariés qui en relèvent ; notamment des conditions d'exercice des fonctions, l'évolution de carrière et les modalités de rémunération", commente le journal spécialisé Liaisons Sociales. En sommes oui aux avantages justifiables, non à ce qui serait interprétable comme de purs privilèges. Deux affaires ont permis de préciser ce principe. La première

(N° 10-14-725) concernait un salarié réclamant une prime d'ancienneté attribuée par la convention collective de l'industrie pharmaceutique aux assimilés cadres ; la seconde (N° 10-11-933) la demande d'un employé demandant à jouir des mêmes règles que les cadres, pour ses indemnités de préavis et de licenciement. Dans les deux cas, les employeurs n'ont pu justifier

de raisons objectives pour l'attribution de ces avantages aux seuls cadres. Ils ont donc du les accorder également au non-cadre. Mais c'est bien l'absence de justification qui a fondé la décision des juges, et non le rejet du principe même, qui lui, demeure bel et bien. //

// TRAVAIL

La CFE-CGC a créé le forfait jours. Elle veut le voir vivre !

La CFE-CGC souhaite que les entreprises ouvrent des négociations pour mieux encadrer les forfaits-jours : en horaires, en charge de travail ou en rémunération.

Sur le dossier "Forfait-Jours", chacun attendait début juin les arrêts de la Cour de Cassation. Ils ont été repoussés. Mais le problème d'aujourd'hui n'est pas tant le sujet même, que la façon dont il est, - ou non - encadré. La Confédération confirme qu'il y a eu trop d'abus. "Nous ne sommes toutefois pas dans une logique de contentieux", explique Marie-Françoise Leflon, secrétaire nationale en charge de l'emploi à la CGC. "Nous ne voulons pas tuer le forfait jours ; mais l'encadrer". Voici nos propositions.

Durée du travail raisonnable

La durée du travail des salariés au forfait doit être limitée. Tout accord collectif doit garantir une durée raisonnable du travail, donc une durée quotidienne, hebdomadaire, et annuelle dont l'employeur se portera garant.

Le temps de repos quotidien obligatoire doit passer à 13 heures consécutives, au lieu de 11 heures actuellement. Le temps de travail quotidien ne pourrait ainsi plus dépasser 11 heures.

Un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives au lieu de 35 heures actuellement, assurera un repos de deux jours consécutifs minimum par semaine.

Le plafond maximum serait fixé à 218 jours par an. D'ordre public, il protégerait la santé des salariés en forfait jours.

Des modalités de suivi doivent permettre d'apprécier l'amplitude des journées d'activités des salariés soumis au forfait annuel en jours (en fonction des spécificités des entreprises, des modes d'organisation du

travail des salariés au forfait : déplacement, télétravail...).

Un entretien individuel semestriel, voire trimestriel, (au lieu d'annuel aujourd'hui) porterait sur la charge de travail du salarié, l'organisation de son travail dans l'entreprise, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie familiale, ainsi que sur sa rémunération.

Le CHSCT devrait être consulté une fois par an dans le cadre de ses attributions.

Rémunération équitable

La CFE-CGC veut accompagner le forfait-jour d'une "rémunération équitable". Elle demande que chaque jour travaillé au-delà du forfait annuel prévu soit majoré obligatoirement de 25 %.

Un salaire minimum doit être mis en place dans les accords pour les salariés soumis à ces forfaits. La CFE-CGC propose donc une rémunération minimale, d'une part, pour les cadres autonomes équivalente au salaire charnière de l'AGIRC (3.262, 22 euros par mois soit 39.146, 63 euros par an pour 2011) et, d'autre part, éventuellement pour les salariés

non cadres autonomes, un salaire plancher équivalent au plafond de la sécurité sociale (soit 2.946 euros par mois soit 35.352 par an pour 2011).

Cette rémunération sera évidemment revalorisée chaque année, avec l'augmentation du salaire charnière



Marie-Françoise Leflon

de l'AGIRC et du plancher de la sécurité sociale ; ce indépendamment de toutes augmentations salariales.

Une majoration des jours supplémentaires à 25 % et 50 % sur le modèle des heures supplémentaires. Pour ouvrir un droit à une rémunération majorée des jours supplémentaires faits au-delà du forfait

jours, il convient de fixer par accord un nombre de jours inférieur au plafond maximum de 218 jours (ex : 200 jours, 210 jours...). Les jours effectués au-delà de ce forfait négocié seront donc majorés dans la limite de 218 jours (ex : pour un forfait à 200 jours, les 8 premiers jours seront rémunérés à 25 %, les 10 jours suivants à 50 % sans possibilités de dépasser 218 jours).

Réexamen des personnes en forfait jours

La CFE-CGC souhaite que les futures négociations reviennent sur les catégories couvertes dans les entreprises par le forfait jours. Car il y a bien eu "des dérives". "Nous sommes attachés à l'esprit initial du dispositif, qui ne concernait que des salariés

autonomes organisant librement leur temps de travail". Or, réservé à l'origine aux cadres ce système concerne aujourd'hui des non-cadres autonomes.

Équilibre vie privée vie professionnelle

L'équilibre vie privée-vie professionnelle est une de nos demandes fortes. Elle suppose que les entreprises suivent, au-delà de l'entretien annuel avec le salarié en forfait jours, la charge de travail de leur personnel. La CGC souhaite a minima un suivi semestriel et la mention de ce point à l'ordre du jour du CHSCT au moins une fois par an.

Autonomie

Les salariés soumis au forfait annuel en jours doivent jouir d'une réelle autonomie dans leur organisation du travail. Celle-ci doit être défini de manière claire et explicite, et correspondre à la situation réelle du salarié ou du cadre. Les cadres et salariés suivant l'horaire collectif étant exclus du champ d'application du forfait en jours, l'autonomie doit permettre d'échapper aux contraintes de cet horaire.

Cette autonomie implique nécessairement une rémunération minimale qui correspond à la disponibilité et aux contraintes du salarié soumis au régime du forfait annuel en jours. L'article L. 3121-47 du Code du travail prévoit qu'un salarié ayant conclu une convention en forfait en jours qui percevrait une rémunération sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposés peut saisir le juge judiciaire, ceci correspondant à la dimension individuelle du problème de la rémunération. La dimension collective de cette question ne peut être traitée que par accord en fixant un salaire minimum, qui est la contrepartie inhérente de cette autonomie. //

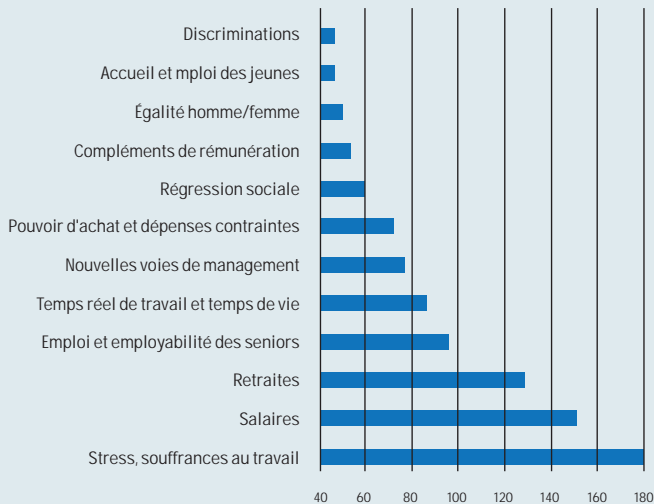
// STRATÉGIE

FIECI : renforçons nos fondamentaux !

À travers nos dialogues, et vos réponses à nos questionnaires et sondages, le Réseau FIECI commence à s'exprimer. En mai, vous avez été nombreux à vous exprimer sur Internet. La FIECI vous semble sur de bons rails, et vous ne manquez pas d'idées pour la faire avancer. Pour résumer, le gros chantier pour nous tous est de nous faire davantage, et mieux connaître !

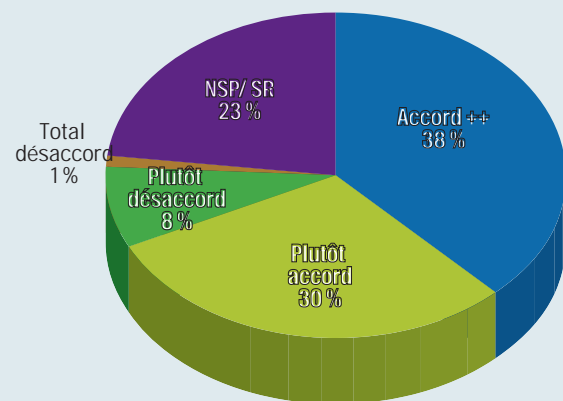


Vos thèmes prioritaires



Quels doivent être les grands thèmes portés par la FIECI et vous, les adhérents ? Globalement, ceux que nous abordons ici, dans Cadres & Avenir. Mais vous affirmez avec une grande force votre inquiétude sur les questions de souffrances au travail, thème qui n'est pas "qu'un effet de mode", mais bien une évolution majeure au sein de la société. Les questions de formations, de communautarismes sur les lieux de travail, semblent moins vous concerner. De même, n'attachez-vous pas vraiment d'intérêt aux questions de "développement durable" dont les entreprises sont depuis quelques années si friandes. Ceci expliquant peut-être cela, d'ailleurs...

Développer de nouveaux services ?

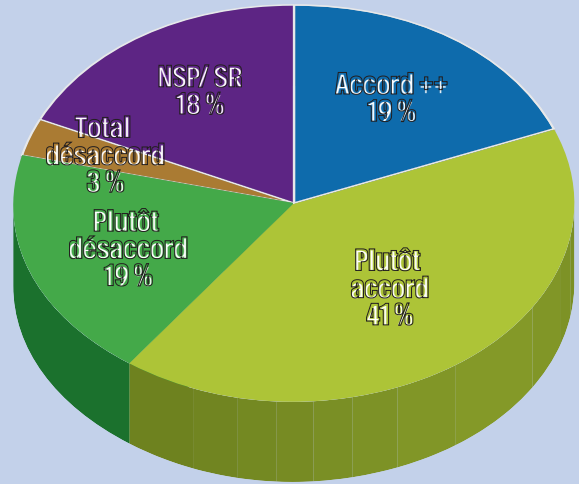


L'idée d'affirmer la FIECI à la fois comme une force syndicale de "services" et de mise en réseau, commence à faire son chemin. Mais à l'heure de définir ces nouveaux services possibles, une tendance particulièrement nette domine : l'appui dans les situations de stress. L'aide aux personnes en situations de burn-out ; aide aux DS en conflit avec leur employeur ... pas seulement pour prêter une oreille attentive, mais aussi pour affirmer des réflexions actualisées sur les nouvelles organisations, et leur impact sur l'humain. La FIECI pourrait initier un think-tank sur les nouvelles organisations du travail, sur les discriminations, l'intégration de la génération Y (à quand l'arrivée de la génération Z ?)

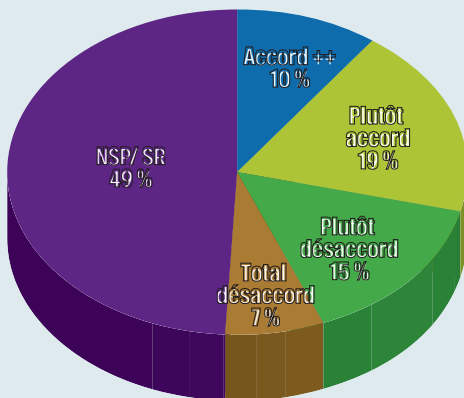


Notre filiation avec la Confédération est-elle assez lisible ?

“Dans le bon sens, et en progrès. Mais peut mieux faire !” Ainsi pourrait-on résumer vos opinions sur l'état des liens qui unissent notre Fédération à la Confédération CFE-CGC. 60 % pensent que le lien est très ou plutôt lisible, cohérent. Mais vous êtes 18 % à ne pas avoir d'idée sur le sujet, et plus de 20 % à estimer cette relation insuffisante. Ces chiffres là doivent descendre d'ici à un an. Voilà pour nous un challenge à relever !

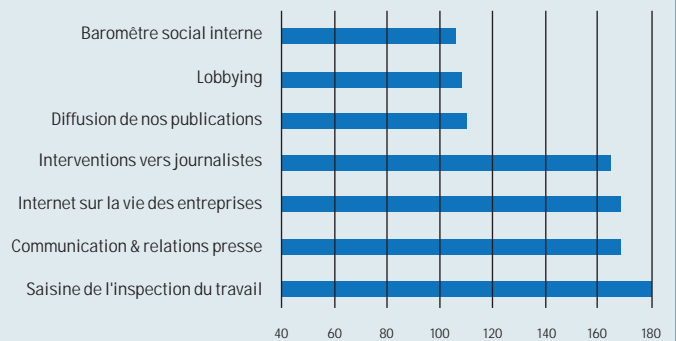


Faut-il une “gouvernance FIECI” des sections syndicales?



Il arrive que des questions laissent sans voix ; celle-ci, par exemple. L'hypothèse d'une gouvernance-type des sections de la FIECI ne suscite ni adhésion ni rejet : vous ne savez tout simplement pas qu'en penser. Cela signifie-t-il que la question soit sans objet, ou que vous n'en distinguez pas, techniquement, les avantages et risques ? Certains proposent une charte des DS, et croient au renforcement des actions de formations spécifiques, en amont, pour démultiplier leur efficacité... Des liens plus forts entre sections et syndicats sont également souhaités. Avec toujours, cette même limite : dans un monde où tout augmente, les journées s'obstinent à demeurer de 24 heures.

Des formes d'actions efficaces



Vous êtes ici fidèles aux traditions et valeurs qui sont l'ADN de la CFE-CGC : vous rejetez toute forme d'action syndicale flirtant avec l'illégalité, la violence, singulièrement les séquestrations de dirigeants, les affichages sauvages. Les manifestations de rues n'emportent guère vos suffrages. Vous êtes également peu convaincus par les actions dites “festives”, très en vogue, mais qui vous paraissent cependant peu efficaces... Vous préférez en somme convaincre par la qualité de vos arguments. Vous croyez pour cela aux ressources qu'offre la communication. L'influence et l'impact des leaders syndicaux, leur force de persuasion pour porter les messages, reçoivent également vos suffrages.

// VERBATIM

Enquête qualitative : vos opinions...

105 pages de verbatim ! Réflexions, commentaires... et aussi réflexions sur les développements à venir de la Fédération... et de la CFE-CGC. Notre dernière enquête (voir pages précédentes) propose un matériau de réflexion conséquent !

Épanouissement dans l'engagement syndical : c'est pas gagné !

On ne saurait parler de surprise... le stress ressenti par les militants, trop souvent confrontés à des Directions prompts à venir sur le terrain du harcèlement moral constitue une tendance lourde, qui se double d'une attente forte vis-à-vis de la FIECI : on lit de véritables appels à l'aide : "aide aux personnes en situation de stress, de burn out..." "aide aux DS en conflit avec leur employeur ... et pas seulement une oreille attentive". En amont on attend une réflexion approfondie sur les formes de management pratiquées dans les nouvelles activités tertiaires, et leur impact humain : on propose de créer "un think tank sur les nouvelles organisations du travail... sur les discriminations, sur l'intégration de la génération..."

On trouve, c'est tant mieux, des militants heureux ! Mais la vivacité des réactions souligne le lien à confirmer entre le développement des sections CFE-CGC, et la qualité des relations entre la structure fédérale et "le terrain". On propose : "l'accompagnement personnalisé des DS" "des formations adaptées aux situations spécifiques" "une charte : une sorte de 10 commandements à respecter dans chaque section".

Le Délégué Syndical Central se trouve au cœur du dispositif. C'est à lui de trouver l'équilibre délicat entre directivité et démocratie interne de la section, qu'il doit encourager : "des élus à l'écoute des mandants + un DSC qui porte la parole et qui tranche" "constitution d'un réseau des DS". Il y a là matière à réflexion collective; la solution serait-elle dans la célèbre boutade:

"je suis pour la monarchie... tempérée par le régicide !" ?

Des thèmes d'actions

Des propositions étaient formulées dans le questionnaire. Vous les avez complétées ! L'inégalité est un sujet particulièrement sensible. On souligne : "les

Faut-il alors justifier et défendre un statut spécifique ? Les réponses soulignent la difficulté à trancher : globalement les revendications peuvent prendre la forme juridique d'un statut mais celui-ci doit alors être plus ouvert, mieux explicité et revalorisé : "surtout vrai pour les SSII très peu respectueuses sur le plan social" ; "c'est la spécificité de notre syndicat" ; "oui mais en



écarts indécents entre la base et les dirigeants" ; "la véritable inégalité = entre les revenus du travail et ceux du capital".

"Le cadre et son statut" est un élément d'identité fort ; particulièrement dans une branche où plus de 90 % des salariés sont cadres ou techniciens supérieurs. Le cadre n'est pas un salarié comme les autres mais il le perçoit souvent comme un désavantage : "le cadre est un salarié à plus grande responsabilité humaine" ; "réponse oui, avec plus de pression et de stress" ; "taillable et corvéable à merci".

modernisant le discours ; il nous faut communiquer et positiver cette image". Certains ajoutent : "que propose-t-on pour travailler tous ensemble ?"

Les questions de l'éthique et des problématiques sociétales font apparaître un refus des fauxsemblants et des postures : "c'est plus simple de s'occuper de jeter des papiers dans une benne à recycler que de remédier aux problèmes de fond" ; "un moyen de s'acheter une bonne conscience à moindre frais" ; on fait de la régression sociale, via une "green attitude".

Mais on ne saurait s'exonérer de ce débat : "certaines entreprises mettent en œuvre de vraies mesures en termes de développement durable" ; "il y a un lien entre exigences nouvelles et avancées sociales liées aux nouvelles façons de vivre. On espère sur ces sujets des réflexions collectives".

L'image des syndicats ? Elle est d'abord celle que veulent bien proposer les médias : "une image dépassée pour ceux qui aspirent à plus d'éthique" ; "les syndicats ont une image de papys, non ?" ; "la CGT qui fait brûler les pneus a dégoûté la jeune génération".

L'ouverture aux jeunes générations ? Vous connaissez leur désintérêt pour la chose syndicale, mais refusez de céder à une démagogie "anti-jeunes". Car ils créent leur propres formes d'engagements : "les jeunes sont sensibles à leurs droits ; ils sont prompts à réagir" ; "la génération Y semble plus sensible aux grandes causes".

Communiquer davantage

Reste à faire valoir nos opinions, et de manières efficaces. Vous recommandez certaines formes d'action : le lobbying et la communication de qualité : "auprès des grandes écoles ; interpellation des élus locaux et nationaux" ; "les forums thématiques ; accéder à BFM et iTélé". Vous croyez aussi aux actions juridiques et judiciaires : "comment se faire respecter sans action en justice ?"

Et cela pointe alors l'enjeu de l'action syndicale CFE-CGC, ainsi qu'un défi à relever, notamment dans le secteur tertiaire : trouver des formes d'influence nouvelles, et surtout... prouver leur efficacité. //

// NUMÉRIQUE

CNN : les attentes de l'AFISI

Jean Joskowicz et Jean-Louis Lequeux, responsables de l'AFISI (lire notre encadré) commentent le récent lancement du Conseil National du Numérique.



Jean Joskowicz

C&A : Que pensez-vous de la création de ce "CNN" français, qui n'a évidemment rien à voir avec la célèbre chaîne de télé ?

Jean Joskowicz : Notre association professionnelle n'est pas partie prenante de ce Conseil National du Numérique. Mais nous sommes concernés par ce qui va s'y élaborer et s'y exprimer. Nous serons très attentifs à la façon dont il va communiquer et s'emparer des problèmes. Notre attente est forte.

Jean-Louis Lequeux : Nous serons d'autant plus attentifs qu'on se souvient des Assises du Numérique de 2008, organisées par le ministre Besson. On avait vu fleurir mille blogs, forums, un brassage d'idées partant en tous sens... Et d'un coup, tous ces lieux d'expression ont été archivés, on ne sait trop où. Les contenus ont cessé d'être accessibles, et n'est ressortie que la loi HADOPI ! On espère que le CNN fonctionnera différemment !

C&A : Quelles sont vos attentes, en tant que professionnels ?

JJ : On pourrait imaginer que le CIGREF (Club Informatique des Grandes Entreprises Françaises) participe à cette instance. De même, d'ailleurs, que son équivalent au plan des petites et moyennes entreprises... qui aujourd'hui n'existe pas ! Et c'est bien dommage, vu leur place dans l'économie du secteur.

JLL : Aujourd'hui tout ce qui est numérique devient (ou deviendra) connectable au web. Et à l'inverse de plus en plus d'applications informatiques client passent par le web. On peut souhaiter que le CNN aide à valoriser les innovations françaises dans ces domaines. Nous apparaissons trop souvent "à la traîne" des éditeurs américains. Nous souhaitons que le CNN s'intéresse à la création et à l'innovation portées par l'informatique française.

C&A : La presse a vite estimé que ce Conseil "est mal né". N'est-il pas tout de même "urgent d'attendre", et le voir à l'œuvre ?

JLL : Certes. Il nous semble toutefois que dans sa composition (NDLR : voir encadré), ce Conseil privilégie les acteurs du web commercial. On n'y lit guère le souci de porter et défendre les intérêts des "cyber-citoyens" que nous sommes. Aux USA, on a pu voir Obama s'emparer du très lourd dossier de l'Open Data, qui est la diffusion transparente des données administratives. C'est un enjeu énorme, dans tous les pays. En France, on se contente des initiatives louables mais marginales, de quelques grandes agglomérations. On aimerait que cela devienne une priorité. Pour nous, le Numérique ne peut se résumer aux seules applications marchandes.



Jean-Louis Lequeux

JJ : On note également l'absence frappante des chercheurs ou scientifiques. Alors que l'informatique évolue sans cesse et de manière fulgurante. De même, des organismes régulateurs, tels que l'AFNOR, devraient nous sembler-t-il y trouver place. En somme, sans préjuger de ce qu'il produira concrètement, sa composition même, rend assez difficile d'apprécier ses attributions et son utilité en direction des citoyens.//

L'AFISI est l'Association Française d'Ingénierie et Systèmes d'Information. Elle se préoccupe des méthodes, normes, et bonnes pratiques dans les secteurs de l'informatique. Nos approches sont complémentaires, et nos préoccupations, communes. Là où notre fédération syndicale examine les impacts sociaux des évolutions de nos métiers, l'AFISI les observe sous l'angle des méthodes, connaissances et techniques. Actuellement présidée par Jean Joskowicz, elle a pour mission d'y exprimer des valeurs d'excellence. Elle remet chaque année un "prix du meilleur livre informatique de langue française".

Les membres du Conseil National du Numérique sont :

- Gilles Babinet (entrepreneur co-fondateur de CaptainDash, MXP4, Eyeka),
- Patrick Bertrand (Dteur Général de Cegid ; Pdt de l'Afdel),
- Jean-Baptiste Descroix-Vernier (PDG-fondateur de Rentabiliweb),
- Giuseppe De Martino (Dteur Juridique de Dailymotion.com, vice-président de l'Asic),
- Frank Esser (PDG de SFR, pdt de la Fédération Française des Télécoms),
- Emmanuel Forest (Dteur Général Délégué de Bouygues Telecom),
- Gabrielle Gauthey (Dtrice des relations institutionnelles chez Alcatel-Lucent),
- Pierre Louette (Dteur Exécutif d'Orange),
- Daniel Marhely (cofondateur de Deezer.com),
- Alexandre Malsch (fondateur de Mely.fr),
- François Monboisse (Fnac.com, Pdt de la Fevad),
- Xavier Niel (fondateur de Free),
- Jean-Pierre Remy (Pdg de PagesJaunes.fr),
- Marie-Laure Sauty de Chalons (Pdg d'AuFéminin.com),
- Marc Simoncini (PDG de Meetic.com et de Jaina Capital),
- Jérôme Stioui (fondateur de Directinet et Ad4Screen),
- Bruno Vanryb (PDG d'Avanquest Software, Pdt du collège Éditeurs de logiciels du Syntec Numérique),
- Nicolas Voisin (créateur du blog 22 mars et du site owni).

// FUTUROLOGIE

Retraites : moral en berne...

Moins d'un an après le mouvement de protestation sociale, l'union Mutualiste Retraite et le magazine Liaisons Sociales ont interrogé les Français. C'est peu dire que la réforme passe mal !

La France serait, entend-on dire parfois, un pays "irréformable". On y peinerait plus qu'ailleurs à "remettre en cause ses habitudes", voire certains "acquis" soudain incompatibles avec nos moyens. Une des volontés de nos gouvernants, durant le mouvement sur les retraites de 2010, ne fut-elle pas d'affirmer leur capacité à bousculer cette tendance supposée lourde à l'"immobilisme" ? Lorsque fut votée la Loi, on sentit bien que par delà les contenus mêmes de la réforme, la satisfaction majeure était de l'avoir, contre la rue, contre les syndicats, contre l'opinion, menée à terme ; et en l'état annoncé au départ.

Un sujet "touchy"

Reste que le thème choisi pour affirmer cette inflexibilité est on ne peut plus sensible. Toute évocation du vieillissement convoque des corollaires inquiétants : la santé qui tôt ou tard décline ; le train de vie qui suit la même pente. L'affaiblissement, qui suscite l'anxiété voire la peur. On peut pour toutes ces raisons estimer que, du strict point de vue "psychologique", choisir ce dossier des retraites pour affirmer une volonté sans faille, en dépit des urgences économiques, constituait une grosse prise de risque. Mais certains estiment que c'est précisément en raison de ce risque-là qu'il fallait persister, contre vents et marées.

Moins d'un an plus tard, une fois retombées les passions, on voit qu'effectivement, cette fermeté n'est pas vraiment saluée, du moins pour le moment. Elle n'est pas d'avantage portée au crédit de ceux qui l'ont

incarnée. Ce serait plutôt le contraire. L'opinion publique s'inquiète fortement de ce qu'elle s'imagine comme "avenir plausible", à l'issue d'une vie de travail. Et ce qu'elle entrevoit semble susciter d'abord son mécontentement, ou plus grave, son découragement.

Un avenir morose

Sans doute n'imaginait-elle pas qu'on pourrait continuer ad vitam aeternam sans rien changer. Bien rares étaient d'ailleurs ceux qui l'affirmaient. Pour autant, sur toutes les questions posées dans l'étude conduite par Ipsos pour l'UMR et Liaisons sociales, les sondés témoignent ce printemps d'un moral en baisse. En avril 2011, le niveau de confiance s'affiche sur tous les critères en recul par rapport à l'enquête précédente, datée de novembre dernier ; soit juste après le pic de mobilisation du mouvement social. On a d'abord demandé aux sondés de s'exprimer sur quatre sujets liés au vieillissement et à la retraite : êtes-vous confiant quant à "Votre capacité à vivre de façon indépendante" ? Quant à « Votre santé et votre accès aux soins » ? Quant à "Votre niveau de vie" ? Enfin, êtes-vous confiant sur le "montant de votre retraite" ? Tous les scores de confiance sont à la baisse, au plus bas depuis 3 ans, comme l'illustre le tableau ci-dessous.

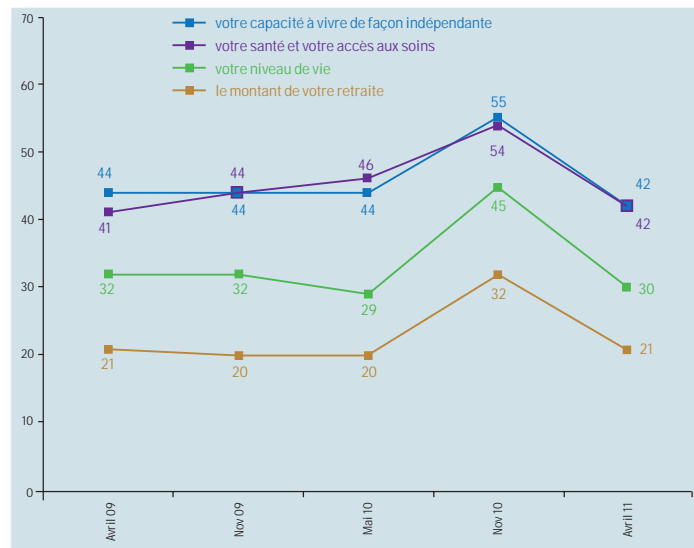


Tableau 1

Le montant des pensions est l'item qui inquiète le plus... Normal, puisqu'il est celui dont dépendent tous les autres.

L'étude met clairement en évidence que l'inquiétude est partagée quel que soit le sous-ensemble de population interrogé : femmes ; actifs ; retraités. Mais ces derniers sont toutefois les moins inquiets, sans doute parce que

leur sort était déjà réglé avant la réforme. On n'y verra pas nécessairement l'amorce d'une nouvelle "fracture" dans le paysage. Mais il demeure que tous les actifs envisagent l'avenir avec plus d'inquiétude que de sérénité. L'allongement de la durée de vie professionnelle, se heurtant aux difficultés structurelles des seniors à conserver ou retrouver un travail, constitue sans doute un élément aggravant. Si l'on s'intéresse aux seuls actifs, le taux de confiance tombe... à 13 % pour le "montant de la retraite".

On note que les femmes sont un peu plus inquiètes que "l'ensemble" des sondés : 18 % des femmes interrogées seulement sont confiantes par rapport à leur futur niveau de retraite, et 25 % par rapport au niveau de vie qui sera le leur à ce moment. Ces craintes ne sont évidemment pas dues à de fumeuses raisons de "tempérament" ! La maternité, les interruptions pour cause d'éducation, les salaires plus bas, tout cela pèse plus lourd à l'heure des décomptes et du bilan final.

Des ressentis très négatifs

On a ensuite demandé aux sondés leur sentiment dominant lorsqu'ils pensent à cette réforme conduite à son terme. Seuls 16 % s'estiment satisfaits ou soulagés, score qui apparaît très éloigné des traditionnels clivages politiques gauche/droite. Au-delà des opinions politiques des sondés, la méthode et le résultat ont du mal à passer puisque les sentiments prédominants sont "la colère"... devant la résignation. Et plus frappant encore, "la résignation" est le sentiment le plus en hausse, par rapport à l'étude précédente. Et dans le même temps, les sentiments "positifs" (satisfaction, soulagement) sont clairement en recul.

(suite page 17)

// HYPERMODERNITÉ

Est-ce bientôt la fin de nos bureaux ?

“Les espaces de travail vides coûtent cher aux entreprises”. Avec l’explosion des prix de l’immobilier, allons-nous assister à la disparition physique de nos lieux de travail ?

Les bureaux vont-ils disparaître avec l’explosion des prix immobiliers ? L’idée s’insinue dans la tête de bien des directions générales, et y fait son chemin depuis quelques années. Aujourd’hui, le taux d’occupation d’un bureau est seulement de 45 %. “Les bureaux vides n’ont plus de sens”, tranche devant un journaliste du Figaro, Philip Ross, PDG d’Unwired, un spécialiste des évolutions de travail. Avec Regus (premier fournisseur d’espaces de travail) il vient de réaliser une étude mondiale sur ce que sera le “bureau de demain”. Ce qui faisait rire dans un vieux sketch de Guy Bedos il y a trente ans, “on me propose un poste, mais sans bureau ni chaise pour m’asseoir”, est en passe de devenir réalité.

Ni Chaise, ni table

Chez Hewlett Packard par exemple, on expérimente depuis longtemps ces belles idées pour demain : les ingénieurs n’ont plus de bureau, juste un téléphone portable et un ordinateur. Plus de table, plus de pièce, plus de parking attiré. Ils vont et ils viennent... Et ça ne se passe pas si bien que ça. Voici ce qu’en dit un

salarié : “D’abord, les parkings sont souvent pleins à certaines heures, saturés de visites des salariés ; il faut alors se garer à l’extérieur, et c’est nous qui payons la note. Ensuite, il faut avoir du goût pour la quincaillerie ! Car il faut refaire tous les branchements chaque fois que nous devons nous servir d’un ordinateur. En outre, l’ambiance n’est pas très chaleureuse. De temps de temps, nous essayons de nous attendre, au moins pour déjeuner ensemble, nous retrouver dans une même salle... Mais c’est difficile. Enfin, nous n’avons pas de ligne fixe et nous nous servons de notre téléphone portable à longueur d’année, ce qui produit des maux de tête, à la longue”.

Travailler chez soi ?

Les salariés préfèrent-ils rester chez eux ? Oui, souvent, et d’autant plus que les grandes villes imposent des temps de transport fastidieux. Souhaitent-ils pour autant devenir “télétravailleurs” ? Non ! Ils ne veulent pas être enfermés dans cette catégorie qui risque de les éloigner de la réalité même du travail. Dangereux en période de chô-



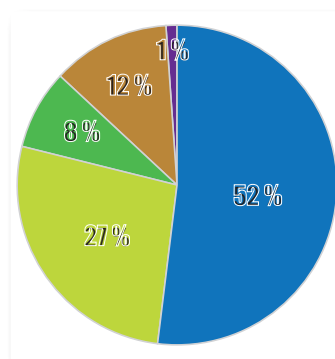
mage ! Et travailler “home-based” peut vite devenir invivable quand les enfants chahutent à domicile. Signe des temps, l’accord sur le télétravail ne remporte pas un succès franc et massif chez Hewlett-Packard. Pourtant il comporte un certain nombre de dispositions protectrices et intéressantes pour le salarié candidat : l’ADSL est remboursé, l’aménagement de l’espace travail est remboursé. Mais il faut réserver des jours auprès de la DRH, l’accord prévoit la possibilité de prendre de un à quatre jours de travail à domicile par semaine. Si les salariés ne sont pas chaud, c’est qu’ils travaillent déjà à domicile, sans réserver de jours particuliers, et sans demander de remboursement particulier. Ni vus, ni connus. À l’origine, l’objectif était

de créer 600 télétravailleurs officiels. Ce nombre n’est toujours pas atteint. Selon la Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), les travailleurs nomades déterminent plus librement leurs horaires que les sédentaires. Ils sont aussi deux fois plus nombreux à travailler la nuit. Et six fois plus nombreux que les autres cadres à œuvrer le dimanche. Le site rue 89 cite cet ensemble : Chez Renault, l’expérimentation a dû être abandonnée, car “les équipes avaient perdu leurs repères et se sentaient mal. Mais le système perdure très localement en Hollande et en Grande-Bretagne, où la relation à l’espace matériel est peut-être moins chargée d’affect”. //

(suite de la page 16)

Revoir la copie après 2012 ?

Parmi les autres questions posées, on a demandé aux sondés s’ils souhaitent que lors de la prochaine campagne présidentielle, les mesures votées en octobre 2010 dans le cadre de la réforme des retraites (bornes d’âge, prise en compte de la pénibilité, etc.) fassent à nouveau l’objet de débats.



Un sondé sur deux s’y déclare favorable. Cela ne signifie pas qu’il pense que cela se fera ! 27 % envisagent également cette hypothèse de façon “plutôt” favorable. En somme trois français sur quatre estiment que cette réforme douloureuse, finalement conduite à son terme, mérite d’être remise en cause. Le sera-t-elle ? Et par quels gouvernants ? On entre ici

en pleine politique fiction, genre où nous, syndicalistes, n’excellons guère. Nous préférons travailler la réalité concrète. Et autant le dire, il y a encore très loin de la coupe aux lèvres... //

// BREAK

Touche pas à mes vacances !

Elles arrivent. On les attend. Chaque année un peu plus. Mais il semble bien qu'on ne les a jamais attendues comme cette année, non ?



Entre la crise du pétrole, la montée des angoisses liées aux tremblements de terre, les conséquences en termes de pollutions nucléaires, la crise de l'Euro qui n'en finit pas de rebondir, à quoi s'ajoutent les tensions franco-françaises liées à l'entrée prochaine en campagne, c'est peu dire que l'actualité ne nous épargne guère ! Si les vacances sont toujours bienvenues, elles le seront d'autant plus cette année. Et pour peu que la pression et les relations difficiles au travail ne viennent s'y ajouter...

La plupart d'entre nous tenons dur comme fer à décrocher, même si c'est pour une durée plus brève qu'auparavant. Les études indiquent que les séjours d'une semaine progressent. Depuis 1979, la part de nos vacances d'été a diminué au profit des congés d'hiver ; mais nous devrions stopper momentanément cette décreue, et renouer avec nos bonnes vieilles habitudes d'avant la crise. Selon une enquête IPSOS, les Européens sont de nouveau 66 % à déclarer qu'ils partiront cet été (+2 points par rapport à 2010 et 2009), rattrapant le niveau d'avant 2008. Nous devrions même augmenter un peu nos budgets, malgré les dépenses contraintes qui pèsent lourdement (Cadres & Avenir n°8).

Le budget moyen des vacanciers européens est en hausse de 62 euros (+3 %), et tourne autour de 2.145 euros. Nos destinations ? L'Europe, surtout ! Elle conserve la préférence de 8 Européens sur 10. Mais si une bonne moitié des Européens veulent changer de pays, les Français semblent s'enraciner chez eux. 7 sur 10 ont décidé de rester sur place, et le plus souvent feront comme dans la chanson "aller au bord de la mer". Tout cela, ce sont les projets... sur le papier. Reste parfois la concurrence accrue entre les entreprises et les managers. Et là, un incident est vite arrivé. Soit qu'il faille assurer une réunion en plein été, soit qu'un gros marché exige que vous décaliez vos congés.

Quels sont nos droits, dans ces cas dramatiques où l'inattendu vient plomber nos projets ? La réponse en 4 questions.

On vous dérange pendant vos vacances

Vous êtes invité(e) à un évènement au siège de votre entreprise. Or, cette invitation tombe en plein dans vos congés payés. Vous pouvez refuser de vous y rendre, sauf si votre convention

collective comporte une clause de rappel possible au cours des congés payés avec contreparties ; et si l'employeur compte bien l'appliquer. Il serait bon de toute façon de faire un courrier à l'employeur, sans utiliser le terme "refus". On préférera une formulation plus délicate, telle que "je suis au regret de vous informer que je ne pourrai honorer votre invitation, car à cette date, je serai en congés payés".

On vous empêche de passer des vacances avec votre conjoint

Que certains ou certaines, au fond d'eux-mêmes, puissent envisager cette perspective avec joie, n'entre pas ici en ligne de compte ! Mais obtenir au minimum 15 jours de congés en commun avec son conjoint, employé d'une autre entreprise, ne va pas toujours de soi. Il n'existe qu'un principe dans le Code du travail, obligeant à tenir compte des congés du conjoint. Il est sans valeur impérative.

Les dates ne vous conviennent pas

Votre patron vous impose 4 semaines de congés entre le 1er Juin et le 30 septembre, dont 3 semaines consécutives, alors que son entreprise ne ferme pas. Vous aimeriez prendre vos vacances à un autre moment. En principe, votre employeur doit donner 4 semaines en "été" (1^{er} mai - 31 octobre !). Dans tout autre cas, on entre dans un "fractionnement". L'employeur reste maître des congés, ses consignes n'ont rien d'illégal, et vous n'avez hélas aucun argument juridique pour vous y opposer.

On vous grignote vos congés

Prenons un exemple. Vous travaillez du lundi au jeudi de 9h00 à 18h00,

et le vendredi matin seulement. Si toutefois, vous posez un congé pour le vendredi matin, la totalité de la journée est retirée! Ainsi que le samedi (5 par an).

Peut-on nous décompter des congés sur des heures qui ne sont jamais travaillées ? Oui, car le droit du travail ne connaît que les jours de congés, pas les heures. Votre employeur est alors dans son bon droit.

Quoi qu'il en soit, la Rédaction de Cadres & Avenir souhaite que vous soyez très nombreux à pouvoir partir ! Avec qui vous voulez, où vous voulez... pour faire CE QUE VOUS VOULEZ ! Et que vous en profitiez un max ! //

Que dit donc l'Article L3141-14 ?

À l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, l'ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :

- 1) De la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;*
- 2) De la durée de leurs services chez l'employeur ;*
- 3) Le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.*

Il est donc toujours possible d'invoquer cet article, en joignant les justificatifs du congé de votre conjoint.

// FAMILLES

Les femmes françaises un peu mieux loties...

À l'occasion d'une étude publiée fin avril, "L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques" - OCDE - a examiné les politiques d'aides publiques aux familles de 34 pays. La France y fait plutôt bonne figure.

Près de trois ans ont passé depuis la grande crise de 2008. L'OCDE a rappelé la vocation à "promouvoir les politiques qui améliorent le bien-être économique et social partout dans le monde". Elle a ainsi souhaité comparer la capacité de résistance des familles et des femmes à la crise, dans les grandes nations du Globe.

Le rapport distribue à la France une série de bons points qui pourront surprendre certaines des familles féroce-ment touchées par la réces-

sion. Toute situation peut (doit) toujours être améliorée. Et nous pointons souvent les retards pris aux plans de l'égalité des deux genres au travail. Côté familles, il semble que les françaises se situent donc parmi les moins durement touchées. L'OCDE apprécie l'investissement "important", réalisé en direction des familles, estimant que notre pays y consacre 3,8 % du produit intérieur brut (congés parentaux, avantages fiscaux, crèches, primes de naissance), contre 2,4 %

en moyenne dans les autres pays développés.

Elle souligne toutefois la grande difficulté des mères de famille nombreuse, ou ayant un enfant de moins de 3 ans, à accéder à l'emploi. Cette comparaison avec les autres pays membres tourne alors à notre désavantage : en France, 33 % des mères avec plus de trois enfants travaillent, alors qu'elles sont 44 % en moyenne dans l'OCDE. Et 75 % en Suède. //



// JOBS D'ÉTÉ

En été, penser aux stagiaires !

L'été est la période bénie où débarquent les stagiaires de tous poils. Il importe de savoir bien accueillir ces jeunes recrues !

Proposez vous pour les accompagner, donnez le nom de votre syndicat. Un premier contact peut s'avérer prometteur pour l'avenir. Précisez à vos jeunes arrivants que la CFE-CGC veut rendre la gratification des stages obligatoire, dès le premier mois, et progressive selon le degré d'étude, pour atteindre 70 ou 80 % du SMIC en master (bac + 4-5). Actuellement, seuls les stages de plus de deux mois doivent être payés, à 30 % du SMIC (410 euros). En juin dernier, un accord entre partenaires sociaux a été repris dans un projet de loi. Actuellement à l'étude, il imposerait un délai de carence entre deux stages (un tiers de la durée du stage venu à expiration). Il rendrait obligatoire, une fois par trimestre, la communication au CE ou aux DP, quant au sort

réserver aux stagiaires. Il prévoirait la possibilité d'un accès des jeunes aux œuvres sociales et culturelles... mais rien encore sur la gratification. Malheureusement.

La tentation de s'offrir comme

stagiaire un jeune diplômé a "prix cassé", s'est accentuée avec la crise, dans les secteurs où les demandes d'embauche pullulent. Les SSII ne sont pas concernées. Pour bénéficier de stages qui se transformeraient en premier emploi, les jeunes se réinscrivent fictivement en fac, sans mettre les pieds en cours, bénéficiant alors de convention de stage. Paris Dauphine, Sophia-Antipolis

(Nice), Lyon-II, l'université de Poitiers ou encore Sciences po proposent des "diplômes universitaires (DU) d'insertion professionnelle", basés sur de longs stages complétés par quelques dizaines d'heures d'aides à la recherche d'emploi (CV, simulation d'entretien, etc.). Mais sous couvert d'aider à l'insertion, les "DU stages" servent à vendre des conventions. //



// BUG !

Sogeti supprime les commentaires des fichiers d'évaluation

Mauvaise manip chez Sogeti ! Les évaluations confidentielles ont été diffusées à plus de 300 collaborateurs !

Sogeti semble avoir tiré les leçons d'une erreur de routage d'un fichier RH d'augmentations de salaire de certains de ses collaborateurs, parvenu chez 300 collaborateurs de l'une des activités (EIMS) en Régions. Ces derniers ont été arrosés par le fichier confidentiel destiné au comité d'évaluation, qu'ils ont trouvé dans leur boîte électronique. Imaginez l'embarras de la direction, dans cette filiale de Capgemini ! La direction des ressources humaines de la SSII s'est aussitôt excusée par courriel auprès des salariés concernés. "Il s'agit d'une mauvaise manipulation des listes de diffusion par une assistante RH, que nous avons par ailleurs soutenue". Parmi les commentaires les plus négatifs publiés par Eco89 : "ne se remet pas en question", "problème de performance", "problème de mobilité-



relation compliquée", "n'intègre pas les messages/comportements chez les clients", etc. Également présentes dans la zone de commentaire, les mentions "sorti de mis-

sion", "départ" et "IRP". L'article 8 de la loi informatique et libertés stipule au passage "qu'il est interdit de collecter ou de traiter des données à caractère personnel qui font

apparaître, directement ou indirectement, les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou l'appartenance syndicale des personnes, ou qui sont relatives à la santé ou à la vie sexuelle de celles-ci". Et dans la présentation de son rapport d'activité 2009, la CNIL rappelle aux responsables de fichiers que les "zones commentaires" sont à utiliser avec la plus grande prudence. Sogeti a réagi en supprimant les zones de commentaire dans tous ses fichiers. Ses fichiers Excel seront désormais dotés d'un mot de passe. Des mesures complétées, dès cette année, par la mise en place de solutions de cryptage.

Connaître ses droits

Dans ce cas, quel droit d'accès est réservé au collaborateur ? Le droit commun. Toute personne peut réclamer au responsable d'un fichier l'ensemble des informations la concernant, que ce soit sur support informatique ou papier. Les données RH qui concernent le recrutement, l'historique de carrière, la rémunération et l'évaluation des compétences professionnelles entrent dans le champ de la loi informatique et libertés, y compris les zones bloc-notes des fichiers informatisés. Seules les informations prévisionnelles restent confidentielles. "Mais à partir du moment où celles-ci ont été utilisées pour prendre une décision (augmentation, promotion...), elles doivent être communiquées", précise la CNIL. Les salariés doivent s'adresser au service du personnel pour une consultation. //

// WEB

E-réputation, versus E-indifférence ?

Le concept "d'e-réputation", recouvre ce qui se dit de vous ou de votre entreprise, sur Internet ; ce qui la suit à la trace, même lorsque elle a cessé de communiquer sur tel sujet qui la concerne. C'est comme une queue de comète dont on ne peut se défaire, les moteurs de recherche ne reconnaissant pas le droit à l'oubli. On sait ainsi des entreprises qui sur Google traînent des "boulets" qui plombent et assombrissent pour longtemps leur image. Une récente enquête de l'ANDRH révèle toutefois le peu d'intérêt que suscite ce problème chez ses adhérents. 27 % seulement des DRH déclarent se soucier de ce qu'on écrit sur leur

entreprise, on-line. Étonnant si l'on garde en mémoire l'affaire du faux espionnage chez Renault, qui a grandement interpellé les dirigeants. Le questionnaire note toutefois que 53 % des entreprises de moins de 2.000 salariées se sentent en revanche concernées par la question. En somme, plus l'entreprise serait importante et puissante, moins elle se soucierait de traîner derrière elle une image éventuellement troublée. Faudra-t-il inventer un concept "d'e-cynisme", exprimant la capacité à tracer sa route indépendamment des casseroles tintinnabulantes et de la mauvaise image laissées derrière soi ? //



// WORLD COMPANY

Facebook séduit les entreprises françaises

Après les USA, la France est le deuxième pays préféré de Facebook, au rang des développeurs labellisés.

Facebook n'est pas seulement le lieu où vos enfants retrouvent leurs copains de classes, et vous-même des tas "d'amis" que vous n'avez jamais vus "IRL" (In Real Life. Dans la vraie vie). C'est aussi le lieu où les marques tentent de vous captiver... et vous capter. Les développeurs labellisés sont ces informaticiens, créateurs d'applications et jeux, ou des Agences spécialisées dans l'animation de pages, la gestion d'images de clients connus (et jusqu'au Président de la République !) dont les "applis" nourrissent le premier réseau social mondial.

Julien Codorniou, un transfuge de Microsoft, en charge du dossier,



constate de surcroît sur ce réseau une présence, en hausse impressionnante, des grosses entreprises françaises. Chacune intègre désor-

mais Facebook dans son offre internet, pour confirmer le dialogue avec les fidèles de la marque, pour acquérir de l'audience sur le net,

ou développer des actions promos innovantes. Reste un danger. À terme, pour peu que s'y multiplient des stratégies marketing agressives et sans limites, cette omniprésence des marques pourrait finir par constituer un repoussoir, dans ce pays difficile à comprendre qui est le nôtre, aussi volontiers "rebelle" qu'il peut être parfois "moutonnier". Pour prévenir ce risque, Facebook prévoit une certification des agences Web qui respecteront sa politique de communication auprès des internautes, évitant notamment tout harcèlement ou publication multiple sur leurs profils ("murs"). "Nous ne travaillerons plus qu'avec des sociétés certifiées et nous voulons en compter 25 dans deux ans", explique Julien Codorniou aux Échos. //

print platinum
CONCESSION

BIEN PLUS QU'UNE IMPRESSION...

Systèmes d'impression noir et blanc et couleurs

TARIFS NATIONAUX NÉGOCIÉS

- MULTIFONCTIONS • IMPRIMANTES
- COPIEURS • DUPLICOPIEURS

01 60 59 24 05

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

OKI
PRINTING SOLUTIONS

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.

Donner du sens à votre management

Sandrine Zerbib-Lucas

Éditions Gereso, 144 pages, 19 euros

Des ouvrages sur le management, on en compte autant qu'en Normandie il y a de pommes, ou d'offres de formations sur le web, pour "optimiser" son team building, son coaching, son potentiel managérial. Et ce d'autant plus qu'à mesure que se multiplient les ouvrages et méthodes proposant de *faire mieux*, augmentent aussi les consommations d'anxiolytiques, les burn-out, et autres sentiments ancrés, chez les salariés, d'aller vers le *moins bien*. L'un nourrissant l'autre, et réciproquement.

Cet ouvrage recense d'abord des cas types, qu'on peut rencontrer "partout", où "le sens" offert par l'action de travailler ensemble, disparaît effectivement. Un sentiment de vide ou d'absurde prédomine. Les raisons ici vite résumées, sont connues : priorité au court-terme, gestion du temps impossible, stratégies illisibles ou continuellement changeantes, coupures entre le "top" et le "middle" management, stress et inconfort psychologiques engendrés par ces situations et vécus anxiogènes. L'auteur constate ensuite les limites (non l'échec) des démarches de management qualifiées de "dures" (priorité donnée à l'organisationnel, aux performances) ou "molles" (accent mis sur la compréhension psychologique du salarié au travail, et recherchant son bien-être moral). Il propose alors une "troisième voie", s'appuyant sur des constats mis en évidence par des écoles reconnues (notamment celle de Palo Alto, où l'on théorisa les approches dites systémiques). Il s'agit de



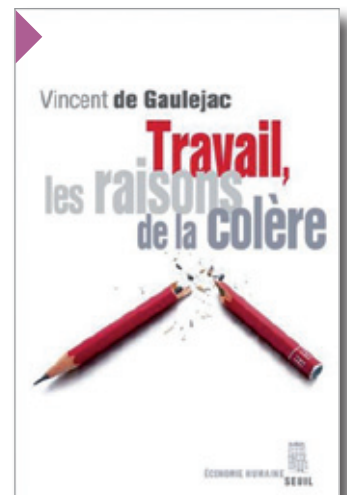
réinjecter de la valeur "sens" dans l'action quotidienne, notamment à travers une analyse de ce que l'auteur appelle les "non-dits", qu'on pourrait tout aussi bien appeler, symbolisations, culture d'entreprise, inconscient collectif... Puis de réécrire l'histoire vécue dans l'entreprise pour y réintroduire ce sens perdu ; en somme d'injecter, le fameux "storytelling" dans le management... L'ouvrage fait ensuite des propositions intéressantes reposant sur une démarche "structurée". Mais on peut penser qu'il convaincra davantage des auditeurs externes, conseils, consultants, ou coachs, que des managers souvent noyés eux-mêmes sous le flux et le flot quotidiens ; et tellement le "nez dans le guidon", pour reprendre l'expression mille fois entendue, qu'ils ne trouveraient probablement jamais le temps nécessaire au recul, indispensable pour toute remise en cause de son action quotidienne. //

Les raisons de la colère

Vincent de Gaulejac

Éditions du Seuil, 335 pages, 21 euros

Etudiant nos rapports présents au travail, au cœur de ce qu'il définit comme notre "monde hypermoderne", l'auteur explicite dès le titre son intention. Ce clin d'œil au chef d'œuvre de Steinbeck dresse le bilan aussi sévère qu'alarmant, d'une période sans pitié pour les hommes, comme le fut celle de la "Grande Dépression" des années 30. En soi, associer souffrance et travail n'a pourtant rien de bien nouveau : le mot vient du latin tripalium, qui chez les Romains désignait un instrument de torture ! Ce qui a fondamentalement changé, c'est que d'une souffrance avant tout physique, liée à la pénibilité, voire la dangerosité des tâches à accomplir, nous sommes passés à des modes d'organisations de hautes technologies, exigeant du sujet de "remplir des objectifs, appliquer des prescriptions, suivre des consignes". La charge devient alors et avant tout psychique, et mentale. Et lorsque la culture des process impose partout ses fonctionnements toujours plus drastiques, quand l'homme se sent de plus en plus "interchangeable" et dépossédé même de l'ancienne satisfaction "du travail bien fait", stress et symptômes de dépression progressent, n'épargnant aucune organisation, publique comme privée. Gaulejac souligne d'ailleurs les dégâts vécus dans les structures soumises aux lois de la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques). Il décrit un monde du travail devenant peu à peu "pathogène et paradoxal", où les nouvelles gouvernances créent ce qu'il appelle des "violences innocentes", terrible oxymore pour souligner l'absence officielle de coupables... Vincent de Gaulejac a toujours nourri sa réflexion à deux sources qu'il estime complémentaires : sociologie ET psychologie, voire de la psychanalyse. C'est ce double référentiel qui lui permet de pointer ici à quel point les nouveaux modes organisationnels peuvent devenir destructeurs pour l'individu lui-même, dès lors qu'ils le mettent chaque jour face à des paradoxes insolubles : rechercher l'excellence, tout en acceptant d'être anonyme, un parmi tous. Entrer dans le culte de l'urgence, en n'ayant plus du coup le temps de rien. En appeler sans cesse "à la coopération" en développant des modes organisationnels empêchant ces coopérations, ou mettant les services en concurrences frontales... Hélas, où est le Charlie Chaplin qui saura pointer "ces Temps (hyper)Modernes" de notre XXI^e siècle ? //



2011, continuons à nous renforcer



Cher collègue et ami,

Confirmer et amplifier notre représentativité syndicale dans toute entreprise où cela est possible : voilà notre premier objectif pour les deux ans qui viennent ! Partout où notre audience est bonne, nous gagnons des élections. Cela confirme que notre approche est bonne : la confiance de nos collègues en témoigne ! Nous comptons sur vous pour renouveler dès à présent votre adhésion. Nous comptons sur vous **POUR QUE DE NOUVEAUX ADHERENTS nous REJOIGNENT !** Scannez le document, ou téléchargez-le sur le site internet. Faites le figurer sur votre publication syndicale, sur votre blog ou site de section. Faites-le circuler. Plus nous serons nombreux, plus nous pèserons dans le nouveau paysage syndical.

Bulletin d'adhésion

Année | _ | _ | _ | _ |

A retourner à : FIECI CFE-CGC - Service Adhérents - 35, rue du Faubourg-Poissonnière - 75009 Paris

VOUS

(Ecrire en capitales)

NOM _____

Prénom _____

Adresse _____

Code postal | _ | _ | _ | _ | Commune _____

Date de naissance __/__/____

Tél. personnel | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ |

Portable | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ |

Tél. prof. | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ | _ |

Courriel _____

J'autorise la FIECI-CGC à utiliser l'adresse courriel ci-dessus pour l'envoi d'informations et de publications.

VOTRE ENTREPRISE

Entreprise : _____

Adresse : _____

Code NAF : _____

Convention collective: _____

Ces deux informations figurent sur votre feuille de paye.

DATE ET SIGNATURE

Oui, je souhaite devenir membre de la FIECI CFE-CGC et du syndicat correspondant à l'activité de mon entreprise.

Fait le __/__/____

Signature :

COTISATION MENSUELLE 2011

Les cotisations sont mensuelles et se font par prélèvement automatique.

Seule votre première mensualité, envoyée avec le bulletin d'adhésion, doit être réglée par un chèque à l'ordre de FIECI CFE-CGC.

Adressez ce chèque d'un montant de | _ | _ | _ | à : FIECI CFE-CGC - Service Adhérents 35, rue du Faubourg-Poissonnière 75009 PARIS.

Cadre : 19 € (soit 6,46 €/mois après déduction fiscale)

Jeune cadre (-30ans) : 14,00 € (soit 4,62 €/mois après déd.fiscale)

Agent Maîtrise : 16 € (soit 5,44 €/mois après déduction fiscale)

retraité : 9,50 € (soit 3,15 €/mois après déd.fiscale)

Technicien : 10 € (soit 3,40 €/mois après déduction fiscale)

Sans emploi : 9,50 € (soit 3,15 €/mois après déd.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, contactez là aussi notre Service Adhérents.

Autorisation de Prélèvement : J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier désigné ci-dessous. En cas de litige sur ce prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur de mon compte. Je réglerai le différent directement avec le créancier.

N° National d'émetteur
003421

Nom, prénom et adresse du débiteur (titulaire du compte à débiter) _____

Nom et adresse du créancier

FIECI CFE-CGC

35, rue du Faubourg-Poissonnière
75009 PARIS

Banque _____ Guichet _____ N° de compte _____ Clé R.I.B _____

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

Date __/__/____

Signature du titulaire du compte à débiter



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^{er} 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



malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR