



**PLUS QUE JAMAIS, POUR 2012 :
Souhaitons-nous
une bonne année !**



ENTREPRISES

**Succès
électoral chez
Logica (p.5)**



SYNDICAT

**La convention
Syntec
validée (p.9)**

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 !

2010... 2011... 2012...
Pour la 3^e année consécutive,
le montant des cotisations FIECI reste inchangé !

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

2012 : revenir à nos fondamentaux !

... Chômage en hausse. Chômagés partiels à l'horizon. Salaires en berne. Déficit tous azimuts. Tours de vis. Austérité. Dévissages boursiers. Plan de rigueur. Retour des plans sociaux. Restrictions budgétaires. Perspectives incertaines. Triples "A" perdus, aujourd'hui ou demain...

... Et sinon, à part ça ? Comment va la vie ?
Ce maussade inventaire qu'aucun Prévert n'eût osé mettre en vers ou en prose (avec ou sans ratons laveurs) pourrait sans doute comporter d'autres couplets... Jusqu'à nous persuader, - mais peut-être est-ce en réalité l'enjeu - que le pire est nécessairement devant nous, et que l'on n'y peut rien faire. À quelques jours des fêtes de fin d'année décidons de nous souhaiter autre chose !

J'avance une idée. Si la période est déprimante, nous, syndicalistes, avons peut-être vocation à y insuffler de l'espoir : à intervenir. Avec dynamisme, confiance, énergie, et volonté de trouver - encore et quand même - "du grain à moudre", pour reprendre l'expression d'une grande figure du syndicalisme ouvrier d'hier. Du grain à moudre, cela peut fort bien désigner l'inventivité dont nous devons savoir faire preuve, pour redynamiser et rééquilibrer ces relations humaines et sociales que personne ne souhaite voir se dégrader, autant que les indicateurs économiques l'ont été cette année. J'ai l'envie singulière de nous souhaiter pour 2012 d'être "encore plus", et "encore mieux" syndicalistes : confiants dans nos convictions, et fortement un collectif soudé, capable de remettre l'humain au cœur de toutes nos préoccupations. Conscients des réalités, mais déterminés à améliorer tout de même ce qui peut l'être, dans un monde du travail où triomphe ces jours-ci, jusqu'à l'absurde, le court-termisme financier au détriment de l'humain. Accordons plus de place au dialogue, aux échanges de vues entre nos adhérents. Soyons chacun au service de ce collectif, en comptant avant tout sur nos propres forces.

Ce numéro d'hiver de Cadres & Avenir évoque largement les perspectives incertaines de l'année qui va s'ouvrir. Mais vous y trouverez aussi des raisons de garder confiance. À la mesure de ses moyens, notre Fédération poursuit sa progression, consolide ses implantations, et présente pour la première fois des comptes financiers vérifiés, certifiés, et sincères. Oui, nous pouvons nous souhaiter "une bonne et heureuse année". Sachons revenir aux fondamentaux de notre syndicalisme ; car 2012 sera riche de combats à conduire et de satisfactions à trouver sur le terrain. La FIECI y continuera son action avec détermination, et sans langue de bois.

Bonne fêtes de fin d'année à vous tous, chers adhérents et lecteurs de Cadres & Avenir, ainsi qu'à ceux qui vous sont chers.

Michel de La Force
Président de la FIECI



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 : cfecgc@fiec-cgc.com

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, HRC

Impression
Groupe Imprimerie Fertoise
BP 115 - 72400 La Ferté Bernard
Tél. : 02 43 93 00 05 - Fax : 02 43 93 93 33
N° commission paritaire : 03.13 S 06 451
ISSN : 1638 4113

Abonnement : 4 numéros - 20 euros/an
Si vous ne souhaitez plus recevoir cette revue, nous vous prions d'en faire part à la rédaction en joignant l'étiquette d'expédition.

Les articles publiés dans le cadre des tribunes libres n'engagent que la responsabilité de leurs auteurs.

Contactez la FIECI
Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 66 33 22
Notre site : www.fieci-cgc.org

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

// RAZZIA !

U-GIE IRIS : carton plein de la CFE-CGC !

Bel exemple de représentativité dans cette filiale du groupe System-U. La CFE CGC y a fait 100 % des voix dans le 2^e et 3^e collège !

Situé dans la région nantaise, U-GIE IRIS comprend 180 salariés. L'entreprise, à terme, devrait concentrer l'ensemble des moyens informatiques de cet acteur important de la distribution qu'est le groupe System-U. Dans cette entreprise, pas de premier collègue, tous les salariés sont cadres ou agents de maîtrise. Le score obtenu lors des dernières élections est sans doute une première ! Ce succès incroyable est surtout lié à la personnalité de Yann Jacob, empathique DS de 40 ans, qu'accompagnent une douzaine de militants dynamiques et décidés, dont une partie provient de l'ancienne équipe syndicale de la centrale d'achat de Système-U Ouest.

Ce sont des salariés aux profils différents (agents administratifs, développeur, chef de projet, responsable d'équipe, ...). Et la diversité de leurs compétences et caractères permet une bien meilleure efficacité lors des discussions et négociations avec la direction.

"C'est grâce à une présence énorme sur le terrain que nous avons gagné" insiste pour sa part Yann Jacob. Concrètement, celui-ci passe une bonne moitié de son temps à faire le tour des bureaux, afin de discuter avec le personnel, pour se tenir au courant de leurs problématiques et de leurs attentes. En ce moment, il prend le double de son temps de délégation pour remplir cette tâche. Les salariés se rendent compte du

travail de l'équipe CFE-CGC. Par leurs votes, ils les ont plébiscités. Et même du côté direction, notre DS à la cote ! Même en dehors, puisqu'il siège dans la commission technique paritaire de la CARSAT (caisse de retraite des salariés). Il a également accepté, à compter de l'année prochaine, un poste de conseiller du salarié au sein de son Union Départementale. "J'étais trop timide quand j'étais jeune, je me suis soigné", confie-t-il, un brin ironique.

Idéalement, il voudrait faire à terme de l'accompagnement humain et social, du coaching individuel. Cette possible ouverture est à l'étude au service des ressources humaines. Pour le coup, on serait presque tenté de reprendre la bonne vieille langue de bois RH : une vraie dynamique "gagnant/gagnant" ! // <http://www.viadeo.com/fr/profile/yann.jacob4>



Yann Jacob

// ELECTIONS!

Changer de logique chez Assystem !

Une entreprise à la pointe côté technologies... à la trainée côté dialogue social. Un exemple du chemin qui s'offre aux syndicalistes désireux de faire bouger les choses...

C'est une campagne comme tant d'autres qui se prépare. Elle se déroulera en février et mars chez Assystem-France, société d'ingénierie française créée dans les années 60, et qui s'est depuis une quinzaine d'années largement ouverte à l'international. Son site affirme ses capacités à jouer les fers de lance en matière d'innovation technologique, dans des secteurs aussi pointus que le nucléaire, l'énergie, la défense, l'aéronautique. Un concentré de dynamisme, en somme, qu'illustrent "ses équipes formées pour être à l'écoute, maîtriser et faire grandir les compétences, savoir s'adapter aux défis inhérents à l'innovation, à la maîtrise du risque, à

la complexité, faire des objectifs de nos clients le résultat de nos projets communs". De bons petits soldats, ne peut-on s'empêcher de penser, lisant cette prose communicationnelle un peu convenue.

Las, cette même entreprise semble soudain bien peu offensive, si l'on en croit ses responsables syndicaux, pour peu qu'on ouvre le dossier accords et dialogue social. "Sur tous les sujets où de très nombreuses entreprises négocient et finalement trouvent des accords avec les organisations syndicales, Assystem se contente généralement d'organiser une réunion, pour mieux enterrer le dossier, tout en donnant l'impression d'avoir fait ce qu'il fallait",

déplore par exemple Serge Haas, délégué syndical central CFE-CGC. Tel a par exemple été le cas dans le dossier égalité hommes/femmes. Bilan : zéro décision concrète, à l'issue de quelques réunions alibis. Même son de cloche chez Yann Sevin, DS de la région Toulouse. "Je suis membre de la Commission RPS pour le CHSCT de Toulouse. Les formations dispensées par le pôle Santé au Travail de la CFE-CGC permettent de mieux appréhender ces questions. Et la façon dont on traite aujourd'hui ces problèmes chez Assystem France doit absolument s'améliorer. À ce jour nos indicateurs mis en place ne permettent de couvrir que 25 % des cas identifiés... Côté GPEC : rien n'est fait. En fait de "gestion prévisionnelle des compétences", le message est plutôt d'encourager les salariés à ne pas rester dans l'entreprise plus de

deux ans ! "Nous observons sur les différents sites un turn-over assez effarant", précise un autre collègue, qui constate par ailleurs qu'en changeant de DAS tous les six mois, on ne risque guère de bâtir une politique sociale solide et motivante... Durable, comme on dit maintenant. Répartis dans toutes les régions de France, les 3600 salariés d'Assystem-France font donc le gros dos. Le taux de syndicalisation y demeure faible. Sur le terrain les DS n'en continuent pas moins de se battre comme de beaux diables, pour qu'à côté de la modernité revendiquée en matière d'expertises, s'impose enfin une modernisation des relations sociales. Les élections de février et mars 2012 seront peut-être l'occasion de faire, comme on dit, "bouger les lignes". // <http://cfecgcafr.fr>

// SUCCÈS STORY

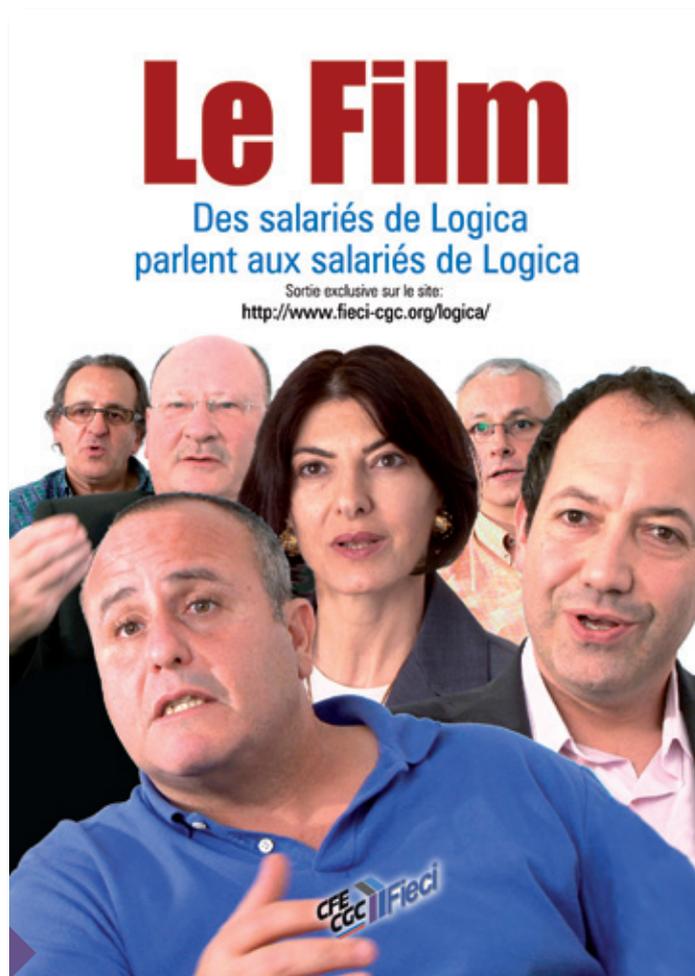
Logica : dynamique, la FIECI confirme sa représentativité

Dans cette entreprise de 9.000 salariés, s'est déroulé un vote électronique en deux tours qui auront consolidé la bonne implantation de nos collègues. Avec 5 postes supplémentaires gagnés au plan national, c'est un très beau résultat...

"Dans une période morose où tout le monde reçoit des messages angoissants, nous avons délibérément voulu jouer la carte de l'optimisme, du sourire, et d'une certaine convivialité", explique Gérard Lévy, un des fers-de-lance de la CFE-CGC chez Logica, qui précise : "durant la campagne les distributions de tracts s'accompagnaient volontiers de café, thé, biscuits. C'est peu de chose, mais ces opérations ont été très appréciées de nos collègues". Le premier round électoral se sera tenu sur les différents sites du groupe entre le 9 et le 17 novembre 2011. La méthode de vote électronique était déjà rodée, mise en place depuis trois scrutins déjà. Elle n'aura pas cette fois permis d'augmenter la participation globale, mesurée à 29,11 % contre 32,85 %, il y a deux ans et demi. Dans ce contexte, le résultat des listes FIECI n'en a que plus de relief. Avec une progression de 3,5 %, les listes cadres passent de 11,5 % à près de 15 % (14,97). Nos collègues ont reçu avec satisfaction cette progression en voix, d'autant plus significative qu'elle intervenait dans une participation en baisse. Autre motif de satisfaction, leur progression est la plus forte, de toutes les listes en présence... deux concurrents ayant même connu, à l'inverse, une chute "vertigineuse".

Gérard Lévy estime que ce succès récompense les interventions des DS, présents au quotidien près des salariés de Logica dans la défense de leurs intérêts, leur fournissant une assistance pour préparer les entretiens annuels d'évaluation, les accompagner dans leurs progressions de carrière, les aider aussi à surmonter les difficultés.

Autre initiative de poids : "Le FILM" ; sous titré, "des salariés de Logica parlent aux salariés de Logica" a été mis en ligne (*). Perçu comme une



Dans "Le Film", les syndicalistes de la FIECI ont exprimé à leurs collègues les raisons de leur engagement et leurs convictions. Leur message a été bien reçu. Preuve s'il en est qu'internet et syndicalisme ont du chemin à faire ensemble !

forme innovante de campagne électorale. Il a été visionné en l'espace de moins de deux mois par plus de 2.000 spectateurs, et fort apprécié. Il est assez rare en effet qu'un syndicat s'adresse ainsi à ses collègues. Et le message a porté.

Début décembre nous parvenaient les résultats du second tour : il s'y confirmait la baisse du taux global de participation (26,11 % contre 29,11 %

au premier tour, pour les CE). Mais la CFE-CGC aura tiré son épingle du jeu, augmentant son score global au second tour.

Récompense finale, 5 places nouvelles de gagnées, dont une progression de 3 à 8 en Ile de France, de 2 à 4 à Nantes... Bravo à tous ! //

(*). Voir le film à l'adresse : <http://www.fieci-cgc.org/logica/>

En bref...

Atos : les échanges de mails devraient disparaître dans deux ans

En février dernier, Thierry Breton, président directeur général de l'entreprise de services informatiques Atos, avait lancé une première fois un pavé dans la marre en affirmant sa volonté d'interdire l'échange de courriels entre salariés d'ici à 2014, afin d'améliorer la productivité. D'ici à trois ans, Thierry Breton veut mettre un terme à la messagerie interne et encourager les salariés d'Atos à utiliser des plates-formes de réseaux sociaux comme Facebook et Twitter pour communiquer entre eux, en plus des systèmes de messagerie instantanée disponibles en interne. Selon le PDG, Atos a découvert que certains salariés recevaient plus de 100 courriels par jour, et que la lecture et la réponse à ces messages prenaient jusqu'à 20 heures sur leur temps hebdomadaire de travail.

Sopra Group

Sopra Group annonce un chiffre d'affaires de 769,8 millions d'euros pour les neuf premiers mois de l'exercice 2011, en croissance totale de 10,3 % et organique de 10 %. Pour le troisième trimestre, le chiffre d'affaires ressort à 240,1 millions d'euros, soit une croissance totale de 7,3 % et une croissance organique de 7,1 %. Tout n'est pas noir dans les SSI, malgré l'avenir sombre dessiné par le Syntec.

// PERSPECTIVES

Le numérique tiendra-t-il bon dans la tourmente ?

Syntec Numérique présentait à la presse spécialisée son état des lieux du secteur, intitulé "Actualité et Conjoncture, 2011-2012". Un exemple de pensée "positive".

Dans une période macro-économique qu'on peut qualifier de tendue, c'est même un euphémisme, les principaux responsables du syndicat patronal de nos métiers se voulaient tout de même optimistes, ce jeudi 17 novembre. Modérément, certes. Mais optimistes néanmoins.

Solides dans la tourmente

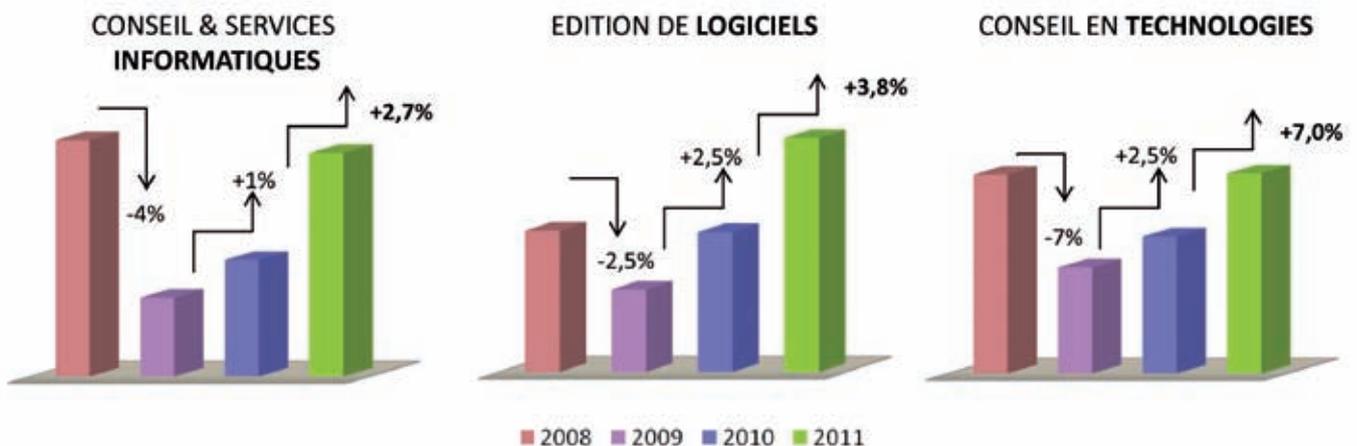
Le secteur économique qu'ils représentent s'est estiment-ils, stabilisé à la fin du troisième trimestre à "un haut niveau d'activité". Les carnets de commandes ne faiblissent pas, pour 87 % des entreprises, même au cœur d'un automne assez cauchemardesque. Les affaires signées ne semblent pas remises en cause ; toutefois 21 %

bonheurs divers, comme l'illustre le graphique fourni par le syndicat patronal (voir ci-dessous).

Prudence pour 2012

S'agissant de l'année à venir, on aura entendu plus de prudence. Cela peut se comprendre, à la lumière des actualités déprimantes qui font notre quotidien. Guy Mamou-Mani, président du Syntec, aura malgré tout tenu à faire passer un propos "volontariste" et "positif" à ses interlocuteurs de la presse. Le numérique est à ses yeux une chance à saisir pour l'économie française, un formidable moteur de croissance, insuffisamment apprécié comme tel par le pouvoir politique. La France demeure la 5^e puissance mondiale, mais seulement la vingtième

accueillant ("pour les jeunes". On aimerait qu'il le soit tout autant pour les salariés en postes) ; responsable et engagé, sur les terrains du dialogue social, de la mixité, de la diversité et du handicap. Bref inattaquable sur tous les fronts de la RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises). Voilà donc un bel d'enthousiasme. Mais on craint d'y déceler aussi des tentations velléitaires, qui nous donnent envie de prendre nos interlocuteurs "au mot". Nous comprenons bien les exigences du "show" et de la "comm" ! Mais nous restons attentifs au poids du réel. Et puisque Guy Mamou-Mani se félicite par ailleurs d'entretenir des relations constructives avec les organisations syndicales, on aimerait inviter son équipe à voir comment répartir un peu plus équitablement les fruits de cette croissance. Cela ne signifie pas dilapider les trésors de guerre à l'aube d'une année incertaine, et de sacrifier l'investissement productif. Mais



Enquête Syntec Numérique - IDC, Septembre 2011

constatent des reports de projets, et 30 % déplorent un allongement des cycles des décisions. Et cela pourrait s'avérer d'assez mauvais augure, à plus long terme, peut-on commenter. Il se murmure d'ailleurs, "en off", que nombre d'observateurs sont en réalité plus soucieux que le laisse entendre le discours officiel.

Quoi qu'il en soit, pour l'heure, ça tient. Le secteur aura connu en 2011 une croissance globale de 3,6 %, soit bien plus que celle de l'économie nationale (évaluée à 0,7 % dans le meilleur des cas). Le fort dynamisme du premier semestre aura profité aux trois principales activités de la branche (services informatiques, éditeurs de logiciels et conseil en technologies) même s'ils ont connu des

au plan du numérique. Il y a donc là un réservoir de croissance considérable, et il a notamment cité les innovations permises dans le domaine de la santé et de l'éducation. Reste qu'en cette période où l'État cherche partout des économies, les budgets d'investissements dans la recherche et les applications ne devraient pas croire à la mesure des espoirs des chefs d'entreprises. Si le discours est plausible au plan des raisonnements, sera-t-il entendu par les tenants de la real-politique ?

RSE : autosatisfaction

Si l'on en croit nos responsables patronaux, ce secteur a bien des atouts. Il est tout à la fois attractif (plus important recruteur de cadres en France) ;

constatons tout de même que dans la plaquette présentée aux journalistes, le seul bilan qui n'apparaissait pas était celui de l'évolution des rémunérations. Simple omission ? Peut-être un révélateur de ce qu'est trop souvent la RSE aux yeux des employeurs : un outil efficace pour promouvoir leur "action sociétale positive" dans un monde de communication qui ne demande qu'à s'en satisfaire... à condition qu'on n'aborde pas la question qui fâche. Celle des salaires et du pouvoir d'achat. Sans oublier cette étonnante distinction au plan des rémunérations entre différentes catégories de cadres, que nous continuons d'estimer discriminatoire, et qui malheureusement, constitue une autre "spécificité" de la branche Syntec Numérique. //

// FÊTES

Arbres de Noël et œuvres sociales



“Le budget des activités sociales et culturelles” est une contribution annuelle versée par l’employeur au comité d’entreprise pour lui permettre de financer ses activités sociales et culturelles. En ces périodes de fêtes, c’est le moment de rappeler quelques bases.

Pas d’obligation

Le code du travail ne fixant pas de condition pour en bénéficier, tous les CE devraient en disposer. Or ce n’est pas le cas : les employeurs qui n’ont jamais effectué de dépenses destinées aux activités sociales et culturelles avant la mise en place du CE ne sont pas tenus de lui verser une contribution. Lorsqu’un CE se met en place pour la première fois dans l’entreprise, il ne peut réclamer de budget des activités sociales que dans la mesure où l’employeur avait précédemment pris l’initiative de financer des œuvres sociales.

Règlements échelonnés

A quelle périodicité l’employeur doit-il s’acquitter de son obligation de paiement ? Le code du travail ne dit rien sur le sujet. Selon la jurisprudence, l’employeur doit verser la contribution selon le budget du comité, au fur et à mesure. Le paiement unique n’est pas la règle. Si le CE n’a pas dépensé la

totalité de son budget de l’année précédente, s’il a supprimé une activité sociale, l’employeur n’a pas à réduire sa contribution. Dans la plupart des cas, le budget destiné aux activités sociales et culturelles (comme le budget de fonctionnement) donne lieu à une régularisation dès que la masse salariale de l’année en cours est connue.

Pour quels bénéficiaires ?

La jurisprudence retient différentes caractéristiques. Les activités sociales et culturelles sont destinées en priorité aux salariés, anciens salariés (généralement les retraités), à leur famille. Depuis la loi du 28/07/2011, les stagiaires y ont droit eux aussi. Une aide destinée aux salariés licenciés est “limitée” pour le CE. La famille peut être limitée au conjoint et aux enfants à charge, peu importe le lien de filiation. Pour étendre à d’autres personnes du foyer il est prudent de le prévoir dans le règlement intérieur.

Aucune discrimination n’est admise ! Aucune distinction tenant à la personne, à sa catégorie professionnelle, à son rang social ou à son affiliation syndicale. Le CE ne peut décider d’exclure d’un avantage des salariés ayant un coefficient hiérarchique supérieur à tel indice déterminé. En revanche il est possible de moduler les avantages en fonction des revenus, du quotient familial, de la durée du travail, de l’ancienneté, etc. Le CE ne peut subordonner l’octroi d’un avantage à la présentation de la déclaration des revenus ou de la fiche de paie, car il s’agit d’une atteinte à la vie privée. Mais il peut prévoir que les salariés qui ne produisent pas les justificatifs demandés bénéficieront des tarifs les moins favorables. Les dons extérieurs sont strictement encadrés : en cas de reliquat (limité à 1 % du budget), une association humanitaire reconnue d’utilité publique peut, avec l’accord majoritaire des élus, bénéficier de fonds “afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l’exclusion ou des actions de réinsertion sociale”.

Pour quelles activités ?

La loi n’a pas donné de définition précise, mais une énumération réglementaire qui n’est pas limitative (article R. 2323-20). Pour les juges, une activité sociale et culturelle doit être facultative : elle ne peut être à la charge légale de l’employeur.

L’amélioration des conditions de vie et de travail du personnel peut prendre de nombreuses formes. En dehors de l’arbre de Noël, des spectacles et de la vidéothèque, une protection sociale complémentaire, le financement des chèques-service, le secours à des salariés,

la mise en place d’une cantine ou de distributeurs de boisson, l’attribution de chèques restaurants, le financement des activités physiques et sportives entrent dans le champ. Mais attention toutefois aux dérives ! Les activités sociales et culturelles du CE ne sont pas à confondre avec l’action syndicale. Pas question de rembourser les déplacements des grévistes pour une manifestation à Paris organisée par des syndicats. En revanche, il est possible de prévoir un secours aux familles de grévistes dans le besoin... La frontière est parfois mince ! En cas de plan social, le CE peut aider au financement des actions judiciaires de salariés licenciés économiques, mais il ne peut pas financer une campagne médiatique visant à faire pression sur la Direction.

Sans oublier le régime social !

Pour la jurisprudence, les prestations du CE, à l’exception des dommages-intérêts et des secours, sont considérés comme des avantages salariaux soumis à cotisations sociales. L’Acos a une position plus tolérante et propose d’exclure de l’assiette des cotisations les prestations du CE ayant un caractère social et culturel (vacances, bons d’achat...), et de maintenir dans l’assiette des cotisations les avantages assimilables à des compléments de rémunération. Joyeux Noël ! //

// PRÉVOYANCE

Un arrêt important à connaître

Un important arrêt du 15 novembre 2011 concerne les entreprises ayant mis en place un régime de prévoyance obligatoire par référendum (la plupart du temps par suite d’absence de dépouillement du premier tour des élections des IRP faute de quorum).

Selon cette jurisprudence, le projet d’accord doit être ratifié à la majorité des électeurs inscrits, et non à la majorité des suffrages exprimés ou des votants. “Lorsqu’elles ne sont pas déterminées par voie de conventions ou d’accords collectifs, des garanties collectives en complément de celles de la sécurité sociale ne peuvent être

instaurées de manière obligatoire pour les salariés, qu’à condition que les propositions de l’employeur aient été ratifiées par référendum à la majorité des intéressés, ce qui s’entend de la majorité des électeurs inscrits”. Ni un accord d’entreprise ni une décision unilatérale de l’employeur ne peuvent retenir une majorité

moindre, selon les Juges.

Conséquence ? Si l’accord a été ratifié à la majorité des suffrages exprimés, par exemple, il perd alors son caractère obligatoire. Il devient facultatif pour les salariés. Lesquels seraient fondés à refuser de maintenir leur adhésion au régime, mais également, pourquoi pas, de réclamer le remboursement des cotisations prélevées sur leur salaire. //

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000024818833&fastReqId=1554565187&fastPos=53>

// JUGEMENT

Harcèlement ? Hors l'entreprise aussi !

Les réflexions déplacées, les propos à caractère sexuel visant un ou une salarié-e de son entreprise, sans oublier les messages électroniques envoyés hors temps de travail... Tout cela relève bien du harcèlement et constitue une faute grave.

C'est un arrêt de la Cour de Cassation daté du 19 octobre 2011 qui l'estime, le fait de tenir ce type de propos avec des personnes, y compris hors de son temps de travail, relève de la faute. On ne saurait se défendre en évoquant sa "vie personnelle", dès lors qu'on est en relation directe et professionnelle avec la personne plaignante.

En cette affaire, le salarié invoquait le fait que les propos reprochés ne relevaient que de sa vie personnelle : ils les avaient en effet tenus sur MSN en dehors de son temps de travail (et de l'entreprise) et lors de soirées privées. Il ne pouvait donc faire l'objet d'aucune sanction disciplinaire. Ces arguments avaient d'ailleurs réussi à convaincre les premiers juges. Et il avait déjà été jugé, par ailleurs, que le harcèlement sexuel ne concerne que la relation de travail, et ne s'étend



pas à la sphère privée [Cass. soc., 30 nov. 2005, n° 04-13.877°).

Toutefois, dans son arrêt du 19 octobre 2011, la Cour de Cassation a finalement pensé et tranché différemment. Elle a considéré que les propos

à caractère sexuel et les attitudes déplacées du salarié à l'égard de ses collègues femmes relevaient de sa vie professionnelle, en raison même de la relation de travail qui les unissait. Et peu importe, au bout du compte, que les faits reprochés se soient déroulés en dehors du temps et du lieu de travail.

Par ailleurs, notons que la Cour avait déjà reconnu des agissements de harcèlement sexuel de la part d'un supérieur hiérarchique à l'égard d'une subordonnée, s'étant produits, pour la plupart, en dehors de l'entreprise. Le supérieur avait emmené la plaignante à son domicile, lui avait fait des avances de nature sexuelle, et l'appelait fréquemment par téléphone pour dénigrer la relation affectueuse que celle-ci entretenait avec un tiers.

Ces agissements avaient généré chez la plaignante angoisse et dépression, ce qu'avait reconnu la Cour de Cassation [Cass. soc., 28 sept. 2008, n° 06-46.517].

Ce type d'affaire doit inciter les personnes s'imaginant en tentative de séduction, à la plus grande prudence quant au degré d'insistance qu'il leur est désormais possible de s'autoriser. Le ou la destinataire des avances peut avoir un tout autre regard sur cette relation qu'il ou elle estimera relever d'un harcèlement.

En revanche, rappelons que se marier ou divorcer, voire entretenir une relation avec un autre salarié de l'entreprise, ne constitue pas un motif de licenciement [Cass. soc., 5 mars 1987, n° 84-44.419]. //

// DROIT DES SALARIÉS

Dénoncer du harcèlement n'est pas une faute !

"Sauf mauvaise foi, un salarié ne peut être sanctionné pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral". Tel est le sens d'un autre arrêt, rendu le 19 octobre 2011, par la Chambre sociale de la Cour de cassation.

En juillet 2004, M^{me} X est engagée par une association comme agent administratif et de développement, (contrat emploi-jeune à durée indéterminée). Elle reçoit deux avertissements les 29 mai et 17 septembre 2004. En arrêt maladie du 17 septembre au 1^{er} octobre 2004 pour dépression, elle est ensuite licenciée pour faute grave le 28 octobre 2004. Le motif ? Avoir fait irruption lors d'un conseil d'administration, pour y distribuer une lettre mettant en cause sa supérieure hiérarchique. L'association avait vu dans cette méthode un abus dans l'exercice de la liberté d'expression de la salariée.

La cour de cassation, aux termes des articles L.

1152-2 et L. 1152-3 du Code du travail, a estimé le licenciement nul, estimant contre la Cour d'Appel "qu'aucun salarié ne peut être licencié pour avoir témoigné ou relaté de faits d'agissements répétés de harcèlement moral".

Pour la Haute juridiction, la mauvaise foi de la salariée n'a pas été caractérisée. Et dénoncer les agissements inacceptables de la supérieure hiérarchique, violence morale, altérant la santé mentale et dégradant ses conditions matérielles, en vue de compromettre son avenir professionnel ne saurait constituer une faute justifiant le licenciement. //

// CONVENTION

Le TGI valide la convention Syntec

Depuis quelques années, l'égalité de traitement cadres-non cadres est au centre de nombreux jugements. Ses limites viennent d'être précisées en fin d'année 2011 par le TGI de Paris.

En 2009 un arrêt de la Cour de Cassation avait établi que la simple appartenance à la catégorie professionnelle cadres ne pouvait justifier une différence de traitement avec les non-cadres, s'agissant de la remise de tickets restaurants ou du nombre de jours congés ; que cet avantage ait été institué unilatéralement par l'employeur (tickets-restaurant) ou soit le fruit d'une négociation collective (congés payés).

Ce premier coup porté au statut cadre fut bientôt contrebalancé par un autre (3) indiquant qu'une différence de traitement entre cadres et non cadres pouvait être justifiée par une différence de catégorie professionnelle, à condition qu'elle prenne en compte les spécificités des conditions d'exercice des fonctions des uns et des autres, l'évolution de leurs carrières respectives ou les modalités de leurs rémunérations... Juste avant les fêtes de Noël, le 29 novembre dernier, le statut cadre a regagné en vigueur avec un nouveau jugement. Le TGI a examiné des dispositions de la convention collective Syntec, qui prévoyaient des avantages différents pour les cadres et les non-cadres. On lui demandait de les annuler. Au menu, durée du préavis, indemnité de licenciement, paiement du travail habituel de nuit, du dimanche et des jours fériés, incapacité temporaire de travail, moyens de transport, voyages et transports.

La CFE-CGC était signataire de la convention collective du Syntec. Mais pas la CGT qui voulait démontrer le caractère illicite de ces diverses clauses. Elle demandait au TGI de Paris qu'il "ordonne (...) de mettre les dispositions (...) en conformité avec le principe d'égalité". Six dispositions de la convention collective étaient visées.

D'abord, le fait qu'en cas de rupture du contrat de travail, étaient prévus une durée de préavis de trois mois pour les salariés ingénieurs et cadres, (les "IC"), et de un à deux mois pour les salariés employés, techniciens et agents de maîtrise, (les "ETAM"), selon leur ancienne-



té (plus ou moins deux ans) ou leur coefficient hiérarchique conventionnel, quelle que soit l'ancienneté acquise.

Au grand dam de la CGT, le TGI de Paris a précisé que "compte tenu de la nature des missions et des responsabilités confiées aux IC de la branche d'activité concernée (chef de projet, intervention auprès des clients, organisation des missions...), la nécessité de finaliser des projets en cours, d'en informer les autres collaborateurs ainsi que la difficulté plus grande pour l'employeur de remplacer un IC et de vérifier l'adéquation d'un candidat IC au poste proposé, l'étude sociodémographique produite confirmant que les entreprises du secteur de l'informatique et de l'ingénierie ont des difficultés à recruter du per-

sonnel qualifié, la durée supérieure du préavis applicable aux salariés IC apparaît justifiée au regard de la spécificité de leurs fonctions".

L'article 15 de la convention n'est donc pas "déclaré illicite". Sur la période d'essai, les montants des indemnités de licenciements, instituant des différences entre ETAM et IC, le TGI là aussi à désavoué la CGT. Le TGI de Paris a rappelé que "les indemnités de licenciement présentent un caractère indemnitaire et ont pour objectif de compenser

perte d'emploi est plus importante". En outre, "les IC, dont les fautes dans l'exercice de leurs missions sont appréciées différemment et plus sévèrement au regard des responsabilités qui leur sont confiées, ne sont pas placées dans une situation identique à celles des ETAM au regard du risque de licenciement". Compte tenu de ces éléments mais aussi "du caractère mesuré de la différence instaurée", l'article 19 de la convention collective "n'apparaît pas contraire au principe d'égalité de traitement des salariés au regard de la spécificité de leurs situations respectives". Début décembre, la CGT n'avait pas précisé son intention de se pourvoir ou non en cassation. //

La liste des jugements

[1] Cass. Soc., 20 février 2008, n°05-45.601 affaire dite des "tickets restaurant"

[2] Cass.soc., 1^{er} juillet 2009, n°07-42.675

[3] En employant "notamment" la cour de cassation insiste sur le fait que la liste n'est pas limitative

[4] cass.soc., 8 juin 2011, n°10-14.725

[5] cass.soc., 8 juin 2011 n°10-11.933 / 10-13.663

[6] Cass. soc., 10 nov. 2009, n°07-45.528

(7) TGI Paris 29 nov. 2011

les préjudices résultant de la perte d'emploi". Il précise que "pour des salariés IC ayant des rémunérations plus élevées que celles des salariés ETAM, la perte financière en cas de

En bref...

L'infogérance, moteur du secteur IT

En cette période de crise, le secteur du conseil est celui qui souffre le plus dans nos métiers. En regard, le secteur de l'infogérance a lui continué d'afficher en 2011 une croissance, modeste, mais réelle. Si nous voyons par ailleurs que Syntec Numérique se veut optimiste pour 2012, cette année sera probablement plus difficile qu'on l'espère. On sait que le secteur IT est très dépendant de la conjoncture globale de l'économie. C'est pourquoi une croissance de 1 % apparaît pour l'heure un maximum. Mais le 3^m marché des services IT sera tiré vers le haut par l'infogérance qui affichera une croissance de 4,9 % en moyenne entre 2011 et 20153 selon le cabinet PAC, repris par de nombreux analystes.

// COMMUNIQUÉ DE CRISE

La classe moyenne au bord de l'asphyxie en France...

À l'occasion du dernier G20 (qui ressemblait d'avantage à une réunion de sauvetage de la zone euro qu'à un véritable G20), la CFE-CGC a souhaité dire STOP ! à travers un communiqué de presse que nous avons choisi de reprendre dans son intégralité.

STOP au diktat du "tout finance" !

Il est temps de revenir aux fondamentaux de la finance qui sont de soutenir l'activité économique des entreprises, des associations et des ménages, afin de soutenir l'emploi et le pouvoir d'achat des populations. Les banques, demain comme aujourd'hui, doivent continuer à financer les projets de nos TPE, PME/PMI et grands groupes français. Si les robinets du crédit venaient à se fermer, c'est toute l'activité économique de notre pays qui serait mise à mal. Avec ses conséquences sur la croissance, l'emploi et le pouvoir d'achat.

Pour la CFE-CGC, il est fondamental de taxer très fortement le flash trading, c'est-à-dire toutes les transactions purement spéculatives inférieures à une journée. En parallèle, il est vital de mettre fin aux centres de finances off-shore, aux paradis fiscaux et au secret bancaire afin que tout le monde de la finance joue avec les mêmes règles et dans la transparence. Il est également primordial que les hedge funds se voient appliquer la même législation que les banques.

En parallèle, il n'y aura pas de salut pour la zone euro sans mise en place d'un véritable gouvernement européen, d'une Europe économique, sociale et fiscale, afin de mettre un terme aux délocalisations purement opportunistes, au dumping social et ainsi d'entraîner tout le monde vers le haut et non vers le bas comme cela se pratique depuis des années. Il s'agit pour la CFE-CGC de remettre de l'équité entre les citoyens des différents pays mais aussi entre les entreprises. Il est aujourd'hui aberrant de constater



en France qu'une TPE ou PME/PMI paye davantage d'impôts sur les sociétés que les grands groupes du CAC40. Rééquilibrons tout cela, afin de redonner le goût d'entreprendre en France et de libérer la

création d'entreprises. La création d'emplois locaux et durables passe, en France, par nos TPE et PME/PMI qui sont les poumons de notre activité économique. Avec elles, c'est l'emploi qui se développera et

le pouvoir d'achat, afin de maintenir la consommation des ménages français.

Contribuer beaucoup, recevoir bien peu

Pour la CFE-CGC, il n'est plus envisageable de continuer de s'attaquer à la classe moyenne sans risquer un mouvement de révolte profond et ingérable. La classe moyenne contribue à tout et bénéficie de peu en retour. Nous sommes au bout de ce qu'elle peut accepter. Redonnons des perspectives d'emplois et de pouvoir d'achat pour ces agents de maîtrise, ces techniciens et ces cadres qui jouent un rôle clé dans nos entreprises et dans nos fonctions publiques. Sans cela un phénomène tel que les indignés pourrait bien s'installer durablement en France...

La CFE-CGC interpelle et alerte officiellement le gouvernement français dans le cadre de ce G20 : STOP, la classe moyenne a suffisamment donné et trinqué en France ! Elle ne peut plus accepter de nouvelles mesures qui viendraient réduire son pouvoir d'achat : trouvez une nouvelle cible ! //

// REPRÉSENTATIVITÉ

La plainte de FO rejetée par l'OIT

Le Comité des libertés syndicales (CLS) de l'Organisation Internationale du Travail a rejeté la plainte déposée par Force Ouvrière contre la réforme de la représentativité syndicale, adoptée en 2008.

Depuis 2009, FO s'opposait à la réforme retranscrite par le gouvernement dans la loi du 20 août 2008. La Centrale estimait que la loi violait la liberté syndicale, et contenait des dispositions contraires à des conventions OIT signées par la France.

Si l'OIT n'a aucun pouvoir de cen-

sure sur la loi, des critiques sévères auraient constitué un camouflet pour le gouvernement et les centrales signataires de la réforme (CFDT, CGT, MEDEF). Elle a finalement estimé qu'aucune des contestations émises par les troupes de Jean-Claude Mailly n'est contraire aux normes internationales.

Les points de contestation portaient principalement sur les moyens des syndicats non représentatifs, les conditions de désignation des délégués syndicaux et des représentants de section syndicale, la validité des accords conditionnée à la signature de syndicats pesant 30 % des voix, ainsi que sur la durée des mandats. Le CLS a simplement invité "le gouvernement à les examiner dans le cadre du Haut conseil du dialogue social", ce qui sera fait, si l'on en croit la promesse du ministère du Travail. //

// CULTURE D'ENTREPRISE

Employeurs, le syndicaliste n'est PAS votre ENNEMI !...

Une étude conduite par Franck Biétry, de l'Institut d'Administration des Entreprises (Caen) a étudié l'implication des salariés syndiqués. Résultat : oui, eux "aussi" sont attachés à leur entreprise !

Précision liminaire. Les mots ont un sens. Implication ne se confond ni avec motivation, ni avec satisfaction. La motivation relève de notre "désir". C'est notre moteur pour avancer. La satisfaction, c'est l'état psychologique qui découle de notre action. L'implication, elle, mesure la *qualité* de la relation entre un individu et telle ou telle cible. Dans l'étude de Franck Biétry et son équipe, l'individu était le syndicaliste. La cible, l'entreprise où il travaille, et milite. Les résultats de leur recherche (*) bousculent certaines idées anciennes perçues comme obsolètes.

La première ? Les salariés fran-

çais sont en général attachés à leur entreprise, malgré le contexte tendu que nous connaissons depuis plusieurs années, souligne Franck Biétry. Elle ne répond pas toujours à leurs attentes (satisfaction), elle les décourage, parfois (motivation). Mais ils estiment et reconnaissent faire partie "d'une équipe", "d'un groupe". Ils partagent avec l'entreprise des codes, des valeurs, des discours, ce qu'on peut appeler "une culture". Le salarié souhaite davantage de travail, autant pour des raisons identitaires qu'économiques ; de la stabilité, de la justice et des missions professionnelles épanouissantes.



La deuxième idée fautive serait de croire que le syndicaliste est sur ce point différent de ses collègues. Les résultats de l'étude indiquent que le salarié syndicaliste y est également attaché, dans sa grande majorité.

Cette sous-population estime qu'elle n'agit pas pour nuire à l'employeur. Et le syndicaliste n'est pas davantage dans une logique "sacrificielle". Il ne se vit pas dans un sacerdoce, se syndiquer ne signifie pas "renoncer" à sa carrière professionnelle.

Cette relation entre syndicaliste et entreprise a certainement changé de nature, en l'espace de deux décennies, estime le chercheur. Le syndicalisme est moins "politique", au sens idéologique du terme. Les années 70 sont loin. Et même si l'offre du syndicalisme confédéré paraît peiner à y répondre, les attentes par rapport au monde syndical sont réelles et manifestes au sein de la population salariée.

Le salarié syndicaliste serait alors acteur dans une triple implication : dans son entreprise, son syndicat et pour sa propre carrière. Une qualité qui devrait susciter, peut-on penser, plus de respect que de défiance. Dans la modernisation des rapports sociaux que tout le monde se plaît à appeler de ses vœux, cette considération appelle une réciprocité. Employeurs, encore un petit effort ! //

(*) Source : article paru dans *Entreprise & Carrières*, N° 1068 du 25/10/2011, par Eric Delon.

// FORMATION

L'agrément de l'OPCA FAFIEC est renouvelé

L'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) FAFIEC finance la formation professionnelle pour les métiers de notre branche. Son agrément avec l'État vient d'être renouvelé. Le FAFIEC continuera donc de collecter et gérer les fonds versés par les entreprises au titre de la formation professionnelle continue des salariés.

Ce nouvel agrément "traduit la volonté de la Branche de poursuivre son engagement dans le développement de l'emploi et dans la sécurisation des parcours professionnels" ont estimé les partenaires sociaux. En période économique incertaine, le développement des compétences des salariés constitue une des clefs de la compétitivité des entreprises de la Branche

bureaux d'études techniques. Elle réunit en effet des métiers d'avenir, à forte valeur ajoutée.

Dans les prochaines années, l'OPCA FAFIEC poursuivra la mise en œuvre des orientations stratégiques de la Branche au service de ses entreprises et de leurs salariés. Le FAFIEC est pour nous le principal outil de développement de la professionnalisation,



de la sécurisation des parcours professionnels et de la GPEC. Il représente aujourd'hui plus de +51.000 entreprises cotisantes, 225 millions de collecte annuelle, +8 millions d'heures de formation financées. //

// TRANSPARENCE

Bilan de l'activité 2010 : la FIECI

Conformément aux exigences de la loi du 20 août 2008, la FIECI-CFE-CGC place la transparence financière au cœur de ses préoccupations. Nous publions ici les éléments de présentation de l'activité 2010. L'ensemble du rapport financier est consultable sur le site Internet de la FIECI.

Ces derniers mois, la Fédération FIECI a conduit un travail de fond dans un constant souci de rigueur et de précision. Il faut sur ce sujet saluer l'implication de toute l'équipe située au Siège parisien, Rue du Faubourg Poissonnière, les nouvelles dispositions légales imposant nécessairement autant d'exigences nouvelles, remettant en cause parfois des habitudes anciennes. Toutes nos composantes, syndicats, unions territoriales, adhérents et militants, disposeront à travers le rapport financier de l'ensemble des informations financières nécessaires, pour apprécier nos actions, nos méthodes, et nos règles de fonctionnement. Plus largement toute institution, personne morale ou privée qui le souhaite, y aura également accès.

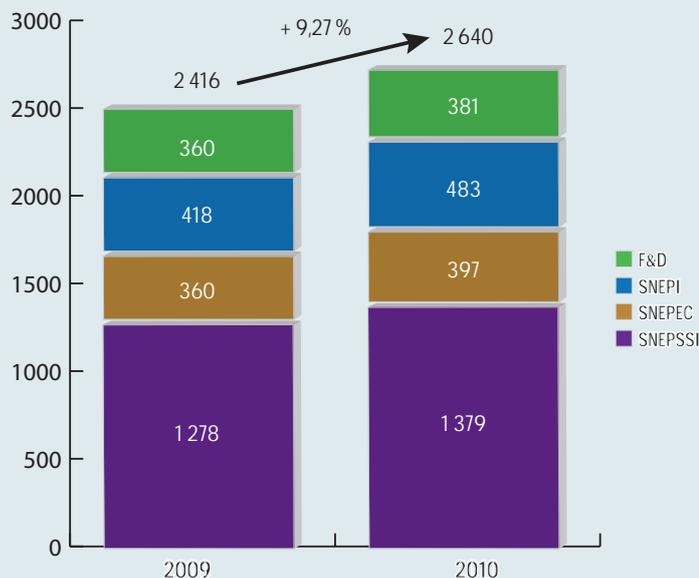
Répondant à la volonté du législateur, nous avons donc produit notre rapport financier de l'année 2010. Comme pour une entreprise classique, il comporte bilans et comptes de résultats, ressources, dépenses et investissements. L'ensemble de ces documents a été validé et authentifié par notre Expert comptable et Commissaire aux Comptes.

Quels enseignements pouvons-nous tirer de ce premier bilan ?

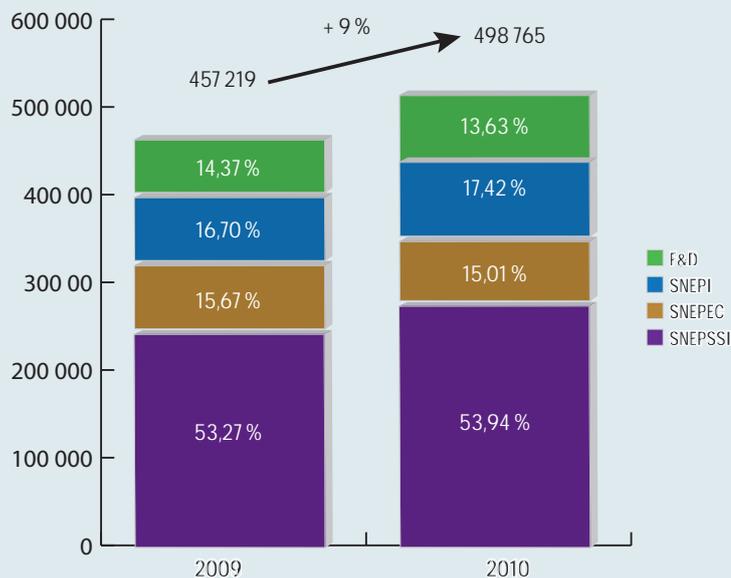
Effectifs en progrès

Les effectifs de notre Fédération sont en progression constante depuis trois ans, mais considérant la période de crise traversée par la grande majorité de nos collègues, nous avons fait le choix de maintenir nos cotisations inchangées depuis deux ans. Nos recettes sont donc stables. C'est par une rigueur accrue de nos dépenses de fonctionnement que nous parvenons à maîtriser l'équilibre du budget. Cela ne va pas sans difficultés, mais notre équipe de permanents joue le jeu et respecte cette contrainte avec constance.

Adhérents à jour à la fin de chaque exercice

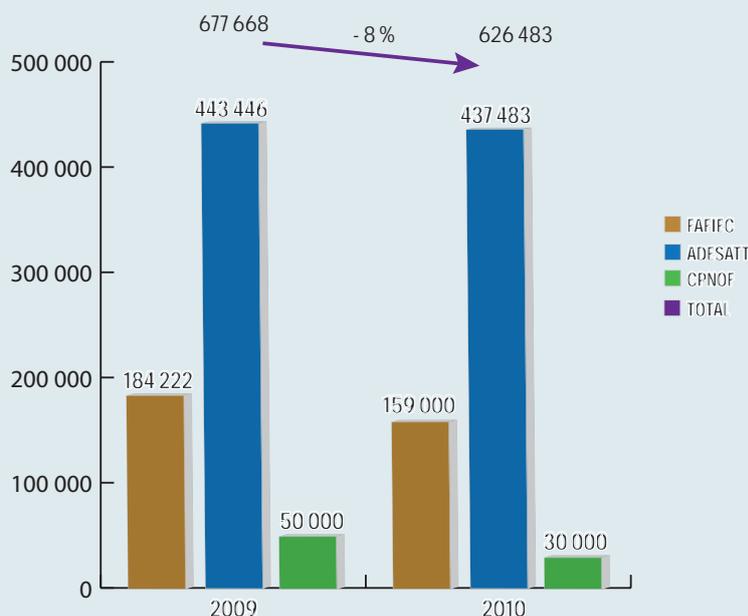


Évolution des cotisations par syndicat



progresse sur tous les fronts

Subventions du paritarisme



Cette volonté de ne pas solliciter davantage le portefeuille de nos adhérents n'a eu aucune incidence négative sur les services que nous leur proposons. Au contraire, nous avons en 2010 ouvert une permanence juridique assurée par une avocate du barreau de Paris, qui peut accueillir, et même accompagner, tout adhérent demandeur de conseil ou de défense. Nous développons également des actions de formations en direction des nouveaux adhérents. Et par ailleurs, nous invitons TOUS les adhérents à se tenir eux aussi informés, via la liste de diffusion par emails "FIECI-groupe" des propositions de stages que nous y publions. Se former ne signifie pas un aveu de faiblesse, mais une volonté de renforcer ses propres compétences et connaissances. À cet égard, nos formations concernent tout autant les adhérents expérimentés, qui y peuvent y trouver des informations nouvelles, de nature à renforcer leur expertise.

Des succès électoraux

À travers ce bilan se lit également la confiance accrue de nos collègues. Nous avons remporté des succès significatifs dans de nombreuses entreprises, que confirme la progression de nos adhésions. Le niveau de renouvellement des adhésions atteint des taux jamais observés auparavant.

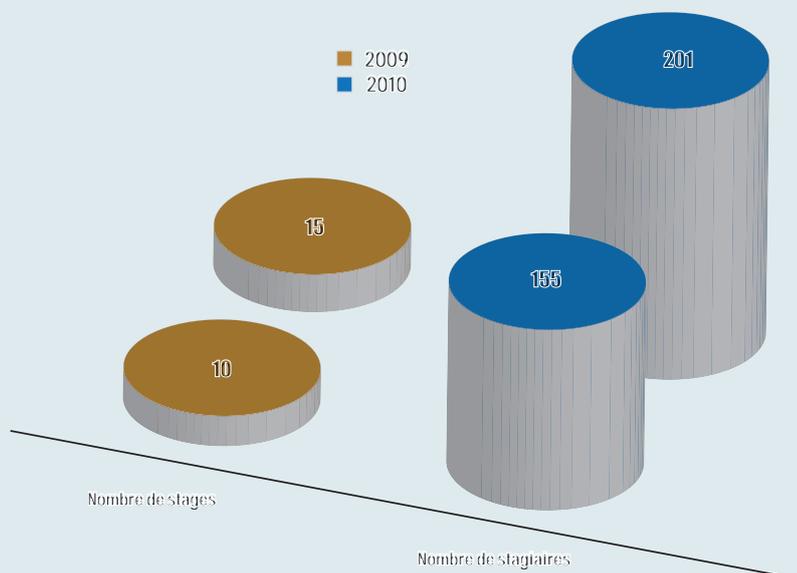
Ces indicateurs positifs dessinent la voie que nous devons suivre.

L'implication de nos adhérents et militants est sur le terrain notre premier vecteur de communication et de promotion. Nos publications en ligne et sur papier rendent compte de leur action et valorise durablement notre conception d'un syndicalisme moderne, efficace, et responsable, au service de tous nos collègues. La Direction fédérale est toute entière mobilisée à mes côtés sur la poursuite de cette politique de gestion rigoureuse et précise, qu'elle assumera dorénavant en coordination étroite avec notre Commissaire aux Comptes

C'est dans cette logique que nous avons poursuivi l'effort en 2011, et dans le même état d'esprit que nous abordons 2012. L'exigence de rigueur et de transparence constitue au bout du compte un excellent moyen de promouvoir notre conception du syndicalisme cadre. //

Michel de La Force
Président de la FIECI CFE-CGC

Évolution du nombre de stages et du nombre de stagiaires



// EMPLOI

La stratégie du gros dos

Quels que soient les développements de la crise financière, ses conséquences négatives sur l'emploi seront palpables en 2012. La période incitera partenaires sociaux et gouvernement à recourir au chômage partiel, personne ne souhaitant voir exploser le chômage indemnisé, à un niveau déjà bien trop élevé.



“Je ne vois pas comment les chiffres de l'emploi pourront réellement s'améliorer”. Fin novembre, le ministre du Travail Xavier Bertrand donnait donc dans un fatalisme certain, à l'heure de commenter les statistiques du chômage d'octobre. Et de fait, avec 34.400 demandeurs officiels supplémentaires, on dénombrait à cette période 2,814 millions de demandeurs d'emploi... auxquels il conviendrait d'ajouter les cohortes invisibles des non indemnisés, précaires, impossibles à évaluer sérieusement. Ces mauvais chiffres, si l'on entend bien le ministre, devraient croître dans les mois qui viennent.

Inutile de se mentir, les analystes craignent précisément que la crise financière actuelle de l'automne se transforme bientôt en une véritable crise sociale. Premier indice visible, l'intérim : si des postes ont bien été créés au troisième trimestre, le solde finalement négatif s'explique d'abord par le violent coup de frein sur l'emploi intérimaire, amputé de 20.000 postes. Cet indicateur est souvent l'un des premiers si-

gnaux d'alerte, l'annonce des suppressions de poste chez PSA est d'ailleurs venue le rappeler. Autre indice à suivre, le nombre des plans sociaux. Au plus bas depuis trois ans en août, notait le quotidien Les Échos, son augmentation constatée

en septembre, même contenue, est apparue d'assez mauvais augure. L'emploi est donc bien menacé. Ce n'est pas tant que les résultats des entreprises soient “mauvais”. C'est que l'attentisme généralisé pourrait inciter à utiliser l'emploi comme variable d'ajustement, même et y compris à titre préventif. Dès lors le curseur à surveiller, pour les responsables de la FIECI, devient celui du chômage partiel, autorisé depuis 2009 dans tous les secteurs, y compris ceux des services, donc dans nos métiers. Considéré par les partenaires sociaux comme un “moindre mal” en période difficile, patronat et syndicats ont clairement indiqué au niveau national leur volonté d'y recourir en cas de dégradation de l'emploi. Xavier Bertrand les suit sur ce terrain, l'État participant au financement des mesures. Pour l'heure, ces demandes de chômage partiel demeurent contenues. Mais elles devraient croître dans les mois qui viennent, personne n'en doute en réalité.

Lors de son récent point de presse, le président de la branche Syntec Numérique se félicitait que la mesure soit désormais possible dans

les sociétés de services. Pour la plupart des observateurs, on y aura recours en 2012 dans les métiers du Syntec, de manière inéluctable. Ce sera notamment le cas si le secteur bancaire et celui des assurances se voient touchés massivement par des réductions de postes, impactant les sociétés qui y sont présentes en intervenants extérieurs, consultants, informaticiens... “Mais prenons garde, prévient Michel de la Force, Président de la FIECI... Nos métiers connaissent déjà cette donnée spécifique qu'on appelle “intercontrat”, et qui fait qu'entre deux missions, les salariés peuvent parfois connaître une précarité qui sans dire son nom, les menace bel et bien. Si nous étions amenés à signer des accords au sein de la branche prévoyant ce temps partiel, cela ne saurait devenir une mesure de confort, visant d'une certaine façon à dédouaner les employeurs de leur rôle majeur, qui est de fournir le travail à leurs salariés”. Sur ce point, on nous trouvera résolu et vigilants pour ne pas détourner la manœuvre de ses enjeux réels. //

En bref...

Informaticien-plombier ? Consultant en nettoyage de toilettes ?

Cela prêterait d'abord à sourire, mais selon l'AVHT (*) de plus en plus d'employeurs demandent à leurs salariés de pourvoir à ces tâches, comme nettoyer les poubelles, récurer les toilettes ou réparer les joints défailants, “pour aider l'entreprise à réaliser des économies”. Relayée par la presse et le net, l'information prête à rire jaune. Ainsi le site de RMC citait-il Lucie, ancienne consultante de 27 ans dans une société d'informatique parisienne : “On nous demandait de réparer l'électricité, la plomberie, dégivrer le frigo... Mon patron nous disait simplement que c'était trop cher. Alors on gueule une fois, et puis après on ne se fatigue plus car on sait que ça ne va rien changer. Et puis on comprend bien que si on n'est pas d'accord, on n'a qu'à aller chercher du travail ailleurs”. On aimerait penser que de tels cas sont rarissimes. Pourtant, les plaintes qui se comptaient pour une trentaine par an, en sont actuellement à 150 depuis le début 2011 !

L'AVHT est l'Association des Victimes de Harcèlement au Travail. Elle possède des bureaux à Avignon et Paris, coordonnées et détails sur le site : www.avht.org



// ACCORD !

Égalité professionnelle : un guide indispensable pour avancer

Les partenaires sociaux du Syntec se sont distingués en matière d'égalité professionnelle en 2008 lorsque les syndicats ont obtenu que le patronat complète financièrement à 100 % la rémunération des 11 jours de congés paternité dont chaque salarié peut désormais disposer.



Mais en novembre 2011, ils ont de nouveau fait un bon en avant, sur la base du principe fondateur de l'égalité en signant un avenant à l'accord de branche du 24 avril 2008 (signé par Michel de la Force et négocié par Chantal Guiolet pour la CFE-CGC). Ils ont également publié un guide pratique paritaire recensant toutes les bonnes pratiques et outils à promouvoir dans les entreprises de la branche, en vue de favoriser l'égalité professionnelle.

Que s'est-il passé en ces deux dates ? La loi en matière d'égalité professionnelle s'est durcie. Celle sur la réforme des retraites du 29 novembre 2010 a imposé aux sociétés de plus de 50 salariés un accord sur l'égalité professionnelle, d'ici la fin 2011. Faute de quoi celles-ci paieront une pénalité équivalente à 1 % de la masse salariale. À défaut, ces entreprises pourront afficher un plan d'action dans leur rapport de situation comparée des conditions générales des femmes et des hommes dans l'entreprise (entreprises de 300 salariés et plus) ; ou dans celui sur la situation économique de l'entreprise au comité d'entreprise (entreprises entre 50 et 299 salariés).

"Le guide de négociation que nous venons de sortir constitue un pas en avant de plus. Malgré le durcissement de la loi, nous n'avons toujours pas les moyens d'obliger une entreprise à être positive. Nous, les syndicalistes, sommes d'ailleurs un peu frustrés que l'accord de branche Syntec en 2008 n'ait pas prévu de voies pour contraindre les sociétés à faire plus d'efforts indique Chantal Guiolet. Mais

en 2008, si les patrons voulaient bien rémunérer le congé paternité à 100 %, ils ne voulaient pas accepter de contrainte. Cette fois, nous avons mis en place un guide où nous avons recensé tout ce qui pouvait être positif dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle.

Ce guide propose des pistes de réflexion. Les premières réactions qu'il a suscitées sont très positives, même du côté des employeurs. Car il est simple et rédigé avec soin par notre groupe de travail interne. Il est très complet. Il évite aux délégués syndicaux d'avoir un long et lent travail de débroussaillage à faire avant la négociation sur l'égalité professionnelle en entreprise. Il leur évite de perdre du temps en recherches. Il est concret. À eux aussi de trouver parmi les pistes réflexion qui permettraient de mettre toutes les entreprises au même niveau, des mesures propres à leur entreprise. Je suis assez contente de ce petit guide."

Pourquoi un nouvel accord égalité dans la branche ?

Le but du nouvel accord est de rajeunir l'idée de l'égalité professionnelle en rendant attractifs pour les femmes les métiers de la branche des bureaux d'études. Il met en valeur des passerelles qui permettent de les faire évoluer dans leur carrière. Dans ses annexes, cet accord recense tous les textes qui ont porté sur l'égalité professionnelle depuis la dernière guerre mondiale et présente des liens

pour les télécharger. Il donne ensuite des modèles de rapports de situation comparée et les façons de mesurer les évolutions de carrière des salariés. Il présente le Club du Label Égalité qui rassemble près de 50 entreprises représentant plus de 800.000 salarié(e)s. Depuis octobre 2006, les entreprises labellisées se retrouvent régulièrement dans ce club, afin de partager leurs pratiques et de capitaliser leurs expériences en matière d'égalité professionnelle. Animé par l'association Arborus, ce Club se réunit tous les trois mois de façon alternative au siège de chaque entreprise membre. Il propose une mise en réseau et des groupes de travail thématiques orientés essentiellement sur des problématiques "ressources humaines". En intégrant ce Club du Label égalité, les entreprises s'engagent à "promouvoir le Label égalité" ; "accueillir et participer aux groupes de travail et aux réunions" ; "apporter leurs témoignages sur leurs actions en faveur de l'égalité femmes-hommes" ; "parrainer les nouvelles entreprises adhérentes". Enfin, il recense les aides financières de l'État pouvant être mobilisées pour l'égalité professionnelle. //

Un guide paritaire

Le guide paritaire du Syntec recense tous les dispositifs légaux, nationaux ou européens sur l'égalité. Il permet de travailler plus en profondeur sur les différents aspects qui permettraient de mieux négocier au sein de chaque entreprise, notamment sur la parentalité, la formation, la prise en charge de la séniorité, la GPEC, le plafond de verre. Il met en valeur le rapport de situation comparé pour faire évoluer les femmes. Il présente toutes les bonnes pratiques au sein de la branche pouvant aider les entreprises à une plus grande harmonie dans les différents métiers. Sur une petite centaine de pages, le lecteur peut y découvrir comment assurer la proportionnalité des effectifs pour tendre vers la parité professionnelle et communiquer en ce sens. Et comment revisiter tous les chemins vers l'égalité : comment conduire un recrutement, comment réduire les écarts de rémunération, comment veiller sur les carrières.

Attention ! Il ne s'agit pas de défendre les femmes précisément. L'égalité ne doit pas faire l'objet d'une conception sexuée. Il ne s'agit pas de faire la promotion ou de privilégier l'une ou l'autre des catégories de salariés, hommes ou femmes, mais de penser et de mettre en œuvre des mesures et outils visant à tendre vers la parité et l'égalité professionnelle de traitement. La question de la parité renvoie en effet à des choix de société y est-il précisé dès l'introduction.

// AMBIANCE

2011 : morose, côté climat social

Au début de l'automne, l'institut CEGOS a conduit une étude importante sur l'état du climat social dans les entreprises françaises. Les salariés tiennent le coup, mais la crise n'incite guère à l'euphorie, comme on s'en doute. Le gros point noir reste l'état des rémunérations.

L'étude CEGOS s'est intéressée aux perceptions du climat social exprimées par des salariés de tous âges et niveaux de formation (ouvriers, employés, ETAM, cadres), des secteurs public et privé. Elle a comparé la plupart de leurs ressentis à ceux de leurs responsables RH ou DRH, ces salariés étant supposés relayer au moins pour parti les analyses du haut management, et connaître l'état du moral de leurs troupes. L'étude a balayé de nombreux champs d'investigation, pour arriver à ce constat d'ensemble : le climat leur semble "en demi-teinte", pas catastrophique quoiqu'en régression notable par rapport à 2010. L'été pourri des marchés financiers et la perspective lancinante de "repandre le collier" après la météo maussade des vacances, n'auront sans doute guère incité à l'optimisme. Pour autant, se dessine un climat d'ensemble probablement très proche de la réalité. L'aggravation de la crise de l'Euro connue depuis lors aurait-elle une forte incidence si les mêmes questions avaient été posées en novembre ? On peut le penser.

L'ambiance d'équipe meilleure que le climat global

Tous secteurs confondus, un salarié sur deux estime convenable le climat global dans son entreprise ou administration. Ils sont un peu plus nombreux dans le privé (49 % contre 46 %) à se dire plutôt ou très satisfaits, tandis que leurs DRH sont beaucoup plus optimistes (61 %). En revanche les RH du public sont en phase avec leurs salariés (44 %). Dans tous les cas de figure, le travail d'équipe, la proximité, améliore l'ambiance. Envie de se serrer les coudes plutôt que se "tirer la bourre" ? Quoi qu'il en soit, un salarié sur deux es-



time que la situation s'est dégradée depuis un an sur son lieu de travail.

Plane un sentiment d'inquiétude

Ce sentiment est beaucoup plus répandu dans le panel public. Les réformes des services voulues par l'Etat passent mal, notamment les baisses d'effectifs, qui pour 74 % des interrogés aboutissent à une dégradation de la qualité du service rendu. Les DRH, quoi que plus mesurés (54 %) acquiescent. Dans l'entreprise privée, la crainte majeure concerne de possibles réorganisations pour les mois à venir. Les DRH (sont-ils dans le secret des Dieux ?) se déclarent nettement moins inquiets. Tant dans le privé que dans le public, le sentiment dominant semble être une perte de sérénité face au quotidien et à l'avenir proche.

Solidarité, horaires, qualité du travail : des éléments de satisfaction

Le travail n'est pas perçu comme l'Enfer, et c'est déjà ça. On l'a vu, l'ambiance est un des points aux-

quels on se raccroche volontiers. La solidarité, la convivialité, comptent beaucoup. La majorité des personnes estime connaître des collègues rencontrant de réels problèmes personnels et/ou professionnels. Mais on sait à l'inverse pouvoir compter sur eux en cas de coup dur. Les moments de convivialité participent sans doute à cette vision positive du relationnel. Sont également perçues comme satisfaisantes les horaires de travail, les temps de trajets, et surtout la qualité et la diversité du travail. On se déclare plus volontiers très ou plutôt satisfait dans le public que dans le privé (63 % contre 56). Les activités sont majoritairement décrites comme variées et intéressantes. En revanche, dans des organisations de plus en plus fermement cloisonnées, les coopérations entre directions semblent insuffisantes. Les salariés se trouvent là en parfait décalage avec leurs DRH, beaucoup plus enthousiastes.

Managers et salariés : une relation contrastée

Ai-je confiance en mon manager ?

Oui, mais moins que lui en moi ! 51 % contre 65 %. Existence donc de réels sujets d'insatisfactions : CEGOS identifie que les salariés perçoivent assez mal les contours des missions qu'on leur confie. L'organisation du travail, la répartition des tâches sont moins claires, depuis deux ans ; à l'inverse les stratégies sont mieux explicitées. On attend également des managers qu'ils jouent davantage leur rôle de modérateurs en cas de conflit, d'encouragement sur la qualité du travail de chacun, et qu'ils se sentent plus concernés par le bien-être des équipes.

Si les DRH estiment à une forte majorité que les managers assurent correctement leur mission d'entretien annuel, les salariés sont, sur ce dernier point, bien plus circonspects (moins d'un sur deux estime que celui-ci joue pleinement son rôle). Conséquence, les salariés "se sentent - à 70 %- de plus en plus seuls dans la construction de leur projet professionnel"... alors que dans des proportions exactement inverses, les DRH jugent que les salariés sont sur ce dossier "bien accompagnés".

Rémunérations : le maillon faible

Un tiers seulement des salariés se déclare satisfait des rémunérations qu'il empoche (traitements, salaires, primes). On l'est un peu plus dans le privé (38 % contre 30 %) que dans le public, où progressent par ailleurs nettement (52 %) les idées de "rémunérations au mérite", jadis tabou. Et par ailleurs l'équité de traitement "pour un même niveau de contribution" est clairement insuffisante pour près de 60 % des interrogés.

L'étude conclut par une tendance nette au désengagement des salariés. Insuffisamment informés à leur goût, ils se replient souvent, en cas de problèmes, sur des solutions de fuite individuelle. À méditer pour les syndicalistes que nous sommes. L'information des salariés est la base de la confiance qu'ils pourront nous témoigner en retour. //

// PIÈGES !

Notation des salariés, gare aux attaques

Il fut un temps où tous les syndicats se réjouissaient des entretiens annuels d'appréciation et de notation des salariés. Mais trois jugements sont de nature à remettre en cause tout enthousiasme aveugle...



Le premier coup de semonce date du 5 septembre 2008, quand le TGI de Nanterre déclare illicite un nouveau dispositif d'évaluation des salariés que souhaitait mettre en œuvre la direction de la filiale française de Wolters Kluwers, grand groupe néerlandais d'édition professionnelle, propriétaire notamment, des titres français Liaisons Sociales, CEC Magazine ainsi que des Éditions Lamy. Les juges affirment alors que le nouveau dispositif instaure une insécurité pour les salariés, "renforcée par l'absence de lisibilité pour l'avenir de l'introduction de nouveaux critères d'appréciation des salariés, ce qui est préjudiciable à leur santé mentale". Enthousiasmant !

Mal noter des salariés par principe...

Le second jugement vient un an plus tard, toujours à Nanterre. Le 27 novembre 2009, après une procédure notamment conduite par la CFE-CGC et le Comité d'Entreprise d'HP France. HP France est condamné par le Tribunal de Grande Instance de Nanterre à cause de quotas de notation des salariés.

Pour faire reconnaître l'existence de ces quotas, les syndicats disposaient, devant le TGI de Nanterre, d'éléments de preuve, et notamment d'un email adressé par le directeur opérationnel Technical Services d'HP. Dans ce message, le cadre du groupe américain commandait aux

cadres sous son autorité d'attribuer à 5 % des salariés la note d'évaluation la plus basse.

Ce système de notation était ainsi utilisé par la direction pour maîtriser la rémunération variable versée aux salariés. HP France a été condamné à verser 8.000 euros au CE au titre des dommages et intérêts et des frais de procédure et à verser 6.000 euros à chacune des organisations syndicales.

Pour autant, le TGI de Nanterre a refusé la demande d'annulation des notes attribuées aux salariés par la direction. Toutefois, les employés ayant été sanctionnés en termes de notation lors des entretiens d'évaluation de 2008 peuvent contester en interne cette note et demander un réexamen.

Ou classement avec quotas imposés

Le troisième jugement date de 2011, quand le système d'évaluation des salariés d'Airbus se voit contesté en justice. Ce contentieux - finalement mineur, puisque l'entreprise avait rectifié ses méthodes avant l'audience - remet tout de même en lumière cette pratique en vigueur dans une entreprise américaine sur cinq, et qu'on verrait d'un mauvais œil s'importer par chez nous : le classement avec quotas imposés.

La méthode a été inventée par Jack Welch, ancien président de General Electric. Elle consiste

à classer par des notes les 10 % de moins bons ("Bottom 10"), 20 % de très bons, et 70 % de salariés moyens. Outre-Atlantique, elle donne lieu à procès à répétitions.

Les moins bons sont sensés quitter l'entreprise dans l'année, pour laisser peu à peu la place à un personnel qui naturellement au fil des ans deviendrait de plus en plus exceptionnel. La pression provoquée par de telles méthodes est on s'en doute considérable. Elle déplaît à la plupart des managers. S'en réjouissent les sadiques et les pervers.

Leur méthode est d'autant plus absurde que le système n'est pas seulement inhumain : il se révèle inefficace. Car ce n'est pas en collectionnant les meilleurs que l'on obtient forcément des résultats exceptionnels ! Le professeur de Robert Sutton, professeur à la Stanford Engineering School, auteur d'un réjouissant "Petit guide de survie face aux connards, despotes, enflures, harceleurs, trous du cul et autres personnes nuisibles qui sévissent au travail", raconte comment un magasin licencia son meilleur vendeur (en termes de chiffre d'affaires) parce qu'il se montrait arrogant avec ses collègues, leur piquait des clients et refusait systématiquement de les aider. À la surprise de la direction, le renvoi de cette superstar eut des résultats positifs : le chiffre d'affaires total du commerce augmenta de 30 %. Le climat désagréable créé par ce champion de la vente tirait en réalité l'ensemble des vendeurs vers le bas.

La notation forcée des salariés encourage ce genre de comportement tordu : on devient tenté d'enfoncer le collègue en difficulté plutôt que l'aider, augmentant ainsi ses propres chances d'éviter le "bottom 10" au classement prochain... //

Notation et confidentialité

La notation annuelle et le potentiel de carrière des salariés sont des données confidentielles au sein des entreprises. Pour autant, la loi informatique et libertés garantit à tout salarié le droit d'en obtenir communication, dès lors qu'elles ont été utilisées pour prendre une décision à son égard. Les données d'évaluation professionnelle des salariés sont considérées par les responsables des ressources humaines comme des informations sensibles et, dès lors, confidentielles. Cette confidentialité est parfois opposée au salarié qui souhaite accéder à son dossier en invoquant son droit d'accès (article 39 de la loi informatique et libertés).

// CRISE

Les malades au secours de notre "triple A" ?

Au cœur de la crise financière, le Club AEF, sous la plume de son rédacteur en chef, François Charpentier, a posé crument une des nombreuses questions qui fâchent : les patients, les malades, paieront-ils pour sauver le "triple A" français menacé par les agences de notation ?

Ils sont six pays européens, dont la France, à pouvoir encore exciper du fameux AAA décerné aux bons élèves de l'économie mondiale, selon les critères des Agences de notation. Luxembourg, Finlande, Pays-Bas, Autriche, et Allemagne. En novembre, certains observateurs londoniens estimaient d'ailleurs que nous pourrions perdre sous peu le nôtre. Et si jadis le Général de Gaulle pouvait affirmer, dans une allocution devenue célèbre, "que la politique de la France ne se fait pas à la corbeille" (comprenez, selon les aléas boursiers) ce temps est bel et bien révolu.

À quelques mois d'une élection majeure, des hausses d'impôt font toujours désordre dans le tableau, note en substance François Charpentier. Mais les perspectives de croissance sont désespérément mauvaises pour 2012 : 1/2 point tout au mieux, contrairement aux prévisions plus optimistes du début d'année, désormais obsolètes. Le chômage repart à la hausse, signifiant des rentrées moindres en charges sociales. Il faudra tôt ou tard désigner quelles catégories de Français devront supporter l'effort, prédit notre analyste. Car la question est désormais lancinante : comment diminuer la fameuse dette dont dépend notre "triple A" ?

La S.S. dans le collimateur

Côté recettes, on parle de plus en plus d'un relèvement conséquent de la TVA, qui pourrait passer de 19,6 % à 22, voire 25 %, si l'on suivait les vœux exprimés par la Présidente du MEDEF.

Resterait ensuite à se concentrer sur les dépenses ; et notamment celles de la Sécurité sociale, déficitaires chroniques. Il s'agirait alors de contenir ces dépenses dans des limites moins hautes que prévues.

Or les gouvernants ont déjà beaucoup rogné sur le versant retraites. Chacun sait qu'il faudra y revenir dès 2014, mais pour l'heure, rouvrir ce dossier reviendrait à avouer qu'il a été insuffisamment travaillé. Pas question de se déjuger. Ce serait donc le volet "santé" qui reviendrait dans le collimateur, même si les assujettis ont déjà beaucoup donné, via les remboursements de médicaments et la surtaxation des contrats soli-

naires et responsables. On rognerait donc sur les indemnités journalières, avec application d'un jour de carence supplémentaire pour les salariés du privé (de 3 à 4), et d'une première journée pour les Agents de l'État. Bienvenue au Club. Aussitôt évoquée, cette mesure déclençait de réelles oppositions, y compris dans le camp du Premier Ministre.

Taxer les malades ?

L'objectif de gestion, explique François Charpentier, serait de ramener le taux de progres-

probablement très douloureuses. Cela se ferait alors au prix de remboursements massifs, et en faisant porter l'effort sur les mutuelles et complémentaires, dont les tarifs s'envolent déjà depuis quelques années... Les assurés sociaux seraient alors, sitôt malades, les grands contributeurs d'un secteur par ailleurs largement plombé, selon toute vraisemblance, par la baisse des rentrées dues à la hausse du chômage et à la croissance atone. Voilà qui ressemblera fort à une double peine, peut-on penser, sauf à considérer qu'être malade fait de nous des coupables.

Augmenter la CSG ?

En conclusion, François Charpentier estime, lui, qu'une hausse de la CSG d'un demi-point, qui rapporterait quelque 6 milliards d'euros, aurait le double mérite de la transparence et



sion de l'Ondam (Objectif national des dépenses d'assurance maladie) de +2,8 % à +2,5 %, en vue d'économiser un demi-milliard d'euros. Mais l'enjeu est d'importance : avoir ramené l'Ondam en dessous de 3 % fait incontestablement partie des grands succès du gouvernement Fillon, juge l'expert. Mais constatant que ce résultat a été obtenu de façon laborieuse, année après année et dixième par dixième, gagner 0,3 point sur la seule année 2012 supposerait des coupes drastiques,

de la simplicité. Inconvénient, Nicolas Sarkozy n'a cessé de s'opposer ces dernières années à un relèvement même modeste du taux de CRDS (Contribution pour le remboursement de la dette sociale) pourtant réclamé par le rapporteur du PLFSS au Sénat, Alain Vasselle (UMP, Oise). Il ne fallait pas céder sur le dogme du maintien en l'état des prélèvements obligatoires. Mais si la crise est vraiment ce qu'en dit l'Élysée, cette position idéologique est-elle encore tenable ? //

// SANTÉ

Le travail, est-ce la santé ?

D'après un "baromètre" d'Axa Prévention sur la santé en entreprise, les salariés demeurent assez optimistes sur leur santé. Mais 69 % estiment que la vie professionnelle a une influence. Ils se déclarent donc "vigilants".

De longue date, la CFE-CGC se veut à la pointe du combat sur toutes les questions de santé au travail. On ne peut donc que se satisfaire des questions posées par le sondage d'Axa Prévention. Surtout s'il permet de faire avancer l'état des mentalités sur ce terrain complexe.

Sur 1.000 salariés sondés, 83 % s'estiment en bonne santé. Leurs DRH partagent ces impressions (80 %). Mais seulement 50 % des médecins du travail abondent dans leur sens. On ne serait donc pas toujours aussi en forme qu'on le croit... Pour autant que les médecins sachent de



quoi ils parlent... ce qui devrait être le cas.

Les risques de stress, de cancer et la mauvaise alimentation arrivent en tête des préoccupations. On note que la prise en compte des risques psycho-sociaux commence à être réellement prise en compte

dans le monde du travail : stress, anxiété, fatigue, troubles musculaires et articulaires, autant de symptômes qui peuvent devenir handicapant pour "effectuer les tâches demandées" et demeurer concentré.

Resterait à faire partager cette conviction avec les employeurs.

Or le point marquant de l'étude demeure le décalage constaté entre leurs préoccupations et celles de leurs salariés. Les entreprises raisonneraient insuffisamment en termes de prévention, se contenant

trop souvent de campagnes de vaccination contre la grippe, ou de formations aux premiers secours. Les salariés estiment donc nécessaires un renforcement du rôle des médecins du travail (66 %). Voilà une proposition à faire passer au sein des CHSCT. //

En bref...

Ceux qui ne s'arrêtent jamais...

Tandis que l'on examine la possibilité d'augmenter les jours de carence en cas d'arrêt maladie, le syndicat de médecins Union Généraliste a soulevé le problème des entreprises qui ne compensent pas ces journées. Selon le gouvernement, seuls 30 % des salariés ne recevraient pas de complément de salaire. Mais le chiffre est contesté. Conséquence ? De plus en plus nombreux seraient les salariés qui s'interdisent de prendre des congés maladie... même justifiés pas tant pour ne pas pénaliser l'entreprise, que par crainte de la perte immédiate en revenu disponible. C'est d'ailleurs le principe que s'imposent de leur côté les artisans et travailleurs indépendants, qui cotisent à la sécurité sociale mais n'ont pas droit aux congés maladie.

// SENIORITY

Age de la retraite et prise de tête

Comment garder plus longtemps ceux dont on ne sait déjà plus quoi faire, quand on ne les a pas déjà "éjectés"... Sur le dossier Seniors, les entreprises reconnaissent qu'elles sont sérieusement "à la peine". Et la rigueur ne va rien arranger.

La (douloureuse) réforme des retraites est entrée en vigueur le 1^{er} juillet dernier. Mais à peine trois mois plus tard, la voici déjà remise en question : le plan d'austérité présenté le 7 novembre 2011 par François Fillon décide en effet d'avancer d'un an, soit 2017 et non plus 2018, le passage à 62 ans de l'âge légal de départ en retraite.

Pour toutes les personnes nées entre 1952 et 1955, le changement de calendrier aura donc cet impact immédiat, les faire travailler de un

à quatre mois supplémentaires, par rapport à ce que leur annonçait la réforme de novembre 2010.

On n'est plus à ça près, pourraient se consoler les optimistes, et les fatalistes. Soit. La réalité n'en est pas moins morose. Une enquête présentée par France Retraite et Add'if, et notamment reprise par le site lentreprise.com, confirme ce que chacun devine en réalité sans mal : la gestion des seniors constitue déjà pour les entreprises une bien réelle "prise de tête". 84 % des DRH son-

dés le reconnaissent sans embage. 40 % d'entre eux assurent que la loi les a poussés à définir une stratégie dédiée aux seniors. Près d'un sur deux a conclu un accord avec les syndicats. Las, un examen plus approfondi modère cet enthousiasme déjà bien tempéré. Toutes les mesures envisagées, (entretiens de seconde partie de carrière, aménagement des fins de carrière, transmission des savoirs) n'aboutissent en réalité qu'à des plans d'actions jugés "médiocres", voire "insuffisants". Les entretiens de seconde partie de carrière, notamment. Considérés comme essentiels au maintien dans l'emploi, comme le souligne la journaliste de l'entreprise.com Anne Bariet, ils ne sont pratiqués que par... 6 % des entreprises interro-

gées. Les trois quarts des sondés se contentent de suivre la législation stricto sensu, et ne prévoient qu'une réunion annuelle pour discuter du suivi de leur accord.

Rien de bien excitant, côté maintien dans l'emploi. Mais il y a tous ceux qui connaissant le chômage, devront en retrouver un pour obtenir "leurs trimestres". Et là, comme on s'en doute, ça se complique ! L'enquête conclut que seules 11 % des entreprises font part de leur intention d'embaucher des salariés âgés. Et quand on mesure la marge existant entre intention et réalisation, on imagine sans mal la longue, très longue ligne droite de l'hippodrome de Longchamp... //

// GENTILLESSE

Appel à plus de bienveillance au travail

Dans ce monde dit moderne, le mot "gentillesse" a souvent mauvaise presse. Comme s'il était synonyme de faiblesse. Et si l'on décidait de revoir un peu nos critères ?...

On pourrait dans un premier temps juger un peu dérisoire, voire très "politiquement correct", cette initiative de "journée de la gentillesse" prise entre autres par le magazine Psychologies : on craint d'abord une attaque en règle de la grande armée des Bisounours associés. Puis, y regardant de plus près, on découvre cet appel de "dirigeants, managers, salariés, coachs, psys" qui invitent "les acteurs du monde du travail à s'engager sur la voie de la bienveillance". Et l'on se prend d'un coup à regretter que le mot "syndicaliste" ne figure pas aussi dans la liste des catégories invitantes.

Que propose en effet leur appel ? L'idée que bienveillance, exi-

gence et performance économique sont indissociables. Dès lors que bienveillance ne signifie ni béniouiisme, ni laxisme, ni l'abandon de toute exigence, si les mots ont un sens, on adhère forcément à celui-là, pour peu qu'il soit suivi d'effets. De même, peut-on relayer cette incitation à ce que les partenaires sociaux réfléchissent à des thèmes tels que : **"Donner du sens au travail de chacun", "Développer la qualité des relations et le mieux vivre", "Veiller au bien-être des individus"**. Le texte intégral de l'appel propose des pistes de réflexion concrètes, qui peuvent fort bien s'intégrer dans les réflexions et



actions d'un CE, d'un CHSCT, voire dans l'argumentaire de campagne pour une élection. À condition naturellement de n'en pas faire qu'une simple promesse sans lendemain. Ce ne serait ni fair-play, ni gentil.

L'appel intégral est disponible à l'adresse :

<http://journee-de-la-gentillesse.psychologies.com/Appel-a-la-bienveillance-au-travail/Appel-a-plus-de-bienveillance-au-travail//>

// SURVEILLANCE

"Inspection profonde des paquets"

Rassurez-vous, rien de scabreux dans le contenu du présent article. En revanche, inquiétant... À vous de juger.

"L'inspection profonde des paquets" est la traduction littérale de l'anglo-américain "deep packet inspection", nom donné à des logiciels d'espionnage des échanges sur Internet.

Aux États-Unis, une société, Blue Coat, vend ce type de produits. En France, le groupe Amesys et la société Qosmos sont les leaders, leurs affaires marchent bien : Qosmos a enregistré 1.000 % de croissance en 2010, et s'appête à entrer en bourse. Leurs logiciels servent à inspecter le contenu de toutes nos conversations. Pas seulement l'objet, mais le contenu même, le cœur du message. L'intégralité de nos courriers peut être lue, archivée, et stockée. On tape votre nom, on peut sortir votre dossier. Ces logiciels peuvent aussi

être utilisés à l'échelle d'un pays. En mai dernier, les observateurs du site Reflets.info ont évoqué "Glint", un produit de la société Amesys. Ce petit jouet à plusieurs millions d'euros permet d'écouter l'ensemble d'une



population. Ce bijou technologique fut ainsi vendu au défunt dictateur Libyen Mouammar Kadhafi.

Reflets.info évoque aussi un système Blue Coat vendu en Syrie.

Lors d'un récent interview reproduite en vidéo sur Internet, les dirigeants de Qosmos ont de leur côté fait profil bas. Ils affirment se

limiter à l'analyse de données réseaux, pour prévenir des attaques de hackers, et faire de la surveillance au profit d'entreprises...

N'importe... On savait depuis George Orwell que "Big Brother is watching you". Apparemment il semble qu'il ait AUSSI appris à lire... //

Licite, illicite...

La technologie du Deep Packet Inspection va certainement s'étendre dans les prochaines années. Des études du cabinet Ars Technica soulignent que le marché du DPI devrait peser près de 1,5 milliard de dollars d'ici 2013. En France, le DPI est suivi de près par la Haute Autorité, qui y voit un moyen de distinguer les contenus légaux des échanges illégaux. Cet objectif se retrouve d'ailleurs dans l'une des missions du laboratoire "Réseaux et Techniques", l'un des six "labs" rattachés à la Haute Autorité. En l'espèce, ce lab a pour tâche d'étudier "les moyens techniques permettant de reconnaître et distinguer des contenus licites et illicites" et, par conséquent, "les moyens de filtrer les contenus illicites".

// CONNECTÉS

Réseaux sociaux : l'irréversible évolution

Le site rue 89 présente une étude réalisée par Cisco auprès d'étudiants et de jeunes diplômés. Une majorité d'entre eux se disent prêts à refuser un emploi dans une entreprise qui leur interdirait l'accès aux réseaux sociaux. 33 % iraient même jusqu'à accepter d'être payés moins pour jouir de ce "droit".

Le site souligne que les comportements en entreprises ont changé, indépendamment de la génération. Internet a induit le désir d'une hiérarchie plus souple, le besoin de plus de considération, de jouir d'une bonne ambiance de travail avec possibilité de répondre à son téléphone portable ou de surfer librement sur le Web pendant les pauses... Les entreprises n'ont pas encore pris la mesure de ces évolutions. Une autre



étude de Kaspersky Lab indique que 64 % des sociétés françaises bloquent encore l'accès de certains sites à leurs salariés et notamment aux réseaux sociaux. Facebook est

ainsi le site dont l'accès est le plus bloqué au monde dans les entreprises. Pour autant, le dossier évolue. Une chaire "Réseaux sociaux : création de valeur économique et sociale", première du genre en France, a été créée le 28 novembre 2011 à l'Institut Télécom pour aider les entreprises à ne plus "subir" ces outils numériques, précise le site Rue89.

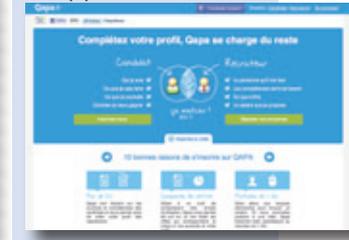
L'enjeu pour les entreprises n'est plus d'éviter les réseaux sociaux, mais de les intégrer à leur stratégie d'entreprise. L'alternative étant de s'inspirer de ces nouveaux modes de communication, pour créer "son propre réseau social d'entreprise", permettant la collaboration transverse entre les salariés. //

En bref...

Qapa, outil de Matching

Depuis juillet 2011, Qapa est un outil de "matching" dédié à l'emploi. Il s'agit de mettre en relation les souhaits et compétences des candidats, avec les besoins des recruteurs. Grâce à Qapa, les candidats doivent trouver rapidement un emploi adapté à leur profil et les recruteurs entrer en relation avec les candidats les plus pertinents.

www.qapa.fr



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.

Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes ?

Brigitte Laloupe, Éditions Pearson, 156 p, 19 euros

En dépit de lois datant pour les plus anciennes de plus de 40 ans, l'égalité salariale entre hommes et femmes, à travail égal, reste à imposer, dans l'immense majorité de nos entreprises. Brigitte Laloupe propose d'en venir aux raisons expliquant cette persistance de l'inégalité. Psychologue de formation, elle accorde un rôle prépondérant à ce qu'on nomme "stéréotypes", ces idées toutes faites, dénuées d'originalité mais cependant persistantes... quand bien même elles sont souvent fausses, ou à tout le moins réductrices. Ces stéréotypes conditionneraient, au bout du compte, la majorité d'entre nous à des choix professionnels souvent prédéterminés. Ainsi se reproduirait un modèle dominant où le pouvoir est très majoritairement, (presque exclusivement) masculin. Le monde du travail l'amplifierait ensuite, contre l'aspiration des femmes à prendre leur juste part des responsabilités, et du pouvoir. Pour faire court : aux hommes les places enviées de chirurgiens, aux femmes les postes d'infirmières, correspondant "tellement mieux" à leurs compétences "naturelles" au soin et à l'empathie.

Ces explications, ici disséquées de façon claire, sont en réalité connues de longue date. Bien des campagnes de sensibilisation, aux différents niveaux de l'Éducation Nationale, tentent depuis des lustres de susciter des choix d'orientations scolaires moins dépendant des représentations sexuées (voire sexistes). On avance. Mais plutôt lentement. Brigitte Laloupe pointe alors la volonté masculine de conserver, par maints mécanismes de cooptations insidieuses ou institutionnalisées dont sont exclues les femmes, les rênes de ce pouvoir. Elle affirme que les qualités professionnelles féminines sont souvent déniées, voire perçues comme des menaces.



Elle désigne des mécanismes, conscients ou inconscients, qui dans le monde du travail comme dans la vie de la cité, tendent à maintenir ce modèle masculin dominant, où l'homme incarne l'universel et la femme, le spécifique. À travers maintes illustrations tirées du quotidien, elle pointe ces mécanismes sournois soutenant le désormais célèbre "plafond de verre", qui freinent l'accession des femmes aux augmentations et promotions. Elle rappelle aussi que ces stéréotypes sont souvent intériorisés par les femmes elles-mêmes, qui tendent à se sous-évaluer, à mésestimer leurs compétences. Sans que l'argument soit aussi crument désigné, se dessine en résumé l'image d'un monde du travail clairement "oppressif" pour le "deuxième sexe". On peut toutefois supposer que d'autres hypothèses explicatives, de nature économique notamment, expliquent également la persistance de l'inégalité. Mais ce n'est pas le sujet du livre, qui dès le sous-titre proposait de s'en tenir aux seuls mécanismes psychosociaux. Aux femmes qui le souhaitent, le livre donne à l'occasion d'une troisième partie des pistes de réflexions et d'actions pour mieux s'affirmer sur le terrain. //

Sauvez votre argent

Mon régime santé pour vos économies. t
Marc Fiorentino. Robert Laffont

"Sauvez votre argent !" écrit Marc Fiorentino, en parlant de la crise. "Apprenez que la garantie de votre banque peut ne plus rien valoir, la garantie de votre pays non plus, et vous comprendrez vite que si vous gérez votre argent à la papa, c'est la ruine assurée". Ce spécialiste des marchés financiers, dirigeant fondateur d'une société de bourse et associé d'un site de conseil patrimonial, lève le voile sur les stress tests des banques au moment où le britannique Tony Blair appelle à sauver l'Euro : "Il y a des choix très,

très difficiles et très douloureux à faire (...) pour stabiliser la monnaie unique. Si la monnaie unique éclatait, ce serait catastrophique. Éoubliez les 100.000 euros par compte en banque qu'on vous présente comme étant garantis" : ils sont "assurés" par un fonds de garantie alimenté... par les banques, qui si elles sont en difficulté, ne l'alimenteront plus. Si en 2008 les États n'étaient pas intervenus, ces fonds n'avaient pas l'argent nécessaire pour sauver vos économies, affirme-t-il à la moitié de l'ouvrage. Pour lui, les trois ingrédients de base d'une gestion saine, basique et efficace sont les livrets (A, jeune, développement durable, etc.), l'assurance-vie et les PEA. Répartissez entre ces trois types de produits, étant fonction de votre âge. Marc Fiorentino fait le point sur le fantasme de l'or, sur les fonds, "aliments financiers incontournables". Il raye d'un trait les produits complexes comme les warrants ou les CFD. "Si vous n'avez aucune expérience de la spéculation, par pitié, n'y touchez pas".

Mais ce qui vous intéressera le plus c'est peut-être ce qu'il dit du PERCO et du PEE. "Le Perco ? C'est un produit un peu particulier, lié à l'épargne salariale. (...) Ce produit permet de compléter à terme sa retraite mais les entreprises ne se bousculent pas au portillon, car cela leur coûte de l'argent". Quant au PEE, il trouve que c'est un produit intéressant, puisqu'on peut y placer son intéressement et sa participation, plus une partie de ses économies... et que l'entreprise peut abonder jusqu'à 300 %.

Un gros chapitre est consacré aux plans d'épargne d'assurance-vie, avec les frais d'entrée, les frais de gestion et ceux de sortie. À noter que ce guide est extrêmement clair, sans langue de bois... et plein d'humour, sur un sujet qui pourtant, ces jours-ci, ne prête guère à rire. //



2012 arrive : renforcez la FIECI dès à présent !



Chère-s Collègues, et ami-e-s !

En 2011, la FIECI a continué de progresser, en effectifs, en présence dans les entreprises. Nos succès électoraux ont été concrets et conséquents. Il nous faut poursuivre sans relâche l'effort, dans l'intérêt de nos métiers, et de nos avenir. Plus nombreux, nous augmentons notre audience, nous pesons d'avantage dans les négociations, nous contribuons à améliorer le dialogue social et la protection de tous... dans des métiers où cela est rarement simple et facile.

Nous comptons donc sur vous pour renouveler dès à présent votre adhésion. Mais aussi pour nous aider à développer notre audience : scannez ce document, diffusez-le. Faites le figurer sur votre publication, sur votre blog, votre site de section. Faites le circuler. Plus nous serons nombreux, plus la FIECI sera efficace dans les temps à venir, qui seront difficiles et exigeront une plus grande vigilance. Merci à vous toutes et tous pour votre implication à nos côtés !

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 2012

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