

cadres & avenir



Crise, Emploi, Croissance, Compétitivité...

Respirez !



SONDAGE

**Enquête
Malakoff
Médéric (p.10-11)**



SOCIÉTÉ

**Dossier
spécial rentrée
(p.12-15)**

2010... 2011... 2012...

**Pour la 3^e année consécutive,
le montant des cotisations
FIECI reste inchangé !**

Qui sommes-nous ?

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

Se syndiquer : un réseau social dans la vraie vie !

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

Recevoir formations et informations

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

Vous défendre en cas de problèmes

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

A noter

- L'adhésion à la FIECI est strictement confidentielle. Nous ne transmettons vos coordonnées à personne ! Seuls nos porteurs de mandats et nos représentants, dans les instances auxquelles ils participent, sont identifiés comme membres de la FIECI. 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

Agir sur la compétitivité et la croissance !

On nous annonçait une rentrée difficile ? Nous ne sommes pas déçus. En septembre les responsables politiques auront pratiqué la surenchère comme jamais. Pendant ce temps, la compétitivité des entreprises ne s'arrange guère, les chiffres du chômage s'envolent, les annonces de plans sociaux s'amoncellent.

Loin des joutes verbales improductives, Il y a bien longtemps que l'encadrement s'est forgé une philosophie responsable et raisonnable, à la fois soucieuse de préserver les acquis essentiels dans une période de mutation historique inédite, et consciente qu'il serait impossible de freiner le sens et le cours de l'histoire. Nous savons que la crise actuelle est à la fois sociale et sociétale : elle est une crise du modèle lui-même, un modèle ancien, désormais obsolète à bien des égards. Sans doute de nouveaux droits sont-ils à conquérir, et d'autres doivent-ils être abandonnés. Certains critères de confort d'hier doivent être reconsidérés, de même certains standards de consommation.

Quoi qu'il en soit, nous sommes convaincus, aujourd'hui encore plus qu'hier, qu'il faut dans nos métiers un dialogue social moins systématiquement conflictuel, permettant d'envisager les bases d'un nouveau contrat social.

Nous ne découvrons pas ces jours-ci la situation alarmante de l'emploi. Le nombre de déclarations d'embauches fournies par l'ACOSS confirme à la fois la tendance baissière du secteur marchand (- 6,4 % sur un an), mais aussi de l'intérim (- 9,5 % sur un an). De l'autre les aggravations du chômage que nous évoquons dans ce magazine disent assez la tendance lourde sur laquelle nous sommes engagés.

La situation est notamment critique pour les jeunes et les seniors. Elle est dramatique pour les chômeurs de longue durée. À côté de telles mesures d'urgence qui s'imposent, ce sont des réformes structurelles que réclame en réalité ce marché de l'emploi. Si c'est de dynamisme qu'ont besoin nos entreprises, il ne pourra s'exprimer qu'avec l'espoir et la confiance retrouvés dans les rangs de leurs salariés.

L'annonce du gouvernement sur la mise en œuvre rapide de 100.000 emplois d'avenir (même si dans un premier temps ils bénéficieront en priorité aux jeunes sans qualification issus des ZUS) est un premier signe fort. Nous l'approuvons. Mais il s'agit en réalité d'une mesure de "traitement social". Au-delà des mesures d'urgence - activité partielle de longue durée, contrats jeunes, d'avenir, d'insertion, aidés, FISO, FPSPP - Il faut en appeler, et de toutes nos forces, à une véritable négociation interprofessionnelle.

La situation exige des solutions concrètes réellement porteuses de créations d'emplois nouveaux, d'emplois productifs ; d'emplois solides et durables. Seule la pratique de la négociation peut relancer, durablement, la compétitivité et la croissance sur le long terme. Nous ne cesserons d'appeler de telles discussions de nos vœux. Et nous répéterons, inlassablement, qu'elles sont indispensables, et plus que jamais, si l'on veut que les cadres travaillent efficacement à ce renouveau.

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@fieci-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@fieci-cgc.com

// GFI INFORMATIQUE RACHÈTE THALES BUS

Les salariés ne doivent pas être "les dindons de la farce !"

Accords collectifs voués à être dénoncés... Salaires menacés d'être rabotés... il est urgent de faire patienter les directions de Thales et GFI

Initiée en octobre 2011, l'acquisition de la division Business Solution (BUS) de Thales Services, filiale informatique de Thales, par GFI n'est pas encore à son terme. À l'heure où nous écrivons ces lignes, les 529 salariés de Thales Bus n'ont pas encore quitté le groupe Thales pour rejoindre GFI en application de l'article L2224-1 du code du travail (entité autonome devant le rester). Les contrats clients qu'ils exécutent sont toujours étiquetés Thales ! L'opération particulièrement complexe d'extraction de la division BUS fortement intégrée au périmètre plus large de Thales Services, voire du Groupe Thales, devrait avoir des conséquences sociales importantes en raison d'un statut social beaucoup plus élevé chez Thales Bus que chez GFI. Thales Bus est en effet protégé par la convention collective de la Métallurgie particulièrement avantageuse et jouit d'une armada d'accords collectifs voués à la dénonciation immédiate, de salaires plus importants en moyenne que chez son homologue menacés de rabotage. Pour ces raisons, Le basculement de Thales Bus dans l'escarcelle de GFI a rencontré une forte opposition parmi la très

grande majorité des salariés concernés. Le CE, les CHSCT de Thales Services et leurs syndicats ont engagé de nombreux recours judiciaires. Entre autres, un référé (date de la décision : 14 septembre 2012) demandant la suspension de l'opération tant que le CE n'aura pas été consulté régulièrement (la direction a en effet passé outre le refus des élus de rendre un avis) et un autre contestant la licéité de l'application de l'article L2224-1... Une des entités de BUS obtient un résultat opérationnel de -4 M€ à fin 2011, alors que le résultat net du Groupe Gfi sur le premier semestre 2012 est de seulement +4,8M€ ! Une forte déperdition de marge est à craindre. Elle pourrait mettre en péril le business de BUS et par voie de conséquence, le sort de tous les salariés ! Côté GFI, un référé a été engagé par le CCE au TGI de Bobigny le 23 juillet 2012, pour demander au juge de suspendre l'opération de rachat tant que le CCE n'aurait pas été régulièrement consulté. Le 27 août 2012, le juge a donné raison à la direction de GFI et débouté le CCE. Cependant, ce dernier, convaincu de la légitimité de ses arguments, a décidé d'interjeter appel. Pour la CFE-CGC il est clair que le modèle de croissance du Groupe GFI, essentiellement à base d'acquisitions externes, a récemment été réactivé et semble s'accélérer. Avec l'acquisition d'Arès et de ses 400 salariés en 2011, celle d'Adix et de Géosphère et de leurs 70 salariés en juillet 2012, celle de la division BUS de Thales Services et ses 529 salariés... L'appétit de GFI semble insatiable. L'émission de titres OCEANE l'an dernier lui a permis de se doter de 50 M€ de cash, apportés par le fonds d'investissement BOUSSARD & GAVAUDAN, actionnaire qui détient près de 29 % du capital de GFI. APAX, autre fonds d'investissement détenant lui aussi 29 %. La majorité du capital de GFI est désormais aux mains des financiers dont la logique est de revendre le groupe à moyen terme, pour en tirer une plus-value substantielle ! Notre analyse est la suivante : à haute fréquence et avec de tels volumes, les processus d'intégration de toutes ces entités exogènes seront fortement déstabilisantes et porteuses de risques pour les équipes en place : pression maximale et stress garanti, révélation de nombreux postes en doublons, niveaux de salaires et de statuts hétérogènes, organisations opérationnelles de plus en plus



complexes et dévoreuses de marges, différentiel de formation entre salariés venant d'horizons différents... etc.

"La croissance externe est rarement un long fleuve tranquille : les salariés en sortent rarement indemnes et bénéficient rarement de ses effets positifs promis par les dirigeants ! Le passage en force de la direction dans le cadre de l'opération Thales, en faisant fi des arguments des représentants élus des salariés augure mal d'un processus serein d'intégration ! Dans ce contexte, la CFE-CGC de GFI fera preuve de la plus extrême vigilance pour défendre les intérêts des salariés et mettra en œuvre tous les moyens nécessaires pour que, ceux-ci ne soient pas, une fois de plus, les "dindons de la farce" conclut Alina Tortochaut, DSC chez GFI. //

alina.tortochaut@orange.fr

Trois questions sans réponse...

À ce jour, plusieurs interrogations majeures inquiètent également les salariés historiques de GFI, et ceux de BUS Thales. Notamment 3 questions soulevées par l'opération en cours :

- les raisons de l'effondrement de l'effectif BUS : 100 salariés de moins, en quelques mois à peine !
- les moyens qui seront déployés par GFI pour aligner les statuts sociaux, ainsi que les conséquences pour tous les salariés, ceux de GFI compris : impacts sur les salaires, sur la protection sociale...
- le devenir des contrats commerciaux apportés par BUS.

En bref...

Management interculturel

Berlitz qui emploie 400 formateurs et une cinquantaine d'administratifs embauche cette rentrée quatre commerciaux pour assurer son développement. C'est la partie interculturelle qui grossit particulièrement chez Berlitz : l'entreprise organise des séminaires pour les expatriés français sur la culture et management local du pays où ils vont s'installer. Elle indique comment trouver les leviers d'action sur les salariés locaux.

// PROCÈS VERBAL

Accenture peut mieux faire !

La CFE-CGC a clairement exprimé son désaccord sur le dossier salaires 2012-2013.

Accenture est, pour qui l'ignorait, l'un des leaders mondiaux des métiers du conseil. La CFE-CGC y a signé un PV de désaccord sur les propositions salariales applicables de septembre 2012 à août 2013 chez Accenture. "Elle a commencé à négocier les salaires 2012-2013 avec la direction en juin dernier" indique Eric, DS. Elle a eu six réunions de négociation avec la direction d'Accenture. Mais elle a constaté

avec amertume que les propositions de la direction représentaient une baisse par rapport aux augmentations de l'année précédente et une perte de pouvoir d'achat pour plus de 50 % des salariés du groupe, sachant que l'inflation devrait atteindre 1,9 % en 2012. La CFE-CGC a estimé que ces propositions étaient en-dessous de ce que l'entreprise pouvait faire, même dans un contexte de crise. Elle estime que les résultats financiers du groupe Accenture devraient atteindre fin 2012 les mêmes ordres de grandeur que l'année dernière, où une augmentation des salaires de 3 % en moyenne avait été



attribuée. Voilà pourquoi la CFE-CGC s'apprête à officialiser son désaccord sur le texte portant sur les salaires. //

// NÉGOCIATIONS

Capgemini : la CFE-CGC se bat pour la mutuelle et la GPEC

Tous les accords sont négociés entre employeur et syndicats représentatifs au niveau de l'unité économique et sociale qui englobe plus de 20.000 salariés en France.

Après un premier semestre consacré aux élections des représentants du personnel, le programme des négociations est chargé pour cette rentrée et ce jusqu'à la fin de l'année. Il débute le 12 septembre par l'harmonisation des statuts de Prosodie (900 salariés), société spécialisée dans les services d'échange et de stockage de données à distance, avec ceux du groupe Capgemini, sachant que les discussions doivent aboutir avant le 1^{er} janvier. Il se continue par la renégociation de la mutuelle incluant les frais de santé et la prévoyance du groupe Capgemini. Les cotisations de la prévoyance de Capgemini vont augmenter à cause de l'allongement de la date des départs en retraite.

Celles du régime frais de santé vont s'accroître à cause du déficit récurrent du régime dû principalement aux postes optique et dentaire. Pour les limiter, la direction a proposé une cotisation supplémentaire pour les conjoints non à charge mais tous les syndicats s'y sont opposés, considérant que si l'on brise la solidarité entre les salariés et leurs familles, on pourrait à



terme imposer une cotisation enfants. Selon Marie-Christine Bruyas, (DS de l'UES), on s'orienterait vers un mixte : hausse des cotisations plus utilisation d'un réseau de santé. La CFE-CGC opte pour des solutions pérennes, de qualité en particulier lors du choix du réseau (disponibilité, maillage, compétence, possibilité d'avoir des "optiques" de qualité et de dernière génération, ...) et un maintien des garanties actuelles voire une modification du remboursement des optiques en fonction des corrections des verres. In fine selon un accord de 2006, le choix des mesures sauf modification de la répartition des taux de cotisations revient à l'em-

ployeur. Celui-ci pourrait même proposer une sur complémentaire (financée uniquement par le salarié) pour couvrir les remboursements du régime frais de santé, permettant un retour à l'équilibre. Le programme de négociation se finit par la négociation d'un accord Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC). La direction voudrait y intégrer un volet seniors. Elle a proposé aux syndicats de consacrer une partie de cet accord aux inter-contrats, en distinguant ceux de courte durée et ceux de longue durée. Cette proposition est actuellement en débat à la CFE-CGC. Nous y voyons un risque de stigmatisation de la population des inter-contrats. En revanche, nous serions d'accord pour que la cartographie interne des métiers et des compétences de Capgemini soit accrochée à la grille du Syntec. La direction refuse l'idée d'une correspondance entre les rôles qu'elle a définis pour les salariés et les coefficients Syntec, ce qui lui permet de faire évoluer les rôles des salariés sans qu'il y ait une évolution du coefficient Syntec. Ce qui parfois est pénalisant pour les salariés dont la rémunération n'évolue plus qu'en cas de relèvement des minima de branche. // bruyas257@laposte.net

Burn-Out et Stress : 36 mois pour négocier ?

La négociation "Stress" (Stress, Violence, Harcèlement, Incivilités...) a débuté chez Accenture en février 2010. Un accord de méthode a été signé le 30 juillet 2010 pour entrer en vigueur le 1^{er} septembre. Cet accord prévoit 18 mois pour négocier un accord "de fond". La Direction s'y est réservée le droit de mettre en œuvre un plan unilatéral sur les risques psychosociaux si la négociation n'a pas abouti dans ce délai. Un audit réalisé par un cabinet externe a fait apparaître ensuite une situation préoccupante concernant les risques. Un groupe de travail de 36 personnes a planché dans les 3 sociétés d'Accenture pour lister un panel de mesures concrètes pouvant être transformées en plan d'action. Mais aujourd'hui, après avoir fait un tour de table, 3 organisations syndicales évoquent la prorogation de 12 mois supplémentaires de la négociation sur le stress jusqu'à fin février 2013. La Direction est prête à les suivre... Dans l'intérêt des collaborateurs, le site de communication syndicale myCFE-CGC ne peut accepter d'aller si lentement.

MyCFE-CGC trouve aberrant de laisser une négociation s'étaler sur 36 mois sans réagir franchement face au sujet majeur que représente le Stress chez Accenture. MyCFE-CGC trouve affligeant de ne fixer qu'une réunion/mois pour avancer sur ce sujet. Il estime que certaines propositions sont irréalistes comme le contrôle d'accès pour bloquer les boîtes emails en fin de soirée. MyCFE-CGC invite Accenture à ne plus attendre pour mettre en place un plan d'action contre le stress, avec ou sans l'accord des organisations syndicales. L'employeur a une obligation de résultat et pas seulement de moyen, il est urgent qu'il agisse.

- Des pilotes doivent être lancés pour tester et affiner les mesures proposées
- Des responsabilités doivent être fixées via les objectifs du management et des directeurs
- Des aides doivent être mises à disposition des personnes en difficulté
- Notre culture doit évoluer : performance et bien-être au travail ne sont pas incompatibles

Notre priorité : enrayer le phénomène d'emballlement sur les burnouts et les arrêts maladie. //

www.mycfecgc.fr

// "NEW DEAL"

Comment créer 1 million d'emplois ?

Un dossier paru dans Les Échos pointe les retards de la France dans le développement de la filière numérique. Si l'on écoute les employeurs responsables de ce secteur, toutes les entreprises françaises pourraient "Faire plus vite, mieux, et moins cher que ce qu'on faisait avant"... Et aussi créer un million d'emplois. On se demande ce qu'elles attendent.

Le dossier publié ce 26 septembre appuie sur quelques douleurs anciennes. Alors que l'ensemble des activités liées à l'Internet en France s'est élevé à 72 milliards d'euros et a contribué à un quart de la croissance du pays en 2010, alors que le secteur du numérique au sens large (matériels, logiciels, services, télécoms) aurait déjà créé 700.000 emplois en France en dix ans, nous continuerions d'accuser un retard crucial par rapport à des pays tels que le Royaume-Uni, la Suède, les États-Unis ou Israël, qui marquent l'écart en termes d'innovations et de déploiement des activités numériques. Si elles sont omniprésentes dans notre société, ces technologies pourraient contribuer bien plus à notre performance économique.

Pour le spécialiste Gilles Babinet, premier Président du Conseil National du Numérique, représentant de la France auprès de l'Union Européenne, trois leviers pourraient permettre de rattraper ce retard.

1. Réformer l'enseignement supérieur, pour que le digital y prenne toute sa place, et l'on est sur ce point loin du compte (lire aussi notre article "La France en panne d'ingénieurs", page 7)
2. Révolutionner la commande publique dans des domaines tels que santé, justice, équipement, sécurité, enseignement supérieur. Les investissements en matière d'équipements numériques permettraient à la fois créations massives d'emplois et gains considérables de productivité.
3. Encourager l'investissement privé en incitant les entreprises à investir dans l'innovation, et réorienter les finances vers une logique d'investissements dans le digital.

Nous constatons pour notre part la disparition du mot "informatique" du paysage de la communication. Ce mot, peut être devenu une "expression valise", est remplacé aujourd'hui par les termes "numérique" et "digital". Sans que pour autant la part d'innovation soit visible et flagrante pour tous. Tout est dit comme si... nous étions dans ce qu'on appellerait "un processus créateur".

Le numérique et le digital sont installés, à force d'actions de lobbying, en s'appuyant sur des histoires positives sont désignés comme des processus créateurs. Or, à l'inverse d'une invention dog-

matique, ils nécessitent une appropriation par le terrain, et de nombreux retours.

Nous constatons en effet la richesse et le dynamisme de certaines entreprises du secteur. Toutes sont à l'origine d'une idée novatrice. Elles ont accepté une posture de production industrielle, visant à tester et développer leur solution, à l'aide d'outils et méthodes souvent créées par elles. Elles l'ont fait sans pourtant imposer leur création de façon rigide.

Le terrain a aussi pu adapter ces solutions aux besoins réels, et développer de nouveaux usages. Ces processus d'échanges continus leur ont permis d'une part d'adopter ces innovations, mais également de faciliter l'émergence de nouvelles idées, d'innovations nouvelles.

Ces secteurs proposent un "New Deal" à la Française, mais qui pour l'heure, demeure lettre morte. Nous sommes d'avis que les représentants des salariés de ces secteurs devraient être intégrés dès l'amont, à ces questions. Les entreprises gagneraient à prendre conscience, dans les faits, que passer à côté de la question sociale nuit au développement de toute cette industrie.

La création d'emploi est une bataille collective. Savoir mobiliser aussi les représentants des salariés serait un premier acte fort dans cette dynamique nouvelle.



// NÉGOCIATIONS

SAP : négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle

La CFE-CGC vient de négocier chez SAP un accord sur l'égalité professionnelle. Elle avait commencé ses réunions avec la direction fin 2011. Elle arrive actuellement en fin de processus mais elle attendait des mesures accompagnées de propositions financières plus concrètes de la part de la DRH. Selon Paul Maggicchi, DS CFE-CGC, "Nos interlocuteurs sont venus négocier sans moyens financiers. Chez SAP-France, la DRH française manque d'autonomie et n'a pas de budget propre. Tout est décidé en Allemagne où est basée la DRH du groupe. Toute mesure doit donc s'inscrire dans la prévision budgétaire. Ainsi,

chacune des propositions que nous avons faites était renégociée entre DRH France et DRH Allemagne avant de revenir le plus souvent avec un refus". Les mesures retenues ont été limitées à la mise en place d'un médiateur, à quelques mesures sur l'embauche de femmes et la promotion interne des femmes (sensibilisation du management et des cabinets de recrutement), et une proposition d'augmentation de salaire pour les personnes revenant de congés parental.

Il faut noter que SAP France a entamé ces négociations pour ne pas avoir à payer une amende à l'État. //

paul.maggicchi@sap.com

// INFORMATIQUE ET SSII

La France toujours en panne d'ingénieures

Une étude de Catherine Quignon enfonce un peu plus un clou bien connu des observateurs : le monde de l'informatique et des SSII est en France masculin, bien au-delà du raisonnable.



Les femmes informaticiennes sont légion dans de nombreux pays émergents comme l'Inde ou la Malaisie. La faculté d'informatique de Kuala Lumpur comptait 65 % d'étudiantes en 2007. Mais quand Catherine Quignon compare ces taux à ceux qu'elle observe en France, elle constate à quel point nous sommes aujourd'hui à la

traîne dans le secteur des SSII. Il en allait pourtant autrement dans les années 80-90. Le secteur était alors prisé des étudiantes ingénieures. Or cette tendance s'est inversée : de 20,3 % au milieu des années 90, le taux de femmes informaticiennes est retombé à 10,1 %. dix ans après, note la chercheuse. Et ce, malgré les opportunités considérables

offertes par l'essor du net et des TIC. Faut-il en conclure que, sous l'effet d'un étrange microclimat, les métiers de l'informatique n'intéressent pas les étudiantes ? Selon l'étude "Mutationnelles" commandée par Orange, elles ne sont que 5,7 % en écoles d'ingénieurs à être attirées par le secteur des SSII et des logiciels. À l'inverse, elles sont 28 % à s'intéresser à l'énergie et à l'environnement.

Poids des stéréotypes, et des conditions de travail

Ceci est-il dû aux conditions de travail, aux perspectives de carrières offertes par les entreprises ? À un déficit de communication et d'image des institutions représentatives, au premier chef patronales, dans les écoles d'ingénieurs ? Faut-il y voir un choix lié au "genre" sur lequel nul n'aurait en réalité de prise, qu'il s'agisse ou non d'ailleurs d'incriminer les seuls "stéréotypes" ? L'explosion de la bulle Internet au début des années 2000 a pénalisé l'image du secteur SSII. Mais les principaux employeurs y souffriraient d'une image bien négative. 85 % des salariés des sociétés de

services informatiques pointent l'absence de sécurité de l'emploi, 83 % se plaignent d'un fort déséquilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. 74 % du manque de considération sociale et 59 % de l'absence d'opportunités d'évolution interne.

De quoi décourager tout le monde, pourrait-on aussi suggérer, garçons autant que filles. Pourquoi donc les filles le sont-elles plus que les garçons ? Au-delà de la désaffection constatée de tous les jeunes pour les filières scientifiques et techniques, n'y aurait-il pas, tout de même, des différences entre hommes et femmes dans le choix des priorités, à l'heure de l'orientation scolaire et professionnelle ? Plus d'information, d'encouragement, d'initiative, pourrait contribuer à changer la donne, mais le poids des représentations sociales y tient évidemment une place très influente. En fait, une autre étude met en évidence l'idée que les stéréotypes auraient une dimension autoréalisatrice. Le site Manpower rappelle les travaux de la sociologue Claude Steele, affirmant que l'existence d'un stéréotype pousserait les gens à le reconduire. Si on affirme par exemple que les femmes "ne sont pas faites pour les sciences", elles se mettent à craindre de confirmer le stéréotype. L'angoisse engendrée par cette crainte va précisément affecter négativement leurs performances... donc confirmer le stéréotype.

Ce n'était pas le genre d'angoisse à perturber Marissa Mayer, ancienne dirigeante de Google devenu patronne de Yahoo : "Je ne suis pas une femme chez Google, je suis une "geek" chez Google. Si l'on trouve quelque chose qui nous passionne vraiment, le fait d'être un homme ou une femme n'entre plus en jeu. La passion est une force qui neutralise les questions de genre". Reste que de ce côté-ci de l'Atlantique, le secteur de l'informatique a encore beaucoup à faire pour changer son image, conclut de son côté Catherine Quignon. Et qu'on soit geek homme ou femme, on la rejoint largement sur ce point. //

// FÉMINISME

Poser les termes des débats

Au début de l'été parut une étude du cabinet de conseil américain Zenger Folkman, notamment mise en évidence par l'hebdomadaire l'Express. On y déterminait que les cadres féminines seraient considérées par leurs collègues, subordonnés directs ou supérieurs, hommes et femmes, comme de meilleures dirigeantes que leurs homologues masculins.

Sur douze des seize critères associés à l'efficacité managériale, elles y étaient désignées comme meilleures, et notamment plus

capables d'initiative, plus entrepreneurantes, plus honnêtes aussi, et plus humaines. Pour autant, cette approche "différentialiste", si flatteuse paraît-elle en première lecture, aura laissé sceptiques les féministes françaises interrogées par le magazine. Ainsi Monique Dental, animatrice du réseau Ruptures y soulignait-elle que "Les compétences managériales sont de l'ordre de la culture, pas de la nature humaine", avant de préciser : si les femmes possèdent des "compétences plus humaines, c'est parce qu'elles ont

été exclues par les hommes des sphères du pouvoir et cantonnées aux activités domestiques".

"Ce genre d'étude conduit à l'impassé", renchérit de son côté Julie Muret, porte-parole d'Osez Le Féminisme. Précisant tout simplement, et cela semble frappé selon nous au coin du bon sens, que "si l'on doit arriver à la parité (et à l'égalité, NdIR), ce n'est pas parce que les femmes sont meilleures que les hommes mais parce qu'elles représentent 51 % de la population." //

// HARCÈLEMENT SEXUEL

Une loi plus claire... et plus sévère

Elle portera le nom de "LOI n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel". Votée le 7 août, elle comble le vide juridique créé par l'abrogation du délit par le Conseil constitutionnel, le 4 mai dernier.

"Le contrat est rempli et la promesse tenue" pouvait se réjouir le président de la commission des lois, Jean-Pierre Sueur. L'engagement qu'une nouvelle loi sur le harcèlement sexuel serait bien votée durant l'été avait valeur de symbole. Le vide juridique était en effet insupportable. Un tel dossier brûlant n'aurait souffert aucun contretemps. Traité avec une égale application par les députés et sénateurs, toutes tendances politiques confondues, (adoption à l'unanimité) le texte fut voté avant les départs en vacances, et la loi aussitôt publiée au Journal Officiel. La ministre de la Justice Christine Taubira précisant que "la circulaire d'application serait publiée le jour même de la promulgation de la loi". Mais qu'est ce qui change, par rapport à la précédente loi ?

Une notion plus claire

La définition même du harcèlement est jugée plus précise et claire. Il s'agit du fait "d'imposer à une per-



sonne, de façon répétée, des propos ou agissements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son égard une situation intimidante, hostile ou offensante". Est également "assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit

de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers".

Le délit de harcèlement moral dans le travail est aligné sur celui de harcèlement sexuel et un délit de transphobie (attitude agressive envers

par une personne abusant de son autorité, sur un mineur de 15 ans, sur une personne vulnérable, ou des actes commis par plusieurs personnes.

Que deviennent les actions en cours ?

L'abrogation du délit de harcèlement sexuel par le Conseil constitutionnel le 4 mai avait entraîné l'extinction immédiate des procédures judiciaires en cours. La loi décide qu'en cas d'extinction d'une action publique - du fait de cette abrogation, "la juridiction demeurera compétente" pour accorder réparation de tous les préjudices subis.

Encourager à porter plainte

Le dépôt d'une plainte permet au procureur de la République d'être informé des violences qu'une personne subit et le conduit à ouvrir une enquête. Pour déposer plainte, la victime peut se présenter à l'accueil d'un commissariat ou écrire au procureur de la République du tribunal de Grande instance de Paris. Il est recommandé à la victime de se faire examiner par un médecin juste après son agression (médecin traitant ou médecin urgentiste à l'hôpital). Le praticien établit alors un certificat médical constatant blessures ou traumatismes éventuels qui accrédi-teront la plainte. //

On peut consulter ici le texte complet [http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026263463&dateTexte=&cat](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026263463&dateTexte=&categorieLien=id)

ou le télécharger par le QR Code :



Sanctions plus sévères

La nouvelle loi sanctionne le harcèlement sexuel de deux ans d'emprisonnement et de 30.000 euros d'amende. Les peines seront portées à trois ans et 45.000 euros en cas de circonstances aggravantes. Sont aggravants des actes commis

// INDEMNITÉS DE RUPTURE

Nouvelle donne

Depuis le 1^{er} septembre dernier, les indemnités de rupture sont assujetties, en totalité, aux cotisations sociales à partir de 363.720 euros. Jusqu'à cette date, les indemnités de rupture (versées à l'occasion d'un licenciement ou d'une mise à la retraite notamment) d'un montant égal ou supérieur à 30 fois la valeur du plafond annuel de la Sécurité sociale (1.091.160 euros pour 2012) étaient assujetties, dès le premier euro, aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS. Ce seuil est abaissé à 10 fois le Pass (363.720 euros en 2012). //

Article 30, loi n° 2012-958 du 16 août 2012, JO du 17



// QU'EN PENSEZ-VOUS, MAÎTRE ?

Rupture conventionnelle : à manier avec prudence...

Dans chaque numéro de Cadres & Avenir, M^e Claire Ponroy éclaire un point sensible du droit du travail. Ainsi, de la rupture conventionnelle : peut-on se faire une idée précise de ses avantages et éventuels inconvénients ?

C&A : Maître, pouvez-vous rappeler les principes de ce qu'on appelle "rupture conventionnelle" ?

M^e Ponroy : La rupture conventionnelle a été consacrée par la loi du 25 juin 2008. L'objectif de départ en est simple. Il s'agit de rendre possible entre l'employeur et son salarié, une séparation "à l'amiable", acceptable pour les deux parties. Le salarié y verrait un double avantage : éviter la démission qui le priverait des allocations de chômage et s'épargner la lourdeur d'une procédure de licenciement, éventuellement difficile à assumer pour une recherche d'emploi ultérieure. De son côté, l'employeur s'éviterait aussi le poids de cette procédure. Il convient de préciser que dans le cas de la rupture conventionnelle, l'employeur ne sera pas tenu de verser le montant du préavis à son salarié, ce qui peut constituer une économie substantielle.

En réalité, si la procédure peut s'avérer pertinente, encore faut-il s'armer de vigilance : chaque cas doit être sérieusement examiné. Il serait dommage de s'apercevoir, – mais trop tard – qu'on a tout compte fait largement perdu au change.

C&A : Est-ce à dire qu'une signature interdit tout retour en arrière ?

M^e P : Non ! Simplement, on gagne toujours à examiner les conditions de la proposition avant de signer. Dans la pratique, le salarié comme l'employeur disposeront d'un délai de douze mois, pour contester les termes de leur accord. Il convient d'ailleurs de préciser que ce délai court à dater, non de la signature, mais de son homologation par les services de la DIRECCTE.



Mais de surcroît, s'il estime par exemple avoir subi une pression pour signer ce contrat, s'il considère que son consentement n'était pas libre et éclairé ou que la procédure n'a pas été respectée, il dispose du même délai de 12 mois pour contester cette rupture.

Il convient toutefois d'être vigilant. À titre d'exemple, certains salariés peuvent être amenés à conclure une rupture conventionnelle en raison de faits relevant du harcèlement moral. Mais une récente jurisprudence retiendra toute leur attention, autant que la nôtre. La Cour d'Appel de Chambéry ayant eu à connaître une rupture conventionnelle intervenue alors que le salarié était en arrêt maladie pour dépression, elle a, de ce fait, considéré que la rupture ainsi intervenue était nulle (CA CHAMBERY 30.08.2012, n° 09/00188).

C&A : quelles sont ces procédures, précisément ?

M^e P : Avant toute signature, doivent se dérouler des pourparlers préalables, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. Y sont évoquées les conditions de cette rupture conventionnelle, et plus particuliè-

rement le quantum des indemnités qui seront allouées au salarié. Ces discussions peuvent être formelles ou informelles. L'employeur n'est pas tenu de convoquer le salarié par écrit aux entretiens préalables, mais il doit l'informer de la possibilité de se faire assister (il peut s'agir d'un autre salarié ou d'un représentant du personnel). C'est durant cette phase qu'il faut être attentif : un salarié sans grande ancienneté, ou qui sait qu'un autre emploi l'attend, peut voir à ce type de départ un avantage. De même, s'il veut se voir éviter l'accusation d'une faute grave alors qu'un certain nombre de griefs pourraient être retenus contre lui.

Mais en revanche pour un salarié porteur d'une réelle ancienneté, ou contre lequel ne peut être retenue aucune cause réelle et sérieuse de licenciement, accepter une rupture conventionnelle négociée à minima constituerait alors une perte sèche éventuellement conséquente.

La convention de rupture définit le montant de l'indemnité de rupture qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou à celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement (s'il est supérieur) ainsi que la date de la rupture qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

Cet accord se matérialise par l'envoi d'un formulaire (les parties remplissent un formulaire type de demande d'homologation et chacune doit en conserver un exemplaire). À compter de la date de signature de ce formulaire, l'employeur comme le salarié dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour se rétracter, cette rétractation devra se matérialiser par l'envoi d'une lettre attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Le non respect de ces délais pourrait justifier l'annulation de la convention de rupture.

Les dispositions de la rupture conventionnelle peuvent s'appliquer à des salariés protégés par un mandat électif (DS, membre d'un CE, etc.) Mais les conditions sont plus contraignantes, pour éviter le poids des pressions qui pourraient rapidement peser sur ce type de salarié.

Les points essentiels à noter sont alors les suivants :

- la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail (et non à la simple homologation) ;
- la demande d'autorisation, accompagnée d'un exemplaire de la convention, doit être adressée à l'inspecteur du travail. Cette demande d'autorisation ne peut lui être transmise qu'à l'issue du délai de 15 jours calendaires prévu pour l'exercice du droit de rétractation ;
- la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation donnée par l'inspecteur du travail. Celui-ci dispose d'un délai qui peut être prorogé jusqu'à deux mois pour instruire cette demande.

Ce n'est qu'à compter du lendemain de la fin du délai de rétractation que le formulaire pourra être adressé à la DIRECCTE, laquelle disposera d'un délai de quinze jours ouvrables, tant pour en contrôler la régularité que pour s'assurer du consentement éclairé des signataires. Le silence de l'administration vaut décision d'homologation.

C&A la dimension psychologique est donc extrêmement forte...

M^e P : Il faut effectivement être très attentif à toutes les pressions, à tous les chantages, qui peuvent s'insinuer dans ce type de négociation. La crainte d'une procédure lourde, éventuellement déstabilisante, constitue un réel inconfort pour le salarié. On sait que dans ce genre de situation, on a tendance à oublier son intérêt pour mettre fin à la situation elle-même. Cela peut perturber le jugement. On observe à ce titre que les cas de contestations se multiplient... //

// ENQUÊTE

A lire seulement en cas de bonne humeur



Ce malaise qui interpelle

Fin juin, nous avons décidé de mettre en ligne une enquête sur la santé, avec l'aide de nos partenaires de Malakoff Médéric. Nous souhaitons dresser une photographie – la plus juste possible – des opinions de nos adhérents, pour les comparer aux résultats d'une grande étude nationale conduite sur ce même sujet : les besoins et attentes en matière de prévention santé.

Plusieurs éléments techniques, notamment la taille réduite de l'échantillon des répondants, nous interdisent de présenter les résultats sous le mot convenu de "sondage". Il n'empêche !

Quand bien même les chiffres présentés ici constitueraient pour certains une vision "biaisée", ou "déformée" de la réalité, ces résultats interpellent, et sont inquiétants.

À la base d'un engagement syndical, on trouve toujours une volonté de s'impliquer pour le bien commun ; un désir de faire bouger la société dans un sens favorable ou positif (ce qu'on nomme "progrès") ; il y a, quoi qu'en pensent les méchantes langues, une volonté de donner de son temps et de son énergie pour ses collègues. Toutes motivations qui devraient conduire vers un épanouissement de soi, et procurer sinon "le" bonheur, du moins quelques satisfactions qui s'en approchent.

Or, cette enquête évoque précisément l'inverse : dans nos métiers s'expriment un mal-être, un inconfort moral, des tensions et des incertitudes qui ne sont pas seulement liés à l'état du monde ou de notre société, mais tiennent bien à nos propres modes d'organisations, de coopérations, d'échanges. L'évocation des troubles physiques et psychologiques qu'on constate dans la société s'exacerbe dans nos entreprises, en des proportions qui ont surpris nos experts et ceux de notre partenaire. Ces souffrances touchent, avec des nuances, toutes les catégories de collègues : hommes comme femmes ; cadres comme ETAM ; débutants comme confirmés... porteurs de mandats ou non.

Et ces derniers vivent avec autant d'intensité, d'avantage parfois, leurs conséquences, en termes de stress, de surpoids, d'incapacité à décrocher. Hommes et femmes ne sont pas des robots, des microprocesseurs, des cartes-mères. La compétition, la concurrence, la mondialisation, la crise, l'incertitude qui pèse sur nos modèles économiques, ne doivent pas masquer la difficulté de vivre, - ou le sentiment de cette difficulté, ce qui revient au même. De tels indicateurs nous alertent autant que les indices économiques du chômage dont nous nous faisons par ailleurs l'écho.

Michel de la Force

Quelques résultats frappants

Dans chacun des tableaux suivants, sont indiqués en % les réponses de nos adhérents à l'enquête, et en colonne de droite l'échantillon national de l'étude lancée par Malakoff Médéric. Lorsque le chiffre est encadré en rouge, c'est que le résultat est très sensiblement supérieur à l'échantillon national.

Ce qui va plutôt bien

La pénibilité physique est dans nos métiers considérée comme très inférieure à la moyenne. Les salariés y sont évidemment moins exposés à des postures pénibles, des gestes répétitifs ou à la manipulation de charges lourdes, qui touchent singulièrement les ouvriers, mais également les employés dans l'industrie ou le commerce...

Tous les résultats sont exprimés en %

RISQUE FORT	ds cecif	Echantillon National
RISQUES TRAVAIL	12	16
Pénibilité physique	2	24
Pénibilité industrielle	0	20
Contraintes liées à l'environnement de travail	59	26
Risque routier	27	31

De même la pénibilité industrielle : bruit, froid, produits toxiques, risques de blessures physiques sont moins fréquents, par nature, dans nos environnements professionnels.

En réalité, ce sont les contraintes liées "à l'environnement de travail", et non au travail lui-même, qui sont dans nos environnements porteurs de risques importants.



D'autres données viendront

La présente étude est riche de données et de contenus d'informations sur ce que ressentent et vivent nos collègues. Nous y reviendrons dans notre numéro d'Hiver, sous l'angle plus précis de la prévention. L'intégralité du rapport sera prochainement mise en ligne sur notre site <http://www.fieci-cgc.org/>

Des organisations toxiques ?

Pour tous les items proposés, les risques présentés sont notés à haut potentiel : le management, l'ambiance générale de travail, la perte d'autonomie dans l'exercice quotidien de sa fonction, tels sont les risques les plus importants pour nos collègues.

Tous les résultats sont exprimés en %

RISQUE FORT	CFE CCC Fieci	Echantillon National
RISQUE ORGANISATION	65	30
Événements de travail	32	13
Déficit Planification	70	29
Tension au travail	53	28
Déficit d'autonomie	40	34
Pression psychologique	37	18
Déficit de reconnaissance	61	34

On sait comme nos environnements connaissent des situations parfois dramatiques, allant parfois jusqu'au pire sur le lieu de travail. Pour rares qu'elles soient, elles mettent en évidence la perte totale de contrôle de l'individu sur sa vie professionnelle, et selon toute vraisemblance, l'impact désastreux sur la vie personnelle et la vision d'ensemble de sa propre vie. Qui sont les responsables ? Faut-il incriminer les personnes ? Les nouveaux modes d'organisation (lean management, par exemple) ? L'impact excessif des technologies sur l'exercice même du travail ? Tout cela à la fois ? Lorsqu'un individu n'a même plus, sur son lieu de travail, le droit d'apporter le moindre "repère" de nature personnelle, et n'a plus de lieu identifié comme sien dans l'entreprise où il est supposé s'impliquer, comment s'étonner que s'expriment au bout du compte les ressentis négatifs que notre enquête a collectés ?

Le manque de confiance frappe "aussi" les cadres

Au sein même de l'entreprise, les relations sociales sont également interpellées de manière forte. Ici rôdent l'angoisse, la peur du lendemain, dans des univers qu'on devine très anxiogènes. Forçons-nous le trait ? Noircissons-nous le tableau ? L'enquête nationale pointe qu'en règle générale, de tels ressentis s'expriment majoritairement dans les populations ouvrières. *Il est frappant que dans nos branches professionnelles, les mêmes sentiments s'expriment dans des "CSP+", généralement considérées comme plus abritées de ces problèmes...*

Tous les résultats sont exprimés en %

RISQUE FORT	CFE CCC Fieci	Echantillon National
CONTEXTE SOCIAL	37	19
Isolement	18	10
État psychologique	45	26
Manque de confiance dans l'avenir	31	22
Charge de vie	8	8

Fusions, Acquisitions, Restructurations, PSE. Entre ceux qui rêvent de monter dans la prochaine charrette, pour peu que le chèque de compensation soit confortable, et ceux qui croisent les doigts pour sauver leur place, combien de nos collègues se retrouvent face à un avenir totalement incertain, dans un climat général qui l'est encore davantage ?

Fortes conséquences sur la santé

Sommeil malmené. Abus de substances nocives venant en "compensation". Troubles alimentaires, absence d'exercice... Surpoids, obésité... risque cardio vasculaire... dépressions...

Tous les éléments constitutifs d'un vrai cercle vicieux se mettent finalement en place pour que s'aggrave un peu plus le déficit de la Sécurité sociale. Auxquels viendront s'ajouter tous les discours pseudo bienveillants, si souvent lus et entendus dans la presse. On demandera alors au salarié "de se reprendre en mains". Son incapacité à répondre aux modèles socialement valorisés devient un déficit de son "auto management", ce qui ne fait qu'ajouter un peu de culpabilité au tableau. Ou comment rendre la victime responsable de sa propre souffrance... On exagère ? Lisez autour de vous les magazines et les injonctions qu'elles véhiculent. Et n'oublions pas ce record du monde que personne ne vient nous disputer : la France reste, année après année, le premier consommateur d'anti-dépresseurs. On parierait que les cadres de nos métiers, nos collègues, contribuent largement au-dessus de leur quota à ce triste bilan.

Tous les résultats sont exprimés en %

RISQUE FORT	CFE CCC Fieci	Echantillon National
HYGIÈNE DE VIE	23	25
Risque nutrition	17	32
Manque d'activité physique	12	22
Manque de sommeil	51	34
Consommation de produits à risques	15	10
Déficit de prévention suivi santé	25	24

// CRISE

Faut-il ou non avoir peur de l'avenir cet automne ?

Rentrée tendue, crise de la dette, Europe menacée. Que penser du pessimisme ambiant à l'heure de la rentrée : est-il lucide, ou exagéré ?

Un sondage commandité par Cadremploi et conduit en juin aura mis en évidence, parmi de nombreuses autres données, ce qui pourrait a priori sembler un paradoxe : les cadres interrogés quant à leur vision de l'avenir, se disent majoritairement optimistes quant à leur propre situation (1^{er} item). Mais cette confiance s'estompe à mesure qu'on élargit le champ d'observation.

Optimistes pour soi, inquiets pour la société

L'emploi dans le secteur ou métier, au-delà de l'entreprise même, ne génère que 51 % d'optimistes. Et plus largement, le marché de l'emploi, le contexte économique et social génèrent une majorité inverse de pessimisme. Il est probable que l'omniprésence du discours médiatique participe de cette inquiétude. On ne sent pas nécessairement de signaux forts dans son propre environnement, mais la thématique de la crise, la réalité des plans sociaux annoncés, l'affirmation entendue que le pire est à craindre, et devant nous, contribuent fortement à une vision dégradée de l'avenir du monde. Reste ensuite à savoir si ce pessimisme relève d'un vrai réalisme, ou si l'inquiétude s'auto-alimente.

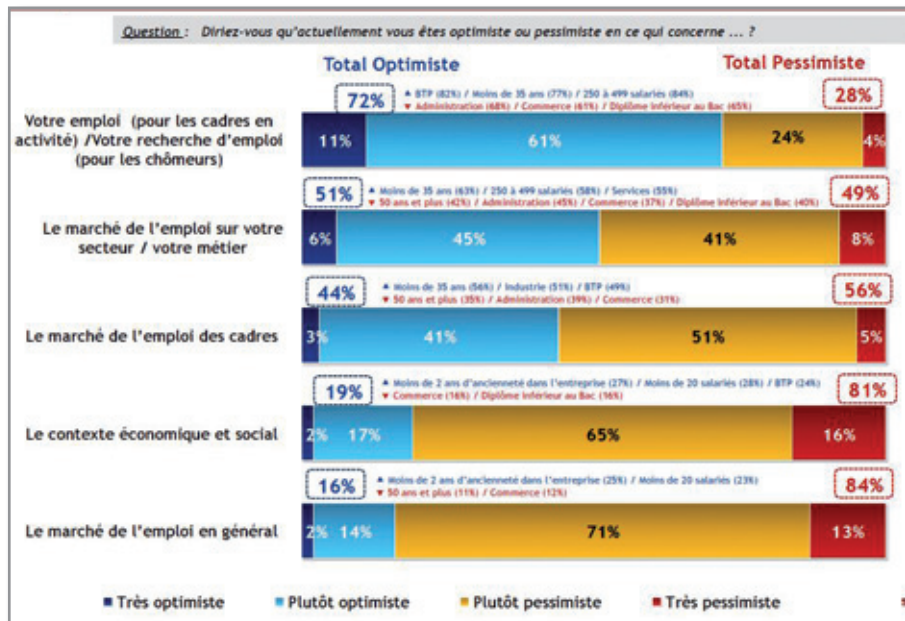
En route sur le Titanic ?

Sur ce dernier question, on lit avec quelque inquiétude de récents écrits du sociologue Hubert Landier, qui craint que nous soyons semblables à ces chalands qui se voyant surpris par l'orage font le gros dos, espérant passer entre les gouttes... sans savoir qu'ils sont en réalité les passagers du Titanic. Le sociologue attend du pouvoir politique un discours plus mobilisateur, et quasi churchillien, promettant "de la sueur et des larmes"...

À l'entendre, les cadres devraient donc, s'ils étaient raisonnables, afficher un pessimisme bien pis que celui qu'ils expriment face aux sondeurs. Pour lire le sondage dans son intégralité (34 pages de données) flasher le QR code suivant :

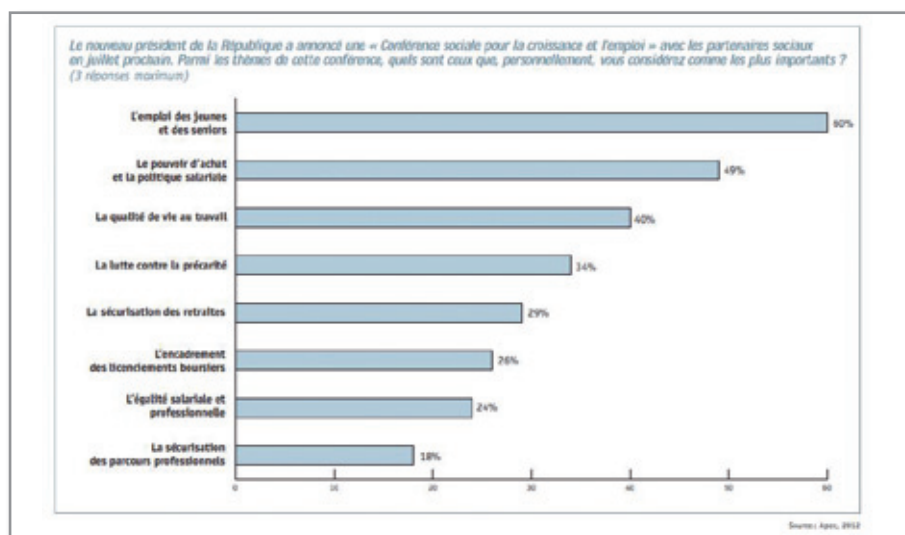


Ou http://www.ifop.com/media/poll/1933-1-study_file.pdf //



// ATTENTES

Qu'attendent les Cadres ?



Une étude APEC conduite en juillet a demandé aux Cadres les thèmes qui leur paraissent les plus importants dans le cadre de la Conférence sociale pour la croissance et l'emploi avec les partenaires sociaux. Trois choix étaient possibles. Une seule emporte une majorité de suffrages : l'emploi des jeunes et des seniors. Il est frappant de constater qu'il s'agit en effet d'un des problèmes les plus profonds de notre société qui, nous l'avons souvent dit ici, exclue les acteurs

par les deux bouts, alors même que ses décideurs expliquent qu'il faut travailler plus longtemps. Cette contradiction-là devient de plus en plus intenable, et il est au moins rassurant de constater que les cadres, acteurs responsables, y voient l'enjeu majeur, devant des préoccupations qui pour être toutes importantes, ne pointent pas le même degré d'urgence, quant au fonctionnement même de notre système économique. //

// CHÔMAGE

3 millions... ou 4 et 1/2...

Alors que depuis quinze mois les statistiques du chômage ne cessent d'augmenter, nombre de spécialistes contestent ouvertement leur fiabilité.

15 mois d'augmentations successives (bientôt 16)

Le 25 juillet, sortaient les chiffres du chômage de juin s'affichaient en hausse de 0,8 %. Courbe désespérément orientée à la hausse depuis 14 mois... Ceux de juillet n'y changeraient rien : comme pour plomber le lundi 27 août, jour vécu comme celui "de la grande rentrée", la hausse annoncée s'élevait cette fois à 1,4 % sur un mois, soit 41.300 chômeurs de mieux ; soit également la plus forte hausse mensuelle depuis 3 ans, au pire de la funeste crise de 2009. Dès juillet, Michel Sapin, nouveau ministre du travail et de l'emploi avait reconnu comme inéluctable le franchissement de la barre des 10 % d'actifs sans emploi avant la fin de l'année. Mais sans que la responsabilité puisse en être imputée au nouveau gouvernement, avait-il précisé en substance. De fait, cette barre était franchie dès la fin août avec la publication des chiffres de juillet. Las, les récents plans sociaux annoncés aux premières heures de l'été n'ont pas encore fait sentir tout leur impact. L'effet d'amplification sera probablement plus fort que ce qu'on envisageait cet été.

Zones grises et flous artistiques

S'ajoute à ce triste constat qu'au-delà de la crise elle-même, ce sont les outils statistiques qui en mesurent les effets qu'on pointe également du doigt. Leur fiabilité est souvent et sévèrement mise en cause. Il n'y a certes là rien de très nouveau. Mais les commentaires dubitatifs des experts se sont ces derniers mois largement fait entendre, ce que soulignait Le Monde en date du 27 juillet. Des variations aussi brutales qu'inexpliquées de certaines catégories de demandeurs laissent notamment sceptiques : ainsi, l'augmentation de 37 %, jamais vue auparavant,



du nombre d'entrées en stages entre avril et mai. "Évolutions particulièrement erratiques", jugeait par exemple Marie-Claire Carrère-Gée, citée par le quotidien. La Présidente du Conseil d'Orientation pour l'Emploi, s'y alarmait que "pour des données aussi cruciales que le chômage, (...) il y ait des zones grises aussi importantes sur les motifs d'entrée et de sortie des listes". Les méthodes de recueillement et traitement des données sont également contestées.

À ces critiques pourraient s'ajouter celles d'un Jean-Baptiste de Foucauld (Haut fonctionnaire et Commissaire au Plan) soulignant dans le même article qu'il y a d'un côté les chiffres avancés par Pôle Emploi, qui sont "précis mais incomplets" ; notamment parce qu'ils

ignorent le nombre des sans emplois non inscrits. Et de l'autre, ceux proposés par l'INSEE sur la base des critères du Bureau International du Travail, qui sont, eux, "complets mais imprécis". Comment se faire alors une juste opinion ? Quand deux thermomètres annoncent des températures différentes, quel diagnostic proposer ? Et quels remèdes choisir pour lutter contre la maladie ?

Reste enfin cet autre problème de fond. Chaque fois que sont évoqués les chiffres du chômage, l'immense majorité des médias ne se satisfont le plus souvent que des demandeurs de "catégorie A", et aucun politique interrogé n'aurait alors l'idée de les reprendre sur ce terrain. Mais il faudrait en réalité, pour présenter une image convenable de la demande

Pôle emploi recense 5 catégories de demandeurs

- cat. A : regroupe les demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;
- cat. B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (78 h ou moins au cours du mois) ;
- cat. C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (plus de 78 h. au cours du mois) ;
- cat. D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...), sans emploi ;
- cat. E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés).

Source INSEE.

d'emploi à un moment donnée, les 5 catégories définies par Pôle emploi (A, B, C, D, E, voir encadré). Ce sont alors quelques 4,5 millions de personnes qu'on y retrouve inscrites, total bien plus important que les données présentées au public.

Probablement 5 millions, et non 3

Toutes ces critiques convergent vers une certitude : les chiffres témoignent bien mal de l'état réel du chômage réel. Sans même évoquer l'idée qu'ils pussent être "corrigés" pour apparaître plus "présentables" à de basses fins de propagande, (hypothèse qu'on ne saurait pour autant écarter toujours) il faut dans une période qui s'annonce cruciale et douloureuse, dans les entreprises confrontées aux plans sociaux et aux réductions d'effectifs, bien se convaincre que l'état des lieux est bien plus sombre que celui présenté. Et en fait des 3 millions annoncés, c'est probablement la barre des 5 millions de chercheurs d'emplois qui sera franchie aux fêtes de fin d'année... //

En bref...

Baromètre : ZERO

L'ACOSS et l'URSSAF observent ensemble l'emploi du secteur privé à travers le champ des entreprises déclarant mensuellement (et par ailleurs, trimestriellement) leurs cotisations. Sur les trois derniers mois, elles constatent une stabilité totale dans la continuité des précédents trimestres. L'emploi pâtit en effet toujours d'un net repli depuis 4 trimestres dans le secteur de l'intérim (-9,5 % sur un an). Il annule l'effet des créations nettes d'emploi observé dans les autres secteurs.

// SALAIRES

2013, pas mieux qu'en 2012...

Les prévisions de l'APEC confirment un prochain millésime médiocre...

Selon le 10^e baromètre Expectra des salaires, les cadres ont décroché cette année une augmentation moyenne de 2,4 % de leurs rémunérations.

Une progression certes moindre que celle observée en 2011 (+ 2,9 %), mais qui n'a rien à voir avec les baisses enregistrées en 2009 (- 1,6 %) et 2010 (- 1,9 %). Les ingénieurs tirent malgré tout leur épingle du jeu avec une augmentation moyenne de leur salaire de 3,9 %, bien loin toutefois des + 11,5 % affichés en 2011.

Selon l'enquête de l'Apec, la moitié des cadres a été augmenté en 2011, comme en 2008. Ils seront moins nombreux cette année au vu du pessimisme des entreprises.

Plus d'un tiers des directions interrogées par l'Apec ont déclaré ne pas avoir décidé ce qu'elles feraient cette année en matière salariale pour leurs cadres, contre 18 % un an avant. En outre, seules 47 % d'entre elles ont affirmé avoir l'intention de distribuer des augmentations à tout ou partie d'entre eux. L'étude de l'Apec pré-

voit non seulement un doublement des entreprises qui n'accorderont aucune augmentation individuelle (la proportion est passée de 4 % à 8 %) mais une forte progression de la proportion d'employeurs qui prévoient de baisser leur enveloppe. 28 % des entreprises sont dans ce cas dans l'enquête pour cette année, contre 18 % l'an dernier.

Selon l'enquête annuelle réalisée par le cabinet conseil Aon Hewitt, les entreprises prévoient en 2013 de revaloriser de 2,9 % leurs budgets globaux "rémunérations".

Augmentations individuelles et collectives cumulées. Soit une très légère hausse par rapport à 2012 (2,8 %). Cette étude basée sur un panel de 284 entreprises (dont un quart de plus de 1.000 salariés), indique les augmentations générales devraient se situer autour de 1,4 % (contre 1,3 % en 2012), alors que les budgets consacrés aux augmentations individuelles progressaient de 2,6 %. Les augmentations collectives (1,4 %) ne couvriraient pas l'inflation (1,9 %). //

// MOINS

Les heures supplémentaires seront plus rares

Les salariés risquent de voir la source se tarir.

Depuis le 1^{er} septembre dernier, les exonérations sociales liées aux heures supplémentaires sont supprimées dans les entreprises de 20 salariés et plus, et partiellement dans les autres entreprises, côté salarié comme côté employeur.

L'ancienne déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales et

des cotisations sociales salariales a disparu depuis le 1^{er} septembre dernier. La déduction de cotisations patronales s'élevait à 0,50 € par heure supplémentaire (3,50 € par jour pour les salariés en forfait-jours), portée à 1,50 € dans les entreprises de moins de 20 salariés (10,50 € pour les salariés en forfait-jours). Quant à la réduction de cotisations salariales, elle était fixée à un taux maximal de 21,5 %.

Mais compte tenu des contraintes particulières qui pèsent sur les TPE, les entreprises de moins de 20 salariés vont continuer à bénéficier d'une déduction de cotisations sociales patronales selon des modalités qui seront définies par un décret à paraître. Selon toute vraisemblance, le montant de cette déduction devrait cependant rester inchangé. //

Article 3, loi n° 2012-958 du 16 août 2012, JO du 17



// NOUVEAU

Contrat de génération : la CFE-CGC approuve

L'actualité de cette rentrée est notamment celle du contrat de génération qui prévoit l'embauche de jeunes (16-25 ans) en CDI et le maintien des seniors (plus de 57 ans) en activité. En fixant un seuil de 300 salariés, au-delà duquel le dispositif ne comporte aucune aide publique, le gouvernement a cherché à limiter les effets d'aubaine dont auraient bénéficié les grands groupes, et par conséquent à minimiser le coût de la mesure. Et il a

de fait concentré l'effort sur les PME. "Le dispositif est très complémentaire par rapport à ce qui existe déjà pour favoriser l'intégration des jeunes dans le marché de l'emploi. Il est notamment ouvert aux jeunes qui sont passés par l'apprentissage et à ceux qui sortent d'un contrat de professionnalisation, ce qui était très important". La CFE-CGC se félicite de l'architecture du système et souligne qu'elle doit permettre de "limiter les effets d'aubaine". //



// ACTIONNARIAT

Le "Say On Pay" : bientôt en France ?

L'expression, Outre-Manche, signifie que les rémunérations des dirigeants sont soumises à l'accord – pour l'heure, consultatif – des actionnaires. Mais l'impact de ce dispositif semble pour l'heure inverse à l'effet recherché...

Plusieurs articles se sont cet été penchés sur le débat agitant le monde économique anglais. Alors que le cours de bourse de la Banque Barclays avait chuté d'un quart sur les douze derniers mois, son PDG Bob Diamond (fort bien nommé, en l'occurrence) s'était attribué des revenus de 17,7 millions de livres au titre de 2011, assortis d'un bonus de 2,7 millions de livres. Plusieurs actionnaires avaient alors exprimé ouvertement leur désaccord. Et le site novethic.fr de souligner que dans la foulée, plusieurs dirigeants anglais se virent contraints à la démission, après le désaccord de leurs actionnaires, exprimés lors de différents votes consultatifs.

Une loi pour plus de raison

"Voilà dix ans que le Royaume-Uni s'est doté d'un outil législatif permettant aux actionnaires de sociétés cotées de voter pour ou contre la rémunération des dirigeants, lors de l'AG annuelle", rappelle le site. Si ce vote n'a qu'une valeur consultative, il n'est pas pour autant sans

objet : toute entreprise souhaite aujourd'hui soigner son image et sa réputation, rapidement mises en danger notamment compte tenu du poids d'internet. Le "say on pay" aurait donc accru le sens des responsabilités des membres du conseil d'administration, et permis de mieux corréler résultats des entreprises et rémunérations de leurs dirigeants.

Un impact contesté

De nombreux analystes s'expriment de façon bien plus nuancée, et pensent même l'inverse. Hormis quelques cas spectaculaires hautement médiatisés, une étude noterait qu'une dizaine de votes négatifs tout au plus auraient été constatés. Les actionnaires se révéleraient en majorité réticents à "militer" en défaveur des dirigeants, et n'auraient guère envie de voir les actionnaires passifs profiter des gains éventuels ainsi réalisés par leur propre mobilisation. Ainsi, au bout du compte, la possibilité de contester aurait l'effet contraire à celui recherché :



on validerait largement les rémunérations présentées, quelque exorbitantes qu'elles puissent être. Pour contrer cet effet pervers, le parlement britannique planche donc pour un renforcement du dispositif. En 2013, un projet de loi rendrait contraignant ce vote des actionnaires, et exigerait aussi que l'information soit plus transparente s'agissant des différentes rémunérations : la liste des possibles (salaire fixe, part variable, plan épargnes, plans retraites, actions préférentielles, avantages en nature) est tellement longue qu'on n'y trouve guère de précision.

Et en France ?

"Quinze pays de l'Union Européenne sur vingt-sept ont déjà adopté ou sont sur le point d'adopter ce principe, et la Commission Européenne envisage de l'inscrire dans une directive ou une recommandation (présentée avant la fin de l'année) sur la gouvernance d'entreprise", indiquait à la presse Daniel Lebègue, ancien patron de la Caisse des Dépôts, et aujourd'hui notamment à la tête de l'Institut français des administrateurs (IFA). En France, les différentes associations concernées estiment que "le say on pay" même s'il va dans le bon sens, n'a rien d'une solution miracle, tant qu'on n'accompagne pas la mesure de modifications techniques. Il faudrait par exemple permettre aux actionnaires minoritaires de présenter des candidats administrateurs, et accompagner les dossiers d'outils d'explicitation des rémunérations proposées. Pour l'heure, rien n'a encore été décidé. Mais d'une manière ou d'une autre, avec ou sans mesures d'accompagnements, avec ou sans traduction française, le "say on pay" connaîtra bientôt son quart d'heure de gloire. //

// EUROPE

Au plus près d'une récession

Dix-huit millions de personnes étaient fin juillet au chômage dans les pays de la Zone Euro. Ce taux, stable par rapport au moins précédent, n'en constitue pas moins un record qui devrait être battu ces prochains mois selon les analystes (source AFP).

Le taux de chômage dans la zone euro s'établit ainsi à 11,3 % de la population active en juillet. Le

plus inquiétant étant sans doute la progression constatée sur 12 mois : + 2,05 millions par rapport à 2011. Le taux de chômage le plus élevé s'observe en Espagne avec 25,1 % devant la Grèce (23,1 % selon les derniers chiffres disponibles, datant de mai). L'Autriche a le taux de chômage le plus faible, à 4,5 %, suivie par les Pays-Bas (5,3 %), l'Allemagne et le Luxembourg (5,5 % chacun).

Les analystes estiment que l'accélération de l'inflation, passée de 2,4 % en juillet à 2,6 % en août, aggravera ce chômage, la consommation des ménages étant freinée par plus inflation. Ce mécanisme alimenterait la probable récession dans la zone euro. //

// RÉSEAUX

RSE contre RSE...

Nous vivons l'ère triomphante des codes, acronymes et sigles. Mais au sein d'un même univers, il arrive que certains finissent par se télescoper... Le monde de l'entreprise doit dorénavant faire coexister "la" RSE et "le" RSE. Mais de quoi parle-t-on "au juste" ?

Nous connaissons déjà "la" RSE. Promise à un bel avenir dès le début des années 2000, dans le sillage du "développement durable". Encore rien n'est-il simple : dans cette "Responsabilité des Entreprises", certains entendent "S" comme "Social", et d'autres préfèrent comprendre "Sociétal". Mais si Sociétal évoque a priori des innovations ou évolutions de type qualitatif, Social suppose des questions de partage, de répartition, notamment des fruits du travail... Il y a là plus qu'un simple détail.

Mais l'affaire se complique ces jours-ci. À moins qu'une autre terminologie prenne demain sa place, il faudra désormais compter aussi avec "le" RSE. Un dossier paru dans Windows News fait le point sur ce énième développement du monde merveilleux du "2.0" : Le "Réseau Social d'Entreprise".

Exit l'Intranet

Faisons court : l'Intranet de Papa, c'est dépassé. Ringard. Dommage pour tous ceux qui venaient à peine de comprendre comment et pourquoi on pouvait s'y connecter (on exagère, mais pas de beaucoup, non ?) Des entreprises où la jeu-

nesse semble une vertu en soi l'abandonnent sans remord. Ils passent au RSE, qu'on définira par facilité comme "un Facebook interne à vocation professionnelle".

Là se partagent effectivement des contenus, notamment via des outils de type "cloud" ; on crée des groupes de travail, on utilise la messagerie instantanée, un annuaire enrichi. On s'y crée d'inévitables espaces "de communautés" internes à l'entreprise. En somme, oui : on y fait tout ce que permet Facebook, mais à titre professionnel. Mais ce détail n'est pas anodin : s'inscrire et se rendre sur Facebook est une démarche de nature privée, et surtout, volontaire. Qu'en sera-t-il sur le Réseau d'entreprise ?

L'impact sur la culture

L'article répond notamment par l'interview d'une DRH de petite entreprise. Elle souligne d'emblée le lien évident qu'il convient de faire entre "la moyenne d'âge de 27 ans" constatée dans sa boîte, et le fait qu'Intranet n'y trouve plus sa place. Faut-il commenter qu'une moyenne d'âge de 27 ans laisse dubitatif quant au sort réservé aux plus de 40 dans cette PME ? On



soulignera (mais en restant en réalité dans le même registre) l'impact qu'auront de tels outils sur les "cultures d'entreprise". Ainsi cette DRH affirmant que "le pouvoir appartient à ceux qui partagent tout", définit-elle déjà en creux, le rapport à ce pouvoir, attendu de ses salariés. Qu'organisera en réalité cette communication sur réseau : une saine émulation, ou l'ouverture d'une compétition d'autant plus féroce qu'elle s'exprimerait en réalité sous couvert de convivialité ? On peut s'interroger.

Libre choix ou "esclavage" ?

Voire s'inquiéter, sachant par exemple les possibilités apportées en termes de statistiques, quant à la production par chaque membre du Réseau en termes de billets, wiki, documents et autres productions. A priori, nous l'avons dit, on s'inscrit sur un réseau de manière volontaire. Dès lors qu'on s'y voit soumis à des stats, la présence y sera mesurée, évaluée. S'inscrire sur le RSE de la boîte sera-t-il donc facultatif, réponse A, suggéré, réponse B, fortement recommandé, choix C, ou franchement obligatoire, réponse D ? Dans ce

dernier cas, il ne serait rien de plus qu'un nouvel intranet, un peu plus interactif enrichi, et beaucoup plus ambigu. Avec en toile de fond une ultime question qui fâcherait, quoi qu'on pense par ailleurs de l'efficacité même des outils : cet univers étant à la fois accessible depuis le poste de travail, le laptop, et le smartphone, "le" RSE fera-t-il un peu plus de nous des "esclaves 2.0", comme n'hésite pas à le suggérer Windows News ?

Le RSE est nouveau. Est-il pour autant et nécessairement "intéressant" ? Il peut l'être, notamment si ses enjeux sont clairement définis auprès des utilisateurs. Parle-t-on d'une nouvelle forme de "comm interne"... ou d'une révolution non dite des méthodes de travail ? Le partage y constitue-t-il une valeur ajoutée née de la créativité et d'une productivité s'exerçant "dans la joie" ?... Ou faut-il y voir un bouleversement en réalité profond des process, qui pour le coup ne s'annonce pas comme tel ? Dans ce cas, "la" RSE dont nous parlions en introduction serait forcément interpellée par une telle dérive. On vous le disait, rien n'est simple au royaume de l'entreprise connectée. //

Un nouveau service de la FIECI

La FIECI met désormais au service des délégués syndicaux et autres porteurs de mandats un service de rédaction et de diffusion de Communiqués de Presse. Lorsqu'une actualité sociale ou syndicale marque la vie de votre entreprise, notre journaliste prend contact avec vous pour rédiger le communiqué qui sera mis en ligne sur le site de la FIECI. L'information pourra ensuite être reprise par une

vingtaine de publications et sites professionnels.

L'action des adhérents et représentants de la FIECI en sortira pensons-nous mieux mise en valeur. Et de votre côté, n'hésitez pas à prendre contact avec le siège de la FIECI pour faire connaître votre actualité. Vous serez rappelés par notre journaliste pour rédiger le communiqué souhaitable. //

En bref...

Facebook

A l'occasion d'un sondage sur l'emploi auprès de cadres, l'IFOP a posé la question suivante : "de quels sites ou réseaux sociaux souhaiteriez-vous vous désinscrire ?" Facebook arrive très largement en tête, avec 63 %, mais c'est à l'évidence, au moins en partie, la rançon de son succès (60 % s'y déclarent inscrit). Les 2 sites pros Viadeo et Linked In déçoivent 25 et 20 % des personnes interrogées, Twitter seulement 6 %. Est-ce une explication, de ces 4 réseaux, le dernier est le moins intrusif. L'internaute souhaite probablement mieux contrôler le degré de proximité entre le réseau et lui...

// BIG BROTHER ?

“2.803.891 milliards”... [et moi, et moi et moi]

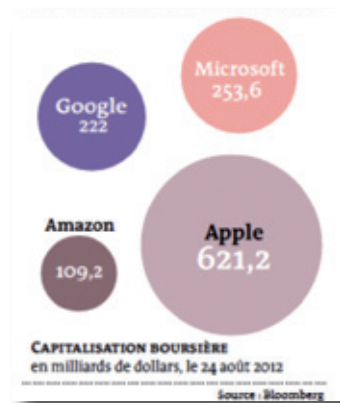
Saurez-vous deviner à quoi peut bien correspondre pareil nombre ? Surtout sachant qu'il ne correspond qu'au seul mois de juin 2012 ?

C'est le quotidien Le Monde qui le précise dans un dossier consacré à cette entreprise désormais incontournable en tout point du globe : 2 millions huit cent trois mille milliards sont le nombre de visiteurs uniques de par le monde, comptabilisés pour le seul mois de juin, sur les différents sites de la galaxie Google !

Une précision s'impose : si vous êtes abonné à un compte Gmail, si vous consultez régulièrement You Tube ou Google Maps, et

notamment en vous y connectant grâce au navigateur Chrome ; si vous bloguez sur le site Blogger et que vous possédez de surcroît un smartphone sous OS Android, vous comptez autant de fois que vous vous êtes connectés à tous ces services. En réalité, au-delà du nombre tout simplement vertigineux (multipliez le par 12, pour avoir une vision à l'année !) c'est tout de même la place centrale qu'occupe désormais dans nos vies une seule même organisation, dont

on rappellera qu'elle n'existait tout simplement pas... il y a juste 15 ans ! Sans oublier que la plupart des services qu'elle propose sont gratuits. Pour autant, coté capitalisation boursière, ça ne va pas mal non plus : Google s'apprête à rejoindre le géant Microsoft. On sait aussi qu'il développe avec les géants de la distribution d'électricité, les compteurs domestiques qui dans quelques années nous permettront de gérer notre consommation via l'ordinateur connecté. Et Le Monde nous apprend qu'il pourrait aussi mettre sur le marché sa voiture sans chauffeur d'ici 5 ans. //



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

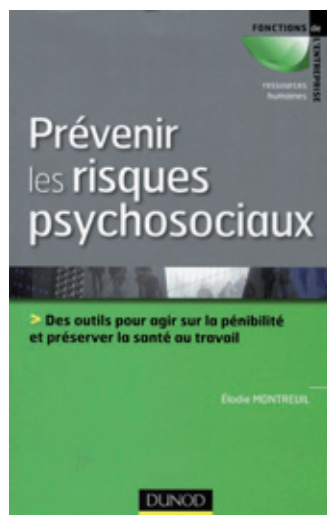
Nous avons lu pour vous...

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.

Prévenir les risques psychosociaux

Elodie Montreuil, Editions DUNOD, 196 p.

Sur les rayonnages des ouvrages à destination des professionnels, les éditions Dunod se distinguent généralement par la précision et la clarté des thèmes abordés. On y est pragmatique et concret, sans faire fi pour autant des principes théoriques sous-jacents, de l'état des connaissances scientifiques ou techniques. Le sérieux y est donc la règle, la fiabilité des contenus se trouve généralement au rendez-vous. A priori destiné au responsable RH, ce volume consacré à la prévention des risques psychosociaux peut tout aussi bien, et avec d'autres, constituer une ressource pour un DS ou pour un élu membre d'un CHSCT ; quitte à ce qu'il y pose éventuellement un regard critique à la lumière de sa propre expérience. Son atout majeur est en effet de proposer une méthodologie fiable, partageable sur le terrain, qui se donne pour objectif d'aboutir à la mise en place d'une cellule de prévention. On trouve tout au long de l'ouvrage des fiches techniques, questionnaires types, graphiques illustratifs, qui forment une palette intéressante et pertinente au plan pédagogique. Des exemples de "bonnes pratiques" sont également présentés, ce qui laisse entendre, c'est une bonne nouvelle, qu'il en existe effectivement. Chaque chapitre aborde une étape clé, de la définition même des risques, en amont, jusqu'à leur évaluation. Viennent ensuite l'élaboration d'un plan de prévention et la mise en place d'un système de veille. On y aborde enfin les "cas de situations dégradées", qu'on



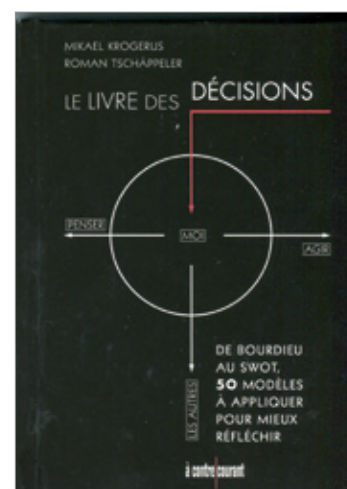
peut tout aussi bien baptiser crises. Naturellement, la traduction en réalité d'une démarche de ce type, ici présenté comme un "projet" partagé par les différents acteurs, suppose leur égale (et bonne) volonté d'aboutir. Dans la pratique on peut craindre que ce ne soit pas nécessairement la règle. Là, serait alors la limite éventuelle de l'ouvrage, qui n'est pas conçu pour apporter des réponses-types au syndicaliste confronté à des difficultés de mise en œuvre. Il n'y prétend d'ailleurs pas. Mais son professionnalisme ayant le réel mérite de proposer des cadres cohérents, a priori acceptables par les différentes parties, il pourrait alors, même dans une situation conflictuelle ou de désaccord, être utilisé comme un possible "juge de paix", pour au moins dans un premier temps, faciliter l'émergence d'une vision partagée et non passionnelle des problèmes rencontrés. //

Le livre des décisions

Mikael Krogerus et Roman Tschäppeler, Ed A contre courant, 176 p, 15€uros

Voici un livre d'un genre tout à fait différent, mais qui tonifiera parions-le tous ceux, ils sont nombreux, qui associent généralement période de "rentree" et désir de "changement". Nul n'ignore que généralement, on abandonne honteux toute bonne résolution dans les 15 jours suivant la reprise du travail : qu'il s'agisse de reprendre le sport, organiser différemment son temps, ou ouvrir le délicat dossier "changer de job". On abandonne souvent parce que la force de l'habitude reprend trop vite ses droits ; mais aussi parce que l'on manque de méthode(s) dans l'art de se construire une véritable stratégie de changement. Et c'est là que notre Livre des Décisions peut s'avérer bénéfique, voire salutaire. Il vous propose tout simplement de vous approprier une cinquantaine de modèles enseignés dans tous les MBA, permettant d'analyser une situation, des enjeux, qu'il s'agisse de finance, de management, de marketing ou d'organisation. Et d'adapter ces modèles dans une approche à la fois ludique, sérieuse et concernée, l'objectif étant de traduire enfin une vraie décision de transformation, ce qui ne relève d'ordinaire que de la plus honteuse procrastination, avant de devenir un renoncement total (jusqu'à la prochaine rentrée... sinon le début de l'année suivante, également propice à ce désir de rompre avec l'existant). Certains de ces modèles sont fort connus, comme le fameux "SWOT", et sa matrice en 4 cases : Forces (Strengths), Faiblesses (Weakness), Opportunités, et Menaces (Threats). Mais il n'est pas

certain que vous connaissiez "le modèle du Cygne Noir" de Nicholas Taleb ou le "Radar Uffe Elbæk", qui pourraient tout aussi bien vous aider à avancer. Chaque modèle est clairement expliqué, illustré, et le livre peut s'ouvrir à n'importe quelle page, comme on lirait un sms ou email adressé par un coach



attentif et bienveillant. Toute personne en situation d'évolution personnelle, ou désireuse de mieux maîtriser ses objectifs, personnels, professionnels, syndicaux, découvrira forcément un ou deux modèles "heuristiques", (lui permettant d'avancer). Bonne rentrée à tous, bon courage, et sachez prendre "les bonnes décisions". En n'oubliant pas l'aphorisme de Rita Mae Brown, cité en conclusion du "modèle de l'élastique" (p. 24 et 25) : "Nous nous sentons en paix après chaque décision prise... même si elle est mauvaise". //

2012, renforçons la FIECI par de nouvelles adhésions !



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 _____

Date __/__/____

Signature du titulaire du compte à débiter

Nom et adresse postale de l'établissement teneur 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