

cadres & avenir



2013 Passer la barre !



SONDAGE

**Égalité
hommes et
femmes : vos
opinions (p.10-11)**



SYNDICAT

**Sûreté aérienne :
les défis de
la formation
(p.12)**

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 !

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

2010-2013...

Pour la 4^e année, la FIECI conserve ses cotisations inchangées !

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.

Pour conserver sa représentativité, aux termes de la Loi d'août 2008, la FIECI devait publier ses comptes 2011 après certification par un Commissaire aux Comptes.

Le Conseil Fédéral exceptionnel du 10 décembre 2012 a approuvé les comptes Fédéraux 2011.

La certification des comptes par le Commissaire aux Comptes de la fédération est faite sans aucune réserve, preuve de la qualité du travail et du sérieux de notre gestion.

Ces comptes certifiés et approuvés ont été publiés au Journal Officiel.

Les obligations légales pour maintenir la représentativité de la FIECI et des syndicats qui y sont attachés sont donc remplies.

Passer la barre !

Une année s'achève... une autre approche. Air connu. À l'heure où vous lirez ces lignes, nous aurons très probablement échappé à la énième fin du monde, annoncée par le calendrier Maya pour le 20 décembre. Et nous devons tous, après quelques jours de fêtes en familles ou entre amis, nous confronter de nouveau au seul calendrier qui vaille, celui de la vraie vie...

De même que les apprentis voyants aiment à nous affoler avec toutes sortes d'apocalypses, les experts de l'économie et de la finance n'ont cessé de nous annoncer, qui l'imminence de la reprise, qui l'aggravation de la crise ; qui le retour de l'espoir, du fait d'une croissance chinoise ou américaine miraculeusement retrouvée, et qui l'effondrement de nos systèmes monétaires, avec en prime la chute de la vieille maison Europe. Les uns morigèment notre inaptitude à nous réformer, comme s'il fallait pour envisager un avenir tenable renoncer à toute avancée sociale ou partage équitable des fruits du travail... Mais d'autres affirment détenir les clés d'un changement miraculeux, souvent promis, jamais tenu. Pendant ce temps, les cadres continuent de travailler...

... Du moins, ceux qui ont échappé depuis la rentrée aux nombreux PSE que nous avons accompagnés de notre mieux, pour que nos collègues soient défendus comme ils le méritent. Et nous savons tous, - c'est le sens de notre Une de décembre -, que bonne ou mauvaise, il faudra bien tenter, du mieux que nous le pouvons, de franchir la barre, et continuer l'effort entrepris. Voilà pourquoi ce numéro de décembre met en avant les conseils de nos partenaires du groupe Sextant. Voilà pourquoi nous persistons à poser sur la table les questions d'augmentations de salaires, d'égalité hommes femmes, et de formation continue. Voilà pourquoi nous informons nos adhérents des dangers qu'ils rencontrent parfois, à l'occasion d'évaluations malveillantes de leurs compétences professionnelles. Nous savons qu'il faudra continuer, comme tout bon sauteur à la perche, ce concours sans cesse recommencé, où les essais se succèdent, certaines barres allègrement franchies, d'autres retombant dans un bruit cruel de métal.

En 2013, nous continuerons donc. Et nous vous espérons plus nombreux à nos côtés. La FIECI met en place de nouveaux supports d'expression, dont certains vous sont ici présentés. L'équipe fédérale a magnifiquement travaillé cette année, et j'en remercie chaque membre de cette équipe. À l'heure de vous souhaiter, et de leur souhaiter, une année 2013 nourrie de confiance et de persévérance, je vous assure de notre détermination à continuer sur le terrain, dans toutes les entreprises où nous sommes implantés, cet indispensable combat : celui d'un syndicalisme responsable.

Bonnes fêtes de fin d'année, à chacun de vous, à vos proches, à ceux qui vous entourent. En 2013, une fois encore, la barre sera franchie !

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
Imprimerie de Montligeon
ZA les Gaillons Bellevue
61400 Saint-Hilaire-le-Chatel
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.fiec-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

// AMBIANCE !

Tensions sur tous les fronts...

Les délégués syndicaux des grandes SSII sont submergés de demandes d'assistance de salariés. Licenciements pour motifs saugrenus, situations de stress aggravés, se multiplient depuis la rentrée.

Licenciements : n'importe quoi

“On dirait qu'on prend les têtes qui dépassent” s'insurge un délégué syndical. “Tenez, là, je dois vous quitter pour assister un ingénieur en entretien préalable de licenciement”, se désole Alain Cardeau, DSC à l'UES de Capgemini. Mais la direction ne fait pas n'importe quoi, précise-t-il. Elle prend bien soin de ne pas excéder dix licenciements à l'arraché par mois... sans parler des départs négociés individuellement, ceux des cadres qui craquent sous la violence des pressions.

Passons chez Ségula : “un salarié est en cours de licenciement parce qu'il a demandé la signature d'un responsable pour accepter une mission. Un autre, parce qu'il a uriné sur l'herbe du parking. Le troisième ? Il a osé poser des questions sur une mission qu'on lui proposait... Il faut croire que la leçon de 2009 avec Procès-Verbal de l'inspection du Travail n'a pas servi, note Sylvain du Tremblay. Tous ces licenciements express ont démarré au printemps dernier, durant le renouvellement des IRP. Mais en réponse, la solidarité entre syndicats a bien fonctionné”.

Bien évidemment, les départs transactionnels explosent aussi, et pas seulement dans les grands groupes. Les PME y ont recours, et la pratique n'est plus réservée aux seuls cadres, même s'ils en sont encore les principaux “bénéficiaires”. Les entreprises sont de plus en plus enclines à se séparer de leurs cadres à travers des accords transactionnels.

Stress, Burn-Out, délocalisations

N'oublions pas dans ce tableau la montée de la durée des inter-contrats, source de stress accru pour les ingénieurs. Chez Accenture, la CFE-CGC voit approcher la fin de la négociation sur les risques psycho-sociaux. “Certes elle est imposée par la loi. Mais chez Accenture elle se justifie par le nombre importants d'arrêts maladie longue durée, et de burn-out” précise Eric Dalmasso. “L'objectif premier de la CFE-CGC est de faire baisser ce nombre, en améliorant la détection des situations à risques et par un traitement plus adapté des situations graves que subissent les salariés. Dans ce but, nous proposons une me-



sure de la situation, qui serait réalisée 3 fois par an, par un sondage électronique concis adressé à l'ensemble des salariés. On pourrait détecter les projets, ou les services, confrontés à des problèmes de ressources, de compétences, et de surcharges de travail.

Nous voyons aujourd'hui une difficulté nouvelle : les salariés ont tendance à s'autocensurer face aux situations à risques. Notre objectif, en créant cet observatoire permanent du stress, vise à libérer et rendre visible/audible la parole des collaborateurs. Pour l'instant, la direction semble ouverte à cette proposition. Elle n'a pas encore pris de décision”. La fin des négociations devrait se situer en février.

On en oublierait presque les délocalisations ! Ainsi, Cisco crée 20 emplois de financiers... en Pologne. Mais parallèlement, la direction propose à la CFE-CGC de négocier un PSE de 79 salariés, principalement pour des employés d'Issy-les-Moulineaux et Sophia Antipolis, dans les métiers supports de la finance, de l'ingénierie et du commercial.

Chômage partiel : un moindre mal ?

Il y a deux mois, pour cause de contraction du marché automobile, Segula souhaitait au niveau national passer plusieurs dizaines de salariés, de situation d'inter-contrat en chômage partiel total. Loin de l'entreprise et avec un plan de formation quelconque... Fin novembre, le CE de Segula Technologies Automotive était consulté sur les formations destinées aux salariés placés en activité partielle de longue durée (APLD), suite à de nombreuses réclamations de la CFE-CGC, visant à faire monter en compétences les salariés touchés par ce dispositif APLD.

Pour finir, évoquons ce dernier subterfuge pour faire baisser le coût des salariés : externaliser les “business” les moins rentables... Ainsi, chez Sogeti France, 6.200 salariés. “228 salariés des business Units “banques”, “méditerranée” et “nord” ont appris de leur direction, le 1er octobre dernier, qu'ils allaient rejoindre une petite société appelée Alteca, spécialisée dans le développement d'applications et dans les centres de services” explique Alain Cardeau, DSC CFE-CGC.

En fait, la direction préparait son projet depuis janvier 2012... sans en informer les organisations syndicales. De sorte que l'accord GPEC signé au niveau de l'UES Cap Gemini ne pourrait s'appliquer. Certaines déclarations laissaient supposer que les salariés visés n'étaient pas assez rentables. Mais les demandes de la CFE-CGC d'éclaircissements chiffrés restaient sans réponse. Seuls les salariés des fonctions production étaient concernés par ce projet de transfert, ceux des fonctions support restant à l'intérieur. L'affaire se retrouvait finalement portée par le CE devant le tribunal de grande instance de Nanterre. Fort d'une expertise réalisée par le cabinet Sextant, il s'apprêtait à plaider la création d'une entité juridique autonome et d'un PSE, comportant des départs négociés avec protection sociale. Le dossier devait être examiné le 7 décembre dernier. À quelques jours de l'audience, la direction annulait tout le projet. Reste que de nombreux cadres avaient commencé à chercher du travail et ont pris un coup au moral. Ils se sont sentis rejetés. Certains ont fait des burn-outs” déplore Marie-Christine Bruyas, déléguée CFE-CGC. //

eric.dalmasso@accenture.com

acardeau@aol.com

Sylvain du Tremblay : dut.cesta@gmail.com

// NÉGOCIATIONS

Arguments pour des augmentations générales

Les pratiques d'augmentations individuelles au mérite reposent souvent sur des méthodes contestables, constate avec pertinence un de nos collègues.

Daniel Perronnet est représentant CFE-CGC. D'expérience, il estime que les augmentations individuelles, régulièrement pratiquées dans son entreprise, Systra, reposent un peu trop sur des jugements de chefs de services insuffisamment formés à ce type d'exercice. Certains se limitent à un saupoudrage égal entre ceux qu'ils encadrent. D'autres n'ont pas de vision claire des prestations réalisées pour d'autres services. Daniel plaide donc pour des augmentations générales, et développe pour cela de solides arguments.

Manque de transparence

Les augmentations individuelles sont souvent mal ressenties en période de difficultés économiques. Et leur réalité n'est pas toujours contrôlable. Pour qu'elles soient bien perçues, il faudrait s'assurer du bon déroulement

du processus de notation aux différentes étapes. Si la note attribuée aux salariés par le manager a pu être saisie dans l'outil informatique centralisé avant le déroulement des entretiens d'évaluation, c'est que tout était décidé avant la rencontre encadrant/encadré ! Une telle pratique repose alors sur l'arbitraire du manager, et d'autant plus que les objectifs sont souvent mal définis. Ce premier point pose le problème du manque de transparence, et décrédibilise le processus d'évaluation. Il entame d'autant la confiance des salariés dans ses conclusions.

D'autres aspects peuvent aggraver cette défiance. Qu'il s'agisse des documents mis à disposition des managers ou de leur formation, le "tout virtuel" limite considérablement une appropriation correcte des différents outils. L'absence de feed-back et de confrontation sur les



pratiques des encadrants leur interdit de les faire évoluer ; et de même pour leurs compétences dans la conduite d'entretiens. Enfin, certains documents sont réservés à l'information des encadrants : là encore le sentiment d'un manque de transparence, vis-à-vis des collaborateurs, sort renforcé.

Une part trop grande à la subjectivité

Parfois, dans les SSII, la documentation mise à disposition est entièrement rédigée en anglais ! L'entreprise

contrevient alors au code du travail, en créant une inégalité entre les salariés, selon leur niveau de maîtrise de la langue. Par ailleurs, les critères de différenciation des notes sont parfois très approximatifs : avec des critères aussi imprécis que "positifs", "très positifs", "régulièrement", "constamment", "de manière satisfaisante", la subjectivité de l'évaluateur est reine ! De même, l'analyse de fiches d'appréciation souligne que les objectifs sont souvent définis de façon très inégale. Les transcriptions écrites diffèrent d'un manager à l'autre. Sans critères d'évaluation, celle-ci devient de fait impossible. Certains collaborateurs sont aussi évalués par des managers à distance (remote manager). L'absence de prise en compte du travail réel, des obstacles rencontrés par le collaborateur, dus à l'éloignement géographique, augmente alors d'autant le risque d'injustice. La collecte de feed-back auprès de tiers (collègues, clients,...) est largement sujette à caution, tant les modalités de mise en œuvre s'opposent là encore aux principes de transparence et d'équité. Autant d'éléments pesant sur la qualité de l'évaluation, qui conduisent à des appréciations contestables puisque subjectives. Cela peut générer tension et stress, et d'autant plus que la notation finale est perçue comme injuste. Au bout du compte, privé de prime et injustement jugé, le salarié ressortira souvent convaincu d'avoir été lésé deux fois. //

Contrats de santé renégociés

De nombreuses entreprises renégocient mutuelle et prévoyance. Les tarifs de prise en charge augmentent, et le recours à des plates-formes de soins compétitives se développe, ainsi que les demandes préalables de prise en charge.

Free SAS et Capgemini sont deux exemples parlants.

Récemment, la CFE-CGC de Free SAS accepte une modification de l'accord mutuelle et prévoyance, remis en cause par l'assureur du groupe. "La mutuelle santé était en total déséquilibre, explique Didier Cazenave, notre représentant sur place. On notait une surconsommation en frais d'optique chez les jeunes salariés, et des abus venant de salariés en premier emploi : ils demandaient des départs négociés, et devant le refus de l'entreprise, choisissaient des absences injustifiées pour provoquer un licenciement, ou se

mettaient en longue maladie". En 2011, la direction avait ainsi signé un chèque de 800.000 euros pour rééquilibrer le régime de prévoyance. Cette année, on a renégocié le contrat lors d'un nouvel appel d'offres. Les tarifs de la mutuelle et de la prévoyance ont augmenté, côté salarié, de plus de 10 % sur l'année. La CFE-CGC demande une analyse des dossiers santé qualifiés de laxistes.

À Capgemini, la mutuelle santé était déficitaire à cause de l'optique, remboursée à 95 % des frais réels, avec une monture par an, sans possibilité de contrôle et de réduction des coûts. "L'employeur et les collaborateurs vont faire des efforts fi-

nanciers, et revoir les clauses du régime. Ainsi en a décidé unilatéralement la direction de Capgemini après avoir consulté la CFE-CGC" indique Alain Cardeau, DSC. L'entreprise et les salariés vont déboursier plus, partageant à 50-50 les surcoûts mensuels (0,37 € pour les non cadres, 1,17 € pour les cadres). Un tiers payant sera mis en place en optique, les montures seront désormais prises en charge tous les 2 ans. Idem pour les verres, sauf si la vision du salarié l'exige. Les enfants jusqu'à 15 ans, conservent le droit à une paire par an. Enfin, Capgemini a choisi le réseau Itelis pour sa plate-forme santé, afin de réduire les coûts. L'optique avec des tarifs négociés jusqu'à 30 % moins chers de même que le tiers payant optique seront utilisés pour inciter les salariés à utiliser le réseau. // acardeau@aol.com didier.cazenave@alicecontact.fr

dperronnet@aol.com

// SALAIRES

En 2013, prévoir des augmentations modérées

Une enquête de rémunération () révèle que les entreprises sont aujourd'hui moins optimistes qu'il y a un an. Elles avancent que les salaires devraient progresser de 2,5 % face à une inflation prévue de 1,9 % l'année prochaine.*

Il y a celles qui s'en sortent bien, Ainsi DSC Euriware (lire page 7). Mais dans la majorité des cas, il est probable que les entreprises en feront l'an prochain moins que prévu initialement. Un fléchissement de 0,9 % du marché des services informatiques est annoncé, même si les secteurs du logiciel et de la R&D externalisée, en légère hausse, devraient permettre au secteur IT d'afficher une croissance nulle en 2013. Chez Capgemini, "la direction fait une proposition avec des minima plus faibles que l'année dernière", note Marie-Christine Bruyas, notre DSC. En 2011, les entreprises avaient prévu d'augmenter les salaires de 3 %. Finalement, elles n'ont accordé que 2,6 %, avec un taux d'inflation de 2,1 %. De son côté, la CFE-CGC s'inquiète de plus en plus des moyens de contrôle sur les augmentations de salaires, lorsque celles-ci sont à 100 % individuelles, et ce bien que le budget de fonctionnement du CE soit strictement indexé sur la masse salariale.

Elle se voit souvent confrontée à des décisions unilatérales des directions, avec augmentations salariales individuelles déclaratives. Ainsi chez Steria ou Open. Tout vérification est alors impossible. De même chez Altran, où les sections demandent des moyens de contrôle des augmentations individuelles. Chez Systra, Daniel Perronnet préfère plaider pour une augmentation générale (lire page 5).

L'enquête de rémunération de Mercer constate que peu d'entreprises cherchent à se différencier en offrant des augmentations significativement supérieures ou inférieures à la concurrence. Les salaires d'embauche ont tendance à baisser pour les jeunes ingénieurs, tournant autour de 22 KF, en recul par rapport aux années précédentes. "Au bout de 3 ans, je trouve un poste dans une autre entreprise, mais pas en SSII. Le salaire à l'embauche ? Pas de négociation possible. On se base sur le dernier salaire perçu, et on tente de faire un geste, point final. Et même lorsqu'on offre toutes les compétences requises", souligne Olivier, jeune ingénieur d'études. À l'embauche, il y a trois ans, je n'ai nullement été en mesure de négocier mon salaire. Nous étions en 2009, la crise était déjà bien présente. Étant donné mon peu d'expérience, bien qu'ayant suivi deux cycles

en alternance (DUT et Ecole d'Ingénieur), je me suis retrouvé avec un salaire "de base" à 28.000 euros bruts annuels".

Les cadres dirigeants, première catégorie concernée par le gel de salaires ces dernières années,

seront moins nombreux à connaître cette situation en 2013, d'après les projections des répondants à l'enquête Mercer. //

marie-christine.bruyas@capgemini.com

daniel.jehanno@steria.com

dperronnet@aol.com

didier_m_rousseau@yahoo.fr

(*) L'enquête Mercer Total Remuneration Survey France 2012.



// DESACCORD

La CFE-CGC demande des moyens de contrôle sur les augmentations

Lors des dernières négociations annuelles obligatoires de 2012, la CFE-CGC d'Altran a signé un constat de désaccord avec la direction sur la question des salaires.

Les divergences avec l'employeur sont de deux ordres. D'une part, n'avoir pas obtenu de garantie de réévaluation des salaires au niveau de l'inflation ; de l'autre, ne pas avoir obtenu les moyens de vérifier si les augmentations annoncées seront réellement attribuées. La CFE-CGC a également constaté qu'en 2012, des salariés se situent encore sous les minima conventionnels, alors que l'année précédente elle avait fait relever le salaire de 300 d'entre eux, dont les rémunérations étaient inférieures aux minima Syntec.

La CFE-CGC avait proposé un modèle simple de réévaluation des salaires pour tout le personnel, tenant compte de l'implication des salariés et de leurs performances individuelles... alors que les augmentations de salaires se font à la tête du client.

La seule réponse de la direction fut d'entrer dans un rapport de force : signez l'accord de NAO, et vous aurez 1,6 % d'augmentation. Sinon 1,3 % d'augmentation générale. La CFE CGC a décliné cette proposition. //

gabrielpapp@free.fr

2,5 % chez DCS Euryware

DCS Easyware est une SSII employant quelques 400 salariés. A l'occasion d'une réunion du CE, l'équipe CFE-CGC a entendu les projets de la direction en matière de salaires 2013. La direction devrait proposer 2,5 % d'augmentation de la masse salariale, environ. Avec 1,8 % en augmentation générale, et le reste en individuel. Pour la

CFE-CGC, il n'est pas difficile de contrôler l'augmentation de la masse salariale car le budget de fonctionnement du CE est strictement indexé sur l'augmentation de cette dernière. Chaque année, la CFE-CGC signe l'accord salaire. L'entreprise se porte bien. // moreau.eric3@wanadoo.fr

Sauce au vinaigre, façon GFI

Après plus d'un an d'après négociations, l'avenir de Thales Business Solutions (BUS) a été scellé l'été dernier : GFI Informatique, SSII française, a conclu l'acquisition de l'unité informatique de gestion du groupe Thales. Les ex-Thalès ont assez vite compris qu'ils allaient devoir dire adieu à leur statut : lors des présentations auxquelles les avait conviés la direction générale de GFI, celle-ci soulignait le joug de la loi du marché, dénonçait des "statuts sociaux trop favorables" et les "syndicats négatifs"... Ce discours musclé, bien éloigné des promesses initiales, avait tout d'une provocation. Il apparaissait en complète contradiction avec les profils transférés, et venait contredire la prétendue volonté de monter dans l'échelle de valeur, promise par GFI comme Thales, pour convaincre les



salariés d'accepter le transfert. Pour cette population, plus habituée à la logique industrielle qu'à celle de services, l'arrivée dans le monde des SSII a la saveur du vinaigre. // alina.tortochaut@orange.fr

Compte Épargne Temps chez IBM Applications Services ?

IBM Applications Services compte 270 salariés. La CFE-CGC y négocie actuellement un compte épargne temps. A l'occasion d'un sondage sur l'épargne salariale, réalisé auprès du personnel par le syndicat, on a en effet noté que la moitié des salariés se déclaraient très intéressés par un tel dispositif. "Dans le secteur des SSII, certains consultants en clientèle ont du

mal à prendre leurs congés payés" décrypte Frédéric Jacquemin, notre DS. Le CET offre l'avantage de capitaliser les jours de congés payés avec un abondement de l'entreprise, tout en gardant une disponibilité des avoirs. La CFE-CGC veut négocier un abondement de 25%. La négociation vient de débuter, et devrait se terminer à la mi-2013. // frederic_jacquemin@yahoo.fr

// HANDICAP

Les SSII sur la voie du progrès

Les partenaires sociaux des grandes entreprises du secteur signent des accords de plus en plus ambitieux dans le domaine de l'emploi des travailleurs handicapés.

La dernière étude sectorielle menée par le cabinet Ariane Conseil faisait état de 0,58 % de personnes en situation de handicap dans les effectifs des entreprises informatiques. Soit un chiffre bien en-dessous des 6 % auxquels doivent se conformer les sociétés de plus de 20 salariés, mais aussi du taux d'emploi moyen tous secteurs confondus (2,9 %). On note fort heureusement que des efforts réels sont entrepris.

Ainsi, l'accord Steria prévoit de recruter 75 personnes en situation de handicap d'ici à 2015. Tout récemment, l'accès des personnes handicapées au Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) "développeurs nouvelles technologies" a été favorisé. Six contrats de travail avaient été signés à l'issue de la première promotion 2010-2011. L'opération s'est répétée depuis. Un groupe de travail baptisé "handicap numérique" a été aussi lancé au sein de la chambre syndicale du Syntec numérique. Une vingtaine d'entreprises, dont Logica ou Capgemini, viennent échanger sur leurs bonnes pratiques. Début 2013, un site collaboratif, commun à une quinzaine de membres, sera lancé pour promouvoir les métiers.

Le niveau de formation s'élève également. Alors que les Centres de Réadaptation Professionnelle (CRP) formaient des diplômés de niveau bac+2 ou 3, Capgemini et Thales se sont associés pour créer, en 2011, un titre d'ingénieur au CRP de Millau. "Avec la crise, le chômage des personnes handicapées est reparti à la hausse en 2011. Son taux est le double de celui des personnes valides, soit environ 20 %." Depuis le durcissement de la loi en 2010, le secteur IT rattrape donc un peu de son retard dans l'insertion des personnes handicapées. Pour ne pas tomber sous le coup de la contribution renforcée à l'Agefiph, nombre de PME ont dû initier au moins une action :

recrutement, reconnaissance du handicap de salariés existants ou recours au secteur protégé. Mais les aides de l'Agefiph - dont les recettes ont chuté - ne sont plus aussi importantes et systématiques, notamment lors d'un aménagement de poste de travail. //

Handicap : le choix de Capgemini

La CFE-CGC a signé un 4^e accord handicap en octobre.

Dans l'UES Capgemini, les salariés porteurs de handicap représentent 2,5 % du personnel. Aujourd'hui, très rares sont les salariés dans ce cas, qui sortent d'écoles de commerce ou d'ingénieurs. Ils sont souvent prérecrutés, avant même leur diplôme en poche. Dès lors, faute de pouvoir embaucher de tels salariés, la direction de Capgemini propose de mettre en place des formations en alternance, qui permettront de recruter dans le futur, tout en sensibilisant les porteurs de handicap en interne : car les salariés "handicapés" ne souhaitent pas se déclarer comme tels. Parallèlement l'accord devrait permettre de maintenir dans l'emploi tous les salariés porteurs de handicap, ou de les former pour une meilleure adaptation au marché. Selon la direction de Capgemini, l'entreprise aurait recruté 105 collaborateurs pour l'année 2010-2011, soit 7 de plus que l'objectif fixé. 154 collaborateurs en situation de handicaps ont bénéficié d'une ou plusieurs actions de maintien dans l'emploi en 2010-2011.

marie-christine.bruyas@capgemini.com

// PSE

Règles de base pour la survie

Confrontés aux annonces de projets de réduction d'effectifs avec plan de sauvegarde de l'emploi, les élus du Comité d'Entreprise hésitent souvent sur la marche à suivre. Que faire et comment ?

Sextant Expertise, cabinet d'expertise comptable, est un des partenaires de la FIECI. Il propose ici quelques points de repères, des leviers à mobiliser, et précise ce qu'on peut attendre de son expert-comptable.

Face à un projet de licenciement collectif avec PSE, les questions posées aux membres d'un CE sont nombreuses. Que pourra-t-on exiger de l'employeur : réduire le nombre des licenciements ? Obtenir des améliorations, et lesquelles ? L'enjeu vaut pour les salariés quittant l'entreprise, qui seront probablement confrontés à une période de chômage, et auront besoin d'être accompagnés. Elles sont également posées à ceux qui resteront : l'entreprise pourra-t-elle continuer à fonctionner, une fois le projet de restructuration mis en œuvre ?

Les représentants du personnel doivent d'abord définir des objectifs atteignables et réalistes. Et pour y parvenir, établir un rapport de force qui amènera l'employeur à négocier. À ce stade, de réelles possibilités existent : réduire le nombre de suppressions de postes, mieux protéger les plus fragiles, améliorer le plan de reclassements internes et les mesures d'accompagnement des licenciés, etc. Mais il faut pouvoir le faire en quelques semaines, car la procédure de consultation est encadrée de délais légaux.

Qu'attendre de l'expert-comptable ?

Nommé impérativement dès la première réunion du CE, l'expert-comptable l'accompagne tout au long de la procédure. Il examine tout d'abord les projets de l'employeur. Sont-ils

justifiés, à la lumière de la situation de l'entreprise ou du groupe ? Sont-ils conformes au droit ? Quelles en seront les conséquences économiques, fonctionnelles, organisationnelles et sociales probables ?

Limitent-ils les pertes d'emplois au minimum possible ? Maximisent-ils les chances de reconversion professionnelle ? Ces investigations faites, l'expert recherche et propose d'éventuelles améliorations, identifie les leviers que peuvent actionner les élus. Expert, il doit pouvoir apporter explications, conseils, outils efficaces, pour permettre d'exploiter au mieux la période de consultation. L'enjeu est évidemment d'obtenir des garanties pour les salariés, et de limiter les licenciements.

Examiner les justifications économiques

S'assurer de la réalité du motif économique invoqué par la direction est primordial. Les difficul-

tés économiques justifient-elles réellement les licenciements envisagés ? Au pire, la réorganisation présentée pour sauvegarder la compétitivité ne viserait-elle pas la seule augmentation des profits ? Sans exiger une situation catastrophique, la jurisprudence considère que les risques doivent être durables, sérieux, et étayés par des faits : pertes d'exploitation importantes, graves difficultés de trésorerie, situation concurrentielle très

l'effectif prévu a été mal évalué pour l'activité future. Dans de tels cas, les élus pourront peut-être faire des propositions permettant de revoir à la baisse le périmètre du projet.

"S" pour "Sauvegarde"

Le PSE, vise d'abord le maintien dans l'emploi, puis le retour à l'emploi. Le "S" du mot le dit suffisamment. Le PSE doit donc contenir



tendue, etc.

En cas de fragilité de ce motif économique, les élus pourront rappeler à l'employeur les risques judiciaires encourus, potentiellement coûteux... Ils demanderont alors des améliorations des mesures d'accompagnement.

Analyser le projet d'organisation future

Voici un autre objet d'examen attentif pour l'expert. La direction doit pouvoir expliquer en détail l'organigramme envisagé, et l'hypothèse de fonctionnement ultérieur de l'entreprise. On observe ici si le projet se révèle irréaliste ou risqué, notamment si son coût s'avère supérieur aux économies envisagées, si

des mesures effectives, concrètes, adaptées aux salariés touchés. Les seniors ont souvent besoin de suivre des formations pour reconstruire leur employabilité. Les trentenaires, souvent titulaires d'un diplôme récent, seront probablement moins demandeurs. Le projet de PSE ne peut se borner à un catalogue de mesures minimalistes. Il doit en outre être proportionné aux moyens de l'entreprise ou du groupe (C. trav., art. L. 1235-10). On demandera plus d'efforts à une multinationale... qu'à une PME au bord du dépôt de bilan. L'expert passe au crible les mesures présentées dans le plan. Son rapport doit souligner

(suite page 9)

(suite de la page 8)

les dispositifs qui lui semblent insuffisants, inadaptés ou non conformes. Il fera des propositions d'amélioration argumentées.

Le reclassement interne, pierre angulaire du PSE

Le licenciement n'intervient qu'en dernier recours, quand tous les efforts d'adaptation et de formation du salarié ont été examinés, et que le reclassement dans l'entreprise ou le groupe s'avère impossible (C. trav., art. L. 1233-4). En cas de contestation devant les juges, l'employeur devra prouver qu'il a tout fait pour reclasser les salariés. Ce risque d'annulation du PSE offre aux élus un levier véritable, s'agissant des reclassements internes : l'employeur peut être sommé de

revoir sa copie. Ainsi, le CE peut –il demander le gel de tous les postes vacants jusqu'à la fin de la période de reclassements, ou des périodes probatoires, permettant au salarié reclassé de changer d'avis et de réintégrer le PSE.

Obtenir des mesures de reclassements externes

Sans prétendre à l'exhaustivité, voici quelques pistes indispensables pour offrir une aide efficace aux recherches d'emploi : faire appel à un cabinet de reclassement s'engageant sur des obligations de résultat (CDI confirmé à l'issue de la période d'essai) ; obtenir des budgets de formation suffisants (pas moins de 8.000 euros par bénéficiaire) ; des incitations aux reclassements comme la compensation d'une baisse éventuelle de la

rémunération, des incitations aux recrutements, avec prise en charge des cotisations patronales pendant la période d'essai, etc.

Se donner du temps

Au-delà même des mesures inscrites dans le PSE, l'ensemble du dispositif doit s'articuler dans le temps. Celui nécessaire pour que les mesures prises soient réellement mises en œuvre, et suivies d'effets. Un calendrier prévisionnel offrira aux salariés le temps de la réflexion, et la direction pourra chercher les solutions épargnant des licenciements. N'accorder qu'une semaine pour le recueil des candidatures aux départs volontaires, ou deux pour les solutions de reclassement, souligne alors l'absence de volonté de limiter ce nombre de licenciements. Au-delà, des calendriers limitant à 6

mois ou un an l'accès aux mesures du PSE ne sont ni efficaces, ni respectueux des objectifs que leur assigne la loi. Sur un marché de l'emploi dégradé, les salariés ont besoin de temps pour se repositionner, pour se réappropriier les codes de fonctionnement du marché du travail, pour mettre en œuvre un nouveau projet professionnel. //

Nathalie Boisson-Zyskind Cabinet
Sextant Expertise

Sextant Expertise, cabinet d'expertise comptable, est un des partenaires de la FIECI. Il accompagne depuis seize ans les élus et négociateurs d'entreprises des secteurs de l'informatique, de l'étude et du conseil. Sextant compte aujourd'hui plus de 50 consultants dont un tiers spécialisés dans les politiques RH.

www.sextant-expertise.fr

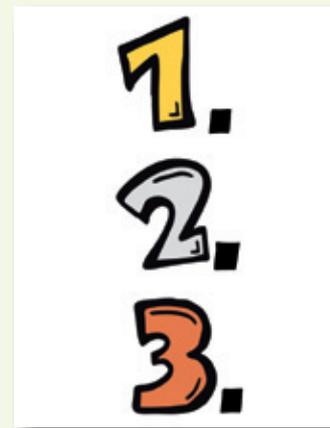
3 points à ne pas oublier

Dès lors qu'au moins 10 ruptures de contrats pour motifs économiques sont envisagées sur une période de 30 jours, l'employeur doit procéder à 2 consultations du CE, précise Sextant.

En premier lieu, il doit ouvrir une consultation spécifique sur le volet économique ("Livre II") de son projet (réorganisation, fermeture de site). Il doit en exposer précisément les modalités (organisation projetée), les conséquences (postes impactés), et le motif économique. Si le motif économique n'est pas avéré, les licenciements qui seraient prononcés pourraient être jugés abusifs. En parallèle, une consultation doit être ouverte sur les conséquences sociales du projet économique. C'est le "Livre I", qui porte sur le nombre de licenciements envisagés, et le PSE. Le projet de licenciements doit notamment comporter un dispositif de désignation objective des salariés

qu'on envisage de licencier, et être assorti d'un calendrier prévisionnel de mise en œuvre. Le PSE doit avant tout comporter des mesures destinées à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre, notamment un plan de reclassements internes. Ensuite, il doit proposer des mesures d'accompagnement au reclassement des salariés qu'on n'aura pu éviter de licencier.

Le deuxième point concerne l'avis du CE. Quel qu'il soit, il clôt la phase "d'information consultation". Une fois recueilli, la mise en œuvre des projets peut débuter. C'est une phase délicate. Elle exige des précautions. Voici donc quelques



conseils. La remise de l'avis doit avoir lieu après que la direction a bien précisé par écrit tous ses engagements d'amélioration des projets. C'est le CE en entier qui donne son avis par voie de résolution votée, et non les élus pris un par un. Cet avis doit être écrit, motivé et argumenté. En cas de procédures judiciaires ultérieures, il pourra être utilisé devant le juge.

Le troisième point concerne le mode de désignation des salariés qui seront licenciés. Il doit reposer sur des critères objectifs, et ne pas viser uniquement les salariés dont le poste est supprimé. On doit appliquer les mêmes critères sociaux et professionnels de départage, à tous les salariés de l'entreprise, employés dans les catégories professionnelles où des postes sont supprimés.

L'objectif est d'établir un ordre des licenciements, en évitant les licenciements "ciblés". Par exemple, il y a un sérieux doute lorsque les catégories professionnelles sont tellement précises qu'elles correspondent à des postes dont on connaît à l'avance le titulaire ("contrôleur de gestion au service achats"). Ou encore, lorsque le critère professionnel, au moment de désigner les salariés visés, se limite à une appréciation portée par le chef de service. //

Égalité H/F, enjeu majeur pour la FIECI



Nous publions ici quelques données tirées du questionnaire mis en ligne en novembre sur le FIECI Groupe, autour des questions d'égalité au travail. Vos réponses expriment votre intérêt. Reste à le traduire dans l'action concrète, comme une priorité "à part entière", et pas seulement en termes de déclarations...

L'égalité H/F, un socle de notre patrimoine syndical

Une première surprise attendait l'analyste en charge du dossier : la majorité des répondants ont été des hommes - pour autant que les réponses aient été sincères, ce qu'on n'oserait suspecter -. Et pour la majorité des personnes ayant répondu, ces questions d'égalité "H/F" au travail sont très importantes (37,6 %), ou assez importantes (42,6 %). En somme, près de 80 % des répondants se disent concernés par le sujet. Le fait de répondre était déjà, naturellement,

un indice d'intérêt ou de motivation. On oserait à peine en déduire que ratio, digne de la Loi de Pareto, représente tous les adhérents de la FIECI. Mais Chantal Guiolet, (lire page 11) plus formelle, estime qu'il traduit réellement l'attention de nos adhérents et adhérentes à ces enjeux. On peut donc affirmer que ces questions figurent désormais au cœur de notre logiciel.

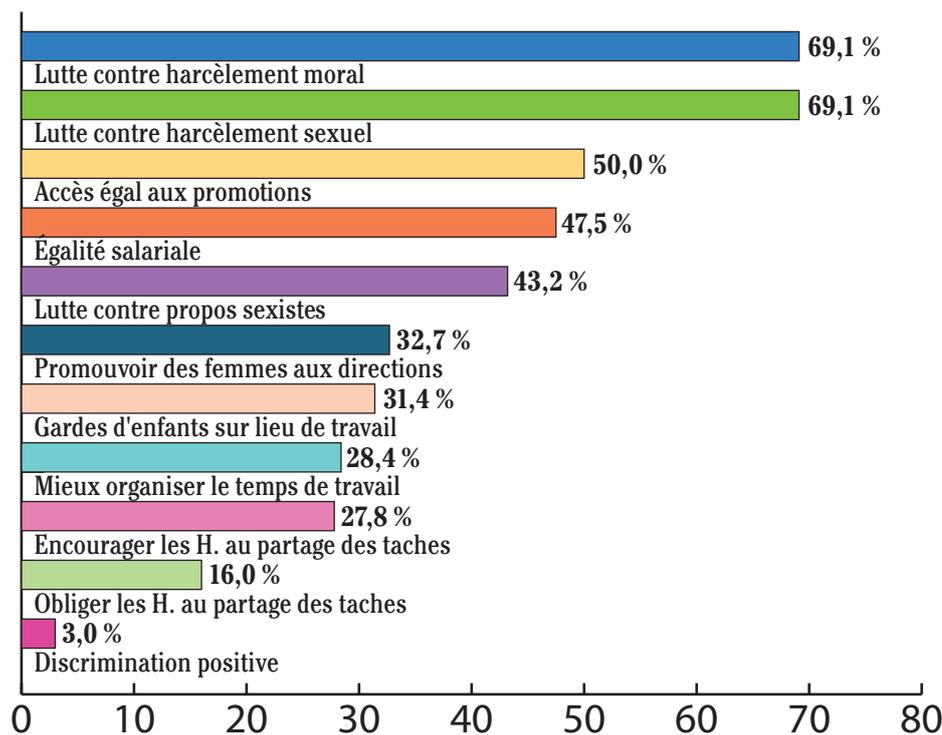
Nous avons proposé plusieurs thématiques supposées prendre en compte la place des femmes dans le monde du travail. Pour en faire une synthèse, lesquelles vous paraissent prioritaires ?

Clairement, le harcèlement, qu'il soit "uniquement" moral, ou assorti d'intentions sexuelles, vous semble LA grande priorité, devant même l'accès aux promotions ou l'égalité salariale. Et cela indique probablement qu'outre la portée symbolique du problème, les situations délétères et malsaines sont plus nombreuses qu'on le croit, ou le craint. En revanche, les propositions "radicales", discrimination positive ou obligation des hommes (par quels moyens de contraintes, les partisans ne le précisent d'ailleurs jamais...) ne recueillent guère vos suffrages.

En entreprises : des marges de manœuvre considérables

Lorsqu'on vous demande d'apprécier le traitement de ces questions dans votre entreprise, 48 % des répondants jugent qu'elles le sont de manière très (17,8 %) ou plutôt (30,5 %) insuffisante. À l'opposé, seul un répondant sur quatre juge que son entreprise fait ce qu'il faut en la matière. À quelques dixièmes près, les évaluations sont identiques lorsque vos jugements portent sur les métiers de la branche professionnelle des bureaux d'études.

Voilà qui laisse aux syndicalistes un champ considérable d'investigation pour être force de propositions concrètes.





2 questions à Chantal Guiolet

C&A : 80 % des répondants jugent les questions d'égalité Hommes/Femmes au travail prioritaires. Est-ce que cela se reflète, concrètement, dans le nombre d'accords d'entreprises signés comportant des dispositions sur l'égalité ?

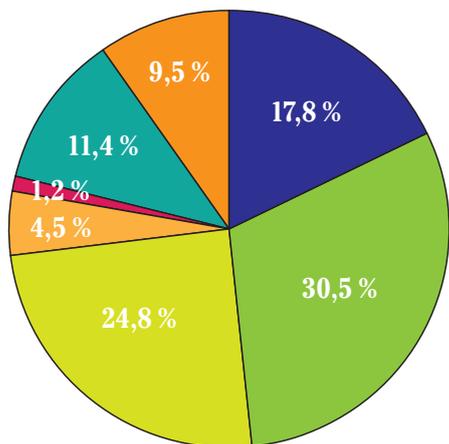
Chantal Guiolet : Ces 80 % expriment réellement ce qui se traduit au sein de notre fédération. En effet, je constate que les délégués syndicaux se sentent très concernés, et quelquefois très frustrés des accords passés avec leur entreprise. Compte tenu du contexte actuel et de l'engouement politique, les entreprises se précipitent à signer des accords quelque peu "légers" afin d'éviter le paiement de la pénalité... À ce jour, nous ne comptabilisons qu'une vingtaine de signature d'accords signés par notre fédération. À mon sens, seul 4 à 5 accords présentent réellement une avancée dans ce domaine.

C&A : Comment faire pour que ces sujets, jugés prioritaires, le deviennent dans la réalité des négociations ?

CG : Si les délégués syndicaux sont mieux formés et assurent réellement leur rôle notamment dans les NAO, ils pourront mieux inter agir sur ce point, et proposer des réelles avancées au sein de leur entreprise. Un accompagnement et des actions de sensibilisation seront nécessaires pour chaque section syndicale.

Chantal Guiolet est pour la Fédération FIECI Responsable et Négociatrice Fédérale des questions d'Égalités professionnelles et de Diversité. cguiolet@yahoo.fr

Les questions d'égalité H/F vous paraissent-elles ?



- Très insuffisamment traitées
- Peu traitées
- Plutôt bien traitées
- Très bien traitées
- Trop prises en considération
- Pas d'actualité
- Sans opinion

Agir sur les promotions

Nous avons fait la synthèse des sujets les plus "sous-estimés" de votre point de vue. Les résultats peuvent naturellement différer de vos jugements personnels. Que constatons-nous ? La question de la promotion des femmes aux différents niveaux de responsabilités, interpelle autour d'1 entreprise sur 2. Avec une tendance prévisible : plus les responsabilités sont élevées, plus il reste d'efforts à accomplir pour parvenir à l'égalité. En moyenne, vous êtes 1 sur 5 à estimer cette question réglée dans votre entreprise (20 %). 1 sur 3 (30 %) à juger qu'elle est en passe de l'être.

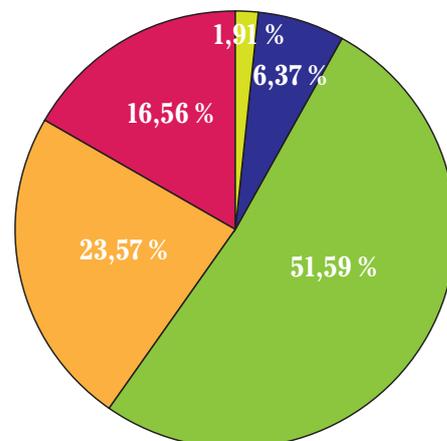
Égalité salariale : on progresse... un peu.

Nous ne sommes ici guère éloignés "du verre à moitié vide ou plein"... Encore que ! Si 37 % d'entre vous estiment que la question de l'égalité salariale entre H et F est réglée ou en passe de l'être dans leur entreprise, une majorité estime quand même que la question est largement sous-estimée (49 %). Il en va de même pour les autres sujets, ou les taux de répondants satisfaits de ce qu'ils observent tourne autour de 40 %, 50 % estimant que le chemin est encore long pour parvenir à des situations convenables.

Gardes d'enfants : une question d'avenir ?

Pour finir, une question nous est apparue, comme on dit, clivante, et donc à ce titre intéressante. Celle de la question des gardes d'enfants organisées autour des lieux de travail. Naturellement chaque entreprise ne va pas ouvrir sa propre pouponnière. Mais l'idée d'organiser des lieux d'accueil plus proches de l'entreprise pourrait sans doute contribuer à faciliter la vie des jeunes cadres, et la conciliation des carrières et des responsabilités parentales. Et ce quel que soit d'ailleurs le genre de celui qui les exerce. À cet égard, la légalisation de l'adoption par tous types de familles contribuera sans doute à pousser un peu plus cette question sur le devant de

la scène dans les années qui viennent. D'ors et déjà, vos réponses sont intéressantes. Car si 23 % d'entre vous jugent cette question sans intérêt, Vous êtes 51 % à la juger sous estimée. C'est donc une majorité, et nous prenons le pari qu'elle sera demain au cœur des réflexions posées aux négociateurs sociaux. //



- Réglées
- Prises en compte
- Sous estimées
- Sans intérêt
- Sans opinion

// SÛRETÉ AÉRIENNE

Les défis de la formation

C'est un petit monde que celui des "Formateurs en Sécurité de l'Aviation Civile". Mais leurs enjeux sont considérables, et justifient leur volonté de se faire mieux connaître. Un (premier) récent colloque y a contribué efficacement.

Ils sont à peu près 200, répartis sur tout le territoire, qui interviennent auprès des entreprises pour former leurs personnels à la sûreté des personnes et des biens dans les aéroports, ainsi que sur les avions de ligne.

Leurs enjeux professionnels sont aujourd'hui considérables : rester au niveau optimal, au plan des connaissances technologiques et des réglementations ; assurer une veille sur toutes les innovations supposées garantir aux voyageurs une meilleure sûreté ; et être soi-même capable de transmettre ces informations aux agents qui, sur le terrain, assureront la protection des voyageurs et marchandises transportées.

De fait, les compétences et savoirs techniques, ainsi que leur bonne transmission, sont au cœur des enjeux d'un métier qui évolue très nettement vers l'expertise. Outre le fait d'avoir suivi les modules spécialisés de l'ENAC(*), il leur faut à présent détenir une certification. L'enjeu, souligne Serge Blanchong,

Délégué National, est essentiel : "quand la moindre approximation peut aboutir à un drame au retentissement planétaire, la validation des compétences se réglera demain aux échelons internationaux ; et donc, européen, pour ce qui concerne les formateurs français. Le règlement européen est en cours de traduction pour prendre force de loi sur le territoire français".

C'est précisément parce qu'ils veulent être acteurs de ces évolutions, et les encourager eux-mêmes, en étant "force de proposition auprès des pouvoirs publics", que les membres de la section FSAC, adhérents de la CFE-CGC (lire encadré) organisaient le 17 octobre, à quelques hectomètres des pistes d'envol de Roissy, un premier colloque sur les développements de la sûreté civile. L'événement était pour eux d'importance : il s'agissait d'une première initiative pour affirmer leur discours auprès de leurs collègues. Il fallait en réunir un nombre significatif, les inviter à échanger,



au milieu d'autres experts, sur ces problématiques de certifications, autant que sur les contours de la sûreté concrète, telle qu'elle s'exercera dans nos aéroports, à l'horizon des dix prochaines années. "CFE-CGC prévention sécurité et CFE-CGC Formation ont démontré lors de ce colloque une collaboration exemplaire dans l'intérêt des salariés", soulignait Tony Salanon, l'un des responsables de la section. De fait, ce fut une réussite. La présentation des matériels de demain, les nouvelles réglementations en matière de contrôles, les interventions appréciées de membres de la Direction Générale de l'Aviation Civile, auront donné à cette rencontre d'experts la dimension d'exigence et de qualité qu'ils souhaitaient pouvoir afficher. Ce premier succès appellera bientôt

la première présence d'une représentante de FSAC lors d'une élection. Nous vous en reparlerons. // (*) Ecole Nationale d'Aviation Civile



CICF devient CINOV

Tout juste centenaire, la fédération CICF représentant les PME-TPE du conseil de l'ingénierie et du numérique change de nom. Elle s'appellera désormais CINOV. Notons par ailleurs la fusion intervenue le 22 novembre entre CICF-Informatique et le 3 SCI, ainsi que le regroupement en son sein des syndicats du portage salarial.

La nouvelle entité revendique plus de 2.000 adhérents. Les 17 chambres régionales deviennent des fédérations régionales CINOV. CINOV PEPS, nouveau syndicat des Professionnels du portage salarial, est le fruit d'une fusion entre l'ancien CICF SNEPS et la Fédération Nationale des Entreprises du Portage Salarial. Souhaitons donc longue vie à CINOV.

Sécurité ? Sûreté ?

On utilise parfois les deux mots comme synonymes ; il n'en est rien. La sécurité dans l'aviation concerne tout ce qui relève de causes accidentelles : météo, maintenance, navigation... La sûreté (métier de nos collègues du FSAC) concerne les causes volontaires : actes de malveillance, introductions d'armes, détournements, sabotages...

// AFFICHAGE

FIECI : agir sur notre notoriété

Depuis ces dernières semaines, la FIECI propose à ses adhérents des affiches, kakémonos, et autres visuels créatifs, qui doivent attirer le regard et l'attention des salariés sur leur lieu de travail.

L'enjeu est naturellement d'augmenter notre audience et notre influence. Mais surtout, c'est déjà la première des exigences, d'accroître notre "notoriété", soit le nombre de personnes qui connaissent notre existence. Or, nous entendons souvent des cadres ou techniciens regretter l'absence d'un syndicat capable de défendre leurs enjeux spécifiques. À nous de leur faire savoir que "nous sommes là" ! Nous comptons sur l'action des adhérents, DS, militants, pour mettre en évidence cette existence, par l'affichage syndical notamment.

Sur l'Intranet du site FIECI, les adhérents peuvent donc télécharger les affiches de leur choix, dont celles ici présentées.

On peut les télécharger ici :

<http://www.fieci-cgc.org/index.php/Affiches/>



Permanent de la FIECI depuis maintenant 10 ans, **Vincent Harmel** est le grand artisan du développement de la présence de notre Fédération et des sections syndicales. Tous les DS le connaissent pour la précision de ses conseils. Vincent est aussi le Délégué Fédéral à l'Action Syndicale. Nous découvrons aujourd'hui qu'accompagné de deux créatifs inspirés, ce titulaire d'un DEA de droit Civil qu'on connaissait sérieux et rigoureux comme le Code, se révèle sous un jour nouveau : c'est lui qui invente ces affiches et slogans, qui permettront à la FIECI de franchir un nouveau pas, vers encore plus de notoriété.



// QU'EN PENSEZ-VOUS, MAÎTRE ?

Questions sur l'insuffisance professionnelle

À chaque numéro de C&A, Me Claire Ponroy analyse une situation conflictuelle ou contentieuse, telles qu'en rencontrent souvent les salariés. Objectif : prévenir les difficultés, par une meilleure connaissance des pièges et des droits.

L'insuffisance professionnelle signifie l'incapacité du salarié à exercer de façon satisfaisante les fonctions qui lui ont été confiées. "Cela ne constitue pas une faute, sauf mauvaise volonté de ce dernier".⁽¹⁾

C&A : de façon spontanée, apprécier l'insuffisance professionnelle paraît relever d'un jugement subjectif, donc discutable. Comment la loi tranche-t-elle cette difficulté ?

Me C. Ponroy : C'est la première chose à savoir : les aptitudes professionnelles du salarié relèvent du seul pouvoir de direction de l'employeur. Il est maître et juge des qualités de ses employés. Toutefois, – et c'est heureux – son appréciation doit reposer sur des éléments objectifs, précis, et vérifiables.

Reste tout de même à bien mesurer l'enjeu. Si la lettre de licenciement doit être circonstanciée, pour que celui-ci repose bien "sur une cause réelle et sérieuse", il suffit à l'employeur de faire état d'une insuffisance professionnelle pour constituer un motif de licenciement matériellement vérifiable, qui peut être précisé et discuté devant les juges.⁽²⁾

Les outils d'évaluation doivent être connus

C&A : Sur quels dispositifs l'employeur s'appuie-t-il pour évaluer le travail du salarié ?

C.P. : Avant même de les évoquer, soulignons qu'il y a des règles à respecter ! D'une part, les méthodes utilisées pour évaluer les salariés doivent être connues d'eux au préalable. Avant de mettre en place ces dispositifs, le CHSCT et le Comité d'Entre-

prise sont obligatoirement consultés. Enfin, les éventuels fichiers informatiques constitués aux fins d'évaluation, doivent avoir été déclarés auprès de la CNIL.

De nombreuses jurisprudences précisent que le système d'évaluation doit reposer sur des critères objectifs et pertinents⁽³⁾. À titre d'exemple, l'appréciation du "courage" ne peut être retenue dans le cadre de l'évaluation.⁽⁴⁾

L'entretien annuel peut être contesté

C&A : Un des moments bien connus de tout employé, c'est l'entretien annuel d'évaluation... Que faut-il savoir à son propos ?

C.P. : C'est un outil précieux pour l'employeur... mais également pour le salarié : car il est susceptible de servir d'élément probatoire, en cas de contentieux sur un licenciement pour insuffisance professionnelle.

En effet s'il existe une contradiction entre le contenu d'une évaluation favorable au salarié, et une insuffisance professionnelle qui lui est reprochée ensuite, le licenciement prononcé sera privé de cause réelle et sérieuse. Par ailleurs, si le salarié réfute le résultat de son évaluation, il lui appartient de le contester.

C&A : soit, mais encore faut-il l'oser ! Comment contester l'évaluation ?

C.P. : Le salarié peut accéder au compte rendu de l'entretien annuel et en réclamer une copie. S'il conteste les conclusions, il pourra refuser de le signer, refus qu'on ne saurait lui reprocher ensuite. Il peut également faire part à l'employeur de son désaccord quant aux résultats de l'entretien ; là

encore les observations formulées ne pourront lui être reprochées. Les juges ont ainsi considéré que la manifestation d'un tel désaccord n'était pas fautive et ne justifiait ni une mise à pied (CA CHAMBERY 19-1-2010 n°09-1180) ni un licenciement (CA VERSAILLES 9-10-2008 n°07-3427 ; RJS 4/09 n°312).

Protéger les périodes d'adaptation

C&A : Pouvez-vous préciser à nos lecteurs ce qu'on entend par "période d'adaptation" ?

C.P. : D'une manière générale, l'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés aux évolutions de leur emploi et à leur poste de travail (Cass Soc 13 juillet 2010, n°08-44.121) essentiellement au moyen de la formation. S'il n'y satisfait pas, il ne peut valablement licencier un salarié pour insuffisance professionnelle (Cass Soc 21 oct 1998, n°96-44.109). Ainsi, reprochant à sa salariée des erreurs commises sur une courte période après la mise en place d'un nouveau



logiciel, un employeur a-t-il été contredit car il n'avait pas satisfait à l'obligation d'adapter le salarié à l'évolution de son emploi. Une formation à l'évidence insuffisante, trop courte, peut également lui être reprochée (Cass Soc 29 décembre 2007, n°05-42.004). En conclusion, je souhaite juste souligner que l'insuffisance professionnelle ne doit pas être confondue avec "l'insuffisance de résultats", qui peut ou non relever d'une faute du salarié.

C&A : cela fera donc l'objet de notre prochaine discussion ! Rendez vous en mars... //

(1) Cass Soc, 17 février 2004, n°01-45.643.

(2) Cass Soc, 3 octobre 2007, n°06-42.646

(3) Cass Soc 20 février 2008, n°06-40.085 : RJS 5/08 n°545) et transparents (TGI Nanterre 5 septembre 2008 n°08-5737 : RJS 11/08 n°1069; TGI Versailles 28-10-2010 n°10-270 : RJS 2/11 n°91.

(4) CA Toulouse 21-9-2009 n°11-00604

Des limites au pouvoir d'appréciation

Si l'employeur peut apprécier l'aptitude de son salarié à son poste, certains éléments peuvent mettre en évidence des fautes dans son pouvoir d'appréciation.

- Plus l'ancienneté du salarié est importante, plus il sera difficile à l'employeur de lui imputer une insuffisance professionnelle. Ainsi on a pu juger qu'après trois ans de travail, l'employeur ne pouvait faire subir à un salarié des tests de connaissance pour en déduire ensuite une insuffisance professionnelle (Cass Soc 19 décembre 2000, n°98-44-362). Les circonstances de l'engagement (absence de période d'essai, éventuels stages précédant l'engagement, missions d'intérim ou contrat à durée déterminée effectués par le salarié avant la signature de l'engagement) seront examinées.

- De même, les relations antérieures, et plus particulièrement les éventuelles mises en gardes. Un salarié reconduit dans ses fonctions à une date déterminée avec l'intégralité de ses responsabilités, ne peut se voir reprocher une insuffisance professionnelle dans son activité antérieure à cette date. La confiance témoignée prive le licenciement de cause réelle et sérieuse (Cass Soc 10 déc 2008 n°07-42.310)

- Les résultats des précédents entretiens annuels d'évaluation, les mails ou courriers de félicitation de l'employeur ou les promotions dont a pu bénéficier le salarié, autant d'éléments qui seront également examinés.

// SAS

Retraite à 60 ans, le retour

À compter du 1^{er} novembre 2012, certains salariés peuvent partir à la retraite de manière anticipée. L'entrée en vigueur du "décret Hollande" rétablit un âge de départ partiel à 60 ans.



Il s'agit en fait d'une extension du dispositif "carrières longues" qui permettait déjà aux salariés ayant débuté leur carrière avant 18 ans de partir plus tôt, sans attendre l'âge

légal de la retraite. Celui-ci doit rappeler-nous-le atteindre progressivement 62 ans, en vertu de la réforme de Nicolas Sarkozy. Pour bénéficier des avantages du décret Hollande, en-

core faudra-t-il justifier de la totalité de la durée de cotisation requise, soit 41 ans ou 41,5 ans, en fonction de l'année de naissance.

Il faudra également avoir travaillé au moins cinq trimestres avant la fin de l'année civile de ses 19 ou 20 ans (quatre pour ceux nés en fin d'année). Par ailleurs, le décret du 3 juillet 2012 a ajouté un bonus de deux trimestres "réputés cotisés" au titre de la maternité pour les mères et au titre des périodes chômées, pour les chômeurs.

Pour des départs prévus en novembre, décembre, janvier ou février, ce sont quelques 27.000 demandes de départ anticipé qui ont été déposées dès fin septembre 2012 dans le cadre de ce décret. Et pour financer ces départs, les cotisations vieillesse salariales comme les cotisations à la charge de l'employeur sont augmentées, à partir du 1^{er} novembre également. //

// PENSIONS

AGIRC ARRCO, il faut stopper l'hémorragie !

Naguère, les trésors de guerre des deux caisses de retraites complémentaires affichaient une santé insolente. La remontée du chômage menace de les assécher à l'horizon 2017 (AGIRC) et 2020 (ARRCO). Les partenaires sociaux ont jusqu'au 1er avril pour trouver des solutions durables... et équitables.

Cinq réunions de négociations ont été planifiées, entre novembre et mars 2013, pour trouver les remèdes susceptibles de redresser les finances des deux régimes. Le 22 novembre, le représentant du MEDEF proposait de geler les pensions pendant trois ans, de baisser le taux des pensions de réversion de 60 à 54 %, et d'aligner les conditions d'âge pour en bénéficier. Sur le fond, personne aux tables de négociations ne conteste la nécessité de prendre des

mesures. Mais les représentants des salariés ont jugé que ces solutions feraient peser exclusivement l'effort sur les salariés. Le représentant CGT quittait la table. Et Daniele Karniewicz estimait pour la CFE-CGC "qu'il serait injuste que tous les efforts pèsent sur les retraités, qui supportent par ailleurs une hausse des prélèvements" (1).

Les partenaires sociaux se sont retrouvés le 14 décembre. Les discussions demeurent âpres. Mais le

MEDEF n'exclut plus d'augmenter ses propres cotisations, et de contribuer lui aussi à l'effort. Il semble acquis qu'en contrepartie les retraités verront leurs pensions augmenter moins vite que l'inflation, signifiant de fait un recul du pouvoir d'achat. Un effort partagé permettrait de stopper l'hémorragie. Or il faut rappeler que les deux régimes, qui ne peuvent structurellement être dans le rouge, ont affiché un déficit cumulé de 3,37 milliards d'euros en 2011. A ce rythme les réserves fondraient aussi vite que beurre en broche. Il y a donc urgence. Mais cinq réunions ne seront sans doute pas de trop pour parvenir à "des compromis acceptables". //

(1) citée par *Liaisons Sociales* quotidienne du lundi 26 novembre 2012.

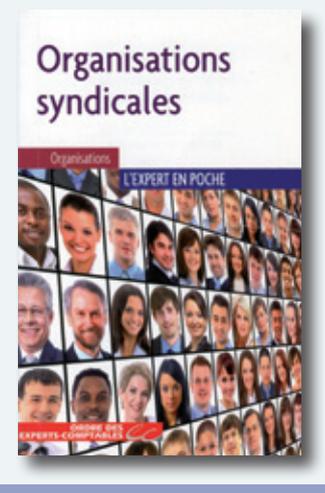
A CONSULTER

Expert en Poche public : Organisations syndicales

La Collection l'Expert en Poche annonce une dizaine de titres parus. S'inspirant du concept éditorial des très célèbres "Que Sais-je ?", et comme eux édités aux Presses Universitaires de France, ces ouvrages ont pour objet de dresser un tour d'horizon "à jour" couvrant pour une problématique donnée, les domaines juridique, fiscal, social et comptable.

Le dernier volume paru (136 p., 10,15 €) approfondit toutes les questions relatives aux organisations syndicales. Quelles sont leurs obligations, notamment en termes d'établissement, arrêté et approbation des comptes ? Quels fondamentaux faut-il connaître sur ce sujet complexe ? Que doit-on entendre par certification, consolidation, combinaison ? Quel est le cadre de reddition des informations comptables et financières ?

Une première partie dresse le cadre juridique général dans lequel se retrouvent les organisations syndicales. Les parties suivantes passent en revue leurs particularités fiscales, sociales et comptables. Rigoureux et précis comme on l'attend de ce type d'ouvrage, ce guide Expert est publié sous l'égide de l'Ordre des Experts Comptables. Un gage de légitimité.



// EMPLOI

Fortes tensions à venir

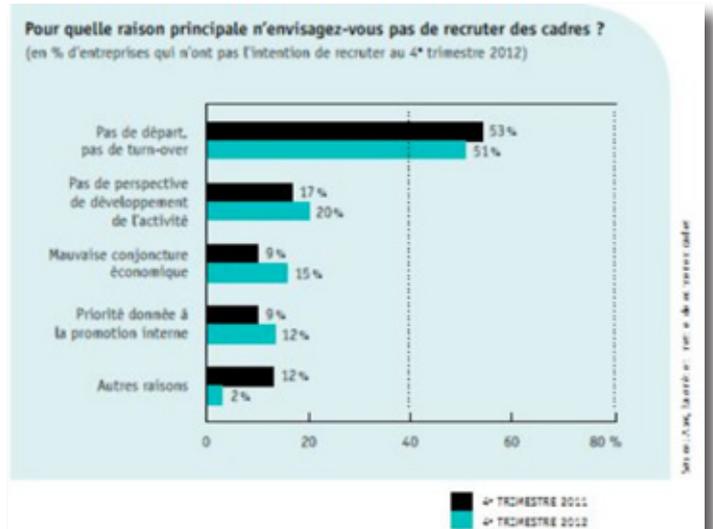
La dernière note de conjoncture trimestrielle de l'APEC était déjà marquée du sceau du pessimisme. Les calculs de l'Insee le confirmaient en novembre : les mois à venir seront plus que crispés, côté emploi et recrutements.

La croissance du PIB fut nulle (en France) au premier semestre 2012. Elle devrait rester atone d'ici la fin de l'année, et sur l'ensemble de 2012, sa hausse ne devrait se limiter qu'à 0,2%. Début novembre, ces commentaires du dernier baromètre trimestriel de l'APEC ne surprenaient guère par leur manque d'enthousiasme. Ils confirmaient la morosité ambiante, omniprésente depuis septembre dans tous les médias. La situation du marché de l'emploi, clairement dégradée depuis deux ans, continue de se détériorer.

Fin octobre, on estimait dans une note de l'Insee que 71.000 emplois devraient avoir été détruits dans le secteur marchand privé, sur l'année complète. En réalité, moins d'un mois plus tard, on estimait à 50.400

postes le nombre de postes perdus entre les seuls mois de juillet et septembre. Ce nombre était directement lié à la chute de l'emploi intérim sur la période, et ce secteur est considéré comme un baromètre des évolutions du marché de l'emploi. Avec 73.600 postes perdus en un an, le secteur a perdu 12,5% de ses effectifs.

Dans ses estimations de novembre, l'Insee indiquait "que tous les secteurs sont frappés de la même manière : l'emploi du tertiaire dans son ensemble, de l'industrie comme celui de la construction sont en net repli (-0,3%) au troisième trimestre". Impossible dans ces conditions de stopper la hausse du chômage, jugent les experts de l'APEC. Le taux des demandeurs de catégorie A pourrait ainsi atteindre 10,2% en



L'absence de perspectives de développement de l'activité, et la mauvaise conjoncture économique progressent en un an de 3 et 6 points. Or in n'a jamais vu de reprise économique se nourrir du pessimisme des indicateurs. Soyons lucide, le discours dominant risque fort d'être le même, aux premiers mois de l'année 2013.

France métropolitaine fin 2012, et se rapprocher du sommet historique de 10,7%, connu en 1994 et 1997. Dans ce contexte, la question posée

aux entreprises n'envisageant pas de recruter dans le trimestre à venir souligne un peu plus la dégradation du climat. //

// DISCIPLINE

Salariés protégés

La Cour de cassation a rappelé qu'en matière de sanction des salariés protégés, le pouvoir disciplinaire de l'employeur est limité aux obligations professionnelles du salarié. Le mandat étant hors de ces obligations professionnelles, il est aussi hors champ disciplinaire.

Un récent article publié dans Liaisons sociales a réaffirmé que le pouvoir disciplinaire d'un employeur se limite aux seuls faits constituant un manquement du salarié protégé à ses obligations professionnelles (Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-66.792). Selon l'administration, l'inspecteur du travail, face à une demande de licenciement pour motif disciplinaire, pour un fait commis dans le cadre du mandat, doit refuser l'autorisation

demandée, signaler à l'employeur la mauvaise qualification juridique de sa demande et l'inviter à formuler une nouvelle demande correctement qualifiée, et donc en dehors du champ disciplinaire (Circ. min. n° 07/2012, 30 juill. 2012, Fiche 6, 4.1). Du côté du juge administratif saisi d'affaires lors de licenciements de salariés protégés, Liaisons Sociales rappelle que la règle générale est la suivante : les salariés protégés peuvent se rendre coupables de



faits pendant leur mandat justifiant, le cas échéant, la rupture de leur contrat de travail face à l'impossibilité de les maintenir dans l'entreprise eu égard aux répercussions de leurs agissements sur l'entreprise, compte tenu de la nature des fonctions exercées et de l'ensemble des

règles applicables au contrat de travail (CE, 4 juill. 2005, n° 272193). Mais le licenciement pour des faits commis dans le cadre du mandat ne doit pas se situer sur le terrain disciplinaire (sauf cas particulier de faits commis lors d'une grève). //

// NOVLANGUE

Pour ou contre le "ByOD" ?

Le double avantage de la généralisation de l'anglais ET de l'usage intensif des acronymes, c'est qu'on trouve toujours une nouvelle expression à décoder ! Ce mois-ci : êtes-vous adepte du Byod ? Et du ByoA ?

Soyons précis. Byod signifie "Bring Your Own Device". In French ? "Apporte ton propre outil" (ton terminal, ta tablette, ton mac...) L'expression désigne les utilisations par un individu de ses outils numériques personnels à des fins professionnelles, notamment pour se connecter au système d'information de l'entreprise. Le "Byod" va souvent de pair avec le "ByoA", avec "A" pour "Application". Dans ce cas, il s'agit du traitement de données professionnelles avec des outils logiciels non agréés par l'entreprise.

Liberté contre sécurité

Le sujet n'a rien d'anecdotique : il peut poser de réels problèmes de sécurité, mais aussi de droit du travail. Si l'on appelle "iWorkers", les cadres mobiles et connectés qui utilisent des produits grand public à des fins professionnelles, 88 % des iWorkers français (contre

21 % au niveau mondial, énorme différence) téléchargent des applications en dépit d'une "non-autorisation" signifiée par leur entreprise. Et comme 84 % des entreprises françaises voient dans de telles attitudes un motif de licenciement, on devine qu'il pourrait y avoir là matière à de nouveaux casse-tête, y compris pour la Chambre Sociale de Cour de Cassation... Les études sur le sujet soulignent toutes une tendance à l'indiscipline des salariés, qui entendent garder une liberté totale dans le choix de leurs outils quotidiens, hard ou soft. Et sachant le poids que pèse parfois, dans le vécu d'un individu post-moderne, le choix d'une marque de smartphone ou la préférence pour tel ou tel OS ("tu es plutôt Android, ou iOS6 - Iphone-?") on devine qu'il s'y mêle autant d'affectif que d'irrationnel... quand l'entreprise veut d'abord rationaliser l'accès à ses datas.

IWorker et DSI en désaccord

Cette forte tendance à l'indiscipline qu'on associe traditionnellement à l'esprit français, ne relèverait pas, pour le coup, du seul stéréotype, les Iworkers français étant bien plus que les autres résistants aux recommandations de leurs DSI. La fracture entre décideurs et salariés serait plus importante encore. Une enquête conduite par Forrester affirme que 65 % des iWorkers français, contre 42 % au niveau mondial, s'estiment plus productifs avec leurs propres outils qu'avec ceux choisis par l'employeur. 68 % estiment insuffisants les outils fournis par leur DSI pour réaliser leur travail...

Et en affirmant leurs propres choix, ces français se déclarent nettement convaincus d'agir au profit de leur entreprise. Las, de leur côté, les DSI rétorquent que ces iWorkers recherchent avant tout un confort personnel. 69 % l'affirment carrément. Mais 20 % seulement des iWorkers les suivent sur ce terrain. Il y a donc un écart bien réel, et conséquent, en termes d'appréciation...

En revanche, ces mêmes études



prouvent que contre toute attente, les plus indisciplinés ne sont pas les geeks, ces jeunes surdoués de la fameuse "génération Y", mais bien les seniors, les VIP... Bref, les dirigeants eux-mêmes ! Selon une étude d'Easynet Global Services, 41 % des dirigeants ont introduit des outils de téléphonie (smartphones) non agréés sur le lieu de travail contre 28 % des employés. S'agissant d'outils collaboratifs (agendas), la différence est moindre : 47 % des dirigeants et 35 % des employés y ont eu recours.

Les employés et stagiaires sembleraient en revanche plus portés vers les applications ludiques, notamment les vidéos. Mais celles-ci sont particulièrement gourmandes en bande passante. Elles tracassent donc également les directions des services informatiques ! //

// THINK TANK

19 mesures pour une révolution numérique

Renaissance Numérique, "think tank" existant depuis 2005, vient de proposer 19 mesures pour "sortir de la crise grâce au numérique". Remis pour examen au Premier ministre, aux Présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat, ainsi qu'à Fleur Pellerin, ministre déléguée chargée des PME, de l'Innovation et de l'Économie numérique.

400 acteurs du numérique réunis au cours du mois de novembre à Marseille, Nantes, Bordeaux et Paris ont fait émerger 19 propositions concrètes⁽¹⁾, reprises à son compte par Renaissance Numérique, Think Tank où se retrouvent de nombreux acteurs connus de la sphère internet

(tels Benoit Thieulin, patron de la Netscouade, l'avocat Jean-Baptiste Soufron, Brigitte Cantaloube, DG de Yahoo France, et de nombreux autres).

Leurs propositions prétendent jouer sur différents registres contribuant à moderniser notre économie. Il s'agit

tout d'abord d'accélérer la numérisation des entreprises, à travers 3 mesures dont l'une consiste à définir le numérique comme une priorité de la formation professionnelle continue. Il conviendrait ensuite d'accélérer l'innovation et les échanges entre les entreprises et la recherche, d'une part, entre les entreprises et l'Etat, de l'autre, pour favoriser la création, et la croissance.

Ayant identifié le numérique comme un accélérateur de lien social, le rapport remis aux représentants des deux chambres et du gouvernement invite à encourager l'appropriation de nouveaux usages, notamment un "kit numérique" pour les créateurs

d'entreprise. Il suggère également de développer le statut de télétravail. Pourquoi pas. Mais nous exprimons par ailleurs ce qu'il conviendra d'en penser, vu côté social...

(1) <http://www.renaissance-numerique.org/2012/11/19-mesures-pour-sortir-de-la-crise-gr%C3%A2ce-au-num%C3%A9rique-communiqu%C3%A9-de-presse.html#more>
Ou QR code ci-contre



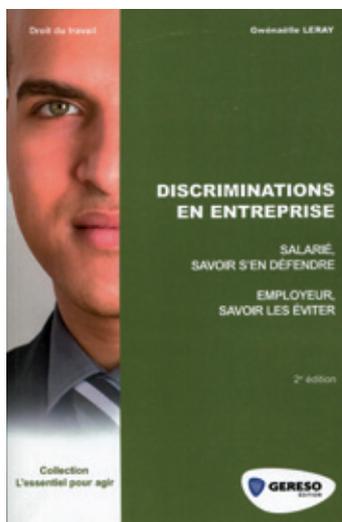
Nous avons lu pour vous...

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.

Discriminations en entreprise

Gwenaëlle Leray (Ed. Gereso, 215p. 24 euros)

Dans le vocabulaire des sciences, "discriminer" relève de la méthode même. Identifier et isoler une variable, observer son influence, ses impacts, permettent à la recherche et la connaissance d'avancer. Le mot et l'action n'ont donc au départ aucune connotation négative. C'est depuis une cinquantaine d'années qu'ils se sont imposés dans le domaine des sciences sociales, puis du droit, dans une acception restreinte. Dans ce cadre, discriminer devient la mise en œuvre d'une différenciation d'individus ou groupes, sur des bases injustes et inégalitaires, à ce titre condamnables. Affirmer que "discriminer, c'est choisir", donc exprimer un droit, – ou même un devoir dans les sciences expérimentales –, n'est donc exact qu'en dehors de la sphère sociale. En tant que traitement inégalitaire d'individus ou groupes, en fonction de critères interdits par la loi, la discrimination devient délit, et singulièrement dans le cadre des relations de travail. C'est l'objet du présent ouvrage de rappeler et commenter successivement cette Loi, notamment l'article L.1132-1 du Code du Travail qui précise les 18 critères reconnus discriminatoires, mais également tous ceux traitant de ce problème. Récent, il rappelle que la HALDE n'existe plus et qu'un Défenseur des Droits le remplace dorénavant. Il passe en revue, de manière pragmatique, les nombreuses formes de discrimination constatées dans le monde du travail. Il décrit les moyens de s'y opposer, rappelle le rôle essentiel des syndicalistes et des IRP dans cette lutte (CE, CHSCT), sans oublier les sanctions encourues. S'appuyant sur les textes et commentant des exemples précis, il se propose donc comme un outil de travail opti-



mal pour tout syndicaliste que le sujet concerne. Il ne fait pas l'impasse sur les difficultés souvent rencontrées pour mettre en évidence le caractère discriminatoire de tel acte de la relation de travail. Comment prouver qu'on est réellement "victime" ? Les indices concrets pouvant servir de levier sont précisément indiqués, ainsi que leurs limites. Reste toutefois cette question, qui vaut notamment aux portes de l'entreprise. Quand les candidats des deux sexes affluent pour une même demande d'emploi, qui pourrait assurer qu'un senior, une femme, telle personne dont le patronyme "trahirait" l'origine, ne sont pas discriminés de façon invisible, à l'heure de n'en retenir qu'un seul ? À cette zone d'incertitude, l'hypothèse du CV anonyme a pu être opposée sans qu'ait été démontrée sa pertinence. Le risque zéro n'existera donc probablement jamais. L'ouvrage a le mérite de s'attaquer d'abord aux cas identifiables, qui sont déjà suffisamment nombreux... //

Femme et entrepreneur, c'est possible !

Ouvrage collectif, 310 p. 24 euros Ed. Pearson

On pourrait réagir au titre : "entrepreneur" ? Effectivement, on l'apprend dès la préface, "entrepreneur" n'existe pas, et voilà sans doute une première raison de s'intéresser à ce livre, conçu comme un ouvrage pratique d'accompagnement, mais reposant sur des fondamentaux solides. Les cinq auteurs sont professeurs spécialistes du management et du développement international. L'enjeu sociétal est important : lutter contre le désormais fameux "plafond de verre" ; tendre vers la parité dans les conseils d'administration, deviendra d'autant plus réalité que plus de femmes s'empareront du gouvernail, créeront leur entreprise, la feront se développer. Mieux que les "mentalités", c'est le monde concret qui doit évoluer. Mais si l'affaire est déjà complexe pour "les hommes", elle tourne au vrai parcours de la combattante, pour celles qui veulent se lancer. Parmi ces candidates, peut-on penser, des femmes cadres s'interrogent, nourrissent en secret un projet. Le présent ouvrage les accompagnera pour que leur réflexion se traduise en vraie mise en œuvre. On y aborde d'abord la question sous l'angle d'une déconstruction des idées reçues sur le sujet. L'ouvrage n'hésite pas à affirmer que femmes et hommes sur bien des points, mettent en œuvre des compétences différentes. Éternel débat... Gageons quoi qu'il en soit que cette approche, où l'on affirme que sur bien des aspects les femmes font "mieux", et pas seulement "différemment", nourrira la motivation des lectrices. La deuxième partie met en évidence différents portraits

types de femmes : demandeuse d'emploi, étudiante prête à se lancer, mère de famille, business-woman quinquagénaire... À chacune on propose avec empathie des conseils individualisés, ainsi qu'un "jeu de l'oie" particulier auquel chacune devra se confronter. Car, de la case départ à la réalisation, la recherche de fonds, le statut juridique



à choisir, l'étude de marché, sont autant d'étapes incontournables, parmi tant d'autres... Comment aborder ces obstacles, déjouer leurs pièges, se repérer dans le maquis des solutions possibles, le livre n'élude rien, et prodigue ses conseils sur un ton bienveillant. La troisième partie invite la lectrice, – ne fut-ce que virtuellement dans un premier temps –, à relever "les vrais défis", de l'entrepreneuriat. Là encore, conseils et suggestions abondent. Les enjeux sont posés en termes pragmatiques et précis. On y souligne que de plus en plus, les femmes se réunissent en associations, fondent "leurs" réseaux de créatrices. Bonne chance, donc, aux candidates ! //

2013 arrive !

Renforcer la FIECI par votre adhésion,
c'est résister à la crise en étant force de proposition !



Chère-s Collègues, et ami-e-s !

En 2012, 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 avens. 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 2013

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 déduction fiscale)

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

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

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

Sans emploi : 9,50 € (soit 3,15 €/mois après déduction fiscale)

Conformément à l'article 34 de la loi "Informatique et libertés" pour exercer votre droit d'accès, de rectification ou de suppression des informations, 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