

cadres & avenir



CONGRÈS, REPRÉSENTATIVITÉ... Nouvelle donne pour les cadres !



OPINIONS

Missions, mobilité : connaître ses droits (p.10-11)



JURIDIQUE

L'insuffisance de résultats (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.

Ni trêve, ni repos !

Courbe du chômage désespérément orientée à la hausse depuis bientôt deux ans et moral des cadres qui ne cesse de plonger... Heureusement, quelques raisons de se réjouir nous consolent. Tout d'abord l'élection de Carole Couvert à la tête de la Confédération, lors du congrès de Saint-Malo (lire plus bas).

Elle vient dans le prolongement de la liste divulguée le 29 mars, des organisations syndicales déclarées représentatives. La CFE-CGC a franchi la barre des 8 % qu'imposait la loi de 2008. Et notre fédération, la FIECI, a elle aussi largement passé l'obstacle.

Je dédie ce succès à nos adhérents, à nos représentants dévoués au bien commun, à notre équipe fédérale. Notre travail de "fourmis" a payé. Pour autant, céder à l'euphorie serait une grave erreur.

En déduire que la bataille est terminée, qu'il sera désormais superflu de verser ses cotisations, affaiblirait aussitôt les syndicats. Or c'est d'une représentation plus forte encore qu'auront demain besoin les salariés.

De même se tromperaient ceux d'entre nous trop vite convaincus d'avoir "gagné la course". Comprendons que la règle du jeu a changé. C'est à une course d'obstacles sans fin qu'on doit désormais s'habituer. Imaginez un marathon. Avec à chaque kilomètre, une barrière de haies à sauter. À chaque nouvelle élection se redéfiniront les rapports de force, se redessineront les paysages, et chacun devra de nouveau prouver sa légitimité. 2013, loin d'être une ligne d'arrivée n'est qu'une barrière de haies franchies. Et d'autres nous attendent. Étrange compétition, décidément, que celle voulue par le législateur.

Je le dis et le redirai encore : ce contexte n'autorisera ni trêve, ni repos. Il suffit pour s'en convaincre de constater comment s'est conclue la négociation sur les retraites complémentaires, que la CFE CGC a refusé de signer (p. 6). Dans les années qui viennent, notre professionnalisme de négociateurs, notre pragmatisme et notre proximité au "terrain" seront nos atouts maîtres, aux tables des négociations, dans les entreprises et l'interprofessionnel. La nouvelle représentativité peut-elle ouvrir une ère nouvelle au dialogue social, les employeurs reconnaissant leurs interlocuteurs comme dignes d'être écoutés et entendus ? On peut l'espérer. On ne saurait le tenir pour acquis.

Nous allons observer. Juger sur pièces. Sans baisser la garde, ni céder aux excès de confiance : ni trêve, ni repos !



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@fici-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.fieci-cgc.org

Carole Couvert est devenue Présidente de la CFE-CGC, ce 17 avril 2013, au congrès de Saint Malo.

La Fédération FIECI s'est réjouie de cette élection et exprime son soutien le plus ferme au projet que propose Carole : innover au service des adhérents, des cadres et des encadrants ; construire une image forte et rassembleuse du syndicalisme des cadres et des encadrants, notamment à travers un engagement citoyen de la Confédération.

Notre Fédération adresse à la nouvelle direction et à sa Présidente ses vœux de travail productif et de succès. Elle nous trouvera à ses côtés, dans la réflexion et dans l'action, autant qu'elle le souhaitera.

Nous nous réjouissons également de l'entrée de nos collègues Chantal Guiolet, Eric Valensi et Jean-Philippe Duriez, dont les mérites et le dévouement sont ici reconnus à leur juste valeur. Ils intègrent l'équipe de Carole Couvert. Fiers d'eux, nous les assurons de nos vœux chaleureux de succès.

// RÉSULTATS

Bénéfices 2012 : les entreprises s'en sortent bien

On découvre ces jours-ci les premiers résultats des entreprises dans nos métiers. Au vu des bénéfices annoncés, on aimerait que les salaires suivent une pente comparable...

Le gros des résultats seront connus en juin, mais les premiers nous arrivent déjà. Tout le monde n'affiche certes pas la même santé, mais bien des résultats rompent avec la morosité ambiante. Ainsi Atos a-t-il réalisé un C.A. de 8,844 milliards d'euros, en hausse de 30 % ; ses bénéfices sont à plus 23 %. C'est moins bien chez Steria, dont

le bénéfice net a diminué de près de 20 millions d'euro ; en fin d'année, la dette du groupe atteignait 143 millions d'euros. Chez Osiatis, les bénéfices du groupe sont en progression de 6,7 %, soit un net de 55,6 millions d'euros pour ce groupe français. Impactée par la crise qui secoue le secteur des télécoms, accusant le poids de charges exceptionnelles liées au plan de transformation Eagle, Devoteam affiche de son côté une perte de 2,8 millions d'euros. Par ailleurs, si le chiffre d'affaires de SQLI accuse une légère baisse en 2012, ses bénéfices sont en hausse de 10 %. De son côté, CapGémini a vu son chiffre d'affaires progresser de 5,9 % en 2012 mais son bénéfice

net annuel reculer de 9 % à 370 millions d'euros, après une charge d'impôt en augmentation de 40 %. Tout n'est sans doute pas idéal, mais les chiffres annoncés devraient de notre point de vue se traduire "aussi", en hausses de salaires... //

// CARRIÈRES

Amadeus : mise en place d'un réseau de femmes

Dans le prolongement d'un accord signé sur l'Égalité Professionnelle, direction et syndicats d'Amadeus viennent de mettre en place un partenariat avec un réseau de femmes international nommé European Professional Women's Network (EPWN). Ce réseau fonctionne sur le principe de "marraines" et de "parrains" extérieurs. La CFE-CGC pousse à aller plus loin. Elle souhaite que se crée un réseau de femme interne à l'entreprise. Ayant réalisé un sondage auprès des salariées, elle a pu constater à quel point les femmes

sont intéressées par ce dispositif. À l'intérieur de l'entreprise, le réseau rassemblera des salariées, assistantes ou cadres, séduites par un partage d'expériences mais aussi par une aide véritable pour progresser dans l'entreprise. Elles pourront alors viser des postes de Senior Managers plutôt dévolus à des hommes jusqu'alors. Ce réseau pourrait prendre la forme d'une association dépendant du CE, si les prochaines élections professionnelles le permettent. //

cmoigno@amadeus.com

// NÉGOCIATIONS

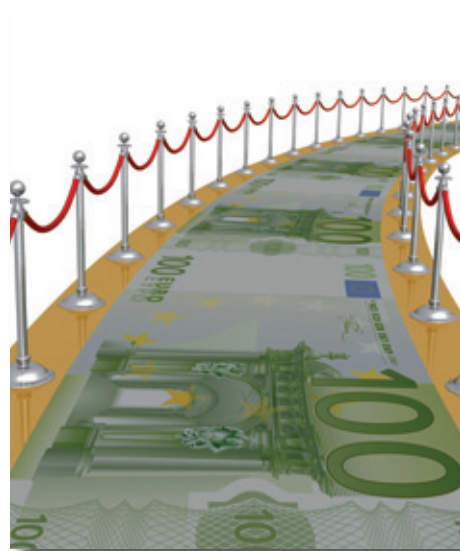
Les accords temps de travail dénoncés par les employeurs

Les services juridiques de la FIECI CFE-CGC constatent une augmentation du nombre des accords dénoncés par les directions.

Les premières victimes de ces dénonciations unilatérales sont les accords RTT. Si la durée légale est de 35 heures hebdomadaires depuis le 1^{er} janvier 2002 pour tous les salariés, ou de 1.607 heures annuelles, la durée effective du travail à temps complet relève de la négociation collective. Elle est égale, inférieure, ou supérieure à ce montant selon les entreprises. Viennent ensuite les accords prévoyance et ceux sur les astreintes. Selon la FIECI-CFE-CGC, ces dénonciations seraient liées à un souhait des employeurs de renégocier leurs anciens accords à la baisse, d'autant que la loi permet dorénavant aux entreprises de signer des accords moins avantageux que la convention

collective étendue de leur branche. C'est tout particulièrement vrai pour les accords sur le temps de travail, notamment les forfaits jours.

Le nombre de salariés passé en forfait-jours est à ce titre une importante source d'économies pour l'entreprise. En 2011, la CFE-CGC a lancé d'ailleurs une campagne de sensibilisation sur le forfait jours, qui ferait l'objet de plus en plus d'abus. La FIECI-CFE-CGC constate également que, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les accords RTT signés avec les élus sont inférieurs dans 90 % des cas aux dispositions de la convention collective des Bureaux d'Études techniques "SYNTEC". //

**Vérifier la réalité des augmentations individuelles !**

Dans de nombreuses entreprises, cette question pose de plus en plus de difficultés. Ainsi chez Altran, la CFE-CGC estime qu'elle n'a pas les moyens de vérifier si les augmentations annoncées seront réellement attribuées. Elle constate que cette année, des salariés sont encore en dessous des minima conventionnels, alors que l'année dernière, elle avait fait relever le salaire de 300 salariés dont les rémunérations étaient en dessous des minima Syntec. Comme ils l'avaient déjà fait, nos collègues ont demandé à la direction de préciser le nombre de salariés ayant perdu en pouvoir d'achat depuis 2001. Enjeu : estimer le coût de ses revendications, et chiffrer le nombre de collègues près du minimum garanti. Ils n'ont pu obtenir aucun de ces chiffres.

Dans un registre voisin, la FIECI assignait le mois dernier Steria au TGI de Paris pour manque de loyauté dans les négociations salariales.

Il y a toutefois des situations meilleures. Ainsi, chez DCS Easyware, entreprise de 400 salariés, la CFE-CGC juge facile de contrôler l'augmentation de la masse salariale : elle est strictement indexée sur l'augmentation du budget de fonctionnement du CE. Chaque année, la CFE-CGC signe l'accord salaire, dans une entreprise qui se porte bien.

// PARITÉ

Mc Donald's France Services : vers l'égalité professionnelle

Depuis 2008, McDonald's France Services était couverte par un accord sur l'égalité professionnelle Hommes/Femmes. Pour répondre aux récentes évolutions législatives : les objectifs visant à promouvoir l'égalité professionnelle seront accompagnés d'indicateurs de suivi.

Pour avancer sur ce terrain, les négociations ont repris, afin d'aboutir à un nouvel accord, qui comportera 4 indicateurs de suivi de l'égalité professionnelle. Les objectifs suivis pourront avoir valeur d'exemple pour d'autres entreprises.

1/ Indicateur du suivi de l'embauche : le nombre de salariés nouvellement recrutés et le nombre de livrets "égalité professionnelle" remis à l'embauche aux nouveaux salariés.

Un livret consacré à l'égalité professionnelle est remis à l'embauche. Ce livret reprend les mesures appliquées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle, notamment :

- les principes de l'entreprise en matière d'organisation des réunions dans l'entreprise ;
- l'engagement de favoriser l'accès des femmes aux postes élevés ;
- un rappel sur la notion d'autonomie des Cadres en forfait-jours dans l'entreprise, notamment en termes de temps de travail. Cette autonomie pouvant permettre aux Cadres en forfait-jours une meilleure articulation entre leur vie professionnelle et familiale.

2/ Indicateur de suivi de formations professionnelles : pourcentage de femmes formées et le pourcentage d'hommes formés par catégorie professionnelle et le nombre de journées de formation correspondantes.

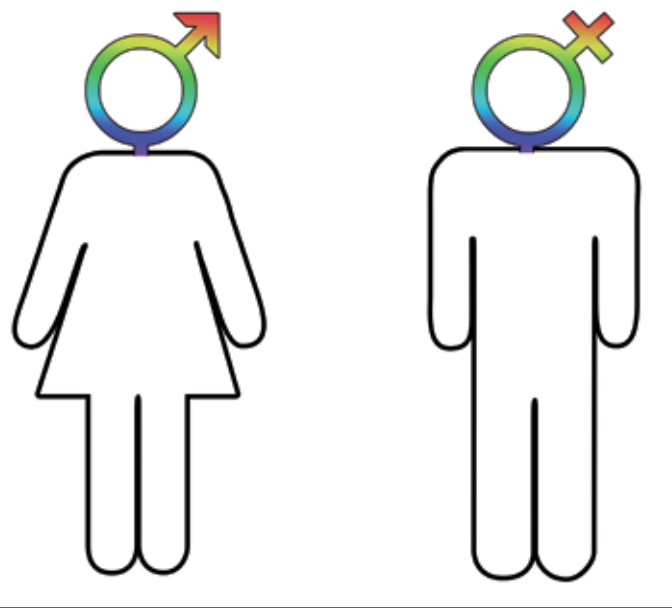
Les formations professionnelles organisées dans l'entreprise seront

équilibrées dans leur répartition entre les femmes et les hommes.

3/ Indicateur du suivi vie privée-vie professionnelle : le nombre de demandes d'autorisation d'absence effectuées par les futurs pères, le nombre de futurs pères ayant bénéficié d'autorisations d'absence rémunérées et le nombre d'heures d'absence rémunérées enregistrées à ce titre.

L'articulation entre vie professionnelle et exercice de la responsabilité familiale : 2 mesures

- les futurs pères bénéficient à leur demande de 2 autorisations d'absence rémunérées pour assister à 2 visites prénatales obligatoires dans la limite de 2 heures par visite.
- possibilité d'allonger la durée de son congé "paternité et d'accueil de l'enfant" légal d'une durée de



7 jours calendaires le portant ainsi à 18 jours calendaires. Pendant l'intégralité de ce congé "paternité et d'accueil de l'enfant", les salariés bénéficient du maintien à 100 % de leur rémunération.

4/ Indicateur du suivi des rémunérations : le nombre de responsables hiérarchiques attribuant les augmentations

individuelles et le nombre de responsables sensibilisés.

Afin de garantir le principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes, avant chaque période d'attribution des augmentations individuelles, les responsables hiérarchiques seront sensibilisés en matière d'égalité salariale, à leurs obligations légales obligations. // philippe.midy@eu.mcd.com

// ÉPARGNE SALARIALE

Six mois pour débloquer sa participation

Pour relancer la consommation, une proposition de loi discutée en avril à l'Assemblée devrait permettre un déblocage exceptionnel de l'épargne salariale.

On annonce que la loi sera votée le 13 mai, et applicable dès juillet. Tous les avoirs bloqués dans un dispositif d'épargne salariale seraient concernés, sauf les Perco.

Pendant six mois, chacun pourrait ainsi retirer jusqu'à 20.000 euros de son épargne née de la participation.

Les déblocages seraient exonérés d'impôts. Faire de l'épargne salariale un instrument de relance n'a rien de nouveau en soi. Souvenons-nous : des déblocages avaient été autorisés pour l'achat d'une voiture (en 1994 et 1996), en 2004, un déblocage exceptionnel jusqu'à 10.000

euros avait été autorisé, ainsi qu'un autre en 2008. Cette année-là 1,6 million de salariés avaient ponctionné un total de 3,9 milliards... Mais loin de l'objectif annoncé, à 15 milliards. Pour que ce déblocage serve à la Nation, encore faudrait-il s'assurer que la somme débloquée alimente bien la consommation. Or rien n'est moins certain. On peut toujours transvaser l'argent d'une épargne à une autre, et bénéficier de l'exonération d'impôt... //

// INTERVIEW

Carole Couvert : "Nous sommes réformistes et catégoriels, mais nous ne sommes pas prêts à signer n'importe quoi !"

Carole Couvert vient d'être élue présidente de la CFE-CGC. Durant les trois années qui viennent, elle devra préparer la Confédération à affronter les prochaines mesures de représentativité, à l'horizon 2017. Son programme affirme comme priorité notre développement syndical. Conçu en coopération avec une majorité de Fédérations dont la nôtre, notre nouvelle présidente en commente les grandes lignes...

Cadres & Avenir : Vous affirmez que nos modèles sont à bout de souffle, qu'il faut "repenser l'initiative", les "repenser"?

Carole Couvert : Vous voyez bien qu'une très grande partie de la protection sociale est à repenser, mais qu'il y a aussi à réintroduire de la

place pour l'humain dans un monde de l'entreprise traditionnelle où les salariés de l'encadrement et les cadres sont contraints de toutes parts. Il en va de même pour nos collègues des trois fonctions publiques. Nous avons été à l'initiative de la nouvelle disposition légale ouvrant l'accès des représentants des salariés aux Conseils d'Administration ou de surveillance des sociétés de plus de 5.000 salariés. Dans le domaine de la gouvernance interne, nous souhaitons que les fonctions des Ressources Humaines soient positionnées au même niveau que celui des Directions Financières. Au-delà, il nous faut repenser le télétravail, les horaires décalés, les questions de mobilité. Du côté des droits à la formation, nous avons imaginé des droits rechargeables et portables. Si le secteur privé et les fonctions publiques continuent cette pression qui mène à l'asphyxie des salariés, des classes moyennes, notre modèle ne sera plus viable. Il faut introduire plus de démocratie dans ces dispositifs économiques, il nous faut remettre l'humain à sa juste place, au cœur de ces systèmes.

C&A : La démocratie, notamment syndicale, c'est précisément la méthode de travail que vous avez souhaitée pour élaborer votre programme. Un maximum de Fédérations y ont travaillé ensemble, y compris celles de la Fonction Publique...

Carole Couvert : Effectivement,



les Fédérations et les Branches ont été mises en avant pour élaborer ce projet novateur. Elles ont délégué leurs représentants depuis des mois (rejoints d'ailleurs par d'autres collègues, peu à peu convaincus de la justesse de la démarche), pourtant aucun de ces représentants ne brigait un poste de pouvoir au niveau Confédéral. Nous avons réappris à entendre s'exprimer la diversité des avis et grâce à l'écoute changer de comportement entre acteurs. Je souligne que les nouvelles règles de représentativité depuis 2008 ont redonné une vraie légitimité aux délégués syndicaux, aux sections syndicales. Demain, les Fédérations devront encore mieux écouter leurs adhérents et leurs militants. Nous savons qu'Internet permet d'entendre beaucoup plus de gens qu'avant, nous devons nous appuyer sur ces technologies pour mieux co-construire.

C&A : Jusqu'à présent, il y avait un certain flottement sur la clientèle salariale de la CFE-CGC.

Carole Couvert : C'est fini. Nous assurons la défense des salariés de l'encadrement. Nous sommes un syndicat réformiste et clairement catégoriel, mais, réformiste ne veut

pas dire que nous sommes prêts à signer n'importe quoi.

La protection sociale des cadres évolue. La loi sur les 35 heures a fait proliférer de nouvelles catégories de salariés comme les cadres au forfait et les cadres dirigeants. Ce que l'on constate c'est que ces dispositifs ont rendu ces salariés tout à fait corvéables. La CFE-CGC doit suivre avec perspicacité les contours qui se redessinent pour protéger ces derniers. Nous avons énormément de travail à réaliser notamment du côté des lois et dispositions à venir et aussi dans les multiples interventions auprès des tribunaux.

C&A : Comment allez-vous diriger l'organisation ?

Carole Couvert : Nous établirons un plan stratégique pour déterminer notre vision à trois ans. Nous le ferons avec les Présidents de toutes les Fédérations qui composent la CFE-CGC, avec ceux des Régions, des départements sans oublier naturellement le nouvel exécutif confédéral. Nous allons ensemble bâtir un plan d'actions annuelles qui sera proposé par l'exécutif confédéral au cours du dernier trimestre 2013 et un suivi en comité confédéral à partir de 2014. //

2 échéances stratégiques : 2014 et 2017 !

Au cours de notre entretien, Carole Couvert a souhaité insister sur deux points cruciaux.

La représentativité de nos collègues des 3 fonctions publiques (État, hospitalière et territoriale) est régie par la loi du 5 juillet 2010. Bizarrie du législateur, nos collègues vont concourir en 2014 dans chacune des 3 fonctions publiques, toutes catégories confondues ! Le législateur ne leur a pas accordé l'avantage catégoriel.

Au sortir du Congrès, je vois une priorité : augmenter considérablement la représentativité dans les fonctions publiques. En parallèle, nous devons bien entendu poursuivre nos efforts et vous accompagner pour gagner la bataille de représentativité de 2017 pour les 4 secteurs du privé : Construction, Commerce, Industrie, Services.

Nous devons revoir en profondeur nos modalités d'échanges, pour mieux cerner vos problématiques dans les fédérations comme dans les régions. Et sur les sujets interprofessionnels, apprendre à défendre de réelles positions communes.

// NÉGOCIATION

Retraites complémentaires : la CFE-CGC refuse de signer

Ce refus préfigurait la volonté qu'affirme Carole Couvert dans l'interview page 6. Le texte devrait néanmoins entrer en vigueur, le Medef et trois syndicats (CFDT, FO, CFTC) l'ayant paraphé.

LES PRINCIPES ?

L'ACCORD COMPORTE DEUX LEVIERS PRINCIPAUX À VISÉE CONSERVATOIRE :

- Une **désindexation des pensions de retraite pendant trois ans**, avec un effort plus important pour les retraités de l'AGIRC en 2013. **L'économie attendue par cette mesure est estimée à 2,3 milliards d'euros à horizon 2017.**
- Une **hausse symbolique des cotisations en ARRCO et en AGIRC de + 0,10 % annuel sur 2 ans (2014 / 2015)**. Elle se décline en 0,06 % part employeur et 0,04 % part salariale. **La ressource supplémentaire estimée pour cette mesure s'élève à 1,1 milliard d'euros à horizon 2017.**

PRINCIPALE MESURE DE TRÉSORERIE :

L'accord prévoit également la mensualisation du versement des cotisations aux URSSAF (AGIRC et ARRCO). Cette mesure qui produit un effet financier unique de 9,8 milliards d'euros, était inévitable même en l'absence d'accord.

IMPACT SUR LE DÉFICIT PRÉVISIONNEL À L'HORIZON 2017 :

Avec cet accord, **le déficit prévisionnel de l'AGIRC et de l'ARRCO en 2017 initialement prévu à 8,6 milliards d'euros passe à 5,5 milliards d'euros par an.**

MESURES DE MOYEN ET LONG TERME

Mise en place d'un groupe de travail en 2013 et en 2014 pour proposer des évolutions de nature à pérenniser les régimes AGIRC et ARRCO à moyen et long terme.

LES CONSÉQUENCES ?

UNE PERTE DE POUVOIR D'ACHAT *

1 - PENSIONS DE RETRAITE

Hypothèse 1

Retraité cadre avec 1.600 euros de pension complémentaire nette par mois (total 19.200 euros/an) :

- Avril 2013 / Mars 2014 : - 220,80 euros soit 18 euros/mois
- Avril 2014 / Mars 2015 : - 408,40 euros soit 34 euros/mois
- Mars 2015 / Décembre 2015 : - 460,10 euros soit 38 euros/mois

Soit une perte totale d'ici fin 2015 de 1.089 euros = 5,7 % de la pension AGIRC ARRCO

Hypothèse 2

Retraité non cadre avec 533 euros de pension complémentaire nette par mois (total 6.400 euros/an) :

- Avril 2013 / Mars 2014 : - 64 euros soit 5 euros/mois
- Avril 2014 / Mars 2015 : - 129 euros soit 10 euros/mois
- Mars 2015 / Décembre 2015 : - 148 euros soit 16 euros/mois

Soit une perte totale d'ici fin 2015 de 341 euros = 5,3 % de la pension ARRCO d'origine.

2 - TAUX DE REMPLACEMENT**

GÉNÉRATIONS	Homme		Femme		Femme	
	Salaire moyen net	Taux Remplt	Taux Remplt	Salaire moyen net	Taux Remplt	Taux Remplt
1955	65.679	57,9 %	57,1 %	45.786	63,3 %	62,6 %
1956	24.951	68,1 %	67,6 %	23.888	66,2 %	65,8 %
1970	91.686	52,7 %	52,3 %	73.817	53,5 %	53,2 %
1971	38.010	58,1 %	57,8 %	39.630	53,9 %	53,7 %

cadres

non cadres

*par rapport à 3 ans de revalorisation compensant l'inflation

**1^{re} pension de retraite / dernier salaire activité

// AFFICHAGES

Voici les 3 affiches
les plus téléchargées
sur notre site
Internet !

Mais il y en a d'autres
(voir page 9)

Face à la **crise**,
ne restez pas **isolés**



REJOIGNEZ
LA **CFE-CGC**



CFE CGC Fieci
Formation Informatique
Clubs Conseil Ingénierie

www.fieci-cg.org

Vous êtes à **la limite**
de **vos forces** ?



Ne négligez pas les **signaux**
précurseurs d'un **BURN-OUT**,
contactez-nous !

REJOIGNEZ LA CFE-CGC



CFE CGC Fieci
Formation Informatique
Clubs Conseil Ingénierie

www.fieci-cg.org

Pour **éteindre**
les incendies de
la vie professionnelle



Faites appel à
des élus **formés**
et **expérimentés**

REJOIGNEZ LA CFE-CGC



CFE CGC Fieci
Formation Informatique
Clubs Conseil Ingénierie

www.fieci-cg.org

Affichage

Parmi nos dernières affiches éditées, en voici 4 qui rappellent, sur différents registres, que les cadres, – pas plus d'ailleurs que les autres catégories de travailleurs –, ne sont corvéables à merci. Nos militants ne s'y trompent pas qui les téléchargent avec enthousiasme.

Voici 4 des dernières éditées, qui permettent sur différents registres que les cadres, pas plus d'ailleurs que les autres catégories de travailleurs, ne sont corvéables à merci, dans un monde où la qualité de travail se déliterait d'autant plus logiquement que chacun serait « déjà bien content de conserver un job ». La crise ne doit pas être l'alibi de la détérioration des conditions de travail, ces affiches le disent avec humour, mais aussi fermeté.

L'ensemble des affiches sont disponibles sur le site Internet de la FIECI, dans la gestion documentaire : <http://www.fieci-cgc.org/index.php/Affiches/> //



// SUCCÈS

Une victoire pour le SNEPSSI CFE-CGC

Un récent arrêt de la cour de Cassation (20 mars 2013 N° 12-11.702) a donné raison à l'un de nos 4 syndicats. Un de nos représentants syndicaux au comité d'entreprise, dont la désignation était contestée par la Direction, l'a emporté.

Un protocole d'accord préélectoral comportait une clause que la section syndicale CFE-CGC contestait : il excluait d'office de l'électorat et de l'éligibilité des salariés exerçant des fonctions managériales prédéfinies.

Le SNEPSSI, via la section syndicale, avait choisi de ne pas signer le protocole d'accord préélectoral.

“Notre section syndicale avait eu le bon réflexe” ! explique Isabelle Leminbach, directrice juridique de la FIECI. “Ne pas signer le PAP et surtout prendre la précaution de présenter une liste de candidats avec la mention “sous réserve”. Cela nous permettait, le cas échéant, de contester l'opposabilité du protocole” bien qu'il ait été

signé avec la double majorité, en vue d'un futur éventuel contentieux.

Une fois les élections passées, nous avons désigné un RS au CE qui faisait partie de cette population “des inéligibles” prévue par le protocole d'accord préélectoral alors, selon nous, qu'objectivement il ne représentait pas l'employeur et qu'il ne disposait pas de délégation écrite. La Direction avait contesté cette désignation en s'appuyant sur le PAP signé à la double majorité. Mais le tribunal, puis la Cour de cassation nous ont donné raison, dans une décision de principe : un protocole d'accord préélectoral, même signé aux conditions de validité prévues par l'article L. 2324-4-1 du code du travail (double majorité),



ne peut exclure de l'éligibilité au comité d'entreprise des salariés qui remplissent les conditions légales pour en être membres.

Et par voie de conséquence, on ne saurait davantage leur interdire d'être désigné représentant syndical. //

// SONDAGE FIECI

Missions, Mobilité... Veillez à connaître vos droits !

Nos collègues intervenant en "SSII" (qui bientôt s'appelleront SSIN) ont répondu à un sondage interne sur les clauses de mobilité et les ordres de mission... À l'évidence, les résultats indiquent que pour bien se défendre, il convient d'abord de bien connaître ses droits...

Les questions présentées à nos collègues par notre experte en conduite du changement, visaient à faire un point sur ces deux éléments complémentaires, où nous constatons souvent que les cadres connaissent des difficultés bien réelles. D'une part, l'ordre de mission ; de l'autre, la clause de mobilité, souvent inscrite dans le contrat de travail...

Commençons par ce dernier point.

**Clause de mobilité : légale,
"mais..."**

Synthèse

84%

84% des participants ont une clause de mobilité intégrée à leur contrat

84% des personnes ayant répondu au sondage affirment effectivement avoir signé une clause de mobilité dans leur contrat. Pour certains, elle se limite au département de l'entreprise et ceux qui lui sont limitrophes. Mais d'autres ont accepté une mobilité régionale... ou portant même parfois sur l'intégralité de l'hexagone.

Il convient ici de faire un premier arrêt sur image ! Car le plus important est tout de même ceci : la clause doit définir de façon précise la zone géographique d'application. La jurisprudence souhaite que cette précision figure, même si, stricto sensu, dire que la mobilité nationalité est illégale serait inexact.

Isabelle Leminbach, notre juriste experte, bien connue des adhérents, est formelle. Elle rappelle précisément que "la clause de mobilité est une clause du contrat par lequel le salarié accepte à l'avance une modification de son lieu de travail, ou un déplacement ponctuel". Il peut donc exercer ses fonctions dans les différents établissements où l'entreprise pourrait le muter.

Encore la clause doit elle obéir à quelques principes pour être valable. Elle doit être obligatoirement écrite. Elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ; être proportionnée au but recherché, compte tenu de l'emploi

occupé et du travail demandé ; elle doit aussi être justifiée par la nature de la tâche à accomplir.

La mise en œuvre de cette clause de mobilité ne doit pas être abusive, et/ou de mauvaise foi (avec un délai de prévenance trop court, une atteinte disproportionnée et injustifiée au droit du salarié à une vie personnelle et familiale). Dans certains cas de refus, le salarié pourra faire reconnaître un motif non réel et sérieux à son licenciement.

Enfin, il faut rappeler qu'une clause de mobilité ne peut stipuler que le refus d'un salarié d'appliquer la mobilité emporterait la rupture du contrat. La rupture ne peut être automatique !



Attention : la CCN est insuffisante !

L'article 61 de la CCN, qui prévoit la clause de mobilité, est, au regard de la jurisprudence, insuffisante en soi. L'article se borne en effet à énoncer que toute modification du lieu de travail comprenant un changement de résidence fixe, qui n'est pas acceptée par le salarié, est considérée comme un licenciement... et réglée comme tel. Or selon les juges, une telle clause ne peut constituer une clause de mobilité directement applicable au salarié, en l'absence de clause contractuelle de mobilité. La clause de mobilité prévue par la CCN doit donc être complétée par une clause contractuelle.



L'ordre de mission : obligatoire seulement à l'étranger

Vient ensuite la question de l'ordre de mission... À vrai dire, un répondant sur deux (53 %, exactement) s'estime insuffisamment informé sur ses droits, et sur les informations concrètes que l'ordre devrait comporter...



Croyons-en notre juriste, dans la CCN des Bureaux d'Études, l'ordre de mission n'apparaît clairement obligatoire que dans un cas : celui des missions à l'étranger. Et pourtant plus d'un tiers des répondants (37 %) n'en reçoivent pas dans ce cas. Les risques seraient pourtant réels en cas d'incident, maladie, accident. Il faut dans le cas d'une intervention à l'étranger, l'exiger absolument.

En revanche, s'agissant des déplacements en métropole, l'article 66 de la CCN Bureaux d'études stipule qu'un ordre de mission "doit être nor-

malement établi". Le "normalement" peut ici sembler... savoureux. Mais on considère qu'il peut être prévu de manière permanente dans le contrat de travail ; et c'est d'ailleurs le plus souvent le cas.

En pratique, les commentaires en réponses au sondage indiquent des pratiques largement hétérogènes. Certains reçoivent un ordre mais en ont obtenu le principe, de haute lutte, ou après longtemps de discussions. Certains sont mandatés par la seule validation du devis envoyé au client. Si les ordres de mission reçus mentionnent généralement le nom du client, l'adresse (60 %), - ce qui paraît tout de même un minimum indispensable ! - 14 % des participants estiment recevoir des informations trop générales ou trop succinctes.

Moins de la moitié des personnes interrogées indiquent que les ordres de missions reçus contiennent les informations relatives

- à la nature de la mission : 49 %.
- à la durée de la mission : 43 %.
- aux dates de début : 30 %, et parfois la date théorique de fin de mission
- les conditions principalement les modalités de déplacement, les modalités d'hébergement, les horaires, les indemnités pour frais professionnels : 23 %.
- les équipes internes (13 %), le contact client : 11 %.
- la fonction (objectifs et tâches à effectuer) : 13 %.

Nous recommandons pour notre part que les salariés fassent autant que possible la demande d'un ordre écrit. Et qu'y soient ainsi précisés, clairement, l'identification du client (voire du responsable hiérarchique référent), la durée prévue de la mission, sa définition précise et concrète, ainsi que des points toujours importants à connaître, tels que les modalités de remboursements de frais, de transports, les modalités de temps de travail applicable... En cas d'accident de travail, ou sur la route durant les déplacements, disposer d'un texte signé est tout de même plus rassurant... //

Vous pouvez consulter l'enquête en ligne sur : <http://fecic-gcg.org/index.php/Sondages/resultats-de-l-enquete-les-pratiques-des-ssii-en-matiere-d-ordre-de-mission.html>

ou en scannant le QR code suivant :



Des informations trop souvent insuffisantes sur les éléments des missions			
Plutôt insuffisantes/ Pas du tout	Informations sur l'ordre de mission	Plutôt satisfaisantes Tout à fait	Non applicable
57,70 %	Les conditions	37,20 %	7,10 %
55,70 %	La nature de la mission	41,40 %	2,90 %
50,80 %	Le client	44,90 %	4,30 %
42,80 %	La durée	54,30 %	2,90 %
11,40 %	Le lieu	85,70 %	2,90 %

// QU'EN PENSEZ-VOUS, MAÎTRE ?

L'insuffisance de résultats

Dans le dernier numéro de *Cadres & Avenir*, M^e Ponroy, avocate et conseil de la FIECI, attire notre attention sur les questions de licenciement pour "insuffisance professionnelle". Elle nous donne dans ce numéro quelques points de repères importants sur la notion voisine d'insuffisance de résultats.

Par la nature même de leur travail, et l'on pense ici d'abord à la population des commerciaux (mais pas seulement) certains salariés sont tenus de tenir des résultats concrets, mesurables, et comparables...

C&A : Ne pas atteindre les résultats attendus peut-il constituer un motif de licenciement, Maître ?

M^e Ponroy : Le non respect des objectifs fixés ne constitue pas en soi une cause de licenciement. Pour bien comprendre, il convient tout d'abord de distinguer deux cas bien précis.

Fixation unilatérale par l'employeur

Le premier cas, est celui où le chef d'entreprise définit unilatéralement les objectifs dans le cadre de son pouvoir de direction. Il s'agit d'une "fixation unilatérale par l'employeur".

Dans ce premier cas, les choses sont assez simples. Il convient que chaque personne concernée par ces objectifs en ait été convenablement informée ! La Chambre Sociale de la Cour de Cassation a pris le soin de préciser que dans cette hypothèse, l'employeur peut les modifier dès lors qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice (Cass Soc 2 mars 2011, n°08-44,977). Mais attention, l'employeur ne peut sanctionner automatiquement son salarié sur le seul constat de ses mauvais résultats, il devra naturellement le mettre en garde avant d'engager une telle procédure (Cass Soc 7 juillet 1993, n°89-44.117).

Il faut naturellement ensuite que ces objectifs soient raisonnables. L'idée d'imposer à une personne ou un groupe de personnes les objec-

tifs à l'évidence inatteignables ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement par la suite ! En s'appuyant sur les données du passé, ou en comparant avec les objectifs demandés à d'autres collègues, la personne licenciée pourra parvenir à démontrer le caractère irréalisables des objectifs... De même, pourra-t-elle s'appuyer le cas échéant sur la démonstration que les outils et moyens mis à sa disposition étaient clairement insuffisants pour lui permettre d'atteindre ses objectifs... Enfin, doivent être prises en compte l'expérience et les fonctions exercées par le salarié lui-même.

Bien évidemment les difficultés extérieures seront prises en compte par les juges dans l'appréciation de l'insuffisance de résultats (concurrency, conjoncture) (Cass Soc 7 juillet 1993, n°89-44.117)

On voit ici que les éléments permettant de contester le licenciement prononcé sur l'absence d'atteinte d'objectifs sont réels et nombreux.

C&A : quel est le deuxième cas à envisager ?

Clause contractuelle d'objectifs

M^e Ponroy : Il s'agit de l'hypothèse où les objectifs ont été précisés contractuellement. Il est, en effet possible de prévoir dans le contrat de travail, "une clause d'objectifs", précisant ce que le salarié devra remplir au plan quantitatif. En revanche, la jurisprudence est très claire sur ce point ! Aucune clause ne peut spécifier que le licenciement sera prononcé automatiquement en l'absence d'atteinte des objectifs, fort heureusement d'ailleurs ! En effet "aucune clause ne



peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera une cause de licenciement" (Cass Soc 14 novembre 2000, 98-42,371). On ne saurait être plus clair...

Il appartiendra aux juges d'apprécier si les résultats sont réalistes et si le salarié était en faute de ne pas les avoir atteints (Cass Soc 2 mars 2005, n°02-46,534).

C&A : On peut tout de même supposer qu'oser pareille invraisemblance est impensable, dans des grandes entreprises disposant d'un service juridique étoffé ?

M^e Ponroy : Certes. Mais dans des PME, TPE, ou start-ups, on peut parfois trouver des contrats rédigés de manière un peu fantaisiste, les employeurs prenant ainsi de réelles libertés... Dans le même esprit, j'en profite pour rappeler que des clauses imprécises, mal formulées, ambiguës, peuvent également être contestées.

La jurisprudence a pris le soin de préciser, par ailleurs, que le salarié ne doit pas se heurter à des instructions multiples, tatillonnes et contradictoires

C&A : On entend souvent dire que signer un contrat lie pieds et poings celui qui l'a paraphé. Est-ce exact ?

M^e Ponroy : pas du tout ! Les juges pourront tout à fait apprécier, en cas de litige, si, là encore, les objectifs indiqués au contrat étaient réalistes et réalisables. Ils s'appuieront le cas échéant pour le faire sur tous les éléments mis à leur disposition : historique de l'entreprise, les conditions générales du marché et la pertinence des objectifs. Ils pourront, de même, prendre en considération les moyens de travail mis à leur disposition, l'expérience du salarié licencié, etc. Une clause d'objectifs, ne saurait se transformer en une épée de Damoclès menaçant le salarié tout au long de sa vie professionnelle.

C&A : encore faut-il pouvoir apporter des éléments de preuve à la juridiction...

M^e Ponroy : Effectivement, les données financières et comptables de l'entreprise ainsi que celles du secteur d'activité concerné, mais aussi les précédents résultats obtenus par le salarié constituent des éléments qui pourront éclairer l'opinion des juges... Enfin, si un salarié n'atteint aucun objectif pendant plusieurs mois en raison de difficultés propres à son secteur d'activités ou d'un manque de moyens, il lui sera fortement conseillé d'en faire état à son employeur (de manière à se pré-constituer une preuve) avant que celui-ci n'envisage de le licencier... //

// PARITÉ

Vers une réforme obligatoire du congé parental ?

À l'occasion de la journée internationale du droit des femmes, le président de la République a annoncé une réforme du congé parental, qui inciterait davantage les pères à prendre une part du congé, et interdirait aux mères de s'arrêter plus de deux ans 1/2.



Rien n'est bouclé pour l'heure. Mais cette solution a suscité des réactions contrastées : on a pu affirmer que vouloir améliorer la parité professionnelle était une bonne chose... mais que les modalités envisagées risquaient fort d'être contre productives...

Ainsi, du Mouvement Mondial des Mères France (MMM France), qui note qu'une des mesures envisagées irait dans le bon sens : la possibilité pour le père de prendre 6 mois à la suite de la mère, dès le 1^{er} enfant, offrirait une nouvelle liberté aux parents.

En revanche, l'interdiction aux mères (et aux pères aussi d'ailleurs) de prendre plus de 2 ans 1/2 à partir du 2^e enfant leur paraît contestable. Les 6 derniers mois ne pourraient plus être pris que par le "deuxième parent". Outre qu'elle ne laisserait plus les familles s'organiser comme elles le souhaitent, la mesure n'encouragerait en réalité nullement à la parité professionnelle, estiment les analystes de "MMMFrance".

Elle serait, en effet, discriminatoire pour les familles monoparentales qui n'ont pas de "second parent" pour prendre le relais les 6 derniers mois.

Elle serait inégalitaire pour les familles dont l'un des deux ne pourrait interrompre son activité (chef d'entreprise, profession libérale, commerçant, travailleur précaire en CDD ou intérim,...). Elle bénéficierait réellement aux couples ayant un travail équivalent et pouvant facilement alterner la prise de congé (enseignants par exemple). Elle nuirait aux 63 % de mères qui prennent un congé parental par choix, sans apporter de solution aux 37 % de mères qui prennent un congé parental faute d'avoir trouvé le mode de garde espéré.

Outre qu'on ne voit guère en quoi s'arrêter 2 ans 1/2 changerait fondamentalement l'évolution d'une carrière par rapport à 3 ans, on ne voit pas davantage l'amélioration offerte aux femmes qui ne trouveront pas de mode de garde pour les 6 mois séparant l'enfant de l'entrée en maternelle. Il faudrait alors généraliser l'entrée en maternelle à deux ans. Mesure souvent mise en avant, mais dont on ne saurait sérieusement affirmer qu'elle est souhaitable pour tous les enfants... //

MMM France souligne qu'actuellement le congé parental est pris par 570.000 parents chaque année. Il peut durer jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant, avec une allocation de 383 euros à 566 euros par mois. L'allocation est versée 6 mois pour le 1^{er} enfant, jusqu'à 3 ans à partir du 2^e enfant. Il est pris à 96 % par les mères, et 4 % par les pères.
<http://www.mmmfrance.org/>

// DÉPRIME

Le moral des cadres en chute libre

Le "Baro-éco" est un indicateur mensuel proposé par Le Figaro, France Inter et HEC. À l'heure d'interroger les cadres français, les résultats décrivent un printemps d'une morosité rarement vue. L'activité économique se dégrade, la croissance est nulle, l'emploi ne cesse de fléchir. Les raisons de s'enthousiasmer sont donc inexistantes. Conséquence ? Le moral des cadres enregistre une chute de 6 points à -51. Mais la nouveauté est que leur inquiétude s'exprime autant vis-à-vis des perspectives macroéconomiques que face à leur

propre avenir : "les cadres français commencent à s'inquiéter pour leur propre situation et celle de leur entreprise", souligne le baromètre.

42 % anticipent une dégradation de leur situation financière personnelle, en hausse de 6 points en un mois. À peine plus de 14 % (-4) estiment que les opportunités permettant de faire progresser leur carrière seront "importantes" dans les mois à venir. Cette morosité se traduit par ailleurs dans la "motivation". 55 % d'entre eux constatent que leurs collaborateurs ne sont pas motivés, contre 39 %.

L'austérité plombe l'ambiance. Mais la prochaine réforme des retraites, annoncée pour 2013, n'arrange rien. Faudra-t-il relever l'âge légal de départ ou augmenter les cotisations ? 37 % optent pour la première solution, 20 % pour la 2^e. Ils sont près d'un quart à juger efficace ou acceptable de faire contribuer les retraités. En revanche diminuer le montant des pensions serait largement impopulaire. En réalité, la majorité des cadres souhaiterait que la réforme envisage d'autres pistes de financement...

Reste que la crise de la zone euro, dont nos dirigeants juraient qu'elle était cette fois bel et bien derrière nous, a resurgi du côté de Chypre... Raison de plus pour les cadres de douter qu'un réel rebond se produise dans les mois qui viennent... //

// RESSOURCES (IN)HUMAINES

Évaluation des salariées : jusqu'à l'absurde ?

Remettre en cause le dogme des évaluations par notes dans les entreprises devient une urgence réelle, et notamment dans le contexte de crise et de souffrances au travail accrues.

Il y a, pour reprendre l'expression du sociologue Vincent de Gauléjac, du "mal être au travail" et ce n'est pas nouveau. On sort sur le sujet des "livres noirs", on multiplie les rapports ministériels, les enquêtes, les colloques, qui tentent d'identifier pour mieux les contrôler, les dérives croisées dans un nombre toujours plus grand d'entreprises. En février la FIECI a signé un accord de branche sur ce thème. Il faut aussi savoir identifier les causes structurelles où se joue cette dégradation des relations au travail.

Récemment un dossier proposé par Le Monde pointait précisément la responsabilité des services de ressources humaines, imposant une gestion toujours plus pointues de leurs ressources ; c'est-à-dire toujours plus orientée vers la performance à tout crin, le management par objectifs, et la gestion des compétences clés. Sauf que derrière, comme on le devine, c'est toujours la performance individuelle des salariées qu'on évalue, qu'on mesure, qu'on jauge, et finalement qu'on note. À la double fin de rationaliser les coûts au maximum, de repérer les collaborateurs les plus efficaces, quitte à les motiver ensuite par un peu d'incitation financière. Nous montrions dans le dernier numéro de Cadres & Avenir comme le dogme de l'augmentation individuelle est en soi un instrument souvent injuste et incohérent, tant dans ses fondements que dans sa mise en œuvre. Nombre d'études récentes viennent de surcroît pointer la responsabilité des méthodes strictement quantitatives d'évaluation, dans l'augmentation du stress et des souffrances associées.

Chacun se retrouve en concurrence toujours plus grande avec son voisin de plate-forme, son collègue. Un peu comme dans ses émissions stupides de télé-réalité où un seul doit l'emporter... et tous les autres perdre. Cette dérive absurde ne touche pas que le seul monde du travail.

Nous devons produire, et être productifs, soit ! remarque Jean-Louis Porcher, président du SNEPI (Syndicat National de l'Encadrement et du Personnel de l'Ingénierie au sein de la FIECI CFE-CGC)... Mais en réalité, si nous avons conscience d'être au moment des évaluations en compétition avec nos collègues, nous nous mesurons aussi, sans le percevoir toujours, par rapport à ceux qui, chômeurs restent au bord de la route ; à ceux en attente d'entrer dans le monde du travail ; sans oublier ceux qui n'en font plus partie, puisque c'est une nouveauté, nous entrons également en concurrence avec nos collègues retraités, qui on le voit vont être de plus en plus taxés... Nous voilà en somme contraints de devenir les acteurs d'un jeu de plus en plus pervers, où nous endossons successivement les casquettes de patron (dans l'attente des performances de notre PEA ou de nos placements), puis celle de l'esclave appointé, sans oublier... celle du consommateur exigeant, devenant à son tour exploiteur, quand il acquiert à bas coût des produits fabriqués dans les usines sinistres de la mondialisation...

On peut se demander ce qu'il advient dans un tel cadre de l'éthique du syndicaliste, supposée valoriser le collectif plutôt que l'individualisme. On peut craindre que cer-



tains choisissent les voix faciles du clientélisme... On peut aussi s'inquiéter du poids de la crise, dans la mise en œuvre du dialogue social... Ou de ce qu'il en reste. Alors que les entreprises glorifient la notion de projet et de réalisation collective (l'esprit d'équipe arrive toujours dans le tiercé gagnant des "valeurs" plébiscitées par les chefs d'entreprise), la réalité des évaluations quantitatives met en place une logique exactement inverse, de compétition à mort

entre ses membres... Qu'advient-il alors des beaux accords signés sur l'inter-génération, le handicap, l'égalité homme-femme ? souligne Jean-Louis Porcher. Il est urgent que les belles philosophies mises en exergue dans les dispositifs de RSE et de GPEC se traduisent en réalités concrètes. Cela se fera nécessairement par une contestation plus virulente des dispositifs de notations individuelles, telles qu'elles sont majoritairement pratiquées aujourd'hui. //

Moins de salariées, plus de cadres...

Une récente étude de l'APEC affirme que la structure de l'emploi dans l'industrie s'est modifiée au cours des vingt dernières années. Tandis qu'en 20 ans l'industrie a détruit plus d'un million d'emplois salariés, elle a créé plus de 90.000 emplois cadres. L'explication tient à l'évolution de notre tissu industriel. D'une industrie manufacturière nécessitant une main d'œuvre ouvrière importante et un encadrement restreint, nous sommes passés à une industrie à

plus forte valeur ajoutée, demandant moins d'ouvriers, mais des cadres très spécialisés. S'y ajoutent naturellement les nombreuses restructurations, l'externalisation croissante des fonctions auxiliaires ou support, les délocalisations. Pour plus de détails : [//](http://presse.apec.fr/Presse/Communique-de-l-Apec/Les-Etudes/Industrie-Evolution-et-tendances-sur-le-marche-de-l-emploi-cadre2)

// RECRUTEMENT

Seniors, non merci ?

Le senior serait à l'entreprise ce que le caviar est à la gastronomie. Bon, mais cher ! On se console comme on peut, mais on en rit moins quand c'est son propre emploi qui est en jeu...

Dans le dernier numéro de Passerelles Cadres, nous évoquions cette récente étude de l'APEC affirmant que si le sentiment de discrimination se développe, de façon générale, les seniors semblent les premiers touchés, et bien plus que nos voisins européens. Le Cabinet À Compétence Égale enfonce ces jours-ci le clou, soulignant dans une récente enquête comme l'âge demeure un "critère essentiel en entreprise". Et souvent pas pour le meilleur...

Encore faudrait-il déjà s'entendre : qu'est-ce qu'un "Senior" ? Pour l'Insee c'est une personne de plus de 55 ans. Le dictionnaire Robert fixe la barrière à 50 ans, ce qu'approuvent 55 % des consultants RH. Mais la plupart des salariés, et sans doute ceux qui en ont fait l'expérience (amère) un peu plus que les autres, estiment qu'on l'est en réalité dès qu'on a dépassé 45...

Valoriser ses compétences

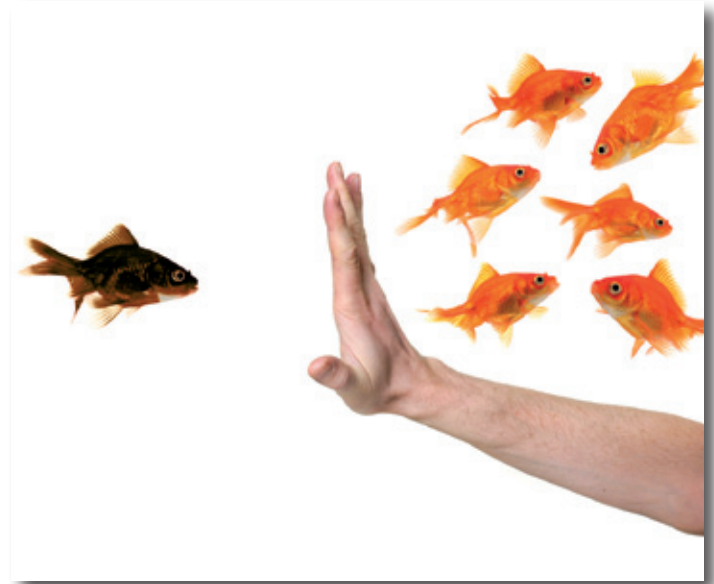
Le senior a de la bouteille : il est donc expérimenté. On a ici la très

nette impression d'enfoncer une porte béante, mais passons. Selon les consultants et recruteurs, les candidats exploitent insuffisamment cet atout en entretien. Encore convient-il de le faire sans se montrer trop gourmand. Si toute qualité vaut son prix, demeurer en phase avec le monde du travail s'impose, notamment par temps de crise. Et 60 % des candidats, 32% des consultants et 49 % des RH jugent que l'argent est ici le principal point de crispation. Un responsable RH sur deux estime le coût comme le principal frein à leur embauche.

L'autre grande crainte, à l'heure d'embaucher un senior, serait sa difficulté possible à s'intégrer dans une "équipe jeune", à y faire preuve de l'énergie et de l'affirmation de soi nécessaires. Son peu d'enthousiasme face à la mobilité attendue serait également un problème potentiel. Il semble donc, qu'ici, comme partout, les stéréotypes pèsent lourd.

La loi ne change rien

Comme la loi de 2009 sur l'emploi des seniors n'a rien changé, (84 %



des RH en entreprise et 83 % des consultants en cabinets de recrutement l'estiment en tout cas), c'est au candidat lui-même de briser les idées reçues. Résumons : si tu es quinquagénaire, et donc pas trop gourmand financièrement ; si tu détiens dans ta mallette iPhone, iPad et iPod, équipés des applis qui vont bien ; si tu es connecté à Twitter, Instagram et Pinterest, et connais tout des derniers réseaux sociaux en vogue. Mieux : si pour rester jeune tu sais danser le Harlem Shake, et sais pourquoi il faut rire à la blague "allo, t'es une fille et t'as pas de shampooing..." Si en plus de tout cela, tu connais ton métier, alors... Garde confiance ! Tu es cette "perle rare senior" qu'un consultant finira bien par embau-

cher ! À quel prix, c'est une autre histoire... //

Prime de vacances : procédures et casse-tête

Au siège de la FIECI, nos juristes récoltent chaque semaine une question au moins portant sur la prime de vacances. Rien d'étonnant. Il s'agit bien "d'un sujet ardu sur le plan juridique", selon Isabelle Leminbach. "Plusieurs procédures sont effectivement en cours, qui portent selon les cas sur des contrats de travail, ou sur des mesures relevant de la convention collective". Et notre spécialiste d'insister : "les deux sources ne se confondent pas". À la suite de l'intégration de la prime de vacances Syntec dans le salaire brut de certains salariés de Neurones IT, une intersyndicale a par exemple déposé un recours devant le TGI de Nanterre. Motif ? Le calcul de la prime n'a pas inclus la masse des congés payés. Pour le moment, tous les nouveaux embauchés le sont avec leur prime de vacances incluse dans le salaire, contrat de travail à l'appui. Mais nos experts et ceux de la Confédération CFE-CGC constatent que la loi est floue sur ce point. Des interprétations différentes sont possibles. Chaque cas doit donc être apprécié à la loupe.

// AFFICHAGE

Harcèlement moral et sexuel, l'affichage obligatoire...

Il est utile de rappeler que depuis le 6 août 2012 l'affichage dans toute entreprise d'un panneau rappelant les articles de la loi sur le harcèlement moral et sexuel est obligatoire. Cette disposition vaut dès le ler salarié, et le non-respect de cette loi peut exposer à une amende pouvant aller jusqu'à 1.500 euros. Rappelons aussi qu'en dehors des éléments de règlement intérieur, (horaires de

travail, repos hebdomadaire, etc.) doivent figurer sur les panneaux d'information les dispositions en matière de lutte contre les discriminations, et d'égalité de rémunération hommes/femmes. Cet affichage ne dispense pas d'une traduction en actes concrets, notamment sur ce dernier point ! //



// RÉSEAUX SOCIAUX

Twittus Politicus... "Et Syndicalicus" ?

Twitter, 2^e réseau social au monde après Facebook, fait une percée considérable dans la communication politique, comme l'illustre un passionnant témoignage... Et les syndicalistes : devraient-ils y songer ?

Le réseau Twitter existe depuis 2006, et en France, recruta d'abord ses premiers adeptes dans le petit monde des « geeks », des blogueurs, et de quelques aventuriers curieux d'en découvrir les principes. Il réunit aujourd'hui 5 millions de nos compatriotes.

Comment ça marche ?

Pour qui l'ignorerait encore, Twitter propose 1. De s'inscrire gratuitement, avec nom ou pseudo, qu'on soit une personne physique, ou morale (association, groupement)... 2. de s'abonner au flux postés par ceux qui vous intéressent, inconnus ou célébrités. 3. d'envoyer à ceux qui vous "suivent" des messages (140 car. maximum, c'est la règle), qui peuvent contenir un lien vers un site (dernier article paru sur son blog, photo, vidéo), et être catégorisés par des mots clés (hashtags), ce qui les intègre à des flux de conversations. Ainsi aurons-nous grossièrement résumé le principe.

Politicus

Tout l'intérêt de l'ouvrage d'Antoine Dubuquoy et son compère Prat est de raconter avec précision, esprit critique et humour, comment ce média est en 5 ans devenu une bombe communicationnelle, notamment dans la sphère politique.

Leur prose se lit comme un roman d'actualité, regorgeant d'anecdotes, détails et petits secrets dévoilés. Excités probablement par l'impact de la première élection d'Obama, dynamisés aussi sans doute par l'arrivée d'une nouvelle génération de militants et stratèges "connectés", tous les acteurs ont, en direct ou via des collaborateurs dédiés, "ouvert leur compte", et twitté avec plus ou moins de bonheur, les uns bavardant, s'égarant, gaffant...

d'autres s'y adonnant avec un sens stratégique plus subtil. On twitte pour le meilleur, parfois le pire... voire pour le rire, la communauté Twitter étant aussi cruelle dans ses commentaires que réactive. Au grand jeu du buzz, c'est comme à la roulette ou au flipper : on gagne... parfois on perd...

Un outil stratégique

L'ouvrage illustre bien le poids de ce média dans la guerre d'influence et d'image que se livrent désormais les politiques, sur internet. Or il semble qu'à l'inverse de nombreux réseaux aux destinées éphémères, Twitter soit né pour durer, -même si, sur la toile, rien n'est jamais acquis-. Tout se passe comme si Twitter devenait un véritable outil d'information instantané : un amplificateur des médias traditionnels. On est alors surpris que le monde syndical, par exemple, dont on sait qu'il peine en



France à convaincre au-delà de son premier cercle, ne s'en empare pas davantage, et ne cherche pas à tirer profit de cette dimension "sociale" qu'offre le web. Non parce que tweeter garantirait la victoire : les experts interrogés dans le livre s'accordent pour estimer que le média n'a bous-

culé aucun résultat, au moins jusqu'à ce jour. Mais bien parce qu'il permet à tout émetteur de diffuser son information, d'affirmer sa présence, mobiliser ses partisans, nourrissant ainsi sa notoriété (quantitative) et son image (qualitative).

Pour peu que les messages et actions soient pertinents, c'est la réputation de l'émetteur qui à terme en recueillera les fruits. Au-delà de la dimension nécessairement éphémère du tweet (comme les clous, le dernier arrivé chasse les autres), la présence devient un

élément de toute bonne stratégie, ce que parait confirmer la conclusion des deux auteurs, qui sont tous deux "twittos", cela va sans dire. //

(*) *Twittus Politicus*, d'Antoine Dubuquoy (@dubuc64) & Nico Prat (@nicopratt), Ed. Fetjaine

// PUCES

Big Data is tracing you

L'idée qu'on puisse surveiller nos allées et venues à partir d'un badge est une vieille légende. Elle vient d'être traduite en réalité, explique le Wall Street Journal (repris en France par le Journal du Net).

Des employés de Bank of America ont ainsi été suivis, tout au long de leur journée de travail, tout déplacement étant détecté par des capteurs présents sur leur badge. Les masses d'informations ont été décortiquées et analysées, pour constituer une "Big Data". L'objectif affiché n'était pas le flicage des salariés, mais "comprendre les comportements distinguant les productifs

des autres".

Or à leur grand étonnement, les plus efficaces seraient ceux qui échangent, qui appartiennent à des équipes soudées (lire également page 14...). L'entreprise a donc décidé d'encourager les contacts et dialogues... Et la productivité aurait bondi de 10 % !

On ne peut s'empêcher d'exprimer tout de même trois réactions que

propose pareille démarche. D'une part, rappeler le célèbre effet Mayo : TOUTE personne qui sait son comportement étudié tend à améliorer ses performances... indépendamment des conditions qu'elle subit. On peut, par ailleurs, s'étonner que les DRH puissent... s'étonner, de découvrir qu'on travaille mieux dans une ambiance agréable, et qu'on ne se croit pas au ClubMed pour autant ! Enfin, s'inquiéter tout de même, de la banalisation éventuelle de ce type de démarches au bout du compte intrusives ; et qui tôt ou tard, se retourneront contre ceux dont on voudra se débarrasser. //

// EUROPE

La Grande Coalition

L'Europe vient d'annoncer une "Grande coalition pour l'emploi numérique". Les potentiels existent, mais les moyens de relever le défi sont dispersés, et pour l'heure les initiatives laissent les observateurs sceptiques quant à leur réelle portée.

L'union européenne estime à 900 000 les emplois potentiellement vacants dans le secteur du numérique, d'ici à 2015 ; et malgré 26 millions de chômeurs recensés, on sait que ces emplois seront loin d'être tous pourvus. En lançant le 4 mars, la "Grande coalition pour l'emploi numérique", l'UE souhaite fédérer les acteurs de l'entrepreneuriat, de la formation, de la connaissance. L'effort est loué par la presse. Mais on doute qu'en réalité "fédérer les bonnes volontés" suffise, compte tenu de l'ampleur du

chantier. Ainsi, motiver les jeunes par des visites d'écoles est-il sans doute souhaitable mais un peu léger, sans doute. Mieux sensibiliser aux reconversions vers le numérique, développer les formations et les certifier, sont autant d'outils possibles mais sans doute insuffisants en l'absence de mobilisation maximale des Etats membres. De même les efforts de communication "web", impliquant des commissaires européens, (par ailleurs inconnus du grand public) peuvent-elles interroger.



On note en revanche que se tiendra à Dublin (19 et 20 juin) une "assemblée de la stratégie numérique" (digital agenda), où les entreprises et organisations souhaitant s'impliquer dans La Grande coalition dévoileront leurs propositions. On cite la communauté des DSI européens et le CEPIS (Council of European Professional Informatics Societies). Des entreprises telles que AP, Telefonica, Cisco, HP, Oracle, Microsoft, Nokia, Alcatel-Lucent,

Google, ENI Randstad, (citées par L'Usine Nouvelle) devraient s'y retrouver. "SAP a par exemple développé une plate-forme de formation et d'emploi Academy Cube, disponible cependant uniquement en anglais et en allemand. Cisco, lui, propose des modules de formation aux réseaux électriques intelligents (smart grid)". À suivre, donc dans les mois à venir, pour voir si cette coalition disposera des moyens de son ambition. //

// FORMATION

Emplois d'Avenir, un enjeu de formation

Lancés à l'automne dernier, les "emplois d'avenir" doivent contribuer à insérer des jeunes de 16 à 25 ans, pas ou peu diplômés. L'objectif de 100.000 emplois signés avant la fin de l'année va solliciter les acteurs de la formation continue.



Face au chômage des jeunes peu ou pas qualifiés, de nombreux dispositifs ont été testés depuis plus de 25 ans ("TUC", puis "Emplois

Jeunes"). Tous trouvent tôt ou tard leurs limites. Aujourd'hui, le constat n'est guère reluisant. Il apparaît que l'Éducation nationale

voit des jeunes, - de plus en plus jeunes -, et de plus en plus nombreux, désormais appelés "décrocheurs", quitter l'école sans formation ni diplôme, en cours d'année, souvent avant même leurs 16 ans résolus. L'illettrisme progresse. À la différence des Emplois jeunes de 1998 à 2004, qui concernaient tout autant des titulaires de diplômes post-bac, c'est pour ces jeunes en grande difficulté d'insertion qu'est prioritairement conçu le dispositif "emplois d'avenir". L'objectif annoncé est de 150.000 emplois signés d'ici 2014, 100.000 avant la fin de cette année.

Uniformation, l'OPCA spécialisée de l'économie sociale, annonce qu'elle mobilise pour sa part 30 millions d'euros pour l'année 2013, et compte à court terme assumer l'accompagnement de 10.000 emplois. Mais on estime de ce côté que s'engager sur la voie de l'accompagnement exige de voir au-delà d'une année. Il faut très vite garantir des financements pour les années 14 et 15, et probablement

mobiliser des financements en complément du paritarisme. Les Conseils Régionaux, notamment seront pour cela sollicités.

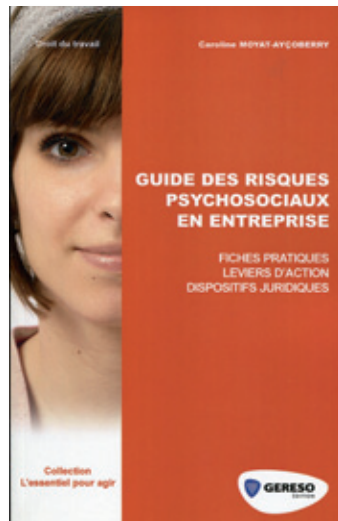
La formation se trouvera clairement au cœur de ce dispositif d'emploi aidé, soutenu par un rôle pédagogique du "tutorat" considéré comme central. Car l'objectif, rappelé par le Président d'Uniformation Robert Baron, est de "sécuriser des parcours professionnels" et donc permettre l'acquisition de compétences "adaptables", et transverses. Permettre à des jeunes de niveau V d'accéder au niveau IV, et dans des métiers considérés comme porteurs. Les secteurs prioritairement concernés seront l'utilité sociale, la préservation de l'environnement ; mais aussi des "secteurs créateurs d'emplois", où à côté de certains déjà identifiés (services à la personne, développement durable, collectivités territoriales), on trouve également cités le numérique et l'animation. //

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.

Guide des risques psychosociaux en entreprise, de Caroline Moyat-Ayçoberry (Edition Géréso, 20 euros, 130 p.)

Les risques psychosociaux en entreprise, loin d'être l'invention de quelques syndicalistes en mal de cause à défendre, constituent un douloureux phénomène de société, en augmentation constante, et singulièrement alarmant puisqu'en Europe un salarié sur cinq estime sa santé affectée par des problèmes de stress au travail. En France, l'article L 4121-1 du code du travail stipule clairement que "l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs". Voilà qui suffit à souligner que tout représentant du personnel doit se sentir concerné par ces problèmes potentiels. A cet égard, le présent guide, édité dans une collection que nous trouvons pratique, claire et concrète (*), constitue un bon outil de prévention et d'accompagnement. Prenant en compte les dispositions de la nouvelle loi de 2012, il aborde naturellement la problématique des harcèlements sexuel et moral, mais aussi ces autres questions délicates à traiter que sont les conduites addictives et leurs conséquences sur le lieu de travail. Il consacre également un chapitre entier au sujet, plus délicat encore, des tentatives de suicide et des décès en accident de travail. Ayant rappelé et série les rôles des différents intervenants (service de santé, assistants sociaux, représentants du personnel, CHSCT) il consacre ensuite une deuxième partie, plus méthodologique, pour aller du diagnostic à l'accompagnement du changement, qu'accompagnent des fiches techniques utiles pour guider les acteurs dans la mise en place de leur action. Il a également le mérite d'aborder des problèmes connexes tels que maintien dans l'emploi, réin-



sertion professionnelle, charge de travail, autonomie, et compréhension des mécanismes de conflits. Comme il nous semble que le meilleur moyen d'avancer sur la voie du progrès, (dès lors que tous les intervenants partagent une égale bonne volonté, naturellement), est de partager déjà des points de repères et d'analyses, cet outil peut avoir cette vertu, celle de rassembler efficacement. On peut en revanche regretter que la dimension de formation (celle des managers, et aussi celle des équipes, pas toujours préparées à travailler ensemble) ne soit pas plus incluse dans l'évocation des moyens de prévention. Apprendre à mieux communiquer, échanger, exprimer ses doutes et difficultés ; apprendre à mieux s'organiser, nourrir les éléments de confiance en soi : autant d'autres moyens de diminuer aussi le stress, l'anxiété, le mal-être et la souffrance... //

(*) déjà abordé, "discriminations en entreprise", in Cadres & Avenir n°15, décembre 2012

Le droit social international et européen en pratique, Michel Miné et al. Edition Eyrolles, 35 euros, 404p. 2^e édition

Nous nous trouvons ici devant un ouvrage collectif d'une densité réelle, et qui interpelle dès l'abord. En effet "la primauté du droit international et européen, de l'union européenne et du conseil de l'Europe ne peut plus être ignorée", affirment les auteurs. Or, "si nul n'est censé ignorer la loi", s'y retrouver dans la jungle des lois, conventions de l'OIT, règlements et directives de l'Union Européenne, jurisprudences etc., relèverait en soi d'un exploit digne des jeux olympiques, pour tout citoyen non spécialiste... Il n'en demeure pas moins que la mondialisation des échanges, l'internationalisation des actionnariats des entreprises, aboutissent à la multiplication des normes, des relations professionnelles (négociation collective, comités d'entreprise européens, droit de grève transnationale, etc.), ainsi que des régimes de protection sociale. Autant de sujets propres à nourrir les nuits blanches de tout responsable syndical intervenant dans une entreprise transnationale. D'autant que le droit, précisent d'emblée les auteurs, résulte ici de mouvements contradictoires. "D'un côté des normes visent à instituer un statut minimum du travailleur et une amélioration des conditions de travail, visant à bâtir peu à peu un modèle social européen. Mais de l'autre, d'autres normes sont focalisées sur la volonté de développer la concurrence pour réaliser (sic) un chimérique marché total". Construit en deux parties principales (droit du travail ; et droit de la protection sociale et mobilité des travailleurs)

l'ouvrage explique de manière pédagogique le rôle des institutions, l'influence des différents traités, et leurs conséquences concrètes en matière de droit syndical et de droits des salariés. Plus d'une centaine de pages d'annexes, renvoient ensuite aux grands textes de référence. Si cette complexité du droit social peut donner le vertige



au citoyen lambda, nul doute que l'expert syndical appréciera la précision des exposés. Les différents rédacteurs, tous enseignants au CNAM et professeurs de droit, se déclarent convaincus de la nécessité d'employer sur ces sujets "un langage clair et précis". Ils y parviennent, ce qui, reconnaissons le, n'est pas si fréquent dans ce domaine. //

2013, ne relâchons pas notre effort !

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



Chère-s Collègues, et ami-e-s !

La FIECI poursuit au fil des mois sa présence en effectifs, aux tables des négociations. Nous avons obtenu le juste résultat de nos efforts en confortant "notre représentativité". S'il faut s'en féliciter, il convient aussi de bien mesurer que cette étape n'aura de valeur que si elle se confirme dans l'avenir. Il nous faut persévérer ! Plus nombreux nous serons, plus grande sera notre audience, plus nous saurons défendre les intérêts des cadres, des encadrants, techniciens, agents de maîtrise, 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 déd.fiscale)

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

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

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

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

Conformément à l'article 34 de la loi "Informatique et libertés" pour exercer votre droit d'accès, de rectification ou de suppression des informations, contactez là aussi notre Service Adhérents.

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

N° National d'émetteur
003421

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

Nom et adresse du créancier

FIECI CFE-CGC

35, rue du Faubourg-Poissonnière
75009 PARIS

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

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

Date __/__/____

Signature du titulaire du compte à débiter



santé – prévoyance – épargne – retraite

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

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

Votre contact : **Martial VIDET** au 01 56 03 44 61 - mvidet@malakoffmederic.com



malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR