

cadres & avenir



Pendant les vacances,
sachez “décrocher”...
Débranchez !



SYNDICAT
Nos affiches
(p.11)



SONDAGE
**Faire rimer
vigilance et
méfiance** (p.12-13)

Rejoignez la FIECI,

le réseau syndical pour vous faire entendre !

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.

Cool, le changement. Mais QUEL changement ?

L'avez-vous remarqué, l'approche de l'été inspire chaque année maintes promesses de changements. Rumeurs de remaniements ministériels, "transferts" de stars dans les mondes chatoyants du sport spectacle et des médias... Mais pour qui préfère casser l'ambiance, certaines réformes douloureuses sont également prévues. Naturellement présentées comme inévitables, elles le seront d'autant plus qu'on utilise toujours la même règle à calcul pour en déterminer le coût, le même viseur pour cibler avec précision qui "contribuera".

Une expression faisait jadis la joie des chansonniers : "changement dans la continuité". Plus ça change, plus c'est la même chose. On craint parfois que le résultat soit pire.

La branche professionnelle des Bureaux d'Études cède ces jours-ci à cette vogue du bougisme obligé. Elle bruisse de quelques annonces. "Les" employeurs souhaitent, nous dit-on, "une évolution de la convention collective", proposant notamment "un nouveau système de classification fondé sur le niveau de contribution d'un emploi à la finalité de l'entreprise". Mais cette volonté traduit-elle la conviction de quelques individualités ? Celle du collectif patronal tout entier ? On s'interroge ! Le changement claironné par quelques décideurs porte-t-il réellement la volonté de toutes les entreprises, ou de leurs seuls adhérents ?

Cette perspective rend quoi qu'il en soit les nôtres dubitatifs, voire franchement inquiets. Ils l'expriment d'ailleurs sans détour (p.12-13). Ils y distinguent peu d'avantages pour eux-mêmes, et symétriquement, beaucoup pour les entreprises, les nouveaux modes de calculs des rémunérations revenant clairement à une baisse des conditions salariales pour la majorité de nos collègues.

Alors même que notre secteur prend la crise en plein visage, avec un douloureux effet retard, nous nous étonnons d'un tel choix de priorités.

Quand tout devrait aujourd'hui être mis en œuvre pour sauvegarder l'emploi et pour le soutenir par un effort intensif de formation, les changements annoncés ne nous semblent guère au niveau des enjeux. À titre d'exemple, la récente opération séduction, conduite du côté des 15-18 ans, nous paraît même singulièrement contradictoire. D'un côté, on prétend donner du secteur des entreprises numériques une image cool et attractive, propre à attirer les futurs jeunes diplômés. Mais dans le même temps, la future convention collective ne leur garantirait plus le statut d'ingénieur et cadre, et les classifications associées, auxquels ils ont aujourd'hui droit, dès lors qu'ils sont diplômés.

Si changement il doit y avoir, soyons concrets ! Nous proposons de nous retrouver, aux premières heures de la rentrée, autour d'une table ronde, pour y parler travail, emploi, et formation. En ayant bien en tête que ce qui s'y jouera vaudra bien plus que cosmétique. Qu'il s'agira de l'avenir de nombreuses entreprises, et de près de 800.000 salariés.



Michel de La Force
Président de la FIECI



Revue de la FIECI - CFE-CGC
35, rue du Faubourg-Poissonnière
75009 Paris
Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22
Email : cfecgc@fieci-cgc.com

Directeur de la publication
Michel de La Force

Directeur de la rédaction
Hervé Resse

Rédaction
Michel de La Force, Hervé Resse,
Florence Vielcanet

Maquette et conception
Joël Couturier (Parlons Social)

Crédits photos
Fotolia.com, Fieci, HRC

Impression
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

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

// AUGMENTATIONS GÉNÉRALES

Passer des promesses aux faits

Les entreprises du Syntec numérique peinent à reconnaître les efforts réalisés par leurs salariés. Une vraie révision des minima s'impose !

Il y a longtemps que la FIECI-CFE-CGC revendique qu'ingénieurs et cadres débutent à un niveau de salaire équivalent au plancher AGIRC (env. 3.400 euros). La demande demeure hélas sans réponse.

La signature, fin mai, d'une revalorisation des minima ne suffit guère, même si elle s'inscrit dans un contexte de crise. La réalité demeure : des milliers de salariés, cadres ou non, voient leurs salaires stagner malgré leurs efforts. Les trop rares évolutions restent dues à la seule révision conventionnelle. Dans les entreprises du Syntec, nous constatons bien peu d'augmentations générales : trop nombreux sont les salariés qui en l'espèce, voient leur pouvoir d'achat baisser.

Des exemples ?

Chez Business et Décision, **Yannick Sihalathavong**, le DSC CFE-CGC, se gratte la tête. Pour 2013, trois chiffres différents d'augmentations individuelles ont été présentés. Un lors d'une réunion des délégués syndicaux, un autre pour les délégués du personnel, un troisième pour les directeurs d'unité. Tous différents ! Chez Technip, la CFE-CGC reçoit un état des augmentations, mais sans possibilité de le vérifier. Chez Ipsos, la direction



Georges Palmero,
DSC CFE-CGC chez Ipsos

est arrivée aux négociations sans autre proposition que des augmentations individuelles (aux montants déjà fixés), alors que nos collègues avaient demandé le principe d'une augmentation générale. Ils demandaient 1 % pour tous les salariés permanents (pour les salaires au dessus du plafond S.S.), ainsi qu'une augmentation pour tous ceux dont les salaires avaient stagné ces deux dernières années, chacun d'eux devant être reçu individuellement par la hiérarchie.

Comment contrôler ?

Une question demeure : comment contrôler par la suite la réalité de ces augmentations ? "C'est vrai qu'on a un vrai problème par rapport à ça" indique **Solange Peyssard**, chez Helpline. Même son de cloche pour **Georges Palmero**, DSC CFE-CGC chez Ipsos : "Je demande chaque année un état des augmentations de tous les salariés de l'entreprise. Je reçois un état statistique pour préparer la NAO avec des augmentations de salaires non nominatives, par catégorie de personnel, par sexe, par catégorie croisée. De plus,

le CE missionne chaque année un cabinet extérieur pour auditer les comptes d'IPSOS et notamment de sa partie salaires. Cet audit est payé par la société. La direction en profite pour en tirer des informations pour elle ; et notamment pour vérifier si des gens se retrouvent en dessous du plafond Syntec".

Chez Ausy, SSII de 3.000 salariés, **Nacera Benrabah**, DSC CFE-CGC, organise des sondages "au pifomètre", pour vérifier si les 54 % d'augmentations individuelles annoncées par la direction sont bien respectées. Sur un plateau de 40 personnes, elle n'a trouvé que deux salariés augmentés !

Chez Atos, la CFE-CGC réclame officiellement plus de transparence sur les fonds de rattrapage salariaux alloués pour l'égalité hommes-femmes. Elle a signé un texte prévoyant un rattrapage financier entre les salaires des hommes et des femmes en 2013, après comparaison du salaire de chaque collaboratrice d'Atos avec le salaire médian des hommes du même échelon. Si elle constate qu'un pourcentage imprécis de la masse salariale a été prévu pour ce rattrapage, elle regrette que les modalités de son application restent obscures. Elle demande à la direction un effort de clarification, tant sur la durée de l'effort de rattrapage consenti que sur les modalités d'application. //

Ausy : benrabahnacera@yahoo.fr

Ipsos : georges.palmero@ipsos.com

Business et Décision :

yannick@sihalathavong.com

Technip : jfriquier@technip.com

Atos :

jean.louis.weltram.lequeux@gmail.com

Accenture : "une matrice pour vérifier les augmentations"

"Nous négocions des grilles d'augmentations de salaires dont le maillage est très précis, et très facile à contrôler", commente **Eric Dalmasso**. Cela va de 50 à 200 salariés par "grosse maille". La grille d'augmentation se présente comme une matrice. Après chaque négociation, certains salariés nous appellent pour vérifier que leurs augmentations individuelles ont bien eu lieu. 50 sur 3.500 nous demandent de voir si les pourcentages d'augmentations appliqués correspondent à ceux que nous avons négociés. Nous nous penchons dessus et nous pouvons répondre assez facilement à cause de ce maillage.

eric.dalmasso@yahoo.fr

En bref...

Entourloupe ?

90 heures, c'est chez Steria le montant annuel au delà duquel les heures supplémentaires génèrent des repos compensateurs. Mais la direction envisage de globaliser les accords RTT, celui sur le travail posté et celui sur les astreintes en un seul. Du coup les avantages propres à chacun d'eux baisseraient, et le verrou des heures supplémentaires sauterait.

mickael.lienard@free.fr

// CULTURE D'ENTREPRISE ?

Freiner le turn-over dans les "ESN" ?

La fidélité à l'entreprise semble une valeur fragile dans nos secteurs d'activité. Retenir les bons éléments suppose d'ouvrir un peu le portefeuille...

Chez Easyware le turnover annuel approche 30 %. Il y devient même si important que la société, qui emploie 400 salariés..., recrute des recruteurs. En 2011, cette "ESN" (signifiant Entreprises de Services Numériques) embauchait une personne en charge du dossier, ainsi qu'un contrat qualification dédié aux recrutements 2012. Dans les NAO de cette année, pour la première fois, la direction a augmenté le barème de la prime d'ancienneté, pour tenter de retenir les éventuels partants. Elle propose dorénavant 2 % de salaire dès 2 ans de présence (le barème était auparavant de 1 % tous les 3 ans, débutant à 2 % à partir de 3 ans). La fuite des jeunes après 2 années constitue pour eux un réel problème : certains peuvent partir pour 300 euros de plus par mois. "Les dinosaures qui comme moi sont là depuis 22 ans, on n'en trouve plus", note Hervé Piolat, le DSC CFE-CGC. Pour garder ses dinosaures, Easyware a revu la prime d'ancienneté : d'un taux de 6 %, plafonné après 15 ans, elle ira jusqu'à 6,5 %, au bout de 18 ans de présence.

Le turn-over moyen dans les ESN tourne autour de 15 %. Mais chez Steria, Daniel Jehanno, DSC CFE-CGC, explique qu'il y a autant de définitions du turn-over que de sociétés de services. Sur le bilan social 2012 de Steria, il indique que pour 3.500 salariés sur la région parisienne, il y a eu 546 embauches et 400 départs, soit 900 personnes sur un effectif de 3.500. Un chiffre énorme. "Entre un jeune qui demande une rupture conventionnelle et un ancien, il y a une différence. L'ancien l'aura automatiquement. Le jeune, non. Sur le papier, Steria jure qu'elle veut retenir les jeunes. Dans la réalité, "il n'y a rien de fait à ce niveau-là", indique notre délégué. "Plus tu es ancien... moins tu gagnes". Un salarié qui a

plus de 15 ans d'ancienneté peut toucher deux fois moins qu'un jeune embauché à qualification égale. C'est l'ancienneté qui est importante. On ne vous retient pas sauf si si l'on est spécialisé dans une compétence essentielle pour l'entreprise. Chez Ipsos, la direction est allée plus loin. Elle affiche son indifférence à toute négociation sur l'ancienneté, "la fidélité à l'entreprise n'étant pas une valeur". La CFE-CGC a dû remettre à plus tard ses propositions de prime liée à la date d'embauche. De leur côté, les jeunes tentés par la mobilité interne pour faire monter leur salaire et rechercher une meilleure qualité de vie devraient se pencher sur une récente étude de la Rouen Business School. Cette étude affirme que gravir les marches au sein d'une même entreprise "rapporte" le plus en termes de qualité de l'emploi. Pour les auteurs de cette étude, ces résultats s'opposent "aux pronostics de certains théoriciens des carrières qui ont vanté l'efficacité de la mobi-



lité externe". Cette enquête sur la qualité de carrière se fonde sur des données recueillies en janvier 2012 auprès de 978 cadres et repose sur 11 critères de qualité comme le nombre d'augmentations de salaires dans la carrière par rapport à l'âge, de mois de chômage ou encore de jours de formation.

Ses résultats vont aussi à l'encontre de ce que pensent les cadres eux-

mêmes. Ainsi, selon un sondage réalisé dans le cadre de l'enquête, 61 % des cadres seraient persuadés que la réussite serait assurée grâce à la mobilité externe et 68 % pensent que les fidèles "stagneraient" pour 68 %. Le sondage a été mené en mars et avril auprès d'un échantillon représentatif de 1.024 cadres. //

h.piolat@dcsgroup.fr
jehannodaniel@free.fr

// OFF-SHORE

France-Inde : la route des informaticiens

Capgemini emploie 40.000 informaticiens indiens. Depuis 2009, l'Inde est devenu le premier pays employeur de salariés Capgemini, devant la France. Aujourd'hui, plus de 40.000 informaticiens indiens travaillent pour l'ESN française et ses plus grands clients, sur un total d'environ 120.000 salariés. La présence de Capgemini était quasi nulle il y a dix ans. L'acquisition de l'américain Kanbay, en 2006, dont la majorité des équipes était basée en Inde, a véritablement lancé la stratégie offshore du groupe. Celle-ci



devrait se poursuivre sur le même rythme dans les années à venir. D'ici à 2015, Capgemini prévoit d'employer 80.000 informaticiens en offshore, dont 70.000 en Inde.

À l'inverse, TCS, première ESIN indienne, filiale du célèbre groupe Tata, a racheté le français Altis en avril dernier signant là une grosse opération de croissance externe, la plus importante jamais réalisée par une SSII indienne en France. Les 1.200 salariés d'Altis rejoignent ainsi les 200 salariés actuels du groupe indien. //

acardeau@aol.com

// OPA

GFI : les prémisses d'un changement de contrôle ?

À la suite de l'annonce dans la presse de l'OPA via le concert des fonds APAX et BOUSSARD&GAVAUDAN actionnaires de GFI, totalisant à eux deux près de 60 % du capital (cf rapport annuel GFI 2012), le CCE de GFI a été réuni le 12 juin dernier pour procéder à une information sur l'opération.

La présentation par la Direction Générale de cet événement majeur n'a pas répondu aux attentes des élus : manque de pédagogie, posture très réservée du PDG et du Directeur financier, questions éludées... Un décalage total avec les efforts soutenus du Groupe pour ce qui est de sa communication vers l'extérieur ! Les élus ont juste une copie de la note AMF... L'OPA consacre surtout la constitution d'un concert entre les deux actionnaires principaux qui se co-toient au capital de GFI depuis plus de 5 ans. Pour la Direction Générale de GFI, elle concrétise la volonté

d'afficher un actionnariat stable, de nature à rassurer le marché et les clients de GFI quant à la pérennité du Groupe. L'OPA est la conséquence technique de ce rapprochement : le concert détenant plus de 30 % du capital, le seuil légal de déclenchement d'une OPA est obligatoire. Pour la CFE-CGC, cette opération ne donne pas de réponse à la question cruciale : qui, le moment venu, prendra la place d'APAX et BOUSSARD&GAVAUDAN au capital de GFI ? Mais, de toute évidence, ces grandes manœuvres laissent à penser que la réponse pourrait se précipiter dans les mois à venir ...



CGC, plus circonspecte, estime que dans le monde de la finance, c'est l'occasion qui fait le larron : en conséquence, elle se place en mode vigilance maximale. Elle devine dans la présente opération d'envergure, les prémisses d'un bouleversement changement possible de capital, même si le PDG persiste à afficher une confiance sans faille dans la stabilité de l'actuel concert d'actionnaires, à horizon de plusieurs années. Pour en savoir plus sur les tenants et aboutissants de l'opération, le CCE a demandé aux représentants des fonds APAX et BOUSSARD&GAVAUDAN de venir en personne s'expliquer lors de la prochaine réunion du CCE qui se tiendra le 10 juillet (également date prévue pour la clôture de l'OPA). Il faut espérer qu'ils se montreront plus pédagogues que les Représentants de la Direction Générale et sauront répondre avec sincérité et précision aux nombreuses inquiétudes exprimées par les salariés.//

alina.tortochaut@orange.fr

Désormais tout est beaucoup plus simple pour qu'un éventuel futur repreneur vienne remplacer APAX et BOUSSARD&GAVAUDAN (la durée moyenne de maintien au capital de ce type de fonds est désormais dépassée). Du profil du futur repreneur et de sa nationalité, dépendra l'avenir des 10.000 salariés du Groupe dont 7.600 en France. Le PDG de GFI, confiant, affirme qu'un changement de contrôle de GFI n'est pas à l'ordre du jour. La CFE-

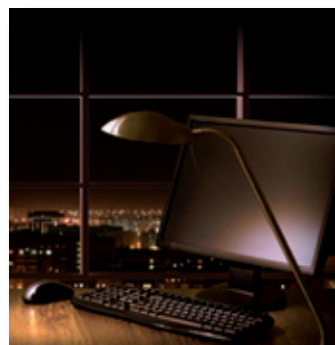
// NÉGOCIATIONS

Les travailleurs de nuit ont un statut chez Neurones IT

La CFE-CGC vient de signer un accord sur le travail de nuit chez Neurones IT. Il vaudra pour tous les salariés volontaires travaillant trois heures de nuit (à partir de 22 h, et jusqu'à 6 h du matin) au moins deux fois par semaine ; ou pour ceux cumulant 270 heures de nuit par an. Cet accord concerne les salariés de l'infogérance et ceux de la maintenance, en particulier les pilotes d'exploitation. En contrepartie de l'acceptation du travail de nuit, la CFE-CGC a obtenu cinq avantages principaux : une rémunération pour le travail de nuit posté, sur la base d'une majoration horaire de 50 % (les majorations de 100 % liées au dimanche ou aux jours fériés s'ajoutent aux 50 % du travail de nuit) ; un statut ETAM (niveau 2,3 coefficient 355) pour les

pilotes d'exploitation ; un délai de prévenance de deux semaines pour les remplacements ; un véhicule de service, une salle à manger ; enfin, de repos accompagnés d'une pause de 40 minutes et de deux pauses de 10 minutes, pour les salariés en travail posté.//

guillaumepires@gmail.com



// TROMPE L'ŒIL

Segula : turn-over, masque des licenciements

Dans cette entreprise, afficher le taux de turn-over permet de masquer une autre réalité : celle des licenciements et des baisses d'effectifs. "L'entreprise peut licencier une personne dans le secteur électronique, car elle n'a plus de travail à lui confier", précise Sylvain Dutremblay, DSC. Mais pour ne pas l'indiquer, elle diffuse une petite annonce, aux fins de recruter un remplaçant... qu'elle fera par la suite mine de ne jamais trouver. Elle baisse ainsi ses effectifs sans que cette réduction de personnel

soit comptabilisée comme élément d'une PSE.

Toutes les personnes partant dans ce cadre signent une clause de non-contestation et de non-divulgateur de leur transaction. On empêche ainsi les syndicats de les repérer pour le turn-over. Pourtant, ce n'est pas l'intérêt de l'entreprise. Tout le monde sait que le turn-over génère des coûts de recrutement, de formation, d'adaptation au poste du nouvel arrivant. Et tout ceci entraîne nécessairement une perte de productivité.//

dut.cesta@gmail.com

// CONTRAT

Une protection de la période d'essai

“La période d'essai ne peut être rompue en raison de la perturbation occasionnée par l'absence maladie du salarié” tranche un arrêt d'avril de la Cour de cassation().*

Soit un salarié tombant malade durant sa période d'essai. A la malchance, doit-il ajouter le risque de perdre son emploi, et d'être “remercié” avant sa reprise du travail ? La rupture du contrat de travail est-elle possible durant cette période ?

Elle pourrait l'être. Mais seulement si l'employeur parvenait à prouver que la rupture n'avait aucun lien avec la maladie du salarié, ni avec la perturbation occasionnée par son absence. En dehors d'un tel cas, le principe est que la période d'essai doit permettre à l'employeur d'apprécier les qualités professionnelles du salarié. La rupture du contrat de travail au cours de cette période, pour un motif non inhérent à la personne du salarié, est donc abusive, rappelle la haute juridiction.

Le cas examiné était celui d'un médecin embauché avec une période d'essai de six mois. Son contrat de travail prévoyait une prolongation de la période d'essai en cas de maladie. Le médecin s'était trouvé en arrêt de travail pour maladie du 28 juin au 16 août 2007. Sa période d'essai avait alors été prorogée jusqu'au 23 décembre de la même année.

Hélas, le salarié s'était à nouveau retrouvé en arrêt maladie du 27 août au 28 septembre 2007. L'employeur avait estimé pouvoir lui notifier la rupture de la période d'essai, le 19 septembre 2007.

Rupture discriminatoire, et subsidiairement abusive, avait estimé le salarié, qui décidait dès lors de saisir la juridiction prud'homale.

Au tribunal, l'employeur plaidera que la rupture de la période d'essai n'est motivée ni par les dysfonctionnements engendrés par les absences du salarié, ni par son état de santé, mais par son inaptitude professionnelle. La cour d'appel rejettera ces arguments. Elle condamnera l'employeur à verser au salarié des dommages intérêts pour rupture abusive de la période d'essai.

La cour d'appel relèvera que l'employeur, après le premier arrêt de travail, n'avait adressé aucune remarque au salarié sur ses compétences. Il avait au contraire exprimé sa volonté de poursuivre le contrat de travail. C'est après avoir reçu un email du salarié l'informant qu'il doutait de pouvoir reprendre son travail, que l'employeur décidait



de mettre fin à la période d'essai. Suffisant, estimeront alors les juges, pour considérer que l'employeur n'a pas pris la décision de rompre le contrat avant sa deuxième suspension ; mais bien à cause de la perturbation de l'entreprise occasionnée par l'absence du salarié. Ce motif étant étranger à ses compétences, la rupture du contrat prononcée au cours de la deuxième période de suspension, (pendant laquelle le salarié n'a accompli aucun travail) a nécessairement un motif étranger à l'appréciation des qualités professionnelles de l'intéressé. Elle a donc

un caractère abusif.

La Cour de cassation a approuvé cet arrêt de la cour d'appel. La période d'essai permet à l'employeur d'apprécier les qualités professionnelles du salarié. La résiliation du contrat de travail étant intervenue au cours de la période d'essai pour un motif non inhérent à la personne du salarié, elle était bel et bien abusive, ont confirmé les magistrats de la chambre sociale. //

Article Rédigé d'après dépêche AEF () Cour de Cassation, chambre sociale, 10 avril 2013, n° 11-24.794*

Préavis et congés payés

Il est bon de s'en souvenir à l'approche de l'été. Le préavis est un délai préfix, qui court de date à date. Il ne supporte ni suspension, ni interruption : il ne se trouve donc pas prolongé d'une durée équivalente aux absences du salarié, sauf accord contraire des parties.

On note 2 exceptions : d'une part l'accident du travail ou la maladie professionnelle ; de l'autre, la prise

de congés payés, dont la durée ne peut s'imputer sur le préavis...

Rappelons le principe. La période des congés payés ne peut se confondre avec celle du préavis. Le salarié peut prendre ses congés pendant le préavis, soit que les dates aient été fixées antérieurement à la rupture, soit qu'il ait demandé l'autorisation à l'employeur. Selon la jurisprudence, pareille initiative

prise par le salarié, en accord avec son employeur, n'est pas contraire à l'ordre public. Dans ce cas, le préavis est suspendu pendant la période des congés. Il devra, à l'issue du congé, être prolongé de la durée de l'absence, ou, avec accord des parties, donner lieu à une indemnité compensatrice d'un montant équivalent à la durée du préavis restant à courir. // ileminbach@feci-cgc.com



// QU'EN PENSEZ-VOUS, MAÎTRE ?

Bien accueillir les stagiaires

Chaque été, l'accueil des stagiaires connaît traditionnellement un pic, encore que les stages puissent se dérouler tout au long de l'année. Même s'il n'est pas un salarié de l'entreprise, le stagiaire y a des droits et des devoirs. M^e Ponroy fait le point sur un sujet sensible, où les abus étaient naguère nombreux.

C&A : Il convient d'emblée d'être précis : qu'entendrons-nous par "stage" ?

Me C. Ponroy : Dans l'usage courant, ce mot "stage" recouvre effectivement des situations très diverses. De quoi nous parlerons-nous ici ? Non pas du job d'été, qui s'obtient pour un ou deux mois, ni des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. N'entrent pas non plus dans ce cadre ce qu'on appelle traditionnellement, en écoles d'ingénieur ou de commerce, "les stages ouvriers", qui sont un temps particulier de découverte du monde de la production, effectué durant le cursus. Enfin, il n'est pas non plus question des stages brefs organisés en classe de 3^e, qui sensibilisent les adolescents au monde du travail.

Nous parlons ici de ce temps passé dans l'entreprise, d'une durée variable mais supérieur à deux mois, organisé dans le cadre d'une formation, souvent à l'issue de celle-ci, et qui a pour objet de faciliter l'accès futur à l'emploi et la concrétisation d'un projet professionnel. Ce contrat ne doit pas être confondu avec un contrat de travail. Il résulte d'une convention tripartite, signée par le stagiaire (ou s'il est mineur, par son représentant), étudiant ou élève de lycée technique ; cosigné par l'organisme de formation (école, lycée, université) et l'entreprise d'accueil. Son enjeu est avant tout de nature pédagogique : le stagiaire y remplira des tâches en étant accompagné par des personnes chargées de le guider, et avec un suivi d'un ou plusieurs membres de l'équipe pédagogique que son établissement. Mais il ne peut y assumer la charge d'un emploi complet.

Rappeler que cette convention n'est pas un contrat de travail, c'est insister sur ce point : l'employeur ne peut imposer au stagiaire une obligation de productivité. Cela a aussi des

conséquences directes sur la nature du travail qu'on pourra ou non lui confier. Le stage n'est pas un emploi, il ne peut avoir pour finalité de remplacer un emploi supprimé ou à créer ! Il est clair qu'un stagiaire ne peut remplacer ni un employé absent, ni un poste de travailleur intérimaire.

C&A : Jusqu'à une période récente, les abus étaient nombreux !

Me C. P. : Effectivement, c'est pourquoi trois lois successives, en 2004, 2006 et 2008, ont été nécessaires pour bien encadrer ce processus. Même s'il convient de rester vigilant, les abus criants sont moins nombreux. Rappelons tout de même que le chef d'entreprise ne doit pas retirer

"d'abstinence", à l'issue d'un stage de six mois.

C&A : De quelle nature sont aujourd'hui les rémunérations ?

Me C. P. : On ne parlera pas de salaire. Il s'agit d'une gratification, obligatoire dès lors que le stage est supérieur à deux mois calendaires. Sauf si la convention collective ou d'entreprise prévoit un montant plus élevé, doit être versé au stagiaire un pourcentage (12,5 %) du plafond horaire de la sécurité sociale, qui est actuellement de 23 euros. On est ainsi à 2,875 euros de l'heure, soit 436,05 euros par mois. Ce montant ne peut pas englober les remboursements de frais de déplacement d'hôtels ou repas. Les montants sont versés directement au stagiaire, et ne supportent aucune charge sociale. Il n'y a donc pas de bulletin de paye. Toutefois le stagiaire a tout intérêt à demander un document indiquant les montants versés et les périodes concernées. Elles pourront lui servir plus tard comme justificatif d'une expérience indiquée sur le CV ; ou encore en cas d'embauche ultérieure par l'entreprise.

C&A : Effectivement : en cas d'embauche, la période de stage peut-elle être réintégrée dans le calcul de l'ancienneté, ou pour déterminer la durée de la période d'essai ?

Me C. P. : Dans le cas où l'embauche intervient dans les trois mois suivants la fin du stage, la durée du stage vient en déduction de la période d'essai. Avec deux cas de figure. Si l'emploi proposé est différent des tâches accomplies durant le stage, le temps du stage ne pourra venir

réduire la période d'essai pour plus de la moitié. Pour une période d'essai de 6 mois, 3 mois d'essais (la moitié) seraient couverts par le stage effectué au préalable. Mais si l'emploi proposé correspond pleinement aux tâches effectuées, la totalité du temps de stage serait réintégrée dans la période d'essai.

Concernant l'ancienneté, lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, la durée de ce stage est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté (article L.1221-24, alinéa 2 du Code du travail). //



de profit direct de la prestation réalisée pendant le stage. De même, celui-ci ne peut-il s'exercer à titre gratuit. C'était d'ailleurs l'abus le plus manifeste, avec les reconductions de stages sans fin, qui ne débouchaient sur aucun emploi réel et durable. Cela n'est plus possible aujourd'hui.

C&A : On peut toujours se faire succéder les stagiaires...

Me C. P. : Pas tout à fait, car il y a normalement une période de carence à respecter entre deux recours à des stages, égale au tiers de la durée du dernier stage accompli. Par exemple, 2 mois

// NOS DROITS

Revoir les forfaits jours

24 avril 2013 : un arrêt de la Cour de cassation, a estimé que l'article 4 de l'accord "SYNTEC" sur l'ARTT, relatif au forfait jour, était nul. Pour nos entreprises, les conséquences à venir seront nombreuses.

Un article considéré comme nul

"Au-delà du cas particulier de la salariée concernée, la Cour a rendu un arrêt de principe dont les conséquences seront importantes. Ce n'est pas faute, pour la CFE-CGC, d'avoir alerté sur les dérives du forfait jour ! C'est bien les nombreux impacts pour nos métiers qu'il faut apprécier", souligne Isabelle Leminbach, directrice juridique de la FIECI CFE-CGC.

L'arrêt de la Cour de Cassation rappelle que le recours au forfait-jour doit être prévu par un accord collectif (convention collective ou accord d'entreprise), garantissant le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires. Le droit à la santé et au repos est une exigence constitutionnelle.

Or, la Cour estime que l'article 4 de l'accord Syntec du 22 juin 1999

ne remplit pas ces conditions au regard de divers textes de l'Union Européenne (*). Il n'est pas "de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié".

Par voie de conséquence, les accords d'entreprises se référant à cet article subissent le même sort. Et que penser alors des accords signés qui, comme le permet la loi depuis 2008, ont été signés avec des dispositions moins favorables ? Nous ne cessons, depuis, d'alerter les partenaires sur les risques courus. Si l'on estime entre 30 et 40 % de salariés de la branche sont aujourd'hui au forfait jours, et que ce ratio tend à augmenter, l'importance de l'enjeu, qu'il soit financier ou pour les négociations à venir, est clairement établie.



Que faire ?

Tout d'abord les DP, les CE, et les CHSCT auront, dans les temps à venir, à réagir auprès de leur Direction, en premier lieu sur la mise en place de systèmes de contrôle et suivi de la durée du temps de travail quotidien et hebdomadaire, et de compensations pour les déplacements dépassant le temps de trajet habituel.

Parallèlement, affirme Isabelle Leminbach, la FIECI soutiendra les collègues qui envisageraient, au plan collectif, de dénoncer un accord d'entreprise se réclamant directement de cet article 4. De même, elle apportera son soutien à ceux qui, à titre individuel, réclame-

raient le paiement d'heures supplémentaires si la durée du travail était manifestement trop importante, quand bien même ils auraient signé une convention forfait jour.

Ce n'est pas le principe du forfait jour que nous contestons : nous souhaitons, plus que jamais, garantir les conditions de sa bonne application.

Il est notoire que le forfait jour a été dévoyé dans notre branche. C'est pourquoi nous renouvelons nos conseils à l'égard de nos collègues : en l'absence de précisions (à venir ?) de la cour de cassation, nous les invitons à effectuer eux-mêmes des relevés de leur temps de travail ainsi que des longs déplacements professionnels, en les matérialisant au mieux.

Notre fédération a négocié et signé l'accord de branche. Nous approuvons la décision de la Cour de Cassation, tout en considérant qu'il faut également savoir prendre en compte la marge d'autonomie des cadres à organiser leur propre travail. A plusieurs reprises depuis avril 2013, nous avons demandé aux employeurs de nous réunir pour sécuriser l'accord en préservant la santé des salariés concernés. Nous sommes à ce jour, toujours en attente d'une réponse », précise Michel de La Force, Président de la FIECI. //

// BAROMÈTRE

Recrutements des cadres : nos métiers moins pessimistes ?

Le dernier baromètre trimestriel de l'APEC souligne une baisse globale du moral des entreprises françaises, en termes de perspectives de recrutement. Dans cet environnement morose, les secteurs informatiques et ingénierie semblent pourtant se distinguer. Étonnant ?

Au deuxième trimestre 2013, seulement 46 % des entreprises envisagent de recruter "au moins un" cadre. Soit, notent les analystes de l'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres), une baisse de 4 points par rapport à 2012, et de 7 par rapport au 2^e trimestre 2011. Cette prudence trahit en réalité un net repli

du moral des entreprises, "plus nombreuses à déclarer que leur situation économique s'est dégradée". Les intentions d'embauches se font plus incertaines ; d'autant qu'entre "envisager de recruter" et se déclarer certain de le faire, la marge est grande. Les difficultés économiques sont réelles ; les es-

poirs d'embellie à court terme, aux abonnés absents.

Le moral varie selon les secteurs économiques : déjà fortement détérioré dans l'industrie, il se dégrade dans la banque et l'assurance. Dans la construction, on parle même d'un effondrement.

Comme d'habitude deux secteurs semblent marquer leur différence, et demeurer imperméables au climat délétaire. Même si leurs propres perspectives de recrutement s'affichent en recul, ingénierie et informatique affichent plus d'optimisme que les autres secteurs. //

(*) Les États membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur.

// AFFICHAGE

Voici les dernières
affiches à télécharger
sur notre site Internet
www.fieci-cgc.org



Manager par le stress, il faut vraiment casser cette logique infernale. C'est cruel, irrespectueux, et il est prouvé que c'est – en plus – moins efficace !



// SONDAGE CONVENTION COLLECTIVE

Faire rimer vigilance et méfiance !

Faire évoluer la Convention Collective ? Pourquoi pas. Mais employeurs et salariés diffèrent assurément tant sur le choix des chantiers à ouvrir, que sur les critères et les priorités.

Les employeurs veulent ces prochains mois "faire évoluer" la convention collective des Bureaux d'Études. Notamment, en proposant un nouveau système de classification, qui serait fondé "sur le niveau de contribution d'un emploi à la finalité de l'entreprise". Conséquence ? Classification et rémunérations seraient découplées. On abandonnerait la classification verticalisée entre les métiers (système d'évolution en échelle) pour passer (dixit) "à un système matriciel de passerelles entre de différents emplois". Quant à savoir si ces modifications sont vraiment espérées par les entreprises...

Opinion générale : pas de blanc-seing, méfiance !

Notre système de sondages autorise les commentaires individuels. Clairement, votre réticence majeure s'exprime sur la question centrale, pas

seulement épineuse, des rémunérations.

Les nouveaux critères d'évaluation envisagés ? "C'est pour nous payer moins" ; cela aboutira à "une régression pour les salariés". 88 % d'entre vous craignent de perdre au change. Et s'y ajoute l'autre crainte, celle de jugements "subjectifs", d'évolutions de carrière "à la tête du client". Osons le mot : crainte de discriminations.

OK pour certains critères classants

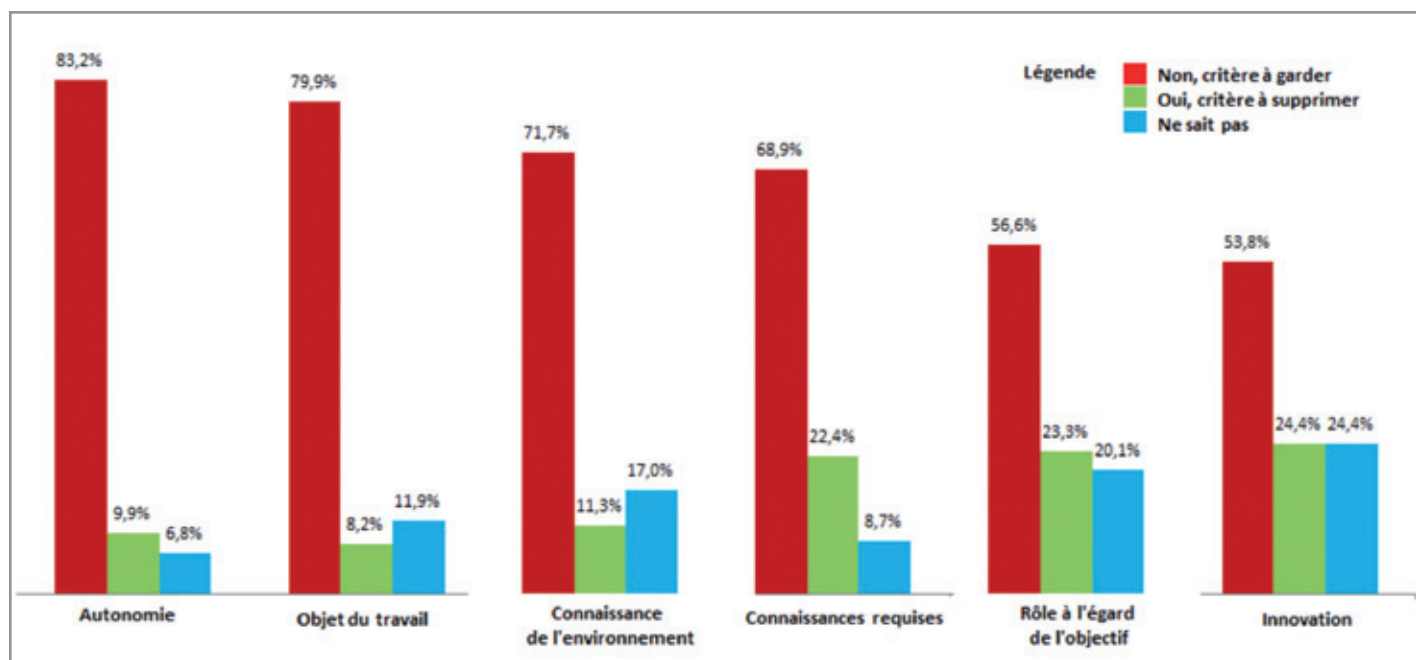
Les cadres et encadrants ne sont ni jusqu'aboutistes, ni maximalistes. Vous ne rejetez pas brutalement tout recours à des "critères classants". Encore faut-il s'entendre sur leur pertinence. Vous regretteriez clairement que soit abandonnés les anciens critères d'évaluation des salariés, ce qu'indique le graphique ci-dessous.

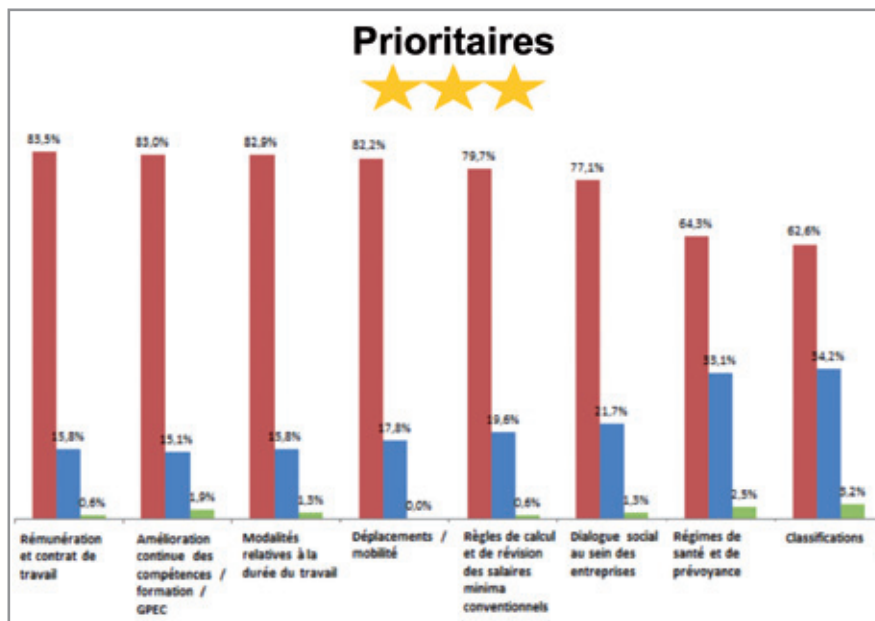


Les critères actuels vous semblent plus pertinents que ceux envisagés pour les remplacer.

Attention à l'arbitraire !

Se retrouverait alors la crainte de voir l'emporter la subjectivité, et osons le dire, celle une certaine injustice. De même qu'une certaine irrationalité,

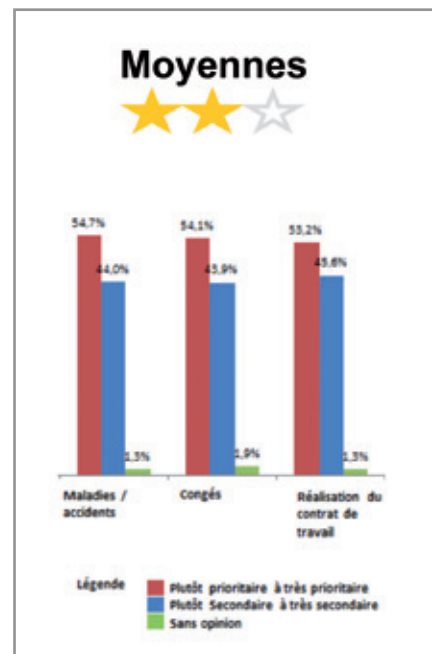
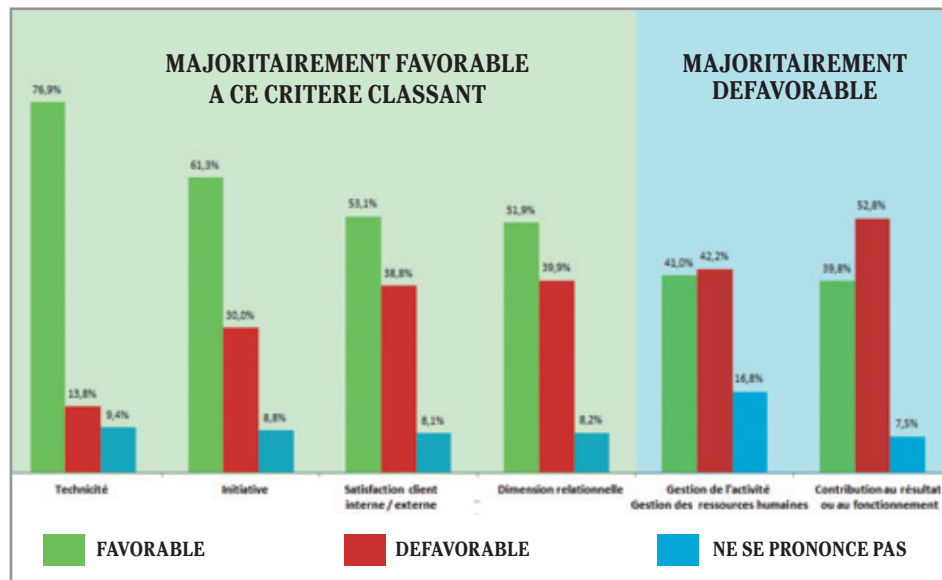




notamment, à l'heure de discerner fermement du poids de la "la contribution au résultat" de tel salarié plutôt que de tel autre. Comment en décider dans un processus de travail où la division des tâches est toujours plus prégnante ? Comme le souligne un contributeur, "l'évaluation du travail est un sujet très complexe et forcément biaisé. Pour en parler avec un minimum de pertinence il convient de connaître la psychodynamique du travail. Or les idées des employeurs indiquent leur méconnaissance de l'état de l'art sur ces questions !"

Revoir sérieusement les priorités !

Au bout du compte, vous n'êtes pas opposés à prendre les employeurs au mot. Faire évoluer la convention ? Pourquoi pas ! Mais vous les rappelez alors à reconsidérer leur approche. Car s'il y a de quoi faire pour améliorer cette convention, c'est dans un sens assez différent de ce qu'eux-mêmes proposent, comme l'indique les graphiques regroupant vos propres propositions.



Vous êtes donc force de proposition : meilleure prise en considération des niveaux de stress, définition de la pénibilité, terme trop peu souvent avancé dans les métiers de services, devraient être ajoutés. De même êtes-vous nombreux à souhaiter qu'on évoque les aménagements d'horaires concertés, le télétravail. S'il faut les favoriser, il faut aussi les encadrer désormais. //

// DÉPRIME

J'ai mal à ma pension

Chaque année l'Observatoire Français des Retraites prend deux fois le pouls de nos compatriotes sur les sujets liés à leur avenir... Actuellement, ce sont les retraites elles-mêmes qui cristallisent les inquiétudes...

Avec la crise, les optimistes sont chaque année moins nombreux, mais cette année, il semble que les pessimistes de l'an prochain sont déjà là ! Paraphraser cette formule d'un humoriste c'est à peu près la seule façon de ne pas sombrer dans la déprime à la lecture des résultats du sondage publié dans Liaisons Sociales.

Quels que soient les sujets abordés, l'inquiétude prédomine en ce printemps. Mais singulièrement, et de manière spectaculaire lorsqu'on aborde la question des pensions et de la retraite. "Le sentiment d'inquiétude qu'ils éprouvent quant à leur niveau de vie au moment de leur retraite et au montant de leur pension s'est encore aggravé depuis la vague de l'automne dernier", insiste Jean-Paul Coulange, rapporteur des résultats. À quoi s'ajoutent les effets d'une situation dégradée limitant les capacités financières à se constituer une épargne-retraite.

"C'est donc contraints et forcés, conclue l'analyste, qu'ils appellent le gouvernement à réformer en profondeur les régimes par répartition, y compris par des mesures douloureuses". Avant d'ajouter, lapidaire : "tout en ne lui accordant aucun crédit sur le résultat".

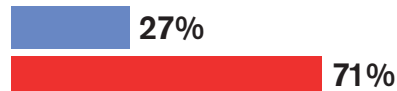
Lorsque vous pensez à votre vie au moment de votre retraite, êtes-vous tout à fait confiant ou inquiet en ce qui concerne... ?

■ Sont confiants ■ Sont inquiets

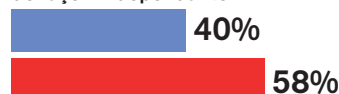
Le montant de votre retraite



Votre niveau de vie



Votre capacité à vivre de façon indépendante



Votre santé et votre accès aux soins



80 % d'inquiets !

Quatre Français sur cinq sont désormais inquiets du montant de leur pension, soit 4 points de plus qu'il y a six mois, et 16 points de plus qu'au printemps 2011. Ce blues lancinant est renforcé par la difficulté ressentie par beaucoup pour épargner. L'insuffisance de moyens est citée dans 80 % des cas (contre 68 % en avril 2009), et par 94 % des bas revenus (moins de 1.200 euros mensuels), par 87 % des 45-59 ans et 91 % des employés qui n'ont pas épargné. Il l'est également par la défiance qu'expriment les trois quarts des personnes interrogées par Ipsos, en direction du gouvernement en place. Seuls ceux qui se déclarent "électeurs socialistes" lui accordent majoritairement (et de peu, 52 %) leur confiance. Toutes les autres sensibilités, droite et gauche confondues, doutent de sa capacité à mettre en place les bonnes pratiques. Encore faudrait-il, d'ailleurs, pouvoir préciser lesquelles...

... Mais que faire ?

Si chacun s'accorde sur le fait qu'une nouvelle réforme est inéluctable, les leviers sur lesquels on peut ou doit jouer sont connus, et finalement peu nombreux. Les enquêteurs ont demandé pour chacun d'eux s'ils étaient "nécessaire et souhaitable", "nécessaire mais pas souhaitable", (ce qui revient un peu, a-t-on envie de commenter, à rester au milieu du gué), ou "ni nécessaire ni souhaitable". Il semble qu'on se mette plus facilement d'accord sur ce qu'il conviendrait de ne pas toucher (globalement, faire peser davantage le poids de l'effort sur les retraités et leurs pensions), que les efforts réels à consentir. Augmenter les cotisations patronales et salariales alourdirait le coût du travail, déjà élevé, et affaiblirait le pouvoir d'achat déjà mis à mal par la récession. Augmenter les durées de cotisation et l'âge de départ légal apparaît contradictoire avec notre capacité des plus limitées à conserver les seniors dans l'emploi ! Resterait la possibilité de répartir l'effort sur tous les curseurs. C'est probablement ce vers quoi on s'orientera, en juin, quand se déroulera le grand rendez-vous social. Mais pour ne mécontenter personne vraiment, il est probable qu'on remettra à plus tard l'hypothèse d'un vrai tour de vis, espérant que d'ici là... la reprise économique...

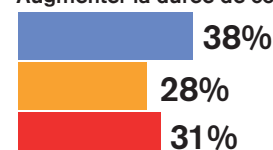
En somme, parions sur une réformette cette an-

née, qui en appellera une autre, l'an prochain, ou dans deux ans... On comprend que les Français restent dubitatifs. D'autant que chacun est chez nous, d'abord d'accord pour que "les autres" fassent les efforts nécessaires... //

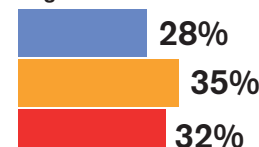
Dans le cadre d'une nouvelle réforme, faut-il... ?

■ Nécessaire et souhaitable
■ Nécessaire mais pas souhaitable
■ Ni nécessaire ni souhaitable

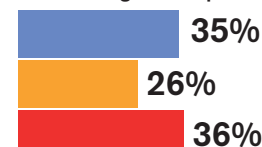
Augmenter la durée de cotisation



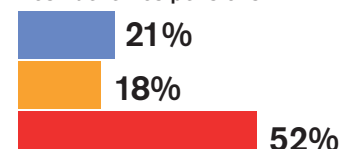
Augmenter les cotisations retraite



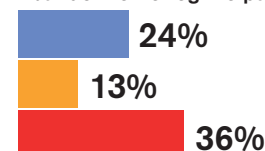
Relever l'âge de départ à la retraite



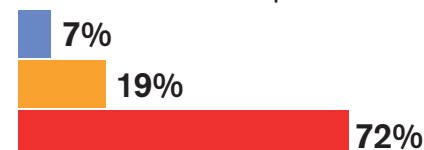
Désindexer les pensions



Abandonner le régime par répartition



Diminuer le montant des pensions



Taxer davantage les retraités



// A.N.I.

La loi sur l'emploi, c'est quoi ?



VERSANT SÉCURISATION

Une mutuelle pour tous

Le projet de loi prévoit que tous les salariés du privé puissent bénéficier d'une mutuelle financée par leur employeur à partir du 1^{er} janvier 2016. Plusieurs milliers, surtout dans les TPE, en sont actuellement privés. Des négociations de branche devraient débuter avant l'été. En cas d'échec, les patrons devront entamer des négociations dans leur entreprise à partir du 1^{er} juillet 2014.

Un nouveau régime de chômage partiel

La loi uniformise les procédures en fusionnant le chômage partiel classique et l'APLD (allocation partielle de longue durée), mieux indemnisée mais trop peu souvent choisie par les entreprises car elle exige un engagement de maintien de l'emploi (article 11).

Un seuil minimum pour les temps partiels

Le texte prévoit un seuil minimum de 24 heures par semaine pour les contrats à temps partiel, avec une majoration obligatoire de 10 % des heures supplémentaires. Les salariés étudiants et ceux employés par des particuliers pourront toutefois continuer à avoir des contrats plus courts.

Un compte personnel de formation

Tous les salariés pourront bénéficier d'un compte personnel de formation, abondé de 20 heures de droits à la formation par année d'activité. Mais le fonctionnement exact du compte est renvoyé à une négociation entre partenaires sociaux.

VERSANT FLEXIBILITÉ

Facilitation des mobilités forcées

L'employeur pourra contraindre ses salariés à accepter un changement de lieu de travail, à condition d'avoir obtenu l'accord des syndicats représentant au moins 30 % des personnels. Le poste proposé devra être à qualification et rémunération équivalentes. Les salariés qui refuseront cette mobilité forcée pourront être licenciés pour motif économique.

Facilitation des accords de maintien dans l'emploi

Anciennement nommés "accords compétitivité-emploi", ces accords permettant aux entreprises rencontrant des difficultés conjoncturelles de baisser les salaires ou de faire varier le temps de travail seront facilités. Une fois obtenu l'accord de syndicats représentant au moins

50 % du personnel, les salariés qui refuseront les sacrifices pourront être licenciés plus facilement, un plan social n'étant plus indispensable. La durée de ces accords est limitée à 2 ans alors que les accords signés jusqu'à présent sont souvent à durée indéterminée ou à longue durée.

Sécurisation des plans sociaux

Le projet de loi prévoit une simplification des procédures de licenciement collectif. L'employeur pourra soit passer par un accord majoritaire, soit par une homologation par l'administration. Dans ce dernier cas, l'inspection du travail vérifiera la validité de l'ensemble de la procédure avant que les licenciements ne soient prononcés.

Réduction des délais de prescription

Les salariés n'auront plus que deux ans pour saisir les prud'hommes en cas de contentieux avec leur employeur, contre cinq actuellement, sauf pour les cas de harcèlement et de discrimination. Un barème d'indemnisation est également mis en place pour favoriser la conciliation entre employeurs et salariés.

Expérimentation du CDI intermittent

Les CDI intermittents, qui permettent de faire alterner périodes de travail et périodes d'inactivité des salariés en fonction de l'activité de l'entreprise, seront autorisés dans les entreprises de moins de 50 salariés de trois secteurs : la chocolaterie, la formation et le commerce d'articles de sport.

Une période de "mobilité externe sécurisée"

Les salariés pourront, avec l'accord de leur employeur, prendre un congé sans solde pour aller tester un emploi dans une autre entreprise. À leur éventuel retour, ils devront retrouver le même poste et la même rémunération.

Des salariés au conseil d'administration

Dans les entreprises de plus de 5.000 salariés en France, les salariés éliront un ou deux représentants en conseil d'administration.

VERSANT DIALOGUE SOCIAL

Des salariés au conseil d'administration

Dans les entreprises de plus de 5.000 salariés en France, les salariés éliront un ou deux représentants en conseil d'administration. //

Évolution CHSCT

La dernière version du décret fait évoluer la réglementation sur les CHSCT suite à l'adoption de la loi sur la sécurisation de l'emploi introduit, à la surprise générale, le transfert vers les DIRECCTE d'une partie des contestations qui relevait des tribunaux de grande instance.

// A.N.I.

Complémentaire Santé pour tous : oui, mais comment ?

Dans la loi du 14 mai 2013, est annoncée la généralisation de la complémentaire santé pour TOUS les salariés. Mais d'ici à sa mise en œuvre, le parcours de désignation est complexe, et reste pour l'heure, des plus incertains...



Rappel des épisodes précédents

Le 11 janvier 2013, le MEDEF et trois organisations syndicales (CFE-CGC, CFDT, CFTC) signaient un "accord national interprofessionnel", annonçant "un nouveau modèle économique et social, au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés" (1).

Parmi les "avantages" octroyés aux salariés, en échanges d'efforts accrus de flexibilité, rebaptisée "flexi-sécurité", figure cette généralisation de "la complémentaire santé", pour tous les salariés. La disposition visera ceux jusqu'à présent privés d'une couverture collective ; ils sont le plus souvent salariés de PME, TPE, ou employés par des TNS (travailleurs non salariés). Certains fonctionnaires seront également concernés. La prise en charge se fera à 50/50, entre em-

ployeur et salarié. Mais si le principe est acquis, et si l'idée d'une protection accrue paraît a priori porteuse de progrès, les conditions de sa mise en œuvre laissent pour l'heure dubitatifs les principaux intéressés, tant du côté des partenaires sociaux que des professionnels chargés demain de "distribuer" ce service, aux entreprises comme aux personnes physiques (les assurés et leurs ayants droit).

Pour nous aider à y voir plus clair, nous avons demandé à Jean-Philippe Ferrandis (2), expert apportant ses conseils à la CFE-CGC ainsi qu'à la FIECI, de faire le point.

Quel calendrier ?

Cadres & Avenir : pouvez-vous nous rappeler ce que prévoit précisément l'ANI et la loi ?

Qu'en pense la FIECI ?

Pour Michel de La Force, Président de notre Fédération, la préférence est claire. "Nous avons un an pour mener ce dossier à bien. Il importe auparavant de disposer d'une photographie exacte de l'état de la couverture collective dans la branche des bureaux d'études. Nous souhaitons pouvoir aboutir à une désignation de 4 ou 5 acteurs possibles ; ce qui, de fait, reviendra à une "recommandation". En revanche, nous estimons qu'imposer aux entreprises un seul et unique interlocuteur ; voire à forcer ultérieurement des entreprises déjà couvertes, par la logique de "migration", vers un prestataire différent de celui qu'elles avaient choisi, serait dans notre branche parfaitement incongru".

Jean-Philippe Ferrandis : La loi date du 14 mai. Le mouvement "Sauvez Les Abeilles" qui souhaitait exprimer le mécontentement de la profession face à la transposition de l'article 1 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI), n'a pas empêché son adoption. Nous attendons donc les décrets d'application pour juillet. Démarreront alors deux grandes phases. La première nous conduira jusqu'en juillet 2014. Ce sera celle de la négociation au sein de chaque branche, entre les partenaires sociaux, qui en fonction des réalités de chacune fixeront le cahier des charges, respectant naturellement le principe du "panier de soins" qui constitue le socle minimum auquel chacun a droit. En juillet 2014, partout où n'auront pas été signés d'accords de branche, on reviendra à la négociation au sein de chaque entreprise. Cette deuxième phase durera 18 mois : en janvier 2016.

C&A : Et si rien n'a été signé à cette date ?

J-PF : À ce stade, ce sera comme au Tour de France : la voiture-balai ! Tous les retardataires se verront imposer la couverture minimale prévue par la loi, celle du panier de soins, mais dans des conditions de marché moins intéressantes pour les retardataires. Cela dit tout salarié devra et sera couvert.

(suite page 17)

(suite de la page 16)

Un changement de fond

C&A : S'agit-il pour vous d'une "évolution"... ou d'une "révolution" ?

J-PF : Les salariés non couverts aujourd'hui peuvent considérer cela comme "une bonne nouvelle". Il en va de même pour cette autre nouveauté prévue par la loi, qui est l'accroissement de la durée de portabilité : de 9 mois, elle passera à 12, ce qui signifie que toute personne licenciée bénéficiera de 3 mois de couverture supplémentaire, laquelle sera financée par l'entreprise.

En réalité, soyons clair ! Il s'agit bien de transférer, progressivement, une partie importante des dépenses de sécurité sociale vers les assurances complémentaires... donc, clairement, vers l'entreprise. C'est plus qu'une évolution : la tendance qui se dessine, c'est de laisser à la S.S. la prise en charge des personnes non couvertes, et les soins "lourds", type ALD (affections de longue durée), hospitalisations, cancers, etc. ; et de transférer le remboursement des soins courants vers les complémentaires.

En juillet, la règle du jeu

C&A : Reste cette question, centrale, du processus de choix par les branches. Où en est-on ?

J-PF : Initialement, l'ANI du 11 janvier se fondait sur une liberté totale de choix par les entreprises. Puis, est sortie l'idée qu'en regroupant les contrats au sein d'une même branche, on ferait des économies d'échelle ; d'où l'hypothèse d'une désignation, justifiée le plus souvent par le principe d'une mutualisation du risque. Or, si cet argument peut valoir dans certains domaines de la prévoyance (arrêts de travail, décès), il est très faible dans le domaine de la couverture santé, qui est avant tout un risque de trésorerie. On peut le mutualiser avec 1.000 personnes. Pas besoin d'aller jusqu'à 10 ou 20.000 !

À la désignation, les branches pourraient préférer la "recommandation" ; chacune pouvant proposer 3, 4 solutions possibles au vu des datas dont elle a connaissance, et des rapports entretenus avec les acteurs du marché. À l'entreprise de choisir ensuite, en fonction des propositions, des prix. Cette solution apparaît logique, dans un cadre concurrentiel classique. Mais à l'inverse, est venue se greffer sur l'hypothèse "désignation", celle d'une "désignation avec migration", qui obligerait toute entreprise d'une branche, même couverte par un autre prestataire, à devoir dénoncer son contrat, pour rejoindre celui désigné par la branche dont elle relèverait.

Sauf cas très exceptionnel de branche employant de toutes pe-

Les acteurs du marché

- Les "IP", institutions de prévoyance, très présents dans les grandes entreprises, sont les acteurs majeurs. Elles sont de droit privé, à but non lucratif, et gèrent des contrats collectifs d'assurance de personnes, qui couvrent les risques de maladie, incapacité de travail et invalidité, dépendance, décès. Elles sont régies par le code de la Sécurité sociale. Citons par exemple Malakoff-Médéric, AG2R, Humanis.
- Les assureurs privés, tels Générali, Axa, Allianz, assurent des transferts de risques en échange des primes qu'elles reçoivent. À la différence des mutuelles d'assurances, dont les bénéfices sont réinvestis dans les seuls frais de fonctionnement, elles sont de droit privé, et fondées sur le profit.
- Les mutuelles, grandes ou petites, qui doivent en réalité être appelées "compagnies d'assurances mutuelles" sont des sociétés d'assurances à but non lucratif (citons Groupama, MAIF, MAAF...). Elles sont très majoritairement orientées vers la couverture individuelle.
- La banque-assurance est essentiellement une activité due aux rachats d'assureurs par les grands réseaux bancaires. Peu présentes sur la couverture de santé collective, elles se concentrent sur la couverture individuelle, vendant souvent ces services auprès de leur clientèle déjà constituée.

tites entreprises, jusqu'alors non couvertes, qui accepteraient de se rallier à un prestataire unique, par gain de temps ou d'efficacité, il est évident que se voir imposer son prestataire, y compris à des coûts supérieurs, éventuellement, à ceux dont ils bénéficiaient, serait probablement très mal reçu par les entreprises. Et cette désignation avec migration poserait par ailleurs de vraies questions, quant aux conditions de transparence dans les critères de désignation. On imagine sans mal les possibles conflits d'intérêt, les cas de figure où tel représentant serait juge et partie, etc.

C&A : Votre pronostic ? Ou sou-

haît ?
J-PF : Je crois avoir été clair. Nous pensons que le principe de recommandation doit l'emporter. Quant à faire un "pronostic", je ne m'y hasarderai pas. Nous verrons en juillet, quand sortiront les décrets d'application de la loi. //

(1) : pour télécharger l'ANI de 25 pages : http://direccte.gouv.fr/IMG/pdf/ANI_securisation_de_l_emploi-2.pdf

(2) Jean-Philippe Ferrandis est Directeur des Assurances de Personnes de Verspieren, un des principaux courtiers de la place.

// EMPLOYABILITÉ

La France peine à recruter des ingénieurs (et des chauffeurs routiers)

Le chômage progresse, bat des records, et l'on entend souvent dire qu'en même temps, les entreprises sont confrontées à une "pénurie de talents", comme le rappelle la lettre confidentielle AEF. Ainsi un tiers des employeurs français déclarent éprouver des difficultés de recrutement en 2013.

Notons que cette donnée est très légèrement inférieure à la moyenne mondiale (35 % affirme l'enquête de ManpowerGroup), mais qu'elle a

fortement progressé depuis le début de la crise actuelle (née en 2008). On pourrait y voir un paradoxe. A moins que la crise serve d'alibi pour proposer aux chercheurs d'emploi des conditions tellement revues à la baisse qu'elles en deviendraient inacceptables ? Ce n'est qu'une hypothèse. Elle ne nous apparaît pas nécessairement infondée...

La pénurie touche différemment les secteurs : chez nous, elle frapperait

d'abord les travailleurs manuels, les techniciens, les chauffeurs routiers... et les ingénieurs. Les personnels administratifs, commerciaux, comptables et financiers, les ouvriers, les personnels de l'hôtellerie/restauration, les superviseurs seraient également difficiles à trouver. Osons une remarque, également faite par AEF : 22 % des entreprises, donc la grande majorité de ceux qui estiment difficiles de bien recruter "ne mettent

en place aucune stratégie" pour y remédier. Et l'on sait qu'il n'est pas rare, dans les entreprises, de voir se morfondre des salarié(e)s en mal de promotion. Enfin, enfonçons le clou, l'étude ne dit rien des conditions que ces entreprises entendent proposer (imposer ?) aux recruté(e)s potentiel(le)s. Le marché de l'emploi, comme tout marché, reste une rencontre pertinente entre offre et demande... //

// ÉGALITÉ H/F

L'inégalité demeure la norme, mais tend à diminuer

L'APEC a récemment communiqué les résultats d'une enquête de grande envergure sur l'inégalité salariale entre hommes et femmes au sein des populations cadres. Elle permet de sortir du flou artistique, et pointe concrètement les progrès... et les retards.



L'enquête (voir en bas de page l'adresse pour son téléchargement) a porté sur 12.500 cadres du secteur privé. Elle permet naturellement une photographie d'ensemble, où se dévoile sans surprise la persistance d'une inégalité de fond entre hommes et femmes, au plan des rémunérations. Mais au-delà, elle invite à entrer dans une passionnante revue de détail, où sont croisés les âges, les types de formations, les responsabilités exercées, et les secteurs où elles s'exercent. La finesse des critères d'analyses permet alors de nuancer le propos d'ensemble ; non pour en minimiser la portée (l'inégalité demeure, c'est un fait établi), mais pour identifier sur quelles bases elle semble reposer. Ce qui indique alors des voies d'action possibles.

Constat d'ensemble : 20,6 %

S'il faut résumer d'une phrase l'inégalité, l'APEC la formule ainsi : "le salaire moyen des femmes cadres s'établit à 47,5 k€, contre 57,3 k€ pour les hommes cadres. Les hommes perçoivent ainsi un salaire moyen supérieur de 20,6 % à celui des femmes". À quoi succède une précision d'importance, bien que déjà connue : "l'écart de salaires augmente avec l'âge, peu élevé chez les cadres les plus jeunes, il atteint son niveau le plus haut en seconde partie de carrière". L'inégalité salariale

est donc bien liée aux parcours individuels. On y devine les influences croisées de la maternité sur leur évolution, et du désormais bien connu "plafond de verre". Terminant ce constat général, l'APEC le relativise toutefois : "l'écart entre les salaires des hommes et des femmes cadres tend à se réduire progressivement, à la faveur de la féminisation de l'emploi cadre, de choix d'orientation plus favorables et, dans une moindre mesure, sous l'effet des dispositifs réglementaires portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes".

Un fort effet de structure

Aux explications classiques précédemment évoquées, l'étude ajoute des éléments moins souvent décrits : les écarts de salaires s'expliqueraient en grande partie par des effets de structure. On entend par là que femmes et hommes cadres ne suivent pas les mêmes filières de formation ; n'occupent pas les mêmes postes ; et n'ont pas les mêmes niveaux de responsabilités. Les différences sont également liées au secteur d'activité des entreprises, ainsi qu'à leur taille. Et ces effets de structure ont tendance à s'accroître avec l'âge.

Le poids de la formation

La féminisation de l'encadrement progresse, mais en moyenne, les femmes cadres demeurent plus jeunes que les hommes (41 ans, contre 43) et ce différentiel pèse évidemment dans l'inégalité, puisqu'elle s'accroît avec l'âge. Par ailleurs, on note que si les femmes sont tendanciellement plus diplômées, elles sont majoritairement issues de filières moins rémunératrices. "Elles" viennent plus souvent de l'Université ; "ils" sortent plus souvent d'écoles d'ingénieurs. On note cependant que cet écart tend à diminuer chez les populations plus jeunes. L'élargissement de l'éventail des choix professionnels se constate chez les plus jeunes, "cadres de demain". Ici, l'éducation joue à l'évidence un rôle de bon augure. Plus contrariant, à filière de formation identique, les hommes sont systématiquement mieux rémunérés que les femmes, et surtout lorsqu'on sort d'École de Commerce (différentiel de 20 % sur les salaires médians, contre 14 % lorsqu'on sort de formation universitaire).

Répartition des effectifs cadres selon le niveau de formation et l'âge

	< à 30 ans		30 à 39 ans		40 à 49 ans		50 ans et +		Ensemble	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
< Bac + 2	0 %	0 %	2 %	0 %	9 %	5 %	15 %	10 %	8 %	4 %
Bac + 2/3	4 %	2 %	12 %	8 %	29 %	25 %	29 %	30 %	22 %	18 %
Bac + 4/5	92 %	95 %	80 %	86 %	57 %	63 %	50 %	53 %	65 %	72 %
Bac + 6 et plus	4 %	3 %	6 %	6 %	5 %	7 %	6 %	7 %	5 %	6 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

(suite page 19)

(suite de la page 18)

Les différences accroissent les écarts

La féminisation des fonctions n'est donc pas la garantie de voir les différences de rémunération diminuer. Ainsi, là où les femmes cadres sont les plus nombreuses : le secteur de la communication, féminisé à 80 %, est un des plus inégalitaires ! En réalité, tous les critères discriminants (à ne pas comprendre comme "discriminatoires" ; mais permettant de distinguer entre des catégories) mettent en évidence la persistance de l'inégalité. On confie moins souvent aux femmes des postes à responsabilités. Elles sont moins souvent "responsables" d'un budget. Leur présence dans les postes à dimension internationale est également moindre. Elles sont plus nombreuses à travailler à temps partiel. Enfin, elles travaillent plus souvent dans les services que dans l'industrie... où les salaires sont traditionnellement plus bas. Ceci expliquant cela... Et inversement, aurait ajouté Pierre Dac.

Et dans nos métiers ?

De réelles différences selon les secteurs sont, comme attendu, constatées. L'étude fournit des tableaux détaillés secteur par secteur, permettant de les apprécier sur le 1er décile (les 10 % les moins payés), la médiane, soit les salaires se situant au milieu même de la distribution qui peuvent différer de la moyenne, et enfin le 9^e décile, soit les 10 % les mieux payés. Les montants appréciés comprennent en K€ brut, la part fixe ET la part

variable, qui dépend naturellement des métiers. Au sein d'un même secteur, les salaires des hommes cadres sont plus élevés que ceux des femmes. La différence entre les salaires médians est légèrement plus élevée dans l'Industrie que dans les Services (+ 16 % dans l'Industrie, contre + 14 %). Le secteur qui affiche le plus grand écart est la Construction (+ 19 %). Dans l'Industrie, l'écart est particulièrement marqué dans deux secteurs : l'Industrie agroalimentaire (+ 25 %) et l'Industrie pharmaceutique (+ 30 %).

Le tableau ci-dessous illustre la situation dans nos métiers de l'ingénierie, des études, du conseil, de l'informatique et de la formation. Nous aurons dès les prochaines semaines l'occasion d'interroger nos adhérentes et les sympathisantes de la FIECI CFE-CGC sur leur propre ressenti concernant ces questions.

On pourra enfin, et l'étude l'aborde également, se demander ce qu'en pensent les principales intéressées. Sans surprise, elles sont un peu moins satisfaites de leurs rémunérations que le sont les hommes, et le différentiel s'accroît lorsque l'écart se creuse, ce qui se comprend aisément. Mais l'inquiétant reste peut-être les perspectives

d'évolution de leur rémunération à court terme. Les femmes cadres sont là nettement moins optimistes que les hommes cadres et ce, quel que soit leur âge. Ainsi, au début de leur carrière, avant 30 ans, la moitié des femmes considère que ces perspectives sont intéressantes (très intéressantes ou intéressantes), contre 59 % des hommes. Elles ne sont plus qu'un tiers à le penser entre 30 et 39 ans (contre 43 % des hommes), puis 21 % entre 40 et 49 ans ; elles ne sont plus que 12 % à partir de 50 ans, contre respectivement 30 % et 18 % pour les hommes. Le désenchantement se renforce donc à mesure que les années passent, quand le bon sens voudrait qu'on avance en âge avec un sentiment d'avoir réussi sa vie. Cette impression sourde, difficilement quantifiable mais qui n'en demeure pas moins fondamentale, traverse nombre d'entre nous... mais se ressent donc plus encore lorsqu'on est femme. //

Télécharger l'étude : <http://presse.apec.fr/Presse/Communiqués-de-l-Apec/Les-Etudes/Les-salaires-des-femmes-cadres-mars-2013>

	1 ^{er} décile			Médiane			9 ^e décile			Moyenne		
	H	F	Diff	H	F	Diff	H	F	Diff	H	F	Diff
Activités informatiques	34	31	9,7%	46	42	9,5%	80	64	25%	53	45	17,8%
Conseil & Gestion	36	30	20%	50	44	13,6%	92	75	22,7%	59	48	22,9%
Ingénierie	31	30	3,3%	43	40	7,5%	67	61	9,8%	47	43	9,3%
Formation	30	28	7,1%	42	39	7,7%	65	60	8,3%	46	41	12,2%

// MORAL

La crise touche aussi les services

Secteur traditionnellement plus résistant que l'industrie, les services subissent, eux aussi, le contrecoup des indices négatifs. Pour le troisième mois consécutif, le moral des chefs d'entreprise s'est replié en mai, revenant à son niveau de la mi-2009. C'est ce qu'indique la dernière enquête de conjoncture publiée par l'Insee.

Après un recul du PIB de 0,3 % fin 2012, les économistes, tels sœur Anne sur son donjon, ne voyaient rien venir, du moins de très enthousiasmant. Leur crainte d'une nouvelle contraction de l'activité pour le premier trimestre 2013 s'est effectivement confirmée avec l'annonce le 15 mai d'un nouveau recul de 0,2 %. Or deux trimestres consécutifs de repli signifient "entrée en récession". Ou plus exactement "retour à...", puisque en réalité, en dehors d'une croissance éphémère et fragile de 0,1 % au troisième trimestre 2012, 5 des 6 derniers trimestres se sont terminés "dans le rouge". Le cercle vicieux devrait donc perdurer



comme suit : baisse de l'activité, chômage, baisse des recettes sociales, aggravation des déficits, austérité, baisse de consommation, baisse de l'activité, etc. Il faudrait pour briser cet enchaînement désastreux un "retour à la croissance", sur

lequel table le gouvernement pour affirmer que la courbe du chômage s'inversera avant les fêtes de fin d'année... Et une nette amélioration de "l'environnement de la zone euro", facteur explicatif avancé ces derniers temps par Bercy. //

// FORMATION

Bientôt connectés sur le MOOC ?

MOOC n'est pas le nom du nouveau réseau social à la mode. Mais le début d'une tendance lourde ?... Pas impossible...

Le phénomène est déjà bien installé outre Atlantique, où les MOOC existent depuis 2008. Ces "Massive Open Online Course", feront leur entrée en France en 2013, à travers trois premiers cursus. MOOC se traduit en français par "cours en ligne ouverts et massifs", du moins jusqu'à temps que l'acronyme américain s'impose dans le langage, comme à chaque fois. Il s'agit de formations prestigieuses et gratuites, ouvertes à distance, en télé-enseignement. Suivre des cours de Berkeley ou du M.I.T. depuis son bureau et sans concours d'entrée, cela vous pose un cadre.

De fait, il semble que les participants sont de plus en plus nombreux. Wikipédia précise que si le terme "massif" se justifie par le

nombre élevé de participants possibles, il arrive de plus en plus fréquemment "que 100.000 personnes soient réunies pour un cours". Réunies virtuellement, s'entend ; enseignants comme élèves sont dispersés géographiquement et communiquent exclusivement par internet.

Le site Cadremploi annonce que le phénomène devrait concerner dans les prochaines années un nombre considérable de cadres qui pourraient ensuite exciper de leur participation, pourquoi pas, dans leur CV, à la rubrique "loisirs" ? Voir mieux, puisque existent des "xMOOC" qui visent à valider les compétences acquises en délivrant un certificat de réussite. Pour l'heure, les trois premiers MOOC à ouvrir en France



seront une formation certifiante dispensée par le CAVEJ (Centre Audiovisuel d'Etudes Juridiques) sur le Droit français des sociétés et structures de l'entreprise. Polytechnique va de son côté mettre en ligne un cursus "mathématiques et informatique", et l'École Centrale de Lille proposera pour sa part un cursus Conduite de Projet.

Au-delà des prémisses, on note que les grandes écoles réfléchissent sérieusement à mettre à disposition leurs cours sur le Net. Mais le principe du MOOC étant sa gratuité, le modèle économique resterait à bâtir. Cours gratuits, certes ; mais le certificat ou diplôme obtenu en fin de cursus pourrait quant à lui être payant, souligne Cadremploi. //

// NUAGE

Le "cloud" entame la rentabilité des éditeurs de logiciel

Un récent article des Échos note différents chiffres qui ne relèvent aucunement du paradoxe.



Le chiffre d'affaire des 100 plus grosses entreprises du secteur logiciel a progressé de + 13,5 % en 2012,

à 5,9 milliards d'euros, venant après un + 10,6 % constaté en 2011. Mais dans son ensemble, le CA global du

secteur - communiqué par Syntec Numérique -, n'a lui progressé que de 1,9 %. Les petits souffrent davantage en période de crise, il n'y a rien là de très surprenant.

L'autre point notable est que cette industrie française du logiciel vit une réelle mutation, souligne le quotidien économique. Si leur CA augmente, la rentabilité des 100 leaders du marché recule : de 9 % en 2011, elle n'est plus que de 8 % du CA en 2012. La migration des entreprises vers le cloud computing explique en grande partie ce recul associé à une croissance du secteur. Le marché évolue d'achat de licences (souvent très onéreuses) vers la location de "service" informatique et logiciel. Cette modification de la nature de l'offre impacte la rentabilité. Et si

le "cloud", ne pèse que pour 8 % du chiffre d'affaire global des 100 plus grosses entreprises, il s'affiche en progression de 35 % par rapport à l'année précédente.

Reste que dans une perspective macro économique difficile, l'érosion de la rentabilité devrait encourager les concentrations, et les fusions-acquisitions. D'où quelques craintes corollaires, sur les dangers que feront peser les rapprochements à venir sur l'emploi du secteur ; au premier chef, et comme d'habitude, sur les services administratifs et de gestion. //

// BIG BIG BROTHER

Google va-t-il se lancer dans l'épluchage de courriers ?

... Pour notre bien, naturellement ! Le géant américain vient de déposer, début mai, un brevet qu'on osera qualifier (... tant qu'on le peut encore) de singulièrement intrusif.

Qui dit brevet ne dit pas "invention d'ors et déjà exploitée". Celui-ci ne l'est pour l'heure nulle part, rassurons ici les plus inquiets. L'application n'a d'existence que virtuelle ; il n'empêche, on la trouve assez effarante pour l'évoquer dès à présent.

Répondant au doux nom de "Policy Violation Checker", qu'on a traduit par "vérificateur de violation de règles", plusieurs sources concordantes, dont 01.net en France, l'ont décrite ainsi. Vous êtes en train d'écrire un email. Vous ne l'avez pas encore envoyé que déjà une fenêtre (pop-up) s'ouvre et vous informe que "ce que vous êtes en train d'écrire pourrait être en infrac-

tion avec le règlement intérieur de votre entreprise, ou les termes de confidentialité de votre contrat de travail". Encore mieux : dans le même temps, le service juridique de votre employeur recevrait une notification du type "Monsieur X. est peut-être en train d'enfreindre telle ou telle loi".

Google justifie ainsi l'innovation : "il est dans l'intérêt des entreprises de prévenir les violations de leurs règles ou lois avant qu'elles aient lieu". Un peu comme dans ce livre de Philip K. Dick, *Minority Report*, où l'on savait arrêter une personne avant même qu'elle ait commis le meurtre projeté...

Le Vérificateur consisterait en une



base de données contenant des phrases jugées "problématiques". Dans une version adoucie, Le Point évoque aussi l'hypothèse "qu'avant de jouer les vengeurs, Google pourrait aussi voler au secours du contrevenant et lui proposer des reformulations plus acceptables". Big Brother est trop bon !

L'hebdomadaire rappelle aussi que 27 autorités européennes de protection des données ont sommé Google de modifier ses règles de confidentialité pour les rendre conformes à la directive informatique et libertés sur la vie privée. Six pays européens l'ont attaqué pour non-respect de cette injonction. //

// RAPPORT

Bientôt sur nos écrans : Taxman contre Hadopi

L'ancien journaliste et patron de Canal+, Pierre Lescure s'étant vu confier une mission par Aurélie Filipetti sur "la politique culturelle à l'ère des contenus numériques", a remis son rapport début mai.

Parmi quelques 80 propositions, les observateurs ont surtout noté l'hypothèse d'une suppression de la très controversée Hadopi (Haute Autorité pour la Diffusion des Œuvres et la Protection des droits sur Internet) supposée contenir le piratage des contenus artistiques. Le bilan d'une institution initialement dotée d'un budget de 12 millions d'euros (ramené ensuite à 8) plaiderait de longue date pour sa suppression : elle n'aura au bout du compte abouti qu'à l'envoi de lettres d'avertissements sermonnant les téléchargeurs indécents, à un pro-

cès pour mise à disposition d'une chanson de la dénommée Rihanna. Elle aura également failli à proposer

des accès légaux et payants en catalogues de films, séries et musiques. Le rapport Lescure recommande d'intégrer les missions de cette haute autorité au Conseil Supérieur de l'Audiovisuel, d'annuler les peines de suspension d'abonnement à Internet, et de limiter le montant des amendes.



Serait en revanche instituée une taxe, pour l'heure évaluée à 1 % du prix de vente de tous les appareils aptes à lire des contenus numériques : ordinateurs, smartphones, tablettes, liseuses électroniques, téléviseurs connectés, consoles de jeux, y seraient tous soumis pour compenser le transfert de valeur des contenus, "auxquels le consommateur a pris l'habitude d'accéder gratuitement, vers les matériels, souvent acheté à des prix élevés". En fonction de l'évolution des usages, le rapport prévoit également de fusionner ou de remplacer la taxe sur la copie privée, une rémunération perçue par les ayants droit sur les matériels servant à copier légalement des contenus. //

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.

Le droit du travail en pratique

Michel Miné et Daniel Marchand.
(Eyrolles, 34 €, 700p. 25^e édition)

Nous évoquions dans notre précédent numéro l'ouvrage cousin de celui-ci, traitant du droit social européen. Voici qu'une nouvelle édition de l'ouvrage de référence sort des presses, et c'est la 25^e !- consacrée au droit du travail lui-même. La somme est considérable, complexe, et dense. En cette matière les enjeux deviennent vite cruciaux ; touchant au travail, ils concernent les moyens mêmes de survie de l'être humain, individuellement comme collectivement. C'est dire que l'approximation n'y a aucune place. L'objectif n'est évidemment pas ici d'inviter le lecteur à se substituer au juriste, à l'avocat. Il est de l'accompagner sur le chemin d'une compréhension solide des rouages et des principes, ainsi que des principales conclusions qu'apporte sur tel sujet précis, la jurisprudence. C'est donc un outil de découverte comme d'approfondissement, d'aide au travail, structuré pour offrir la réelle rigueur pédagogique attendue. Au reste les deux auteurs ne sont-ils pas tous deux professeurs de droit du travail au CNAM, institution où l'on sait, comme nulle part ailleurs, allier théories et applications concrètes ? Ici, ils aident d'abord à comprendre la logique du droit, ses sources (de l'Organisation Internationale du Travail, aux textes européens, nationaux, puis au plan des relations interprofessionnelles) ; ainsi que les différentes juridictions et leurs relations. Ils rappellent ensuite les droits et devoirs des contractants, le travailleur et l'employeur ; puis les différents types de contrat que ceux-ci peuvent être amenés à conclure. Les conditions possibles de la rupture du contrat sont naturellement évoquées. Vient ensuite la partie consacrée à l'objet même de ce contrat : le travail, et les conditions dans lesquelles il



peut ou non s'exercer, ainsi que ses limites. Temps de travail, rémunération, congés, tout est ici envisagé, avant qu'on en vienne à la protection des travailleurs, objet d'une partie distincte. On y présente alors le droit syndical, les négociations collectives, les instances de représentations, le droit des représentants, ainsi que le cas particulier du "conflit". Dans chaque partie, tout thème abordé se voit d'abord resitué dans un cadre général, que viennent ensuite compléter les éléments de jurisprudence ainsi que leurs références. Mais qu'on rassure le lecteur, lui sont épargnées les controverses, disputes ou divergences d'analyse qui pour un spécialiste, sont probablement le véritable sel du sujet, mais sont en revanche de nature à décourager le profane en quête de compréhension. Ces débats-là lui sont évités, et on s'en satisfait. Le livre se termine sur un index final nourri, de A comme "abus" à V comme "vote électronique", qui conduira aux réponses souhaitées, qu'illustrent également quelques cas célèbres pour avoir été en leur temps médiatisés. //

Les outils de l'intelligence collective

Michel Moral et Florence Lamy.
(InterEditions, 25 €, 240p.)

Voilà un livre passionnant si l'on veut bien lui accorder une lecture attentive. Il sollicite l'attention, mais donne en retour bien des clés pour comprendre comment notre intelligence peut interagir avec celle des autres, pour une production collective plus performante, ET plus harmonieuse. Au départ destiné au public des "coachs", il peut tout aussi bien nourrir la réflexion ET la mise en action de quiconque s'implique au sein "d'une équipe". Et tel est bien le cas d'un militant syndicaliste comme du cadre animant un groupe mobilisé sur un projet. L'un et l'autre admettront avec nous que mieux connaître les hommes et leurs modes de fonctionnement est un facteur d'efficacité. Celui-ci, intervient au sein d'une instance : CE, CHSCT, institution paritaire. Celui-là, "manage", "anime", "coordonne" le travail de ses collègues. L'un et l'autre doivent pour cela mobiliser leurs propres capacités d'écoute, et pas seulement de conviction. S'ils veulent être en phase avec leur époque, l'un comme l'autre doivent avancer dans leurs tâches et leur mission dans le respect attendu des personnes, et gagneront à oublier tout recours facile, plus ou moins brutal, à la seule autorité hiérarchique. De sorte qu'exercer son travail "en bonne intelligence" avec ses pairs sollicite sans même qu'on y songe, le recours à l'intelligence collective. Repose-t-elle seulement sur la somme des bonnes volontés individuelles et des convictions partagées ? Ce serait trop simple. Tout groupe développe de façon naturelle, presque autonome, sa propre dynamique,

tant au plan relationnel qu'opérationnel. Ainsi, toute entreprise crée sa propre culture. Les modalités de fonctionnement, de vision de la réalité, diffèrent de l'une à l'autre. Mobiliser l'intelligence collective, revient à tenter de tirer le meilleur parti de chacun des membres d'un collectif... et du collectif lui-même. Chacun de nous voit et comprend



le monde avec ses propres critères d'appréciation, qui ne définissent aucune "vérité", mais privilégient tel aspect d'un problème plutôt que tel autre. Évoquer les "préférences cérébrales", selon qu'on privilégie l'organisation ou l'intuition, la gestion ou la stratégie, ne dit rien de qui a tort et qui a raison, là n'est pas la question. En offrant des outils de travail appropriés, s'appuyant sur l'état des connaissances psychologiques et sociologiques, ce livre a le grand mérite de rendre accessible des réalités parfois complexes, et d'apporter au lecteur de vraies pistes pour gagner en efficacité. //

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 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 _____

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