

**Pensons "positif",**



**desserrons  
les contraintes !**



ACTIONS FIECI  
**La FIECI sur le bon chemin**  
*(p.4-4 et 6-7)*



# Nous sommes le réseau syndical au service de vos métiers et de vos intérêts



## 2015 : cotisations inchangées !

Depuis 7 ans, nous faisons le maximum sans vous demander davantage. L'adhésion à un syndicat ouvre à une déduction fiscale de 66 %. Nous vous adressons chaque année le reçu fiscal à joindre à votre déclaration d'impôts.

## La FIECI ?

Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service Informatique, des Études, du Conseil et de l'Ingénierie. Membre de la CFE-CGC, confédération syndicale représentant les techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres. Loin de l'image du cadre égoïste, soucieux de sa seule carrière et de ses avantages, nous formons un réseau solidaire. L'entraide y est concrète.

## Se syndiquer : réseau social de la vraie vie !

Sans esprit partisan, nous défendons les intérêts de tous nos collègues. Salaires, conditions de travail, formation, prévention des risques psycho-sociaux, égalité femmes/hommes. Nous démontrons que le syndicalisme moderne a toute sa place dans l'entreprise d'aujourd'hui.

## Recevoir formations et informations

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

## Défendus en cas de problème

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, en cas de licenciement par exemple! Nos conseillers sont des personnes d'expérience, connaissant parfaitement la branche professionnelle. Et un avocat peut vous recevoir, y compris sur problème autre que professionnel.

## Retrouvez la FIECI sur les réseaux sociaux



[twitter.com/fieci](https://twitter.com/fieci)



[linkedin.com/in/fieci](https://www.linkedin.com/in/fieci)



[facebook.com/fieci.cfecgc](https://www.facebook.com/fieci.cfecgc)



[viadeo.com/fr/profile/fieci.cfe-cgc](https://www.viadeo.com/fr/profile/fieci.cfe-cgc)

## Adhésion strictement confidentielle !

Seuls nos porteurs de mandats et nos représentants sont identifiés comme membres de la FIECI. À vous de décider si vous souhaitez vous impliquer dans votre entreprise et dans les instances... ou demeurer adhérent anonyme...

# Pensons "positif" : desserrons les contraintes !

Chers amis, toute l'équipe de la FIECI vous adresse par ma voix ses souhaits chaleureux, pour que cette fin d'année soit pour vos familles et vous, un véritable moment de bonheur.

En ces temps de "pacte de responsabilité", et autres agendas du dialogue social, soyons fous ! Osons une utopie : proposer un angle inédit pour observer la situation des entreprises et améliorer notre situation collective.

Selon le Bureau International du Travail, le coût économique du stress représente de 3 à 4 % du PIB des pays industrialisés. Quel gisement, ignoré de nos dirigeants !

Ces chiffres sont connus des employeurs. Ils ne cessent de consterner nos collègues, qui sur le terrain constatent la réalité : dans les bureaux, les open spaces, ce mal-être va croissant, entraîne une baisse de qualité des productions, sans parler évidemment des coûts humains, exorbitants.

Les symptômes ont noms stress, déprime, fatigue, découragement. On le résume d'un anglicisme un peu vague : "burn-out". Soyons pour une fois de puristes francophiles, et parlons de "syndrome d'épuisement professionnel", le SEP. Et rappelons le réel : tensions constantes, pressions violentes sur le temps de travail et son organisation ; objectifs toujours plus élevés, quand les moyens disponibles, - économies obligent -, diminuent symétriquement. Ajoutons les compétitions internes, et la peur de perdre son emploi, si inconfortable soit-il au quotidien.

Il relève de la Responsabilité Sociétale des Entreprises de s'attaquer à ce problème majeur. Nous venons de l'affirmer lors d'un colloque, le "S.E.P" devient pour nous un enjeu prioritaire.

Il invite à desserrer trois contraintes, qui rendent irrespirable l'air du temps. La première, celle qui bride le pouvoir d'achat, les salaires gelés depuis la "grande crise" de 2008. La deuxième, plombe l'emploi, notamment pour jeunes et seniors. La troisième frappe la qualité du travail même, et s'ajoute aux deux autres.

Chez nos voisins allemands, si souvent pris en exemple, on estime à 27 milliards d'euros ce coût sanitaire du mal-être au travail. Qu'en est-il chez nous ? Coincés entre, d'un côté, les promoteurs ardents d'une rigueur dont il taisent le nom; et de l'autre, les forcenés de la réforme du "vieux modèle social", qu'ils affirment défendre, en s'appliquant à le démonter peu à peu, nous proposons une troisième voie. Relancer l'amélioration des conditions matérielles et morales du travail, et lutter de façon positive contre cet incroyable gaspillage. D'argent, d'énergie, de talents. En 2015, nous en reparlons. Avec insistance. Aux acteurs de notre branche de s'emparer de ce sujet, avec détermination.



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  
www.fieci-cgc.org

**Directeur de la publication**  
Michel de La Force

**Directeur de la rédaction**  
Hervé Resse

**Rédaction**  
Michel de La Force, Hervé Resse

**Maquette et conception**  
Joël Couturier (Parlons Social)

**Crédits photos**  
Fotolia.com, Fieci, HRC

**Impression**  
ITF-Imprimeurs  
ZA Route de Tours  
72230 Mulsanne

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.

**Tous les articles, maquettes et photographies sont protégés par la propriété intellectuelle et le droit d'auteur. Ils ne peuvent en aucun cas être utilisés sans accord préalable.**

Le Conseil Fédéral exceptionnel du 23 mai 2014 a approuvé les comptes fédéraux de l'année 2013. La certification des comptes par le Commissaire aux Comptes de la fédération s'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.

// ÉLECTIONS

## Un beau succès chez CSC France

*Cet automne, à l'heure des élections chez CSC Computer Sciences SAS, la FIECI-CFE-CGC a réuni sur son nom un votant sur deux. Retour sur une campagne menée tambour battant.*



CSC Computer Sciences SAS n'est pas une simple "ESN" (nouvelle appellation, rappelons-le, des anciennes SSII). Cette entreprise américaine présente sur les principaux fronts du conseil se définit elle-même comme "une société de conseil en management, d'intégration de solutions, de systèmes d'information et aussi d'externalisation". Un spectre d'intervention large, réunissant en somme des métiers fort divers, mais où les cadres sont une écrasante majorité.

Existant depuis plus de 50 ans, CSC compte quelques 2.000 salariés sur le sol français ; la maison mère en compte près de 75.000 dans le monde, répartis dans environ 70 pays. Avec 13 milliards de U.S. \$ réalisés sur le dernier exercice arrêté à fin mars 2014, on peut parler d'une entreprise de taille conséquente : à titre de comparaison, ce C.A. monde correspond à celui qu'annonçait Cap Gemini pour son exercice 2013 (10,1 milliards d'euros).

À la différence de nombreuses entreprises concurrentes qui multiplient les acquisitions, CSC progresse peu par croissance externe. Elle a bien procédé au rachat d'un cabinet de conseil basé à La Défense il y a environ quinze ans puis à l'intégration d'une partie des services informatiques de deux entreprises industrielles (ArcelorMittal et Alstom) ces dernières années, mais cette stratégie a montré ses limites. En ce qui concerne Arcelor, l'opération a coûté fort cher... avant d'aboutir au rapatriement prochain

de la plupart des collaborateurs vers l'enseigne initiale...

Une forte majorité des salariés du périmètre français sont basés en Ile de France, ou à sa périphérie ; certains à Toulouse du fait de contrats historiques avec Motorola ou Airbus. De ce fait, CSC Computer Sciences SAS ne compte en France qu'un établissement, et un seul Comité d'Entreprise pour tout le territoire.

Mesurer notre audience dans une telle entreprise constitue un indicateur précieux pour notre fédération.

### Un électeur sur deux

Les dernières élections professionnelles ont eu lieu en septembre et octobre 2014. Le vote s'est déroulé par voie électronique exclusivement. Pour la FIECI CFE-CGC, pour son Vice-Président Arnaud Dubuisson, par ailleurs Délégué Syndical Central (DSC) de l'entreprise et pour l'équipe qui s'est constituée autour de lui durant la campagne, ces élections se sont conclues par un indiscutable succès.

Sans triomphalisme ni forfanterie, cette réussite méritait qu'on s'y arrête. Après tout, les occasions de se réjouir, par les temps qui courent, sont toujours bonnes à prendre ; pour le moral, mais aussi pour en tirer d'éventuels conseils ou leçons.

Historiquement, la CFE-CGC est le premier syndicat à s'être implanté au sein de CSC-France, en

1991, rappelle Arnaud Dubuisson. Puis le spectre syndical s'est élargi avec l'apparition d'une section CFTC. Au fil du temps, des désaccords sur le terrain ont transformé des relations de proximité en une opposition virulente, tant sur le style, la méthode, que sur l'analyse syndicale proprement dite. Ensuite, on sait comment cela se passe quand l'ambiance se détériore : les conflits de personnes élargissent le fossé au lieu de le combler.

En 2009, nous avons vu quelques collègues se regrouper sous une bannière FO en vue des élections de l'année suivante. Avec 15 %, ils ont alors effectivement trouvé place dans le paysage ; mais la CFE-CGC est restée clairement majoritaire avec 48 % des voix, la CFTC se situant autour de 37 %.

La question, quatre ans plus tard, était donc de savoir à quelle redistribution des cartes nous allions assister après ce premier "match à 3" de 2010. La CGT ayant tenté d'émerger en 2012, nous avons participé cette fois à un "match à 4". Les résultats de 2014 ont été pour nous très satisfaisants. Nous y avons confirmé notre position majoritaire, en réitérant notre score de 2010 avec 48 % des suffrages exprimés, au premier comme au second tour. L'autre fait marquant est en revanche la quasi-parfaite inversion du poids relatif de nos deux principaux concurrents : la CFTC qui a fondu à 16 %, tandis que FO progressait à 26 % et que la CGT ne parvenait pas à franchir les 10 %.

À l'issue du deuxième tour, la FIECI CFE-CGC a donc obtenu quatre des huit postes de titulaires du Comité d'Entreprise. FO en détient trois ; la CFTC n'en a plus qu'un seul, contre trois dans la précédente mandature. Il reste maintenant à travailler intelligemment, pour que la prochaine se passe au mieux.

Une des raisons de notre succès est que nous avons su, lors de la constitution de nos listes de candidats, nous rapprocher de consultants et de managers précédemment élus sans étiquette et avec lesquels nous avons pris l'habitude de travailler en bonne intelligence. Avec eux nous avons su trouver un terrain d'entente et élargir notre légitimité. Nous avons accueilli dans nos rangs des profils très variés qui nous ont permis d'attirer des suffrages plus diversifiés que par le passé.

La réussite est d'autant plus méritoire, dans ce type d'entreprise où, - c'est souvent le cas dans nos métiers -, la majorité des salariés sont répartis, on peut même dire disséminés chez les entreprises clientes. Un consultant peut même

(suite page 5)

(suite de la page 4)

partager son emploi du temps entre plusieurs clients. Comment tisser avec ces collègues un lien durable à distance ? Comment instaurer des échanges, un dialogue ? Comment faire passer l'information, rendre compte des actions initiées, et plus tard de leurs résultats ? Pour chacune de ces questions, la dissémination des salariés sur tout le territoire national, voire parfois à l'étranger, est un obstacle supplémentaire à franchir. Ce que confirme notre collègue Arnaud : "un travail difficile et de longue haleine..."

### Une communication durable et de proximité

Il faut rappeler que la convention collective Syntec nous permet, une fois par semestre, de faire parvenir par courrier postal, à tous les salariés de l'entreprise, l'ensemble de l'information syndicale qui a été distribuée au siège social durant les mois précédents. Nous pouvons donc faire passer nos messages deux fois par an. Il est donc capital de communiquer régulièrement. Chez CSC, nous publions une lettre syndicale après chaque réunion (mensuelle) du Comité d'Entreprise. Ces distributions touchent entre 400 et 500 salariés présents ou de passage au siège. Les autres reçoivent leur courrier deux fois par an...

Nos parutions rappellent systématiquement qu'en échange d'une adresse électronique personnelle, tout salarié qui le souhaite peut être informé de façon régulière. Nous avons ainsi constitué, au fil du temps, une liste de "diffusion privée" qui nous permet de communiquer avec une partie de nos collègues.

Nous utilisons évidemment les ressources qu'apporte le web. Nous avons un blog (1) que nous essayons de nourrir de manière régulière. Récemment, nous avons ouvert une page professionnelle sur Facebook (2). En tant que DSC, je suis également présent sur Viadeo



Arnaud Dubuisson est Vice-Président de la fédération FIECI, et Président du SNEPSSI, l'un des quatre syndicats qui la constituent (syndicat des Entreprises de Services Numériques, ex SSII).

Il est également Président de l'Union Départementale CFE-CGC du 93, et siège au FONGECIF Ile de France depuis l'an 2000.

et Linked-In, et à l'évidence ce sont d'excellents supports pour faire passer de l'information et maintenir le lien. Nous avons pu constater, au moment des élections, que ces supports nous avaient largement permis d'augmenter notre notoriété, et d'élargir notre audience.

### Une campagne d'équipe savamment organisée

Autre objectif majeur : maintenir la notion de service envers nos collègues. Nous devons assurer le contact avec tout salarié qui se tourne vers nous, que ce soit par voie postale, téléphonique ou électronique. Nous tenons donc des permanences régulières au Siège ; mais il faut être aussi accessible pour ceux qui travaillent ailleurs. Répondre à toutes les questions posées, remplir pleinement ce rôle d'accompagnement qu'attendent les salariés qui nous contactent. Inutile de dire, mais disons-le quand même, qu'un tel qu'un objectif ne se tient que s'il repose sur une équipe, soudée, solidaire, et organisée. Aucune personne ne pourrait, seule, assurer durablement cette mission. Et c'est vrai que dans les mois qui ont précédé la dernière élection, nous avons clairement vu une accélération : notre équipe s'est constituée, notre présence et notre efficacité s'en sont trouvées renforcées. Le challenge, ce sera maintenant de garder le même niveau d'implication sur toute la durée du mandat.

Durant les élections, qui se déroulaient cette année pour la première fois par voie électronique (12 jours

de scrutin pour chacun des deux tours), nous avons tenté d'utiliser au mieux l'ensemble des moyens de communication dont nous disposions pour sensibiliser les électeurs et assurer la représentativité de la CFE-CGC. Chacun de nos candidats a ainsi sollicité ses contacts au sein de l'entreprise. Nous avons déployé beaucoup d'énergie. Je mentirais en affirmant que nous avons terminé la campagne en pleine forme ! Mais le résultat en valait la chandelle.

Le vote électronique n'a pas fondamentalement bouleversé le taux de participation par rapport à 2010. Celui-ci est passé, pour le premier tour, de 25 à 30 % et pour le second tour, il a atteint 35 %. Mais Arnaud Dubuisson a constaté que les votants de 2014 ne sont pas forcément les mêmes qu'en 2010 ou 2006. Des managers, des responsables d'équipes, qui d'ordinaire ne votaient pas, se sont cette fois-ci prononcés. Et de ce point de vue, les éléments de discours défendus durant la campagne ont sans doute pesé leur poids.

### Fortes tensions sur les rémunérations

Dans une période marquée par d'importants bouleversements à la tête de la filiale française, l'ambiance s'est singulièrement tendue peu avant la période électorale. Au cours des deux dernières années, de nombreux dirigeants "historiques" ont disparu de l'organigramme. La relative autonomie dont bénéficiait anciennement la division française pour cause de bons résultats, s'est vue singulièrement remise en

cause. Et cette année, le versement, pour les salariés français, des parts de rémunérations variables prévues contractuellement a été brutalement remis en question (à quelques semaines de son déclenchement) sur la base de critères financiers décidés par les actionnaires mais sur lesquels les salariés français n'avaient que peu d'influence ...

Il est à noter par ailleurs que les salariés français n'ont eu connaissance de leurs objectifs que très tardivement (8 mois après le début de l'exercice !), précise Arnaud Dubuisson. Un bon tiers des salariés de CSC France sont concernés par ces parts variables : certains pour 10 % de leur salaire global, mais d'autres, jusqu'à 40 %... Autant d'incertitudes auront forcément entraîné inquiétudes et mécontentements. Et pour la première fois, jusqu'au niveau des "partners", ces managers de haut niveau, situés hiérarchiquement juste au-dessous du Comité de Direction. Certains d'entre eux nous ont alertés sur ces menaces et sur les difficultés qu'eux-mêmes rencontraient pour récompenser leurs équipes. Cette situation nous a conduits à ouvrir des cahiers de doléances et à préciser que nous soutiendrions tous les salariés qui engageraient des actions aux Prud'hommes dans ce contexte. Cette volonté collective affichée a finalement obligé la direction française à tirer le signal d'alarme auprès des actionnaires. En effet, un salarié pouvant prouver qu'il n'a pas eu connaissance à temps des objectifs attendus pour l'année "n", est fondé selon la loi française à réclamer l'application des objectifs de l'année "n-1". Du coup, résume Arnaud Dubuisson, un budget de "secours" a été débloqué pour permettre le versement de primes compensant jusqu'à 60 % des salaires variables espérés. Néanmoins, certains de nos collègues sont bien décidés à ne pas s'en contenter et confirment leur volonté de faire appel aux prud'hommes. Nous allons naturellement les y accompagner. //

(1) CSC le blog : <http://cfe-cgc-csc.blogspot.fr/>

(2) Sur Facebook : <https://www.facebook.com/csc.cfe-cgc>

// INTERVIEW

## 2014 ? Un bon crû !

*Entre autres missions, Vincent Harmel assure à la FIECI le lien avec les sections syndicales, et supervise les nouvelles implantations dans les entreprises. Sans triomphalisme, il observe que l'année qui s'achève restera, à plusieurs égards, comme un excellent cru.*

**Cadres & Avenir : Dans les couloirs de la FIECI, on entend dire que 2014 s'achève sur une bonne note. Pouvez-vous nous en dire un peu plus ?**

**Vincent Harmel :** Il est clair qu'au niveau des élections, nous avons confirmé notre implantation lors de nombreux scrutins où nous étions déjà présents il y a 4 ans. Cela démontre que notre action sur le terrain est appréciée, et nos collègues élus sont confortés dans leurs missions. Le succès rencontré chez CSC (Ndlr : lire pages précédentes) en est un bon exemple, mais nous en avons connu d'autres de même nature. Plus encourageantes encore sont nos percées dans des entreprises où nous n'étions pas présents... jusqu'à présent !

**C&A : Dites-en plus !...**

**V.H. :** Nous sommes sollicités par des cadres qui veulent faire un peu "bouger les lignes", et qui ont adhéré ; parfois en nombre, d'ailleurs. Nous sommes ainsi entrés cette année dans 93 nouvelles entreprises où se sont déroulées des élections. Dans chacune, nous avons présenté notre liste, alors que nous n'existions pas auparavant. C'est un chiffre très encourageant. D'autant plus que ces implantations se font dans tous les métiers que représente notre Fédération : l'informatique bien sûr, puisque les entreprises sont plus nombreuses ; mais aussi le conseil, les études, les salons, la formation et l'ingénierie. Nous sommes également redevenus présents dans de grosses structures où nous avions disparu depuis quelques années. Je pense par exemple à SVP, que l'on connaissait bien jadis, du temps des Dossiers de l'Écran, et qui s'est depuis transformée en société de services BtoB. On peut aussi citer BearingPoint, une entreprise de conseil qui compte 800 consultants.

**C&A : Par contraste, où rencontrez-vous des difficultés d'implantation ?**

**V.H. :** C'est naturellement dans les TPE (moins de 10 salariés) où aucune représentation du personnel n'existe. Il y a aussi un grand nombre de petites structures et de start-up où les possibilités d'implantations sont évidemment limitées. Les délégués du personnel y sont souvent des indépendants, quand il n'y a pas carence de

candidats. Il y a là un vivier de salariés difficile à toucher. Nos implantations se font donc pour l'essentiel dans des structures de plus de 50 salariés.

**C&A : Parmi toutes ces nouvelles implantations, combien ont permis à la FIECI d'obtenir la représentativité de 10 % ?**

**V.H. :** Toutes !... sauf une. En dehors d'un seul échec, nous allons de 11 %... à 100 % et sommes majoritaires le plus souvent, dans des entreprises comptant généralement plus de 100 salariés.

**C&A : Si l'on vous suit bien, cela signifie que les adhésions progressent également...**

**V.H. :** Oui, puisque nous allons battre cette année notre record. Nos adhésions, il faut le préciser, sont sur 12 mois glissants et non sur l'année civile. Un bon indicateur, – sans dévoiler les chiffres, bien entendu ! – c'est qu'en septembre nous avons dépassé notre chiffre pour l'ensemble de l'année dernière. Mais attention à ne pas céder à l'euphorie : certaines adhésions peuvent être ponctuelles et éphémères. Des personnes adhèrent pour être défendues à un moment donné... puis stoppent leur engagement quand ils ont obtenu leur résultat.

**C&A : Quels sont les profils de ces nouveaux adhérents ?**

**V.H. :** Ce sont majoritairement des hommes, ce qui n'a rien de surprenant compte tenu de la structure de nos métiers. On note un rajeunissement, qui reste relatif puisque nous avons un public important d'ingénieurs, qui donc font de longues études et mettent un peu plus de temps à se stabiliser. Mais la tendance est là.



**C&A : Il y a deux manières d'apprécier le succès d'une organisation syndicale...**

**V.H. :** Oui, on peut dire que notre audience progresse en même temps que notre notoriété : en partie par une présence plus affirmée dans les réseaux sociaux (Twitter, Facebook, Linked-in et Viadeo, voir adresses page 2), par les succès électoraux évoqués précédemment, et par la régularité de nos communications (publications, affiches, FIECI groupe). Si des cadres et TAM envisagent l'avenir avec moins de sérénité, et du coup adhèrent par souci d'anticipation, d'autres veulent sortir du syndicalisme stérile qu'incarnent nos concurrents A l'inverse : des personnes en difficulté, qui serrent chaque poste du budget et ne peuvent plus payer leur adhésion, nous quittent à regret. On croit que cela n'arrive pas chez les cadres, mais nous sommes bien placés pour affirmer le contraire. Les classes moyennes souffrent, c'est évident. C'est d'ailleurs pourquoi en 2015, et pour la septième année consécutive, le montant de nos cotisations demeurera inchangé. //

### Adhérer en ligne, c'est possible !



*Si l'argent est le nerf de la guerre, il est aussi celui du syndicalisme ! Notre efficacité sur le terrain est naturellement fonction des cotisations que nous parvenons à réunir. Désormais, vous pouvez adhérer en ligne, avec un prélèvement mensuel, sur le site de la FIECI, en remplissant le formulaire proposé. Le processus de paiement par carte bancaire est naturellement ultra sécurisé, géré à notre niveau par la solution PayPal.*

<http://www.fieci-cgc.org/Non-categorisee/formulaire-d-adhesion-en-ligne.html>

// AFFICHES

# Parés pour 2015 !

Pour soutenir la notoriété de la FIECI dans nos entreprises, les affiches sont un outil visuel très efficace. À télécharger sur le site !

“Nos adhérents, quand ils se connectent sur la partie intranet du site FIECI, ont le choix parmi plus de 80 affiches illustrant les thématiques syndicales qui nous paraissent prioritaires”, rappelle Vincent Harmel. En glissant un rien d’humour ou de distance dans des messages qui demeurent sérieux, (prévention des risques psychosociaux, droit à la déconnexion, salaires et conditions de travail), nous voulons affirmer

notre réelle proximité avec ce que vivent nos collègues, adhérents ou non, dans l’exercice professionnel, au quotidien... C’est donc un outil de “notoriété” important : il permet d’installer le nom de notre fédération, et aussi de l’associer à la confédération CFE-CGC. Plus connus, nous sommes mieux reconnus, et donc mieux identifiés aux moments cruciaux que sont nos élections... //

### Définir le Burnout

Burnout /bœʁ.na.ut/ n.m invariable anglais du verbe « to burn out »  
S'éteindre, s'épuiser et **ÊTRE SURCHARGÉ**

« Ma collègue ne mange plus avec nous à midi, en fait elle ne mange plus du tout. »  
Philippe, 52 ans

## C'EST UN SIGNAL

#soufranceautravail

En 2015, surveillez nos rencontres FIECI Vox, et faites-en la promotion !

Grâce à vous, nous sommes plus forts pour vous défendre...

M E R C I !

REJOIGNEZ LA CFE-CGC

Le droit à la déconnexion

Logout

UNE AVANCÉE DE LA CFE-CGC

REJOIGNEZ LA CFE-CGC

UNIS pour être plus fort

REJOIGNEZ LA CFE-CGC

CFE-CGC Fieci

www.fieci-cgc.org

Partir très tôt, rentrer très tard...

IL FAUT COMPENSER LES TEMPS DE TRAJET

REJOIGNEZ LA CFE-CGC

CFE-CGC Fieci

www.fieci-cgc.org

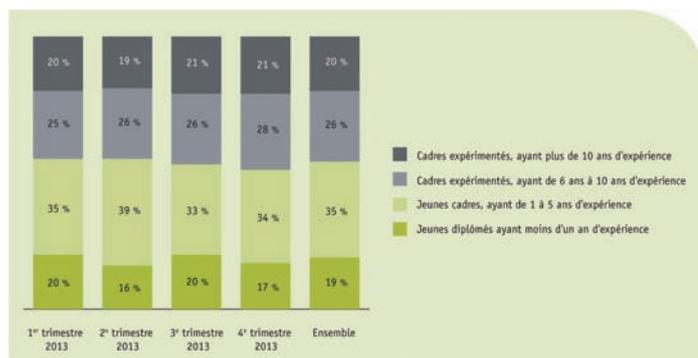
## // EMPLOI

# Quelques rappels sur l'embauche des cadres

*Dans une période ultra tendue côté emploi, s'entendent bien des informations non vérifiées, des idées inexactes ou réductrices. Les études de l'APEC font autorité. L'une des dernières publiées s'intéresse aux recrutements de cadres effectués par annonces sur son site. Occasion de vérifier quelques idées souvent entendues.*

## 1. Les "jeunes cadres" sont les plus recherchés par les recruteurs.

**VRAI.** 61 % des cadres recrutés par les entreprises ayant confié une offre à l'APEC au cours de l'année 2013 avaient entre 1 et 9 ans d'expérience. Plus mobiles, ils acceptent plus aisément des conditions éventuellement moins attractives (voire précaires). 20 % seulement des recrutements ont profité à des cadres ayant plus de 10 ans d'expérience.



Télécharger l'enquête complète :  
<http://cadres.apec.fr/Emploi/Marche-Emploi/Les-Etudes-Apec/Les-etudes-Apec-par-annee/Etudes-Apec-2014/Profils-cadres-recherches-et-profil-recrutes-Dans-un-recrutement-sur-deux-le-candidat-recrute-n-avait-pas-l-experience-souhaitee-par-l-entreprise>

## 2. On a moins de chance d'être recruté quand on est cadre sans emploi.

**NI VRAI NI FAUX.** C'est faux si l'on s'en tient aux seuls chiffres. 43 % des cadres recrutés par les entreprises ayant confié leur offre à l'APEC étaient sans emploi; c'était 38 % en 2012, 35 % en 2011. Mais le chômage des cadres a augmenté de 7,3% en 2013 ; et le nombre d'offres a diminué de 10 %. Cela relativise le constat. Ce qu'on remarque, c'est que 29 % des cadres recrutés demandeurs d'emploi, avaient plus de 10 ans d'expérience, contre 23 % parmi les cadres recrutés en activité. L'étude indique de fortes différences selon les secteurs d'activité.

## 3. Il ne faut se porter candidat qu'à des postes correspondant à son expérience.

Offres destinées à :	Jeune diplômé (moins d'un an d'expérience)	Jeune cadre (de 1 à 5 ans d'expérience)	Cadre expérimenté de 5 ans à 10 ans d'expérience	Cadre expérimenté de plus de 10 ans d'expérience
Aux débutants	14 %	6 %	1 %	1 %
Ouvertes à tous profils	54 %	35 %	22 %	17 %
Aux cadres expérimentés	32 %	59 %	77 %	82 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

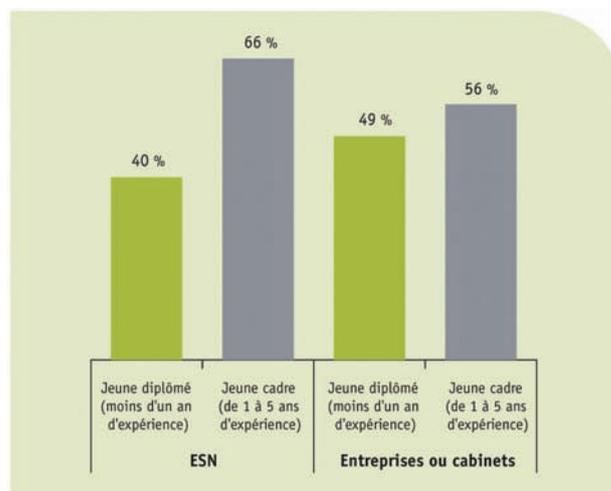
**PLUTOT FAUX :** Et notamment pour les jeunes cadres, qui peuvent accéder à des postes pour lesquels ils pourraient se sentir "sous dimensionnés". 59 % des cadres ayant moins de 10 ans d'expérience accèdent à des recrutements pour cadres très expérimentés. L'inverse est moins vrai. Probablement parce que les candidats expérimentés choisissent de ne répondre qu'à des offres en phase avec leur propre profil. //

## Fonction Informatique : des recrutements plus ajustés

*Selon la même étude APEC, les ESN ont des spécificités dans leurs pratiques de recrutement.*

Parce qu'elles recrutent souvent des profils en fonction des attentes de leurs clients, dans des perspectives d'appels d'offre, les entreprises du secteur pratiquent moins que les autres les ajustements entre profils recherchés et ceux recrutés. Elles constatent que seulement 4 % des profils recrutés diffèrent des recherches initiales. C'est 15 %, tous secteurs confondus.

Autre différence notable, les ESN recrutent proportionnellement plus de jeunes diplômés (24 % contre 19 % sur l'ensemble du marché), et 47 % de jeunes cadres ayant de 2 à 5 ans d'expérience (40 % en moyenne tous secteurs). L'APEC explique que les entreprises recherchent le compromis entre compétence et compétitivité. La masse salariale constitue une part essentielle dans les montants de leurs prestations ; il s'agit donc moins de "faire confiance aux jeunes" que "d'optimiser les coûts", sur un marché hautement concurrentiel. //





## Complémentaire santé

# Tous couverts : les négociations sont ouvertes !

À l'horizon 2016, tous les salariés du privé devront être couverts par une complémentaire santé collective.

Selon l'accord national interprofessionnel de janvier 2013 (loi du 14 juin 2013), toutes les entreprises privées, quelle que soit leur taille, doivent mettre en place une complémentaire santé collective au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2016. L'adhésion à ce régime collectif est obligatoire (sauf et sous conditions, CDD, apprentis, salariés à temps très partiel, bénéficiaires de la CMUC ou de l'ACS, bénéficiaires d'une autre couverture collective) et concerne l'ensemble des salariés et éventuellement leurs ayants droit. S'ils le souhaitent, les négociateurs ou l'employeur peuvent faire varier les garanties en fonction de catégories objectives de salariés.

La loi assortit cette nouvelle obligation d'un panier de soins minimum avec prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, et remboursements minimums en optique et en dentaire. Bien sûr, la branche ou l'entreprise peuvent décider de prévoir des garanties plus étendues mais seront vraisemblablement tentées de rester dans le cadre des nouveaux contrats

responsables. Ceux-ci limitent le remboursement des dépassements d'honoraires et instaurent des plafonds pour l'optique. Il est cependant toujours possible de négocier pour améliorer les garanties des salariés et leur proposer un même niveau de garantie.

En matière de financement, la cotisation doit être prise en charge au moins pour moitié par l'employeur. Là aussi, la branche ou l'entreprise peuvent décider d'être plus généreuses. Il faut noter que les branches devraient avoir la possibilité de recommander un ou plusieurs prestataires pour la gestion des régimes de santé, sous réserve de consacrer au moins 2 % des cotisations à des mécanismes de solidarité (prise en charge totale ou partielle de la couverture de certains salariés précaires), d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels, ou de prestations d'action sociale.

Fiscalement, le salarié bénéficie de la déductibilité complète de la part salariale de la cotisation sur le brut imposable.

Mais depuis la loi de finances 2014, ce n'est plus le cas pour la contribution employeur (part éventuelle du CE et frais de gestion compris). Désormais, celle-ci est en effet traitée comme un avantage en espèces imposable.

### Avis aux négociateurs

Si l'article 1 de la loi impose aux entreprises la mise en place d'un socle minimum de garanties santé, votre rôle est primordial dans le cadre de la négociation avec les employeurs. Pour faire bénéficier les salariés, les retraités, leur famille, d'une complémentaire santé de qualité au meilleur prix, pour maintenir la solidarité entre toutes les catégories de salariés et de générations, vous devez négocier des garanties au-delà du socle minimum et peser sur le choix de l'organisme. C'est maintenant, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016, et nous pouvons vous accompagner.

### Contact

02 47 60 57 42

[olivier.dorso@harmonie-mutuelle.fr](mailto:olivier.dorso@harmonie-mutuelle.fr)

[www.protection-sociale-entreprise.fr](http://www.protection-sociale-entreprise.fr)

Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473. Siège social : 143 rue Blomet - 75015 Paris.



**Harmonie  
mutuelle**

En harmonie avec votre santé

# Des livres pour avancer

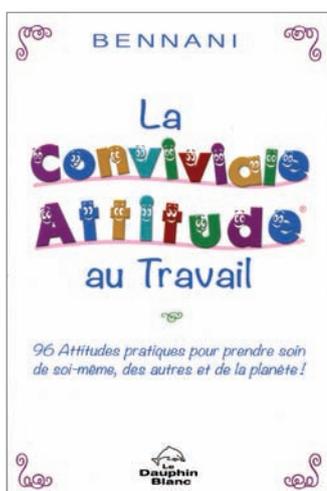
*Le syndicalisme moderne se nourrit aussi des réflexions et observations qui permettent de mieux appréhender notre société et ses évolutions. C'est dans cet esprit que chaque numéro de Cadres & Avenir rend compte de deux ouvrages ou documents dont les contenus nous paraissent pouvoir nourrir vos interrogations du moment.*

## La Conviviale attitude au travail

Bennani, Ed Le Dauphin Blanc, 224 pages

On sait la dureté qui entoure certaines relations humaines au travail. Mobing, harcèlement, stress, RPS, burn-out, autant de vocables pour décrire cette pollution quotidienne minant nos vies professionnelles, provoquant souffrances, irritabilité, dépression, parfois pire. Pour autant, avouons-le et soyons honnêtes avec nous mêmes, quand certains discours prétendant rompre avec cette fatalité nous parviennent aux oreilles, nous avons volontiers tendance à les "écouter de haut". Quiconque nous suggère de "penser positif", d'oser un peu plus de "bienveillance", se retrouve suspect de candeur excessive. On l'estampille alors "bisounours", et c'est pire qu'une injure : une vraie condescendance. Or il faudrait tout

Mince de programme, en effet ! Pour la planète, nous réserverons notre point de vue. Mais pour ce qui est d'adopter au travail des attitudes et comportements plus constructifs, les idées ne manquent pas. "Utopique" ? C'est précisément là le charme de cet ouvrage écrit par un ingénieur Arts & Métiers qui "dirige depuis 25 ans une entreprise de services informatiques". Il invite à réinjecter de l'humain, du sourire, de la "positivité" dans nos propres attitudes, nos relations humaines, et pourquoi pas dans notre management. On nous rétorquera que le syndicalisme est un combat ; que l'exercice de la négociation ne se prête guère aux courbettes et sourires. Nous répondrons qu'il y a un temps pour chaque chose. Si vous n'êtes pas tenus de mettre en pratique 100 % des 96 conseils ici décortiqués, vous en trouverez nécessairement qui vous interpellent, qui ne coûtent rien à mettre en pratique, et peuvent entraîner autour de votre espace de travail, une subtile épidémie engendrant modifications des comportements et jugements, de façon "heuristique" (qui permet d'avancer sur une bonne voie). On aime dans cet ouvrage le choix de citations rassérénantes. Ainsi : "si deux personnes ont un œuf et l'échangent, elles ont toujours un œuf. Mais si elles échangent une idée, chacun a deux idées". On apprécie aussi les réactions tantôt percutantes, tantôt sibyllines entre deux personnages commentant les conseils et analyses de comportements, en jeu dans la mise en oeuvre des relations humaines. Proposons celle-ci : "la compétition ? C'est de bonne guerre !" "Oui, mais la solidarité, c'est de bonne paix". //



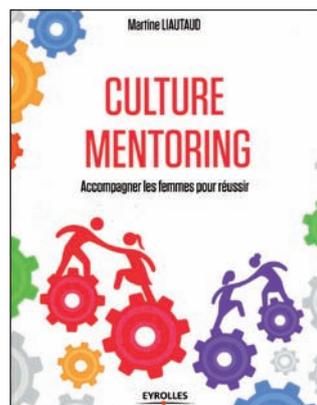
de même savoir ce que l'on veut ! En cette période de fêtes, propice dit-on aux bilans et projets, nous vous conseillons donc de plonger dans ce manuel sous-titré "96 attitudes pratiques pour prendre soin de soi-même, des autres et de la planète".

## Culture Mentoring

Martine Liautaud, Eyrolles, 224 pages, 20 €

Faisons confiance à Wikipédia : "dans la mythologie grecque, Mentor est le précepteur de Télémaque et l'ami d'Ulysse. Par assimilation, un mentor est un conseiller expérimenté, attentif et sage auquel on fait entièrement confiance". Mais attention, précise l'article, à ne pas confondre "mentorat" (ici rebaptisé "men-

ment tournée vers un public de femme cadres qui nous est proposée. Elle vise à faciliter une meilleure accession à des postes à responsabilité, ainsi qu'à encourager la création d'entreprises. Le principe étant alors que la "mentee" va bénéficier du soutien de femmes ayant déjà vécu une expérience semblable à la sienne. L'ouvrage est conçu comme un guide décrivant l'approche, où l'on affirme les bienfaits et avantages de ces cursus particuliers. Des interviews de dirigeants de grandes entreprises, hommes ou femmes, (Orange, Oracle, Publicis, parmi d'autres) de mentors et de "mentees" (femmes seulement, on l'a compris) analysent et précisent les avantages de cette méthode. Doivent s'y retrouver finalement les intérêts des femmes bénéficiaires, mais aussi des entreprises qui les y encouragent. Car d'une plus grande mixité doit naître un progrès global, les femmes constituant "une richesse pour l'entreprise". En décrivant concrètement la philosophie mise en oeuvre dans les différentes entreprises étudiées, et les constats et ressentis décrits par les deux parties, le livre peut donc inspirer des actions à venir. On regrette un peu, toutefois, le choix d'une maquette un peu trop monochrome, monotone, qui ne permet guère de différencier les histoires et les approches. L'absence d'iconographie, et l'enchaînement des interviews nous paraissent installer une certaine redondance, qui risque de nuire quelque peu à l'impact du message. //



toring") et "coaching". Deux concepts différents. Ailleurs, on apprend que le coaching est un processus d'accompagnement de "court terme", visant un "perfectionnement professionnel", et centré sur des acquisitions de compétences, l'accomplissement de tâches. Le mentorat ou mentoring est un parcours de long terme, où le sage apporte son savoir. Il est fondé sur la relation entre mentor et mentoré (appelé dans le présent ouvrage, mentee, auteure et éditeur ayant fait le choix d'utiliser les anglicismes). La particularité de ce livre est dans son sous-titre "Accompagner les femmes pour réussir". C'est donc ici une "culture" exclusive-





## 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<sup>er</sup> 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](mailto:mvidet@malakoffmederic.com)



**malakoff médéric**

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR