

## Manifester le 1<sup>er</sup> mai : avec la CFE CGC, la FIECI tiendra toute sa place

Par Michel De La Force,  
Président de la FIECI.

C'est une grande première qui s'annonce : ce 1<sup>er</sup> mai 2009, toutes les organisations syndicales du pays vont défiler ensemble. Du jamais vu. Et pour la première fois de son histoire la CFE-CGC sera présente dans ces manifestations unitaires, auprès de toutes les autres centrales.

Pour qu'une telle unité soit possible, il faut une situation extraordinairement critique.

On le sait, le syndicalisme cadre est par tradition, peu sensible aux querelles politiques, et se méfie de toute récupération des acteurs sociaux à des fins idéologiques. Cette année les enjeux sont d'une tout autre nature. Cadres, employés, ouvriers, chefs de petites ou moyennes entreprises, la crise vécue depuis un an n'épargne absolument personne.

### L'inquiétude est omniprésente.

Elle vise notamment l'emploi, les conditions de travail, les rémunérations, l'équilibre des retraites. Mais au-delà de la sphère professionnelle, c'est



toute la qualité de vie des familles, parfois leur cohérence même, qui se trouve menacée. La crise est donc à la fois sociale et sociétale.

Pour toutes ces raisons la présence de la CFE-CGC prend une grande dimension symbolique, qui ne pourra être ignorée. Les cadres exprimeront d'une part qu'ils subissent eux aussi cette crise ; d'autre part qu'elle les interpelle en tant que citoyens et comme acteurs de la vie économique.

Le 1<sup>er</sup> mai prochain,

→ Au niveau national, nous exprimerons nos inquiétudes face à la détérioration de l'emploi et la dégradation des conditions de vie.

→ Localement, nous affirmerons notre solidarité envers tous les salariés mis en danger par les disparitions d'entreprises, ou par les plans de licenciements.

Nous savons que passée l'émotion d'un rassemblement qui promet d'être considérable, les temps qui viennent exigeront une vigilance et une volonté sans faille.

Lettre  
de la FIECI  
CFE CGC  
-  
N°1  
Mai 2009

### Sommaire

- Edito de Michel De La Force (p.1) :
- En chiffres (p.2) :
- Quand les femmes se détournent de l'informatique (p.2)
- Retour sur le 19 mars (p.4)
- Juridique : questions- réponses (p.5)
- Adhérez, faites adhérer (p.6)



## 11713...

Le nombre exact de salariés de notre branche bénéficiaires d'un contrat ou d'une période de professionnalisation au 31.12.08. Ils se répartissent comme suit :

## 6176...

Le nombre de **contrats de professionnalisation** financés dans l'année. Ils concernent les nouveaux embauchés, et connaît une progression de 86% sur l'année.

## 5537...

Il s'agit là des **périodes de professionnalisation** destinées aux salariés déjà en poste dans l'entreprise.

Si dans l'ensemble, le dispositif connaît une progression de 15% par rapport à 2007, il ne touche finalement que 1,5% des salariés de notre branche.

Les entreprises ont donc une forte marge de progression, dont elles usent de façon très insuffisante. Il reste beaucoup à faire...

-----  
**76%** des Français qualifient de "bonne chose" le fait que "pour la première fois, les 8 centrales syndicales françaises manifesteront ensemble lors du 1<sup>er</sup> mai sur la base de revendications communes", selon une enquête LH2 pour [nouvelobs.com](http://nouvelobs.com).

**La tendance, forte s'accroît depuis quelques années, l'informatique demeure un secteur plus que jamais masculin.**

**Au-delà, les femmes désertent l'ensemble des métiers des bureaux d'étude.**

**En 2006, selon le Syntec Informatique, les femmes représentaient seulement 27% des 300.000 salariés du secteur, toutes fonctions confondues.**

**Et aux postes d'informatiennes, elles étaient moins nombreuses encore.**

Le pourcentage a même chuté depuis 25 ans : de 20% en 1983, il est passé à 11% en 2000.

La désaffection est impressionnante : ce secteur était en 1983 le plus féminisé des écoles d'ingénieurs.

La part des femmes y est redevenue équivalente à celle de secteurs traditionnellement masculins comme la mécanique ou la défense.

Joël Courtois, directeur de l'Epita, confirme cette tendance : " Dans une école spécialisée comme la nôtre, les femmes sont moins de 10%. Même l'électronique, qui pourtant présente un caractère aride, est mieux lotie que l'informatique. "

Dans notre pays, l'image stéréotypée du secteur explique en partie ces constats : malgré la pénétration des usages de l'Internet dans la société, le métier demeure très "sexué", exclusivement technique, et laissant peu de place au relationnel. En clair... peu attractif.



Pour Michel De La Force, président de la FIECI, au-delà du nombre de femmes présentes dans les métiers de l'informatique, " c'est la question de la promotion personnelle et professionnelle au sein de toute la branche, qui se trouve en réalité posée " !

Nathalie Cardot, syndicaliste de la FIECI dans l'entreprise Teuchos, (groupe Safran) propose alors de nombreuses pistes de réflexion.

" Pour attirer plus de femmes dans nos métiers, il faut d'abord améliorer globalement les conditions sociales d'exercice : les horaires, la rémunération, la prise en compte des frais ... trop souvent, ils entraînent une nette réputation " d'esclavage " .

Ensuite, les entreprises désireuses de fidéliser leurs salariés femmes devraient développer des dispositifs pour que la "parentalité" cesse d'être davantage pénalisante pour une mère.

En proposant par exemple l'encouragement au congé paternité par le maintien du salaire, entretien de retour de congé maternité, l'aménagement d'horaires liés à la garde des enfants, des services de baby-sitting

Elles sont aussi moins nombreuses dans les écoles d'ingénieurs (10%).

L'image stéréotypée de ces métiers rebute de nombreux jeunes et nuit à l'attractivité de tout le secteur.

de dépannage en cas de maladie d'enfant, l'extension du CESU prépayé par l'employeur pour la garde d'enfants, etc...

Et en proposant la plupart de ces dispositifs aux pères comme aux mères.

Une société qui adopterait ce type de mesures disposerait là un argument d'embauche fort, de nature à attirer plus de candidatures féminines.

### A l'embauche, des rémunérations supérieures à celles des hommes ?

Face à ce problème, pointe la tentation d'en venir à la discrimination positive.

Ainsi, Joël Courtois (Epita) avance que les jeunes femmes pourraient "bénéficier à l'embauche de rémunérations supérieures à celles des hommes". Et de préciser que "pour une même entreprise, les stagiaires filles se sont vues offrir 2 000 euros, contre 1 500 pour les garçons."

Comme syndicaliste Nathalie Cardot, ne partage absolument pas cette approche : "je suis fondamentalement contre toute forme de discrimination positive.

Si on essaye d'affirmer le principe "à travail égal, salaire égal", on ne peut certainement pas accepter la mise en place d'un tel bonus à l'embauche. Ce serait contre productif, car dévalorisant pour les femmes embauchées de cette manière".

### Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans la branche.

Conscient des problèmes rencontrés, l'OPIIEC (\*) lance une grande étude sur la question de l'égalité hommes/femmes dans nos secteurs d'activité. Elle devra proposer une photographie précise de la répartition des genres, selon différents critères tels que l'âge, le niveau de qualification, l'ancienneté, le type de contrat...

Elle devra de plus apporter des informations concrètes quant aux situations réelles constatées : niveaux de rémunérations, évolutions de ces rémunérations, durées de carrières, situation réelle des congés parentaux.

Il s'agira ensuite de mesurer avec rigueur les éléments d'égalité et d'inégalité professionnelles, de mettre en évidence les pratiques et initiatives prises dans les entreprises, l'existence de réseaux, la connaissance ou méconnaissance des dispositions législatives existantes.

Les résultats de cette étude devraient être connus au 3 trimestre 2009.

(\*) OPIIEC : Observatoire Paritaire des Métiers de l'Informatique, de l'Ingénierie des Etudes et du Conseil

## Bernard Van Craeynest lance un cri d'alarme

Lors d'une récente visite à l'Élysée dans le cadre du G20, Bernard Van Craeynest a alerté le Président de la République sur la "situation explosive" qui s'installe en France.

Il ne s'agit pas seulement de s'intéresser à quelques cas emblématiques de fermeture d'entreprises. Il faut prendre la mesure "des milliers de suppressions d'emplois" qui touchent les salariés.

Le phénomène de "déclassement" s'accélère, souvent au terme d'un changement professionnel, et pénalise alors les revenus.

Alors que Nicolas Sarkozy affirme "ne vouloir laisser personne au bord de la route", Bernard Van Craeynest observe que le président de la République semble "déconnecté des réalités quotidiennes du terrain".

La CFE-CGC demande la mise en place d'un véritable "système de formation adapté à chaque cas".

Cela ne se décrète pas. Cela se construit, jour après jour. Cette exigence, prendre des mesures concrètes de relance de l'emploi et du pouvoir d'achat, pousse la CFE-CGC à participer, pour la première fois, aux manifestations du 1<sup>er</sup> mai.

Il s'agira de "permettre à chaque salarié dans le désarroi, dans l'inquiétude vis-à-vis de son avenir, de s'exprimer (...) Visiblement, les réponses sociales ne sont pas à la hauteur des questions posées", a estimé son président.

## Retour sur le 19 mars

La journée de mobilisation du 19 mars à l'appel de huit syndicats (CGT, CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC, Solidaires, FSU, Unsa) a attiré davantage de manifestants que le 29 janvier. 3 millions selon les syndicats, 1,2 selon la police. La mobilisation sociale est incontestablement un succès, notamment grâce à la participation de nombreux salariés du privé.

Dans une France où le taux de syndicalisation est inférieur à 10 %, les syndicats ont réussi à faire descendre dans la rue des millions de salariés inquiets pour leur emploi. L'affluence en région parisienne et en province a été très forte, dans un contexte de récession économique où les plans de licenciements se multiplient. Mais le gouvernement campe sur ses positions, lors d'une intervention télévisée, le Premier ministre François Fillon a déjà prévenu qu'il n'y aurait aucune " *enveloppe supplémentaire* ". Le mouvement a pris de l'ampleur dans notre branche avec plusieurs centaines d'informaticiens dans la rue à Paris et en province, pour défendre les emplois et les salaires.



## LOI DE MODERNISATION : Apprenons les nouveaux réflexes.



**Depuis quelques années, Les réformes se succèdent, et tout particulièrement en matière de droit social. Place à de nouveaux repères, à de nouveaux réflexes !**

**Les conséquences de ces réformes seront-elles bonnes ou mauvaises ? Les résultats se**

**verront à l'usage... Mais dès à présent, certaines dispositions peuvent apparaître surprenantes, voire déroutantes... pour les salariés comme pour les employeurs...**

### Épisode 1 : la période d'essai...

Un nouveau dispositif régissant la période d'essai est mis en place depuis le 25 juin 2008. Tout d'abord, elle devient légale, alors qu'elle n'était que conventionnelle ou contractuelle. Elle doit impérativement figurer dans le contrat de travail.

Elle est également définie (en reprenant la jurisprudence antérieure) par l'article L 1221-20 : " La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent ".

Cela revient à dire que toute rupture pour un motif étranger peut être contestable. Sa durée maximale est variable, fixée selon les catégories des salariés : 2 mois pour les employés, 3 mois pour les techniciens et les agents de maîtrise, 4 mois pour les cadres.

Dans la convention collective des Bureaux d'Etudes Techniques " SYNTEC ", les durées maximales de préavis étant respectivement de 1, 2 et 3 mois, la nouvelle loi instaure a priori un allongement d'1 mois (+ 1 autre mois en cas de renouvellement) pour chaque catégorie.

Cependant, les durées plus courtes prévues conventionnellement vont pouvoir " survivre " jusqu'au 30 juin 2009. A compter du 1er juillet 2009, tous les nouveaux contrats de travail pourront prévoir les nouvelles durées d'essai légales.

Les conditions du renouvellement sont également bien encadrées : il doit être mentionné dans le contrat de travail. De plus, un accord de branche étendu doit prévoir cette possibilité (c'est le cas dans la convention " SYNTEC "). Autrement dit, si vous ne bénéficiez pas d'une convention collective qui prévoit le renouvellement, celui-ci ne peut vous être imposé ; une telle clause serait nulle.

Autre élément très important, le salarié doit avoir donné son accord exprès pour ce renouvellement : la simple poursuite du travail ne suffit pas à établir l'accord du salarié.

Attention, le renouvellement peut être convenu le dernier jour de la période d'essai... ce qui peut parfois donner lieu à des entrevues houleuses, et à des acceptations rétroactives...

À défaut d'accord exprès, le salarié est réputé embauché en CDI, et toute rupture ultérieure pourra être requalifiée en licenciement.

Enfin, et c'est une grande nouveauté de la loi, elle crée un délai de prévenance de rupture de la période d'essai. Il diffère selon que c'est l'employeur ou le salarié qui souhaite la rompre.

Si la rupture vient de l'employeur, il doit respecter un délai de prévenance de 24 h si le salarié a moins de 8 jours de présence ; de 48 h s'il a entre 8 jours et 1 mois de présence ; de 2 semaines s'il a entre 1 mois et 3 mois de présence ; et de 1 mois après 3 mois de présence.

Ce délai de prévenance ne doit pas permettre de prolonger la période d'essai au-delà de la durée maximale prévue. Cette précision permet, tout compte fait, de modérer l'allongement apparent des périodes d'essai " nouvelles formules ".

Si c'est le salarié qui décide de rompre, le délai de prévenance est plus court : 48 h s'il a au moins 8 jours de présence, 24 h s'il a moins de 8 jours de présence.

La loi ne précise pas les conséquences d'une annonce tardive de la rupture de la période d'essai par l'employeur. En transposant la jurisprudence antérieure, on peut estimer que lorsqu'un employeur s'aperçoit qu'il est trop tard pour respecter le délai de prévenance, il doit veiller à rompre la période d'essai avant son expiration.

A défaut, la rupture risque d'être requalifiée en licenciement abusif. Moralité ? Une étude attentive du calendrier sera plus que jamais nécessaire pour chacune des parties !...

A noter une disposition intéressante de la loi, en faveur des jeunes embauchés et qui consiste à prendre en compte la durée du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, lorsque le stagiaire est embauché à l'issue de sa formation. Cette prise en compte est néanmoins limitée à la moitié de la durée de la période d'essai sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Isabelle LEMINBACH



**PASSERELLES CADRES,**  
édité par la FIECI CFE-CGC.  
N°1 mai 2009.  
Commission paritaire en cours.  
Directeur de la publication :  
Michel De La Force  
Conception, Rédaction : Médiacadres,  
Joel COUTURIER, Hervé RESSE  
Impression : Imprimerie LA FERTOISE

Retrouvez nos informations quotidiennes sur  
[www.fieci.org](http://www.fieci.org)

**FIECI CFE CGC**  
Fédération Nationale de l'Encadrement  
des SSII, Etudes, Conseil et Ingénierie.  
35 rue du Faubourg Poissonnière 75009 Paris.  
☎ 01 42 46 33 33 ☎ 01 42 46 33 22  
✉ cfecgc@fieci-cgc.com

## Adhérer à la FIECI, réponses à 10 questions clés...

### Pourquoi adhérer à la FIECI-CGC ?

Nous mettons en réseau nos compétences et notre intelligence, pour inventer un syndicalisme de réflexion et de propositions, guidé par le pragmatisme. En cette période de crise, nous ne rejetons pas toutes les actions de masse (grèves, manifestations). Mais nous demeurons convaincus que notre efficacité réside d'abord dans notre capacité de conviction, jour après jour, à tous les niveaux où s'opèrent des négociations.

### Les cotisations syndicales sont-elles déductibles de l'impôt sur le revenu ?

Oui, et à hauteur de 66%, dans la limite de 1% du revenu net déclaré. Pour en bénéficier, vous recevez en février le reçu fiscal à joindre à votre déclaration de revenus.

### Les cotisations sont-elles chères ?

Finalement, adhérer revient au prix d'un café par semaine, ou d'une place de cinéma par mois. La mensualisation (par prélèvement bancaire) étale le paiement sur l'année, et le rend plus facile à gérer. Dans ce cas, signez le formulaire d'autorisation figurant plus bas. N'oubliez pas d'y joindre un RIB !

### La cotisation FIECI inclut-elle l'adhésion à la CFE-CGC ?

Oui, elle vous permet de bénéficier de notre expertise dans tous les domaines professionnels. Elle vous donne accès aux services confédéraux et fédéraux, à l'abonnement aux publications de la FIECI-CGC et de la CFE-CGC. Les représentants du personnel bénéficient également d'une assurance spécifique gratuite.

### La FIECI-CGC est-elle proche d'un parti politique ?

Nous sommes libres et indépendants, apolitiques. Nous ne faisons référence à aucun dogme ou idéologie. Nos adhérents sont libres de leurs opinions politiques personnelles, et conservent leur liberté d'expression. Ils se retrouvent naturellement autour d'idéaux démocratiques et républicains.

### Qui sont les représentants de la FIECI-CGC ?

Les personnes qui vous représentent dans les entreprises et dans les instances paritaires sont choisies pour leurs compétences et leur valeur professionnelle. Elles doivent en toute occasion avoir ce premier souci, servir les intérêts de tous les salariés.

### Adhérer à un syndicat, est-ce vraiment utile de nos jours ?

Que nous soyons manager, cadre, ou technicien, les incertitudes du quotidien sont les mêmes pour tous. Mais nos réponses sont adaptées à chaque cas individuel. Les membres de la FIECI-CGC, tout comme vous, exercent des fonctions de responsabilité, d'initiative, d'autonomie, avec des qualités reconnues dans leurs entreprises. Salariés eux-mêmes, ils vivent les mêmes expériences que vous.

### Mon employeur sera-t-il informé de mon adhésion ?

Non ! L'adhésion à la FIECI-CGC est strictement personnelle et confidentielle. Elle ne sera communiquée à personne en dehors de la FIECI-CGC.

### Ma qualité d'adhérent restera-t-elle toujours strictement confidentielle ?

Elle le sera sauf demande de mandatement, de désignation ou de présentation sur une liste aux élections professionnelles. En dehors de ces cas, la FIECI-CGC s'engage à ne pas révéler votre adhésion, au-delà du syndicat lui-même.

### Quel sera mon investissement personnel à la FIECI-CGC ?

A vous d'en décider ! Vous pouvez être membre et bénéficier des services mis à votre disposition, sans autre engagement. Vous pouvez aussi participer à la vie de la FIECI-CGC, dans votre entreprise, et en dehors. Dans tous les cas, votre parole sera toujours écoutée pour renforcer le poids de la FIECI-CGC.

### COTISATION MENSUELLE 2009

Votre assurance professionnelle pour ... moins cher qu'un café par semaine, ou qu'une place de cinéma par mois\* !

- ~ Cadre : 19 € Soit 6,46€ /mois après déduction fiscale
- ~ Agent Maîtrise : 16€ Soit 5,44€ /mois après déduction fiscale
- ~ Technicien : 10€ Soit 3,40€ /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 vous concernant adressez vous à : la FIECI-CGC - Service Adhérents 35, rue du Faubourg Poissonnière 75009 PARIS.

(écrire en majuscules)

NOM, Prénom :

Adresse :

Code postal : | | | | | |

Commune : \_\_\_\_\_

Date de naissance \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Lieu de naissance : \_\_\_\_\_

Tél. personnel : | | | | | | | | | |

Portable : | | | | | | | | | |

Tél. prof. : | | | | | | | | | |

Fax : | | | | | | | | | |

Courriel pour la communication syndicale :

@

j'autorise la FIECI-CGC et mon syndicat à utiliser l'adresse courriel ci-dessus pour l'envoi d'informations et de publications

Fonctions dans l'entreprise : \_\_\_\_\_

Date d'entrée : \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Cadre  Technicien  Agent Maîtrise

Retraité/Chômeur  Autre

Rôles électifs exercés :

CE  DP  CHSCT  CE Europe  CE Groupe  CCE

NOM de l'ENTREPRISE : \_\_\_\_\_