

≈ plein cadre

Faire confiance aux femmes cadres

Près d'une femme cadre sur deux (46 %) estime que son employeur lui confie des responsabilités insuffisantes, compte tenu de ses compétences professionnelles. Les femmes cadres seraient disposées à s'investir davantage... si seulement leurs hiérarchies leur témoignaient un peu plus de confiance.

Valoriser cet apport du travail des femmes relève d'une démarche d'équité, et d'intérêt général. Elle interpelle donc à l'évidence tout syndicaliste responsable. Mais au-delà, et sans céder à des démagogies faciles, osons suggérer qu'il s'agit aussi de placer le débat sur le terrain de l'efficacité. De nombreuses études effectuées des deux côtés de l'Atlantique ont souligné l'influence très positive du management et du leadership également déclinés au féminin. Des experts ont par exemple identifié neuf comportements managériaux permettant d'améliorer la performance des entreprises. Or on a constaté que cinq de ces qualités au moins se retrouvent significativement présentes, chez les femmes dirigeantes :

- souci du développement des autres, notamment via le

- "mentorat" et la formation ;
- clarté des objectifs assignés à chacun ; capacité à reconnaître le travail accompli ;
- sens de l'exemplarité, et notamment souci d'évaluer les conséquences des décisions au plan éthique ;
- vision mobilisatrice (ou l'inspiration) ;
- prise de décision participative.

Il reste à mettre en pratique ce que la théorie a validé : davantage de femmes, dans les hiérarchies et dans l'encadrement des entreprises, renforcera les performances de ces dernières.

Les idées préconçues freinent toutefois cette évolution. On entend souvent dire que les femmes seraient "*moins disponibles*" pour les remises en question, moins promptes à relever "*de nouveaux challenges*". Une étude récente conduite par Accenture (USA) avance précisément l'inverse. Les interrogées se déclarent "*proactives*" et volontaires : près de six femmes sur dix sont partantes pour relever de nouveaux défis. Elles affirment pour progresser, leur volonté d'acquérir de nouvelles compétences (78 %) ; d'envisager un nouveau poste ou une nou-

velle mission (76 %).

Plus fort : bousculant là un dogme bien établi, elles s'affirment prêtes à travailler dans un autre pays, si cela est nécessaire à leur carrière (54 %).

Reste que les cadres sont encore peu nombreuses. Selon un récent baromètre de l'agence Capitalcom sur l'égalité professionnelle, la proportion de femmes dans les positions d'encadrement des sociétés du CAC 40 a... régressé de 7 % en 2008 !

Pour la Fieci, défendre les femmes cadres, c'est défendre tous les cadres !

C'est là, précisément, que le rôle du syndicaliste-cadre devient prépondérant dans la société moderne. Pour que des femmes prennent toutes leurs places dans la hiérarchie des entreprises, il ne suffira pas de souligner leurs aptitudes



et leurs capacités. La lutte contre les préjugés est bien sûr fondamentale. Mais il faut aller au-delà : pour que les femmes puissent donner la pleine mesure de leurs talents en entreprise, il faut leur permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, notamment familiale. Voilà à quoi s'attachent les cadres de la Fieci. Nous veillerons à ce que les avancées obtenues bénéficient "*aussi*" aux hommes. Inutile de relancer la guerre des sexes. Oui : défendre les femmes cadres, c'est défendre tous les cadres !

Michel De La Force

≈ sommaire

Conséquences de la Crise :	
des repères pour nos métiers	p. 2-3
Emploi des seniors : y aura-t-il du neuf en 2010 ?	p. 4
Bulletin d'adhésion	p. 5
L'Unité Économique et Sociale : une évolution souhaitable, mais à manier avec précaution	p. 6

≈ chiffres

28000

C'est le nombre d'informaticiens actuellement au chômage, soit 5 % des effectifs de la profession. Ce chiffre marque une progression de 4500 par rapport à l'an passé, soit 19 %...

35

En pourcentage, c'est le nombre de français qui ne sont pas partis en vacances durant l'été 2008. Stable par rapport à l'année précédente, ce chiffre mis en évidence par une étude BVA pour l'ANCV (Agence nationale pour les chèques vacances), devrait sérieusement gonfler cette année, pour cause de crise... Au chapitre des raisons expliquant l'impossibilité de partir, l'absence de moyens financiers suffisants est avancé dans un cas sur deux ; les raisons personnelles n'entrent en compte que dans un cas sur quatre, tout comme les contraintes professionnelles.

13

En pourcentage, là encore : ce sont les arrêts de travail estimés "injustifiés ou trop longs" par une étude commandée par la Cnam (Caisse Nationale d'Assurance Maladie). Cette évaluation conduite en 2008 sur 285.000 contrôles effectués en 2008, annonce des lendemains difficiles. Souhaitant freiner les dépenses d'indemnités journalières, qui ont progressé de 6,4 % au premier trimestre 2009, l'organisme va s'intéresser d'abord aux arrêts supérieurs à 45 jours, qui seraient les plus coûteux. En somme, quand on sera très malade, ou malade "longtemps", mieux vaudra tout de même conserver quelques forces pour se constituer un dossier inattaquable... Une sorte de travail à faire chez soi... pour s'entraîner ?

- 0,5

Telle serait, selon la Banque de France, la contraction du produit intérieur brut (PIB) au deuxième trimestre, selon son enquête de conjoncture du 9 juin. Cette deuxième estimation (la précédente annonçait -0,6 %) fait état, selon le quotidien La Tribune, d'une nette amélioration du climat des affaires en mai. Rappelons que le PIB s'est contracté de 1,2 % au premier trimestre après un recul de 1,5 % sur les trois derniers mois de 2008. En somme, dans cette crise qui est la pire récession connue par la France depuis l'après-guerre, on assiste à une phase d'atténuation. Pour la reprise, il convient en somme d'être encore patients. (lire page 2 et 3)

≈ actualité

Conséquences de la Crise : des repères pour nos métiers...

Une très récente étude permet de mieux percevoir l'impact de la crise sur nos clients, et sur les métiers de notre branche.



Lancée en mars 2009, l'étude conduite par l'OPIEC (*), dont la FIECI est l'un des acteurs, vient d'être rendue publique deux mois plus tard. Elle dresse un tableau extrêmement contrasté de la situation économique de nos métiers, dépendant naturellement de la situation des filières de nos donneurs d'ordre. C'est par eux qu'il faut donc commencer, pour tenter d'y voir un peu clair.

La crise est sélective et ne frappe pas tous les donneurs d'ordre

L'étude identifie des filières "dynamiques", qui malgré la crise voient croître leur activité, de 2 à 6 %. Ce sont principalement la pharmacie, l'aéronautique, et les assurances.

Elle note également des filières stables, dont l'activité pour l'essentiel résiste : banque, agroalimentaire, énergie.

En revanche, les NTIC, le BTP, la pétrochimie, les transports, et l'industrie automobile sont clairement identifiées comme en récession, avec des baisses de CA supérieures à 2 %.

L'étude note que les entreprises et filières qui vont le plus mal ont d'abord et très

fortement tendance à répercuter la baisse d'activité sur leurs prestataires. Dans une moindre mesure, elles accroissent également leur mise en concurrence. Celles qui résistent ou progressent recherchent davantage l'amélioration de la performance opérationnelle. Dans le meilleur des cas, elles investissent pour préparer la relance. Mais les marges de manœuvres étant étroites, ces stratégies-là demeurent assez rares.

Selon les filières, la révision des stratégies d'achats en matière d'ingénierie, services informatiques, études & conseil, prennent alors des tournures extrêmement variables.

Pour notre branche, les impacts différent selon les types de prestations

Dans les métiers de l'informatique, le développement, l'assistance technique et l'externalisation de la R&D (surtout dans l'automobile) constituent les activités les plus touchées. Le logiciel libre, le conseil résistent mieux. Les activités d'infogéran-

(suite page 3)

(suite de la page 2)

ce applicative et d'infrastructure progressent en revanche.

Dans les métiers de l'ingénierie, on voit de façon prévisible se dégrader la situation dans tous les secteurs les plus touchés. Il semble que surnagent mieux les travaux d'assistance et d'études auprès des collectivités, sur des projets urbains et plus largement des Projets d'aménagement (infrastructures, grands travaux). Ces activités concernent principalement l'environnement et l'énergie. Les services d'inspection et contrôle, dans tous les secteurs mais particulièrement dans l'énergie (forte croissance du nucléaire) tirent également leur épingle du jeu.

Les métiers du conseil font le gros dos. Le Conseil en recrutement, sans surprise, est l'un des plus malmenés, avec des baisses de CA pouvant varier de 30 à 50 %. Cette baisse touche d'ailleurs aussi bien des filières en crise (Automobile) que d'autres pourtant moins chahutées (banque et assurances).

Les activités d'Études Marketing et Opinions, de conseil en relations publiques, sont également mises à mal : les clients, précise l'étude, sont plus que jamais "frileux". Les négociations tarifaires se durcissent.

Reste en revanche un secteur florissant... Le Conseil en Évolution Professionnelle, qui "accompagne les plans de reclassement dans l'automobile et l'industrie". Les malheurs des uns font forcément le beurre d'autres...

Quelles sont les solutions privilégiées par nos employeurs ?

Dans les métiers de l'informatique, la réduction des coûts est largement privilégiée, impactant les frais généraux, les coupes franches dans les frais de déplacement, le développement de l'offshoring. La baisse des salaires pour les nouveaux embauchés, voire le gel pur et simple de recrutements, sont également

privilegiés. En revanche, le recours au chômage partiel n'apparaît guère dans les solutions retenues. On n'en dira pas autant des plans de réductions d'effectifs, malheureusement.

Les mêmes méthodes se retrouvent dans les métiers de l'ingénierie, avec une variante non négligeable : le recours au chômage partiel s'y révèle massif, singulièrement dans le secteur automobile, et probablement dans celui de l'aéronautique, ces prochains mois.

Dans le secteur des Études et du Conseil, où ce chômage partiel ne se pratique en revanche pas, ce sont les gels de recrutement, le redéploiement des compétences, l'encouragement aux départs volontaires qui sont plus largement utilisés. Et là comme ailleurs, les politiques de contrôles drastiques des coûts sont également plébiscitées par les chefs d'entreprises.

"Une crise dont la dynamique de propagation est complexe"

Telle serait la conclusion de l'enquête, qui insiste sur l'apparition d'un phénomène à deux vitesses :

- d'un côté, une baisse d'activité réelle de certains secteurs : l'automobile notamment n'offre aucune visibilité quant à des signes avant-coureurs de reprise.
- de l'autre, un report de commandes qu'on souhaite temporaire, dans d'autres secteurs : les collectivités locales repoussent les programmes d'aménagement et d'infrastructures l'aéronautique réduit la voilure progressivement depuis le second trimestre 2009...

Il existe clairement des secteurs porteurs de croissance (nucléaire, ferroviaire, aéronautique dans un premier temps). Mais l'intensité concurrentielle entre sociétés de la Branche s'amplifie, au fur et à mesure des repositionnements commerciaux sur les secteurs, qui maintiennent leur demande.

Enfin, s'il faut s'accrocher à des espoirs de reprise, on notera que les sociétés ayant investi avant 2008 dans la diversification de leurs activités s'en sortent globalement mieux. Le développement à l'international, de la part des services d'ingénierie, apparaît un moteur possible. Globalement, l'étude souligne tout de même une certaine frilosité dans la mise en place des stratégies de sorties de crise, qui sont décrites comme essentiellement "défensives". ≈

(*) OPIIEC : Observatoire Paritaire Informatique Ingénierie Études Conseil

FIECI : notre nouveau dispositif de communication



Cette crise qui nous concerne

Vous avez découvert ces dernières semaines la nouvelle communication de notre syndicat.

Avec ce deuxième numéro, Passerelles Cadres veut instaurer un échange affirmé entre les adhérents et leurs représentants. Suivant le principe d'une lettre d'informations et de réflexions, ce "six pages" sortira six à huit fois l'an. Parallèlement, Cadres & Avenir a fait peau neuve. Vous avez reçu son premier numéro début juin. Toujours trimestriel, il rendra compte de l'actualité des métiers de notre Branche, en des temps incertains et difficiles. Notez déjà sur vos tablettes que le numéro 2 sortira pour les premiers jours de septembre.

La publication de ces deux supports s'exerce dans un contrôle rigoureux des deniers du syndicat : nous voulons une communication efficace, au service des adhérents, sans esbroufe ou tape à l'œil.

Ces prochaines semaines, une version plus dynamique du site internet sera par ailleurs mise en ligne. Vous y trouverez plus d'interactivité, des outils techniques à télécharger pour accompagner l'action syndicale sur le terrain, et des informations quotidiennes, à travers une revue de presse commentée.

Pour toutes ces initiatives, nous attendons vos réactions, vos commentaires, vos propositions...



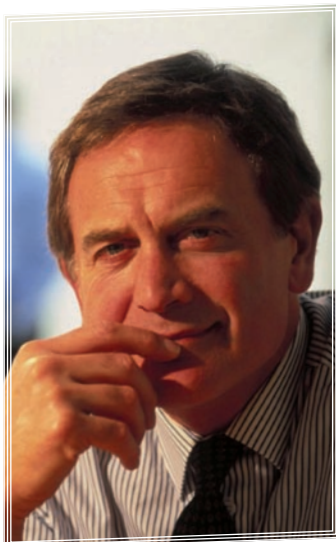
Emploi des seniors : y aura-t-il du neuf en 2010 ?

À partir du 1^{er} janvier 2010, les entreprises d'au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, se verront infliger une pénalité correspondant à 1 % des rémunérations, si elles ne sont pas couvertes par un accord et un plan d'action sur l'emploi des seniors. Elles y échapperont à condition d'être couvertes par un accord de branche étendu.

Les décrets fixant les modalités d'application de cette obligation sont publiés. La crise n'aura donc pas remis le projet au placard.

Ces décrets précisent que tout accord d'entreprise ou de groupe (ou le plan d'action) devra comporter un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés d'au moins 55 ans, ou de recrutement de salariés d'au moins 50 ans. Le décompte précis des effectifs sera tenu chaque mois et comprendra tous les titulaires d'un contrat de travail (sauf contrats spécifiques type contrat d'avenir, contrat d'insertion minimum d'activité).

Sur le papier, il faut saluer cette volonté de freiner cette machine à exclure qu'est l'entreprise. Nul n'ignore qu'en matière de discriminations, l'âge consti-



tue dans notre pays le premier critère de rejet. Si l'entreprise n'intègre pas les moins de 30 ans, elle rejette aussi ceux qui approchent ou ont dépassé la cinquantaine. La France est un des pays d'Europe où le pourcentage d'actifs de la tranche 55-64 ans est le plus faible. Et souvent l'exclusion commence plus tôt encore. En excluant ainsi les salariés par les deux bouts, on se demande comment pourraient s'améliorer les comptes des caisses de retraites...

Selon une enquête conduite par le Cabinet ALTEDIA, notre branche figure parmi les mauvais élèves : la séniorité

intervient plus tôt qu'au niveau national. Ce handicap est clairement lié au modèle économique : "à 45 ans, les employeurs ne sont pas enclins à investir sur vous" estiment des interviewés... Dès lors, le pourcentage de quinquagénaires ne dépasse pas 10 % dans l'informatique, 20% dans le secteur Études & Conseil, 17% dans l'ingénierie.

En somme il est clair que rien ne sera gagné sans une vraie révolution culturelle de la part des dirigeants. Cité par le quotidien Les Échos (3 juin 2009), le secrétaire d'État à l'Emploi Laurent Wauquiez évoquait la difficulté à faire évoluer les mentalités : "vous n'imaginez pas", confiait-il, "les pressions que l'on subit pour relancer la machine des préretraites".

Les plans d'actions pourront s'inspirer d'un "recueil de Bonnes Pratiques" sorte de catalogue édité par Vigeo, l'Agence de notation sociale que préside Nicole Notat.

En l'absence, les pénalités seront dues pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'aura pas été couverte par un accord ou plan d'action. Sera-ce suffisant pour dissuader les réfractaires ? ≈

Que penser de la déflation ?

L'annonce d'une déflation, baisse des prix à la consommation en France de 0,3 % au mois de mai, a été signalée par de nombreux analystes. Pour Alexander Law (XERFI) elle aura redonné un peu de "souffle à un pouvoir d'achat qui en a décidément bien besoin". La désinflation actuelle serait désormais le seul élément propre à dynamiser un peu la consommation et le moral des ménages. Marc Touati (Global Equities) souligne de son côté que ce glissement annuel négatif constitue une première dans l'histoire économique de la V^e République. Si elle s'avère temporaire et limitée, cette déflation n'aura aucun effet dramatique... En revanche si elle devait s'installer, les entreprises subiraient selon Marc Touati "une baisse durable de leur chiffre d'affaires, donc de leurs marges, voire des pertes, ce qui les obligerait à réduire leurs coûts, et notamment leur masse salariale. Dès lors, le chômage augmenterait... Avec recul des salaires, consommation en repli... Confrontées à des difficultés financières accrues, elles déclancheraient de nouvelles vagues de licenciements, aggravant alors le cercle pernicieux. De telles considérations nous incitent plus que jamais à appeler les adhérents de la FIECI à une attention constante. Les indices observés dans les entreprises constituent pour nous de précieux indicateurs."

portail-loisirs.net



L'Unité Économique et Sociale : une évolution souhaitable, mais à manier avec précaution...

Certaines entreprises se divisent dès qu'elles atteignent le seuil fatidique de 11 ou 50 salariés. Elles échappent ainsi à la mise en place d'institutions représentatives du personnel. C'est pour contrer ces manœuvres qu'on a défini l'Unité Économique et Sociale, désignant le périmètre de sociétés juridiquement distinctes, mais présentant des liens étroits entre elles. Cela revient à les considérer comme entreprise unique, pour ce qui concerne l'application du droit du travail et la représentation du personnel.

Par évolution jurisprudentielle, l'UES peut aussi être reconnue sans circonstances "frauduleuses". La loi (article L 2322-4) prévoit que si une Unité Économique et Sociale regroupant au moins 50 salariés est reconnue, par convention ou décision de justice, la mise en place d'un comité d'entreprise commun devient obligatoire. Les UES sont ainsi utiles pour étendre la représentation du personnel et l'assistance, au sein de sociétés qui n'en ont pas. Aucun autre texte n'y faisant allusion, c'est la jurisprudence qui a dégagé les critères et faisceaux d'indices permettant la reconnaissance de l'UES et ses conséquences. Elle peut être reconnue devant le tribunal d'instance, et aussi par accord avec les organisations syndicales représentatives. L'unanimité est alors impérative.

Les particularités de l'unité économique concernent la **concentration des pouvoirs de direction**, et la **complémentarité des activités**. Les mêmes personnes dirigent les différentes entreprises, les administrateurs y cumulent les fonctions ; les capitaux sont imbriqués, le même expert-comptable intervient... Les activités sont similaires, voisines, complémentaires ou connexes.

L'Unité Économique ne suffit pas : il faut aussi qu'existe l'unité sociale. On emploie le terme de **communauté de travailleurs**, établie lorsqu'il y a permutabilité, ou mobilité du personnel, entre les différentes sociétés, et ce, même si les salariés sont dispersés géographiquement. On recherchera tous les indices concourant à stigmatiser une gestion commune. Ils sont nombreux ! Régimes sociaux, prévoyance, mutuelle, règlement intérieur, accord de participation, convention collective, identité de conditions de travail, de rémunération et de statut social ; politique salariale unique, avantages



sociaux et œuvres sociales identiques ; gestion unique et centralisée par une DRH commune, gestion unique des services de paie, restaurant d'entreprise, dépendance financière, standard et numéro de fax communs, véhicules de fonction, etc.

Une fois l'UES reconnue, la mise en place d'institutions représentatives du personnel appropriées s'impose, quelle que soit l'échéance de leurs termes respectifs. Il n'est pas obligatoire que les institutions soient mises en place au strict niveau de l'UES : l'instauration d'établissements distincts peut être prévue comme pour une entreprise classique.

Des mandats de délégués syndicaux, pouvaient préexister au niveau des entreprises entrant dans le périmètre. Une jurisprudence récente (Cass Soc 29/04/2009 N° 07-19.880 FS-PB) établit qu'il appartient aux syndicats représentatifs de désigner des délégués dans le cadre de cette UES,

et de mettre fin aux mandats antérieurs. Les mandats désignés antérieurement à la reconnaissance de l'UES deviennent caducs.

Les conséquences de cette jurisprudence peuvent toutefois poser problème aux élus et délégués déjà en place, au regard de la nouvelle loi sur la représentativité.

En effet, des élections devront suivre la reconnaissance de l'UES. Un nouveau calcul de représentativité sera donc établi sans attendre le renouvellement des mandats à échéance: On peut alors imaginer qu'une société "entrant" dans le périmètre de l'UES et disposant d'un syndicat concurrent très influent, ou au contraire sans syndicat ce qui peut atténuer le score du premier tour, puisse bousculer les forces jusqu'alors en présence. Et d'autant plus, si elle apporte un fort contingent de salariés. Pour les syndicats en présence, il convient donc de bien examiner la situation. On constate d'ailleurs que le nombre de reconnaissances judiciaires d'UES à la demande de l'employeur, ou manifestement téléguidées par lui, a nettement augmenté ! ≈

Isabelle Lemimbach
ilemimbach@fieci-cgc.com

PASSERELLES CADRES

édité par la FIECI CFE-CGC

N°2 juin 2009

Commission paritaire en cours

Directeur de la publication :

Michel De La Force

Rédacteur en chef : Hervé Resse

Maquette : Joël Couturier

Rédaction : Médiacadres, Parlons Social, Hervé Resse

Impression : Imprimerie La Fertoise

Retrouvez nos informations quotidiennes sur
www.fieci.org

FIECI CFE-CGC

Fédération Nationale de l'Encadrement

des SSII, Études, Conseil et Ingénierie

35, rue du Faubourg-Poissonnière

75009 Paris

Tél. : 01 42 46 33 33

Fax : 01 42 46 33 22

cfecgc@fieci-cgc.com

