

~ plein cadre

40 ans...

**C**hers collègues, voilà donc près de 40 ans qu'étaient promulguées les premières mesures visant à assurer "l'égalité des salaires".

1972. Le Président de la République s'appelait Georges Pompidou. Nous avons trois chaînes de télévision. Pelé était encore le plus grand joueur de football au monde. Le 8 mars 1972, après cinq années d'attente, entrait enfin en vigueur, dans notre pays, le décret sur la contraception. C'était pourrions-nous dire, il y a des siècles. Les Poppy's chantaient "non, non rien n'a changé". Ils pourraient tout aussi bien le dire aujourd'hui...

Car au fil des gouvernements successifs se sont depuis empilés lois, décrets, mesures, déclarations de bonnes intentions. Et les chiffres, nous le vérifions encore, sont aussi têtus que les faits. Les inégalités au travail demeurent ; tenaces, obstinées. À des degrés divers, cette réalité constitue d'ailleurs une constante dans tous les pays de l'Union Européenne ; ce qui ne saurait servir d'excuse, encore moins de justification. Sauf exception, les entreprises de toutes tailles, qu'elles soient locales, nationales ou internationales, reproduisent partout les mêmes schémas. Et tandis que quelques personnalités féminines emblématiques profitent des lumières médiatique, politique, ou culturelle, l'immense majorité d'entre elles attendent toujours, comme leurs mères avant elles, de voir ce que pourrait donner, concrètement, la réalisation de ce vieux slogan : "à travail égal, salaire égal".

Les distorsions et inégalités des rémunérations restent considérables. D'autres injustices s'y ajoutent. Au plan des promotions, le désormais fameux "plafond de verre" freine toujours les progressions de carrières des femmes, notamment cadres. La maternité constitue encore un frein, contraignant trop souvent à choisir entre "famille" et "promotions". Sans même évoquer les situations ouvertement scandaleuses que constituent les faits de discriminations, harcèlements, chantages sexuels, il règne

bel et bien dans le monde du travail une loi d'autant plus implacable qu'elle est insidieuse : à travail égal, c'est l'inégalité qui demeure la règle. Et de fait, nous constatons l'immense difficulté du monde du travail à appliquer ces lois au plan économique. Nous, syndicalistes cadres, devons alors affirmer sans relâche cette évidence : dans le monde de l'entreprise, il faut que

s'impose enfin cette reconnaissance de l'égalité entre hommes et femmes. Chacun y apporte ses compétences et ses rapports spécifiques, au pouvoir, au travail en équipes, au dialogue, à la prise de décision, l'initiative, le leadership. Chacun doit donc pouvoir s'y impliquer, et y recueillir le juste fruit de ses mérites... Ajoutons qu'il ne s'agit plus d'en rester aux seules belles paroles, aux promesses qui n'engagent que celles et ceux qui y croient. Il s'agit de faire avancer concrètement les dossiers de l'égalité, dans chaque négociation d'entreprise ou de branche, et d'obtenir des avancées réelles, mesurables, aux conséquences visibles et palpables.

C'est cette conviction qui anime les membres du Réseau Équilibres CFE-CGC, à qui nous ouvrons les colonnes de la présente lettre. Ce combat pour l'égalité professionnelle constitue un axe majeur de notre engagement syndical. C'est même bien plus qu'une conviction. Une absolue nécessité.

Michel de La Force

~ sommaire

Réseau mixte, enjeux universels...	p. 2-3
Il y a bien loin des mots aux actes	p. 3-4
Prime aux salariés : est-elle bonne à prendre ?	p. 5
Égalité : améliorer l'accord de 2008	p. 5

## ≈ chiffres

### 290

Parmi les 500 plus grosses entreprises françaises, 58 % soit 290, ne comportaient fin 2009 aucune femme dans l'équipe dirigeante... Parmi les 80 premières, soixante n'en comptaient aucune, ou une tout au plus. Voici ce que révèle le rapport sur "L'accès des femmes aux responsabilités dans l'entreprise", présenté par la députée Marie-Jo Zimmermann.

### 17

C'est en pourcentage, la différence de salaire moyen entre hommes et femmes, en France, en 2010, selon les statistiques officielles de l'Union Européenne. Notre pays se situe là dans la moyenne. Si la Slovénie est le bon élève avec un écart moyen qui n'est "que" de 3 points, nombre des pays européens affichent encore un différentiel de 20 points et plus.

### 58

C'est le taux moyen d'emploi des femmes en âge de travailler (15-64 ans), dans l'Union Européenne. Les pays baltes (Lettonie, Estonie, Lituanie) sont les pays où l'égalité se réalise le mieux (différence inférieure à 1 % entre hommes et femmes). Mais dans 26 pays sur 27, le taux d'emploi des hommes est supérieur, s'affichant à 71 % en moyenne. La différence moyenne de 13 points ; elle monte à 34 dans l'île de Malte, pays le plus inégalitaire de ce point de vue.

### 60

C'est le taux moyen d'emploi des femmes en France, contre 69 % pour les hommes. (à comparer aux chiffres précédents).

### 165

Le nombre d'accords d'entreprises sur l'égalité recensés en février 2011 par l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises, liste accessible sur le site <http://www.egaliteprofessionnelle.org/>. De l'avis même de cet observatoire, on compte en réalité un millier d'accords signés de façon spécifique ou dans le cadre d'un accord plus général. Sachant qu'il y a en France, selon l'INSEE, plus de 33.000 entreprises de plus de 50 salariés, on mesure le chemin restant à parcourir !

## ≈ confédéral

# Réseau mixte, enjeux universels...

**Au sein du pôle Emploi de la Direction Confédérale, Marie-Line Brugidou est déléguée nationale en charge de l'Égalité et la Diversité.**

**PC : Pouvez-vous présenter à nos lecteurs une photographie du Réseau Équilibres, et de son évolution ?**

**Marie-Line Brugidou :** Le Réseau Équilibres, lancé par Carole Couvert, actuelle secrétaire générale, existe depuis 2004. J'ai pris le relais en janvier 2007. Il se développe à la fois au niveau des fédérations, et géographiquement au sein des UR et des UD. Quel sont nos buts ? Donner des outils, des informations, et être présents partout où se négocient des accords. Sur le terrain, nous sommes également en mesure de former DS et DP aux questions d'égalité et de diversité. Pour toute entreprise de plus de 50 salariés existe l'obligation de fournir un état des lieux, un bilan ou un R.S.C. ainsi qu'un plan d'actions associé. C'est un lieu particulièrement important, où nous CFE-CGC, devons être présents et actifs. Enfin, au niveau des fédérations, nous incitons à la rédaction d'acteurs de branches.

Nous menons par ailleurs des actions de lobbying en direction des rectorats pour que l'information donnée aux collégiens et lycéens valorise mieux la mixité des métiers : plus de femmes dans les filières scientifiques, davantage d'hommes dans le tertiaire ou les professions de santé. Nous intervenons aussi au niveau des grandes écoles. Il importe vraiment de faire reculer les stéréotypes des "représentations professionnelles" sexuées.

**PC : Ces dernières années, un fort sentiment de recul s'exprime dans nos métiers sur ces questions. Partagez-vous ce constat ?**

**M.-L. B. :** L'égalité professionnelle, c'est un ensemble d'enjeux. Or on le constate, bien des dossiers demeurent inaboutis. Respect des lois existantes. Égalité salariale. Congé paternité, et prise de congés pour enfants malades. Culture du "présentisme", très ancrée chez les hommes, consistant à confondre nombre



d'heures effectuées et qualité de travail. Enfin, gestion des différents temps de vie (travail, loisirs, famille). Sur tous ces sujets, rien n'avance. Il faut aussi évoquer la détection des "hauts potentiels féminins". À travers la formation continue, il s'agit d'accroître le nombre des femmes accédant aux postes de management intermédiaires, puis de dirigeantes. C'est l'un des moyens pour voir évoluer les modes d'organisation et les comportements. Mais les initiatives en la matière demeurent trop rares.

**PC : Quel jugement portez-vous sur l'entrée en vigueur des "pénalités", pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne seraient pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle ?**

**M.-L. B. :** On attend toujours les décrets ; rien n'est donc gravé. Mais le mécontentement s'impose ! Le constat d'inégalité date tout de même de 1972 ! En 2006, on nous jurait que tout serait terminé pour 2010. Nous avons encouragé par tout les rapports de situations compa-

(suite page 3)

(suite de la page 2)

rées, permettant d'identifier les cas d'inégalités flagrantes. Mais nous estimons que les DIRECCTE (\*) n'ont pas fait leur travail de vérifications sur le terrain. Par ailleurs l'article 99 ne comporte aucune obligation de résultat. Il n'envisage des pénalités progressives allant jusqu'à 1% de la masse salariale. Enfin, nous souhaitons qu'une partie des sommes collectées par ces pénalités soit reversée sous formes d'incitations, à des entreprises ayant déjà mis en place des mesures innovantes sur l'emploi féminin. Nous regrettons que cette idée encourageant les bonnes pratiques ne figure plus dans le dispositif.

### PC : La mixité est-elle une réalité, dans le monde syndical ?

**M.-L. B. :** Si je voulais mettre les pieds dans le plat, je dirais que nous avons "nous aussi" un énorme chantier devant nous. Je ne parle pas au plan confédéral, où chez nous les choses se passent bien. Mais, au-delà, la présence des femmes au plan des directions est insignifiante ! On frôle la catastrophe... Et l'argument du faible nombre de candidates est un faux argument ! La réalité, c'est ce rapport au pouvoir, et au partage de ce pouvoir, qui est vécu de façon différente. Et l'on entend encore, parfois, des railleries totalement "hors-sujet"... Au sein d'Équilibres,

## Que dit l'Article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 (réforme des retraites)

Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret. "Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au même premier alinéa.

nous croyons qu'il faut dépasser ce stade, pour affirmer qu'hommes et femmes sont complémentaires !

Une condition essentielle pour que ce réseau avance de façon efficace, c'est sa mixité. Si plus d'hommes s'y investissent - durablement -, il n'en sera que plus constructif. En réalité, tous ces enjeux d'égalité, mixité, de conciliation des temps de vie, doivent devenir l'affaire de TOUS les syndicalistes, hommes et femmes.

Actuellement, notre groupe comprend une cinquantaine d'adhérents. Nous y comptons une vingtaine d'hommes. Il nous faut non seulement grandir, mais approcher aussi près que possible de la parité. ≈

(\*) DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

≈ réseau FIECI

## Il y a bien loin des mots aux actes

**"Si l'égalité n'est toujours pas la norme, malgré toutes les lois promulguées, elle figure dans toutes les déclarations de bonnes intentions... Mais dans la réalité... c'est encore autre chose !"**

**Michel de La Force**

Comme d'autres fédérations, la FIECI a son propre Réseau Equilibres. Sous l'impulsion de Liliane Carrière et Nils de Tymowski, s'y retrouvent des femmes et des hommes (soyons précis, plus de femmes que d'hommes, au moins jusqu'à aujourd'hui...) qui jugent prioritaires ces questions d'égalité au travail.

### Un paradoxe

Ces participants mettent d'abord en évidence un paradoxe. Plus ces questions sont débattues, dans toutes les instances, et jusqu'au sommet du Medef que dirige une femme... Plus on fait en réalité du surplace. Voire pire. "Dans tous les colloques auxquels j'assiste, on entend le

même constat : la question de l'égalité hommes-femmes régresse" constate Nils de Tymowski. On l'observe en France, en Belgique, et dans nombre de pays d'Europe. Depuis vingt-cinq ans et les mesures prises par Jean Auroux et Yvette Roudy, la situation des femmes au travail n'a guère évolué. La loi qui entrera en vigueur en 2012 devra sanctionner les entreprises n'ayant pas signé d'accord Égalités... ou n'ayant pas "prévu" de dispositif de réflexion. En clair, n'importe quel comité bidon suffira à éviter une sanction. On en restera donc aux "paroles, paroles"...

(suite page 4)

(suite de la page 3)

### Assez de mesures gadget !

Profitant d'une journée de la Femme, Madame Parisot fit récemment sensation en proposant de rendre obligatoire le congé paternité, avec ce mérite espéré de "développer dans les faits le partage des tâches ménagères aux foyers". Louable intention... peut-être un rien démagogique. Mieux vaudrait en effet balayer devant la porte des entreprises, où tant de chantiers concrets demeurent en souffrance : inégalité des salaires, progressions de carrières, gestion des retours de maternités. "Car au sommet des hiérarchies, les postes sont détenus très majoritairement par des hommes. Ils sont forcément moins vigilants sur ces questions", souligne

modes de parentalités évoluent. Ce que l'entreprise doit prendre en considération, c'est le droit pour qui le souhaite, -homme ou femme-, de mieux concilier temps de travail et temps familial.

### Dans nos métiers, la tentation de la régression...

Notre secteur était assez en pointe sur ces questions d'égalité, notamment sous l'influence de la culture nord-américaine. Au moins jusqu'à la fin des années 80. Les recrutements de femmes ont fortement diminué, le secteur s'est "déféminisé", et les entreprises entérinent cette situation. Et on ne peut pas dire que les entreprises se mobilisent massivement pour faire bouger

de "RSE" importants, le bilan de leurs actions conduites dans le cadre de la "Responsabilité Sociale des Entreprises" devant figurer dans leurs rapports financiers annuels. Ces grosses structures sont donc sous étroite surveillance des lobbyistes et investisseurs, notamment anglo-saxon... dont on sait qu'ils sont très vigilants sur toutes ces questions.

Mais toute médaille a son revers. Ces grosses structures externalisent un très grand nombre de fonctions ; notamment, dans nos secteurs, l'informatique et l'ingénierie. La pression constante et maximale exercée sur ces prestataires pour les contraindre à diminuer leurs coûts, contrebalancerait alors l'effort consenti pour ces accords internes, "égalités", "diversités". Le tableau, valorisant, masquerait en somme les contours d'un monde du travail appelé à devenir toujours plus inégalitaire en réalité... selon qu'on travaille dans un grand groupe ou une PME.

Il y a donc du pain sur la planche. Mais les membres du Réseau Équilibres FIECI ont l'envie de s'y confronter : "nous sommes dans un système qui n'évolue que sous la pression des acteurs, et souvent sous la contrainte. Si les accords égalités se contentent de reprendre ce qui est dit dans la loi, on n'a guère besoin des syndicalistes pour cela ! Notre fonction est bien de faire des propositions, pour innover, aller plus loin... Notre Réseau Équilibres doit savoir jouer ce rôle d'aiguillon". ≈



Liliane Carrière. "Dans les négociations, le jeu consiste généralement à trouver l'astuce pour contourner la loi", constate un membre du Réseau.

### Revoir l'organisation du travail

Si l'État n'a pas à s'immiscer dans la vie privée des familles, à l'organiser, il peut réfléchir à un volet d'incitations suffisamment efficaces pour encourager l'évolution "des attitudes et des comportements", estiment nos collègues du réseau... Aujourd'hui, une mère qui veut pouvoir rester aux réunions après 16-17h, doit disposer de moyens suffisants pour payer une aide à domicile... Et l'avantage fiscal permettant de prendre quelqu'un n'est guère accessible aux salaires moyens. Par ailleurs les

les lignes ! Trop souvent soumises aux exigences de gestions de leurs clients et aux attentes des actionnaires, elles subissent une pression toujours plus forte sur leurs marges. Le court-terme devient partout la règle. Et cela laisse bien peu d'espaces et de moyens pour faire avancer les dossiers de l'Égalité.

### Un tableau trompeur

Dans le monde du travail comme ailleurs, les apparences s'avèrent volontiers trompeuses. Quiconque se contenterait d'observer nos grandes entreprises, les "stars" du CAC40, y constaterait aisément de vraies et belles avancées. Pour une raison toute simple : étant cotées en bourse, elles doivent répondre à des critères

#### PASSERELLES CADRES

édité par la FIECI CFE-CGC

N°8 mai 2011

N° de commission paritaire : 11.14 S 08.329

#### Directeur de la publication :

Michel de La Force

Rédacteur en chef : Hervé Resse

Maquette : Joël Couturier (Parlons Social)

Rédaction : Hervé Resse, Isabelle

Leminbach, Michel de La Force

Impression : Imprimerie de Montligeon

ZA les Gaillons Bellevue

61400 Saint-Hilaire-le-Chatel

#### FIECI CFE-CGC

Fédération Nationale de l'Encadrement des

SSII, Études, Conseil et Ingénierie, Formation

35, rue du Fbg-Poissonnière - 75009 Paris

Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22

cfecgc@fieci-cgc.com

www.fieci-cgc.org



## Prime aux salariés : est-elle bonne à prendre ?

**Tout ce qui participe à l'augmentation du pouvoir d'achat semble a priori bienvenu. Encore faut-il bien y regarder !**



Une récente proposition du Ministre du Budget envisage de rendre obligatoire, pour les entreprises de plus de 50 salariés, le versement d'une prime, dès lors qu'augmenteraient les dividendes versés aux actionnaires. Sans minimum imposé, elle serait exonérée de charges jusqu'à 1.000 €. Les réactions mitigées, notamment celles des organisations syndicales, ont pu surprendre : pourquoi ne pas se réjouir d'une telle mesure ?

D'une part, la disposition ne concernerait pas les entreprises de moins de 50 salariés. Et comme les entreprises concernées bénéficient déjà de mesures législatives (sur la participation, l'intéressement, les œuvres sociales des comités d'entreprise), la ligne de partage apparaît alors bien peu équitable. Les exclus de la mesure seraient fort nombreux.

Par ailleurs, une prime reste exceptionnelle. Elle ne résulte pas directement de l'exécution du contrat de travail, et n'entre donc pas dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés, de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnisation de la maladie, du chômage, de la

retraite... Et elle est moins avantageuse qu'une augmentation de salaire qui reste "acquise" les années suivantes.

Le terme "prime aux salariés" n'apparaît d'ailleurs pas approprié. On appelle communément "prime" un complément de salaire, souvent attribué pour tenir compte des conditions particulières du contrat de travail ; il peut aussi récompenser ou motiver ; ou être versé à l'occasion d'un événement familial. Ce n'est pas non plus une "libéralité", le paiement n'étant pas facultatif, même pour un montant fixé par l'employeur. C'est donc un mix des deux. Passé l'effet d'annonce, l'euphorie risque de retomber, une fois le projet de loi publié (en août ?)...

On peut enfin supposer qu'une entreprise tenue de verser cette prime, serait encline à pratiquer la stagnation généralisée des salaires, et à ne rien lâcher collectivement lors des négociations annuelles obligatoires. ≈

Isabelle Leminbach

[ileminbach@fieci-cgc.com](mailto:ileminbach@fieci-cgc.com)

## Égalité : améliorer l'accord de 2008

**L'accord "égalité" fait actuellement l'objet de discussions et échanges nourris pour une mise à jour prochaine.**



Notre collègue Chantal Guiolet, en charge du dossier, avance quelques pistes sur lesquelles travaillent la FIECI et les autres partenaires. Elles s'appuient sur une étude de novembre 2009, pour le compte de l'Observatoire des métiers de la Branche. Trois constats majeurs se dégagent :

- pour des salariées à temps plein, le salaire moyen d'une femme peut être inférieur jusqu'à 25 % ;
- on dénombre 33 % de femmes dans la Branche (légère progression) ;
- le temps partiel (choisi ou subi) concerne majoritairement les femmes.

Les partenaires sociaux veulent établir un guide de bonnes pratiques destiné à tous

(entreprises et salariés). Il doit favoriser et promouvoir l'égalité, au sein de l'entreprise comme de la branche. Ce guide, devrait être normatif. Il s'imposerait, dans les entreprises où la négociation périodique sur l'égalité n'aboutirait pas. Le plan d'action mis en place par les Directions ne pourrait pas être en-deçà du niveau des engagements pris, par les partenaires sociaux de la Branche dans le cadre de cette négociation. Plusieurs lignes de forces sont portées par la FIECI CGC, et soumises à réflexion :

- identifier les conséquences du "plafond de verre" sur le recrutement et l'évolution professionnelle ;
- utiliser la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences comme outil d'observation des progrès réalisés, ce, dès le début dans l'emploi ;
- promouvoir l'équité salariale dans le système de management des entreprises ;

- renforcer les mesures de respect de la frontière vie privée/vie professionnelle ;
- former Directions et responsables hiérarchiques aux questions d'égalité H/F (dans le cadre des Actions Collectives de formation de la Branche) ;
- mieux informer les salariées de l'influence du temps partiel (choisi ou subi), s'agissant des droits à la retraite : fiche et documents d'information transmis au salarié ;
- négocier le moyen de faciliter la prise en charge des cotisations vieillesse par l'employeur, en cas de temps partiel subi ;
- conduire une réflexion sur le "temps partiel seniors".

Nous sommes convaincus que ne pas prendre en compte ces questions d'égalité H/F nuit à l'attractivité des entreprises de notre branche et de nos métiers.

Pour l'heure, domine le sentiment que les négociateurs, coté employeurs, n'ont pas de mandat pour aller au-delà des obligations légales. Une certaine frilosité freine l'innovation. Cela ne peut qu'étonner, lorsqu'on sait par ailleurs que seulement 30 % des entreprises seulement réalisent Le Rapport de Situation Comparée... pourtant obligatoire. ≈

Chantal Guiolet

## 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 !

## 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.

### 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. A vous de savoir si vous souhaitez vous impliquer dans votre entreprise, et dans les instances.
- L'adhésion syndicale coûte environ 10 euros par mois pour un technicien, 16 pour un agent de maîtrise, 19 pour un cadre. Mais 66 % du montant annuel versé sera déductible de vos impôts sur le revenu. Nous vous adressons en février le reçu fiscal à joindre à votre déclaration.
- 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-cfecgc.org/](http://www.fieci-cfecgc.org/)