

Un CE ne peut “donner d’argent” aux sections syndicales

Ainsi pourrait-on résumer, d’une phrase, les conclusions de l’arrêt de la Cour de Cassation Sociale rendues le 27 mars 2012...

Un Comité d’Entreprise peut financer des formations ainsi que des achats de presse dans le cadre de son budget de fonctionnement. Mais c’est à la condition expresse que ces dépenses soient clairement en lien avec ses missions économiques.

Rester dans le cadre de ses attributions

En revanche, financer des actions ou des acquisitions dont le bénéficiaire serait une section syndicale ou ses représentants, et qui seraient sans lien direct avec les attributions économiques du Comité, cela demeure totalement illicite.

L’affaire jugée était la suivante. Dans deux délibérations datées du 18 février 2009, les membres d’un CE avaient créé d’une part une bourse de formation syndicale, destinée à prendre en charge les coûts de formation syndicale des membres ; et d’autre part, une bourse d’informations destinée à prendre en charge les coûts d’abonnement à la presse syndicale. Les bénéficiaires devaient en être les élus, les représentants syndicaux dans les institutions représentatives du personnel, des délégués, ainsi que d’autres mandats syndicaux d’une organisation syndicale, représentative au niveau national et dans l’établissement.

Les membres de ce CE arguaient de leur droit à décider librement de l’utilisation des fonds reçus au titre de la subvention de fonctionnement ; ils estimaient par ailleurs que le juge des référés n’avait pas le pouvoir de se prononcer sur l’utilisation de ce budget de fonctionnement, à moins d’un usage manifestement contraire aux intérêts des salariés ou de leurs représentants... ce qui ne leur semblait pas le cas, en l’espèce. La cour d’appel de Reims (Marne) avait ordonné en référé la suspension des deux délibérations.

Prudence quant aux bénéficiaires

La presse spécialisée commentait ainsi : les juges d’appel considèrent que les caractéristiques de la bourse de formation instaurée par le CE ne correspondent pas

à la liste exhaustive prévue par l’article L. 2325-44 du code du travail et par la note ministérielle du 6 mai 1983 pour les dépenses pouvant être prises en charge par le budget de fonctionnement. En effet, “elle outrepassa le cadre strict de la formation



économique visée par l’article L. 2325-43” du code du travail.

En outre, “elle étend le bénéfice des prises en charge aux salariés de l’entreprise bénéficiaires d’une autorisation d’absence, alors que la loi ne vise que les seuls membres titulaires”. Par ailleurs, elle limite “le bénéfice de la prise en charge aux salariés affiliés à une organisation syndicale représentative au plan national et dans l’établissement, restriction qui n’est nullement prévue”. Enfin, elle “prévoit une répartition de la bourse au prorata de la représentativité desdites organisations, ajoutant là encore au texte un critère que le législateur n’a pas entendu retenir”.

La cour d’appel reprochait également au CE la prise en charge “des coûts d’abonnement à la presse syndicale des élus et représentants syndicaux dans les institutions représentatives du personnel et des délégués et autres mandataires syndicaux”. Car elle doit se limiter “aux seuls abonnements des membres du comité d’entreprise”.

Un trouble manifestement illicite

La cour de Cassation a confirmé le point de vue des juges. Certes, le CE “décide librement de l’utilisation des fonds reçus au titre de son budget de fonctionnement”. Mais elle doit s’inscrire dans le cadre de son fonctionnement et de ses missions économiques. Si une partie de la subvention de fonctionnement peut être affectée à la prise en charge d’actions de formation

ou d’achat de presse, cette prise en charge DOIT se rattacher aux attributions économiques du comité. Dans le cas jugé, les deux points n’avaient aucun lien avec les attributions économiques, se rattachant à l’exercice de fonctions purement syndicales. Il y avait donc bien un trouble manifestement illicite, autorisant le

juge à suspendre la décision du comité. Et le juge du TGI avait bien pouvoir, dans pareil cas, d’ordonner la suspension des décisions du CE. ≈

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°11 mai 2012

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, 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@fiec-cgc.com
www.fiec-cgc.org



2012, renforçons la FIECI par de nouvelles adhésions !



Chère-s Collègues, et ami-e-s !

En 2011, la FIECI a continué de progresser, en effectifs, en présence dans les entreprises. Nos succès électoraux ont été concrets et conséquents. Il nous faut poursuivre sans relâche l'effort, dans l'intérêt de nos métiers, et de nos avenir. Plus nombreux, nous augmentons notre audience, nous pesons d'avantage dans les négociations, nous contribuons à améliorer le dialogue social et la protection de tous... dans des métiers où cela est rarement simple et facile.

Nous comptons donc sur vous pour renouveler dès à présent votre adhésion. Mais aussi pour nous aider à développer notre audience : scannez ce document, diffusez-le. Faites le figurer sur votre publication, sur votre blog, votre site de section. Faites le circuler. Plus nous serons nombreux, plus la FIECI sera efficace dans les temps à venir, qui seront difficiles et exigeront une plus grande vigilance. Merci à vous toutes et tous pour votre implication à nos côtés !

Bulletin d'adhésion

Année |_|_|_|_|

A retourner à : FIECI CFE-CGC - Service Adhérents - 35, rue du Faubourg-Poissonnière - 75009 Paris

VOUS

(Ecrire en capitales)

NOM _____

Prénom _____

Adresse _____

Code postal |_|_|_|_|_| Commune _____

Date de naissance __/__/____

Tél. personnel |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

Portable |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

Tél. prof. |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

Courriel _____

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

VOTRE ENTREPRISE

Entreprise : _____

Adresse : _____

Code NAF : _____

Convention collective: _____

Ces deux informations figurent sur votre feuille de paye.

DATE ET SIGNATURE

Oui, je souhaite devenir membre de la FIECI CFE-CGC et du syndicat correspondant à l'activité de mon entreprise.

Fait le __/__/____

Signature :

COTISATION MENSUELLE 2012

Les cotisations sont mensuelles et se font par prélèvement automatique.

Seule votre première mensualité, envoyée avec le bulletin d'adhésion, doit être réglée par un chèque à l'ordre de FIECI CFE-CGC.

Adressez ce chèque d'un montant de |_|_|_|_| à : FIECI CFE-CGC - Service Adhérents 35, rue du Faubourg-Poissonnière 75009 PARIS.

Cadre : 19 € (soit 6,46 €/mois après déduction fiscale)

Jeune cadre (-30ans) : 14,00 € (soit 4,62 €/mois après déd.fiscale)

Agent Maîtrise : 16 € (soit 5,44 €/mois après déduction fiscale)

retraité : 9,50 € (soit 3,15 €/mois après déd.fiscale)

Technicien : 10 € (soit 3,40 €/mois après déduction fiscale)

Sans emploi : 9,50 € (soit 3,15 €/mois après déd.fiscale)

Conformément à l'article 34 de la loi "Informatique et libertés" pour exercer votre droit d'accès, de rectification ou de suppression des informations, contactez là aussi notre Service Adhérents.

Autorisation de Prélèvement : J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier désigné ci-dessous. En cas de litige sur ce prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur de mon compte. Je réglerai le différent directement avec le créancier.

N° National d'émetteur
003421

Nom, prénom et adresse du débiteur (titulaire du compte à débiter) _____

Nom et adresse du créancier

FIECI CFE-CGC

35, rue du Faubourg-Poissonnière
75009 PARIS

Banque _____ Guichet _____ N° de compte _____ Clé R.I.B _____

Date __/__/____

Signature du titulaire du compte à débiter

Nom et adresse postale de l'établissement teneur du compte à débiter

Les conditions sont valables pour l'année civile, c'est-à-dire du 1^{er} janvier au 31 décembre. Elles sont tacitement reconductibles, sauf avis contraire de l'adhérent.

≈ plein cadre

La valeur n'attend pas le nombre des années...



L est heureux, – et quelque part réconfortant dans un monde tel que le nôtre, où l'on oppose si souvent entre elles les générations –, de pouvoir évoquer ici le vers fameux de Corneille.

D'une part, parce qu'il résume vivement le message que nous souhaitons faire passer à nos lecteurs, dans ce numéro de printemps de Passerelles Cadres. De l'autre, parce qu'il met en pièces quelques idées aussi mal reçues qu'elles sont largement diffusées, et pas toujours par simple ignorance.

En interviewant de jeunes responsables syndicaux, nous voulons affirmer d'abord la vitalité de notre organisation syndicale. Il se trouve qu'à côté des militants chevronnés, rompus de longue date aux techniques de négociations et de défense des salariés, nous accueillons, et beaucoup plus nombreux qu'hier, des "trentenaires" diplômés, compétents, que leur métier passionne, et qui ne pensent pas pour autant à leur seule carrière individuelle, qui n'ont pas seulement en tête

la prochaine promotion qui les conduirait infailliblement aux sommets de la pyramide.

Ne nous méprenons pas ! L'intention n'est pas ici de fustiger quiconque fait preuve d'ambition professionnelle. Il en faut pour devenir un cadre accompli. Il s'agit de saluer ceux qui parviennent à concilier intérêts général et personnel, et trouvent leur place à toutes les tables où se bâtit ce dialogue social auquel nous aspirons.

Au passage, notons que ce constat bouscule un peu ce stéréotype d'une "génération Y", qu'on prétend déconnectée de l'action collective ou de tous enjeux de solidarité. On nous rétorquera que ceux-ci ne sont pas encore légions dans nos effectifs. Nous sommes persuadés que l'exemple que donnent les premiers sera suivi par d'autres. Et nous y voyons l'indice que le syndicalisme peut et doit se renouveler, rafraîchir son discours sans perdre de vue "ses fondamentaux".

Mais il y a mieux. Ces jeunes cadres conservent pour leur métier d'origine

tout l'intérêt qu'ils y trouvaient avant d'adhérer à leur syndicat. Ils AIMENT leur métier, continuent de le pratiquer, et demeurent en résumé d'authentiques "professionnels". Les compétences qu'ils acquièrent dans les instances où ils participent ne se substituent pas aux anciennes : elles s'y ajoutent, de sorte que ces collègues renforcent leurs savoir faire, savoir être, et aptitudes à la communication.

Du coup l'image du vieux syndicaliste "planqué", "à l'abri", attendant tranquillement l'accumulation des trimestres, prend, elle, un sacré coup de vieux. N'en déplaise à ceux qui continuent de la colporter avec quelques sournoises arrière-pensées. Pour conclure, après Le Cid, évoquons Brassens, qui affirmait judicieusement que "le temps ne fait rien à l'affaire". Osons le plagier, même ! pour affirmer le temps d'un clin d'œil : "quand on est bon, on est bon..."

Michel de La Force
Président de la FIECI

≈ sommaire

Trentenaires, syndicalistes, et heureux de l'être p. 2-3

Donner du sens p. 4

Valoriser l'expérience syndicale p. 4

Un CE ne peut "donner d'argent" aux sections syndicales p. 5

≈ chiffres

170.000

Voilà le nombre d'auto-entrepreneurs radiés des fichiers en 2011. Tous ceux ayant réalisé un chiffre d'affaires négatif, pendant huit trimestres consécutifs. La majorité sont des personnes de moins de 30 ans.

43,5 %

Le taux d'auto-entrepreneurs n'ayant réalisé aucun C.A. en 2011. En somme, près d'un sur deux. Pour 40 % des affiliés, l'étude indique clairement que ce statut n'a d'intérêt que pour une activité d'appoint. Par exemple pour ces "jeunes retraités", découvrant concrètement, le moment venu, le niveau de leur pension...

50,5 %

Nouveau record, dramatique : le taux de non employés chez les jeunes grecs de moins de 25 ans. Loin d'être un cas isolé, le chômage structurel chez les jeunes constitue une réalité dans toute l'Europe, notamment celle du sud : 35,4 % au Portugal, 31,9 % en Italie. On pourrait en comparaison se féliciter du taux moindre constaté en France (21,7 %). Mais c'est que "nos" jeunes restent plus longtemps sur les bancs de l'université. En réalité, ils peinent tout autant à entrer sur le marché du travail, mais ils vivent la difficulté... plus tard.

0,8 %

Hausse de l'indice des prix à la consommation, annoncée par l'Insee pour mars 2012. Sur 12 mois, le taux d'inflation s'affiche à 2,3 %, annonçant clairement un recul du pouvoir d'achat pour les six premiers mois de l'année. Une décélération était anticipée par le gouvernement sortant pour le second semestre. Le prochain, sorti des urnes présidentielles et législatives de mai et juin, devra sans nul doute compter le pouvoir d'achat au rang des premières préoccupations des Français.

7,2 %

Hausse des embauches constatées en mars, communiquées par l'Acos (agence centrale des organismes de sécurité sociale), après deux mois consécutifs de reculs. Les déclarations d'embauche "pour des contrats d'une durée supérieure à un mois" avaient reculé en février de 3,7 %, et de 4,3 % déjà, en janvier. Sur un an, ces déclarations sont quasi-stables (+0,4 %). Certains indicateurs sur la santé financière des entreprises paraissent mieux orientés. Ainsi "les taux d'impayés de cotisations s'améliorent depuis trois mois, et la hausse des demandes de délais semble interrompue".

≈ double carrière

Trentenaires, syndicalistes, et heureux de l'être !

S.H. et E.D. sont tous deux consultants chez Accenture, et tous deux responsables syndicaux CFE-CGC. Présents dans différentes instances (CD, DP, Comité de Groupe), ils n'en demeurent pas moins d'authentiques consultants, et souhaitent bien le rester.



S.H.

Accenture se décrit comme "une entreprise internationale de conseil en management, technologies et externalisation". Elle emploie près de 250.000 collaborateurs dans le monde, dont quelque 5.000 en France. S.H. et E.D. y sont entrés à moins de trente ans, sans se douter qu'ils y vivraient bientôt une "double carrière"...

PC : Comment se retrouve-t-on si jeune membre de la CFE-CGC ?

SH : En ce qui me concerne, par un enchaînement de circonstances. Je suis entrée chez Accenture fraîchement diplômée... Un DS de la CFE-CGC m'a contactée car je m'investissais, en plus de mes missions, sur le coaching de candidats et l'organisation d'événements. Il m'a présenté le rôle du CE, et m'a sensibilisée à l'importance de la représentation des cadres qui constituaient 95 % de nos effectifs mais n'étaient pas majoritaires au CE. C'est l'idée de faire entendre cette voix des consultants,

le plus souvent en mission chez les clients, qui m'a motivée.

ED : Après 5 ans dans l'entreprise, je me suis porté candidat au CE. Car je constatais des situations difficiles sur le terrain, et une certaine inefficacité des interventions des RH pour les régler. Assurer un rôle officiel de représentant du personnel m'a permis de soulever les problèmes de manière plus formelle. J'y ai développé le goût du dialogue social, et du coup, me suis d'avantage impliqué. Mais je tiens à conserver 50 % de mon temps à mon rôle de Directeur de Missions R&D.

PC : Quel est aujourd'hui le ressort de votre motivation ?

SH : Mon engagement s'est confirmé dans le cadre des DP, du Comité de groupe et plus récemment au sein du conseil du SNEPEC. Ma motivation a évolué au fil de mon implication dans les instances (CE, DP, CG) ainsi que dans

(suite page 3)

(suite de la page 2)

l'accompagnement de salariés. Je m'intéresse à des sujets tels que l'équilibre vie privée/vie professionnelle, les risques psychosociaux, la protection sociale.

ED : *Vue de l'extérieur, l'image du syndicaliste reste plutôt figée, alors qu'en réalité son rôle évolue sans cesse, avec les contextes. En réalité, Je me sens d'abord un consultant, agissant en tant que partenaire social. Je n'ai par exemple aucun problème à dire que "j'aime mon entreprise". Et j'affirme que mon travail syndical participe à l'intérêt que je te trouve à son développement.*

PC : Qu'apportent de "neuf" au syndicalisme cadre des personnes de votre génération ?

SH : *On envoie un signal positif à l'ensemble des interlocuteurs, qui permet aussi à d'autres "jeunes" de se sentir concernés, de se dire "pourquoi pas moi ?". Et puis, nous portons cette idée de s'engager dans un esprit collaboratif, plutôt que purement revendicatif.*

ED : *Il y a un certain "papy boom", dans le syndicalisme comme dans les entreprises. Mais sans passage de témoin entre seniors et juniors, le syndicalisme s'effondrerait... et les jeunes générations devraient nécessairement le reconstruire ! Mieux vaut le faire évoluer et le rendre plus dynamique. Cela passera notamment par une meilleure communication.*

PC : Justement, quelle vous semble être l'image dominante du syndicalisme cadre, parmi vos collègues ? Comment la faire évoluer favorablement dans vos métiers ?

SH : *Souvent, les salariés ne font pas de différence entre les différents mouvements syndicaux. Ils en ont une image confuse, et globalement négative. Un salarié investi dans son travail et performant crée toujours la surprise lorsqu'on découvre qu'il est syndiqué ! La clé du changement de perception réside effectivement dans la communication, ascendante et descendante, entre les différents acteurs au sein de l'entreprise : salariés (quels qu'ils soient et bien sur encadrement compris !), partenaires sociaux et direction. La simplicité et la transparence sont nécessaires pour faciliter une com-*



E.D.

préhension commune, et des échanges basés sur une confiance réciproque.

ED : *Le mot "syndicat" est souvent associé à des images négatives... par méconnaissance du rôle des syndicats en France, bien entendu. Combien de personnes comprennent aujourd'hui la place qu'occupent les dirigeants syndicaux dans les organisations paritaires, telles que l'AGIRC et l'ARRCO pour la retraite, la CPAM pour la sécurité sociale, la CAF pour les allocations familiales, l'UNEDIC pour les allocations chômage, les OPCA pour la formation professionnelle, ou encore les CCI ?*

PC : Quelle analyse portez-vous sur le fonctionnement actuel de vos entreprises ?

SH : *Chez nous les codes changent de plus en plus rapidement, au fil des évolutions technologiques. Les outils de collaboration, télétravail, "homeworking" encadré ou non, contribuent à créer de nouveaux modes d'organisation potentiellement plus efficaces ; mais il faut savoir anticiper et mesurer les effets de bord. Par exemple, un salarié multi tâche n'est pas nécessairement plus productif... Le homeworking peut avoir un effet négatif sur le lien social, ou sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Le dialogue social constructif est à ce titre une bonne solution pour prendre le recul nécessaire et les bonnes décisions sur ce type de sujets.*

ED : *Le dialogue social est en mutation. Il faut plus de respect mutuel. Assumer la réalité de rapports de force dans les négociations, en gardant à l'esprit que nous ne sommes pas les ennemis de l'entreprise. Nous sommes ses interlocuteurs et pouvons être partenaires sur des projets de changement. Le dialogue social crée de la valeur, de manière gagnant-gagnant, et pas qu'une simple répartition de la valeur ajoutée. Cela rejoint un autre thème important : la performance passe aussi par le bien-être des salariés.*

PC : Quels dossiers vous semblent aujourd'hui prioritaires, en tant que syndicaliste FIECI, pour faire évoluer positivement les relations sociales dans l'entreprise ?

SH : *Je crois important de susciter l'intérêt des salariés, en les sollicitant de façon pertinente sur des sujets de fond comme l'équilibre vie privée/vie professionnelle, ou l'égalité des chances (homme/femme, personne handicapée, mixité) par exemple.*

ED : *L'organisation de la prise de parole est importante à mes yeux. Les relations sociales évolueront d'autant plus positivement que les collaborateurs oseront prendre la parole pour remonter les problématiques de terrain. Et parmi ceux-là, se trouvent les membres des équipes syndicales de demain. ≈*

≈ générations

Donner du sens

À 28 ans, cette consultante souhaite s'exprimer ici en mode anonyme. Ce témoignage d'une adhérente invite à réfléchir au syndicalisme de demain.

Au sein de mon entreprise, la question du management inter-générationnel ("X" et "Y") prend de plus en plus d'ampleur. Il me semble que les attentes des « jeunes collaborateurs » en entreprise sont à répercuter aussi dans "l'univers syndical" : pour assurer la relève, et exprimer une représentation conforme à nos aspirations.

Mes collègues et moi valorisons les notions d'éthique, de transparence, de respect des individus (diversité, égalité H/F) et de leur mode de vie (équilibre vie privée/vie professionnelle).

On pointe parfois notre "individualisme" ? En réalité, nous avons besoin de donner un véritable sens à nos actions. Mon manager (plutôt génération X) est parfois déconcerté par mon désir de comprendre dans leur globalité l'utilité et la raison des tâches qu'il me confie.

Les entreprises deviennent plus attentives à ces attentes. Sans doute parce que les collaborateurs (surtout les bons éléments) sont difficiles à retenir. Celles qui valorisent peu la capacité d'initiative des salariés prennent le risque d'encoura-



ger les désillusions. Chacun sait que celui qui s'investit à perte, tôt ou tard prendra du recul. Et c'est autant de perdu – pour l'entreprise et pour le corps social.

Ma "génération" sait s'impliquer, pour peu qu'on lui donne l'opportunité de s'investir, qu'on entende son désir de voir exprimé le sens profond des actions engagées, et qu'on reconnaisse ses valeurs ajoutées : flexibilité, maîtrise des nouvelles technologies, utilisation des réseaux sociaux, points de

vue innovants. Mais nous nous impliquons d'autant mieux que nous percevons vraiment l'utilité concrète des orientations et actions mises en place, tant au niveau individuel que collectif. Les enjeux doivent être parfaitement appréhendés pour que l'engagement soit de qualité.

Certaines entreprises le comprennent et valorisent les atouts "multi générations" à travers le management participatif. Il devrait, de mon point de vue, en être de même dans une organisation syndicale. Celle qui donnera l'opportunité de pouvoir changer les choses "de l'intérieur" sera la plus attrayante pour les jeunes. C'est certain ! ≈

≈ V.A.E.

Valoriser l'expérience syndicale

Le syndicalisme ouvre des portes, et sans qu'il faille en partir ! Un cursus organisé par Sciences Po et la Confédération CFE-CGC permet d'obtenir un Certificat M2, mention intelligence sociale.

Eric Moreau a 37 ans. Il y a 12 ans, après une première expérience en PME, ce jeune technicien titulaire d'un BTS Informatique Gestion entre chez Euriware, une SIII filiale du groupe nucléaire public AREVA. Il y gravit plusieurs échelons. De technicien, il devient cadre en 2007, Responsable d'équipe opérationnelle.



C'est à cette période qu'Eric répond aux sollicitations de collègues et s'inscrit à la CFE-CGC. "Je voulais mieux comprendre l'envers du décor, et m'impliquer davantage, après avoir d'abord privilégié ma propre progression". Pourquoi la CFE-CGC, alors qu'existaient sur le terrain d'autres concurrents (CGT, FO, CFDT)

historiquement implantés avant le syndicat des cadres ? "J'ai apprécié la qualité relationnelle qu'offraient ces collègues, et certaines valeurs m'importaient : l'attention portée aux questions de santé, défendre autant les intérêts individuels que collectifs".

Eric constate qu'on lui confie moins de responsabilités sur le terrain. Le danger de se retrouver sur une voie de garage menacerait-il ? En lisant Cadres & Avenir, il découvre la possibilité de valider ses acquis syndicaux, dans le cadre d'un accord signé entre Sciences Po Aix et la CFE-CGC. Mieux, il apprend qu'on peut aussi suivre la formation à Paris. Son dossier accepté, reste à obte-

nir le financement, qui pourrait se faire en accord avec l'employeur. D'ici un à deux ans, son diplôme "BAC +5" lui permettra de mettre en œuvre ses nouvelles compétences acquises, au sein de l'entreprise.

La démarche est doublement intéressante. Elle permet d'un côté la promotion des hommes et la validation des savoirs résumés sous le terme "d'intelligence sociale" ; elle participe aussi à une vision renouvelée des relations entre syndicalistes et employeurs. Un DS, doublé d'un professionnel capable de se remettre en question, et sachant s'imposer de vrais challenges personnels, a forcément d'authentiques compétences. Les deux parties, indéniablement, ont tout à y gagner. ≈

Pour découvrir le Certificat de Sciences Po Aix, mention intelligence sociale : http://www.cfecgc.org/e_upload/pdf/vae_sciences_po_aix_v9.pdf