

# cadres & avenir



 Fieci CFE CGC

 Fieci CFE CGC

 Fieci CFE CGC

[www.fieci-cgc.org](http://www.fieci-cgc.org)



## Enfin l'été...



**Burn-out et numérique** (p.4-5)



**Parcours syndical** (p.10)



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

CFE CGC Fieci

## 2015 : cotisations inchangées !

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

## La FIECI ?

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

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

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

## Recevoir formations et informations

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

## Défendus en cas de problème

La FIECI vous apporte conseil et assistance en cas de contentieux individuels ou collectifs. Cette aide peut aller jusqu'à la prise en charge financière. Appréciable, en cas de licenciement par exemple! Nos conseillers sont des personnes d'expérience, connaissant parfaitement la branche professionnelle. Et un avocat peut vous recevoir, y compris sur problème autre que professionnel.

## Retrouvez la FIECI sur les réseaux sociaux



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



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



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



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

## Adhésion strictement confidentielle !

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



## “Small Business Act”, et autres “éléments de langage”

Il y a bien dans notre pays des gisements d'emplois non exploités. C'est dans les petites structures qu'on peut les trouver, cette réalité-là ne fait guère débat. Mais comment les encourager ?

Un train de 18 mesures est passé le 10 juin, piloté par le premier ministre, entre deux avions. Elles ont vocation à encourager, nous a-t-on dit, la création d'emplois dans ces petites structures. Elles n'ont semble-t-il pas déchainé d'enthousiasme. On a même eu l'impression que le gouvernement parvenait à mécontenter à la fois ceux qui ont évoqué la masse des “cadeaux” faits au patronat, sur le dos des seuls salariés ; et ceux estimant à l'inverse que ces mêmes mesures sont trop timides ; ne vont pas assez loin dans la libération des énergies, des innovations ; dans ce pays malade et qui, entend-on sans cesse, “peine à se réformer”. Y peine-t-il tant que ça ? On pourrait en discuter.

On aura entendu cet étrange élément de langage, baptisant ce plan d'un nom d'emprunt américain, “Small Business Act”, en référence à une loi datant tout de même de 1953. Pour quel impact sur l'imaginaire de nos compatriotes ? Certes, l'expression a eu son petit succès dans les médias. Mais gouverne-t-on pour les médias, ou pour les citoyens ? De cela aussi, on pourrait discuter.

Le très modéré journal La Tribune a pour sa part estimé que “le gouvernement multiplie les gestes en faveur des entreprises, à un niveau jamais vu, même au cours des deux quinquennats précédents”. C'est que la croissance repart, mais sans impact sur l'emploi, avait expliqué par anticipation le premier ministre. Il faut donc faire plus. C'est-à-dire plus de ce qui n'a pas marché jusqu'alors. En espérant que ça finira par marcher. La vérité est pensons-nous, plus simple.

Ces mesures présentées pour dynamiser l'embauche suivent un autre objectif. Elles ajoutent toujours plus de flexibilité dans le code du Travail, (assouplissement des règles du CDD, plafonnement des indemnités dues en cas de licenciements abusifs), abolissent peu à peu les règles des seuils sociaux (pour les trois prochaines années, le franchissement des seuils sociaux jusqu'à 50 salariés inclus ne déclencheront pas de prélèvements sociaux et fiscaux supplémentaires). Et l'on ne sache pas qu'une prime de 4.000 euros soit par ailleurs de nature à convaincre d'embaucher un premier salarié. Des carnets de commandes un peu remplis y contribueraient davantage.

La CFE-CGC a estimé qu'il faut désormais mettre en place des outils de mesures précis pour analyser l'impact de toutes ces annonces sur l'emploi, au vu des facilités accordées depuis deux ans. Elle a appelé, compte tenu des montants financiers accordés par l'Etat au profit des seules entreprises, à un engagement citoyen pour l'emploi, Elle les y a exortés d'une formule bien connue : “c'est au pied du mur qu'on voit le maçon”.

On pourrait estimer que c'est davantage au sommet du dit mur qu'on juge de la qualité du bon ouvrier : quand son mur est bâti. Or quelque chose nous dit qu'en l'espèce, nous risquons d'attendre un bon moment, avant de pouvoir en juger.

Michel de La Force  
Président de la FIECI



Revue de la FIECI - CFE-CGC  
35, rue du Faubourg-Poissonnière  
75009 Paris  
Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22  
Email : cfecgc@fieci-cgc.com  
www.fieci-cgc.org

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

**Directeur de la rédaction**  
Hervé Resse

**Rédaction**  
Michel de La Force  
Hervé Resse

**Maquette**  
Joël Couturier

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

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

N° commission paritaire : 03.13 S 06 451  
ISSN : 1638 4113

Abonnement : 4 numéros - 20 euros/an

Si vous ne souhaitez plus recevoir cette revue, nous vous prions d'en faire part à la rédaction en joignant l'étiquette d'expédition.

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

## PRÉVENTION

# Le numérique, agent d'ambiance du burn-out

**Quelle place tiennent nos ordinateurs, tablettes, smartphones, dans l'accélération des souffrances au travail ? Pour une bonne prévention du burn-out, il faut encourager des usages raisonnés des outils connectés.**

Passions pour l'objet tournant à l'addiction, organisations tyranniques de la communication entre les personnes, dégradations des rapports de travail, liés au stress chronique d'emails incessants qu'on doit (ou croit devoir) traiter dans l'instant... Les dégâts du numérique sont de plus en plus fréquemment évoqués dans la montée des burn-out. Avec la loi de modernisation sociale votée le 2 juin, une occasion était donnée de mettre un coup d'arrêt à ces dérives. Hélas le législateur n'a pas retenu l'inscription du burn-out, ou syndrome d'épuisement professionnel (SEP), dans le tableau des maladies professionnelles. Il s'agit clairement d'une déception.

## Trop cher ?

Les amendements proposés par le député et ancien ministre Benoit Hamon, soutenu par une trentaine de ses collègues, ont tous été rejetés. Le fort lobbying patronal engagé contre leur adoption le laissait présager. Car les dépenses de santé occasionnées par ce qu'on regroupe sous l'appellation vague de "dépression nerveuse", ne seraient plus, en cas de reconnaissance comme maladies professionnelles, prises en charge exclusivement par le régime général où cotisent les salariés. Elles le seraient, au moins pour partie, par la branche dite "accidents du travail et maladies professionnelles" que financent les seuls employeurs. Les députés reconnaissent toutefois, *que les maladies psychiques peuvent être reconnues comme maladies professionnelles*. On pouvait y voir une première étape sur le chemin. Las, une semaine plus tard, les sénateurs gommèrent l'amendement, purement et simplement. "Dépité, furieux", écrivait le président de la FIECI sur son compte facebook, en découvrant ce mauvais coup.

## Des indices alarmants

Quels qu'en soient les coûts dans l'avenir, il faudra pourtant bien, tôt ou tard (et le plus tôt serait le mieux) admettre que les dégâts causés

par le stress chronique, l'angoisse permanente, les troubles de comportements qui en découlent, ne sont pas qu'épiphénomènes ou faits divers isolés. De récentes études indiquent en Asie du



Sud-Est une impressionnante augmentation des suicides sur le lieu de travail ; et plus récemment de meurtres commis par des salariés en "over souffrance". L'accumulation de faits divers où des employés stressés oublient l'enfant dans la voiture, où d'autres ont des comportements irrationnels, imposent d'engager de vraies politiques de prévention. Et plus encore, d'anticipation.

## Le numérique, facteur déclencheur ou aggravant

Thierry Le Fur est expert en comportements numériques et addictifs, et IPRP (Intervenant en Prévention des Risques Professionnels). Il connaît d'autant mieux ces sujets qu'il a lui-même été pris

dans l'engrenage : au rang des sources clairement identifiées, les usages désordonnés, excessifs, du numérique, sont désormais identifiés. Avec les partenaires sociaux, Thierry Le Fur travaille à la prévention des addictions, notamment numériques. Quand l'email intrusif se fait harceleur, quand la moindre demande électronique exige une réponse quasi instantanée ; quand le téléphone portable demeure branché 24/24 et 7/7, on n'est plus dans la simple conscience professionnelle. On devient bel et bien sujet à une à une addiction, désirée ou subie. Or, précise Thierry Le Fur, si l'addiction suppose "plaisir ou soulagement", elle comporte aussi des risques bien réels pour la santé : *la qualité de sommeil, par exemple, est directement affectée par un usage tardif des écrans. La fatigue, ou la dispersion de l'attention font baisser la performance ; alors que la personne croit être au top niveau de ses capacités, elle perd en réalité entre 10 et 20 points de QI dans sa dispersion...* Dans certaines familles, on constate des dérèglements brutaux des comportements des parents, qui ne supportent plus l'intrusion permanente de ces mêmes écrans dans le quotidien de leurs enfants. Et depuis mes premières études en 2012, je constate réellement de fortes aggravations des dégâts liés aux excès des usages numériques. Leur caractère addictif devenant précisément une des causes de ces aggravations.

Il y a l'angoisse de ceux qui en font trop, pour être sur d'en avoir fait assez... alors que leurs managers ne sont pas nécessairement si exigeants qu'ils l'imaginent. Il y a ceux qui s'obligent à maîtriser les outils, de peur de paraître dépassés, has-beens au travail comme en famille. Et ceux qui vivent des passions incontrôlables avec leur smartphone. Sans parler de tous ceux qui sont bel et bien sous pression, débordés, faisant seul le travail de deux ou trois. Pour tous ceux-là les impacts négatifs en termes de performances sont en réalité considérables, et vont à l'exact inverse de la promesse du tout digital, supposé démultiplier nos performances individuelles et collectives. Il convient donc d'inviter à des regards plus lucides, plus critiques, sur les usages délirants ou excessifs.

(suite page 5)

(suite de la page 4)

À l'heure d'imaginer des solutions plausibles, Thierry Le Fur se dit favorable "aux chartes des bons usages". Encore faut-il qu'elles soient réellement porteuses de sens partagés, au niveau des équipes ; et incitatives, par exemple en les exprimant de manière positive : "10 bonnes raisons d'agir". Convaincre une ou deux personnes ne suffit pas à revoir des méthodes, des circuits de transmission de l'information, impactant des

services entiers. L'idéal serait peut-être que les personnes elles-mêmes participent à l'élaboration de ces chartes de bons usages, dépendant chaque fois du travail lui-même et des contextes. Et, précise encore Thierry Le Fur, qu'ils puissent s'appuyer sur les conseils d'une personne "référente", autant que possible légitime tant aux yeux des salariés qu'à ceux des DRH. Ses recommandations n'en seront que plus crédibles. ☺

### Excès numériques, et trois facteurs-clé de burn-out

- **La fatigue** : pression, manque de récupération ou surengagement.
- **La souffrance au travail** : isolement, échanges agressifs ou lapidaires, manque de reconnaissance. Plus diffus, l'obligation de mésusages numériques entraînant une perte d'efficacité ; dévalorisante, au bout du compte.
- **Le stress** : on passe du surstress au stress chronique.

3,2 millions d'actifs sont au bord du burn-out". En un an, on note une augmentation de 50 % de la population active (de 8 à 12 %). Et les risques augmentent quand la santé décline : les comportements numériques excessifs (statisme, position assise et/ou veille prolongée, surpoids associé...) doublent les risques santé (mortalité, handicap) de maladie cardiovasculaire, de diabète (type 2) ainsi que de 3 types de cancers.

Source : Thierry Le Fur tlefur@addlib.fr Site : www.Pouce.info

## QUALITÉ DE VIE

# "Les leviers du bien-être au travail"

Avec notre partenaire Malakoff Médéric, nous continuons d'observer les réponses à la grande enquête santé diffusée en 2015. Parler de bien-être au travail, nous sommes tous d'accord ! Mais que faut-il entendre par là ?

Suis-je ou non satisfait de mon travail actuel ? Chacun de nous est amené à se poser la question, de manière récurrente, ou à certaines périodes clés de son parcours professionnel. Il n'est pas certain que nous sachions toujours sur quels critères faire reposer notre réponse... Nos attentes évoluent avec l'âge, avec les responsabilités, et sous l'influence de nos trois environnements : organisationnel, personnel, et professionnel.

76 % des salariés sont satisfaits de leur travail, résume l'enquête

Malakoff Médéric, chiffre stable par rapport à la cohorte précédente. L'écart entre les différentes catégories de salariés est assez peu important. 79 % des cadres se déclarent satisfaits, ils sont 80 % chez les agents de maîtrise ou techniciens, 74 % chez les employés comme chez les ouvriers. On se situe pour l'essentiel dans le cadre de la fameuse loi de Pareto -loi du 80/20.

Nous n'aurons pas l'insolence de souligner que par temps de chômage record, on a probablement plus tendance à se contenter de ce qu'on a ;

mais sans doute le contexte général y incite-t-il quelque peu. De même, pourrait-on souligner que si "bien-être" renvoie clairement vers des dimensions qualitatives, le quantitatif (paye, salaire, rémunération, prime, quels que soient les noms qu'on y associe) ne compte pas pour rien dans l'évaluation d'un degré "de satisfaction". Mais ce n'est pas l'objet de l'étude. Dont acte.

Reste à s'entendre sur les dimensions positives qui font qu'on ex- prime finalement sa satisfaction.

## Se sentir accueilli

Un travail satisfaisant est un travail "apprenant" : on y développe des aptitudes ou connaissances nouvelles. La routine est l'ennemi ; "L'ennui naquit un jour de l'uniformité".

C'est aussi un travail qui donne confiance en soi ; et nous avons souvent rappelé, dans Cadres & Avenir, comme il s'agit là d'un levier extraordinaire, dont les managers n'usent qu'à dose homéopathique, alors qu'ils auraient tout à gagner à l'encourager.

C'est un travail qui permet de "bonnes relations" : on passe finalement plus de temps dans une journée avec ses collègues qu'avec sa famille !

Le tableau est également intéressant pour observer sur certains items, les écarts entre les "globalement satisfaits" et les autres.

Les trois derniers notamment produisent des différences plus fortes. Ressentir son entreprise comme lieu non accueillant, peu attentif à ses salariés, offrant un avenir incertain, contribue fortement à une image négative. Dans une période tendue, incertaine, se sentir accueilli contribue à un meilleur ressenti global. ☺

Je suis satisfait de mon travail	OUI	NON	MOYENNE
Mon travail me permet d'apprendre des choses nouvelles	81 %	41 %	71 %
Mon travail me donne confiance en moi	89 %	35 %	76 %
Il y a une bonne entente là où je travaille	88 %	47 %	78 %
Je dispose d'un poste de travail bien adapté	84 %	43 %	74 %
Je suis confiant dans mon avenir au sein de l'entreprise	75 %	25 %	64 %
Mon entreprise s'occupe du bien-être de ses salariés	63 %	18 %	52 %
Je suis content de venir travailler le matin	85 %	24 %	71 %
Total d'accord			

#### Comment lire le tableau ?

- La colonne OUI est celle des salariés se déclarant "satisfaits de leur travail". 81 % d'entre eux estiment y apprendre des choses nouvelles.
- Col. NON : 41 % de ceux qui ne sont pas satisfaits de leur travail estiment y apprendre des choses nouvelles.
- En moyenne, 71 % des salariés français estiment que leur travail leur permet d'apprendre des choses nouvelles.



RETRAITES

# Dire NON à l'hypothèse de fusion "AGIRC ARRCO"

Des actions confédérales sont actuellement conduites pour faire barrage à ce projet. Voilà pourquoi il faut rejeter l'hypothèse de fusion des deux caisses de retraites complémentaires.

delà de 48 et 50 ans ! Faut-il rappeler que nous avons un des plus faibles taux d'emplois des seniors, qui sont d'ailleurs rebaptisés comme tels de plus en plus jeunes ? Là encore, la perspective est une précarisation accrue de tous les salariés.



## Les faits

Les faits sont simples. Il existe pour les salariés deux caisses de retraites complémentaires. L'ARRCO les concerne tous, quel que soit leur statut. Et l'AGIRC est accessible à ceux dont le travail, les responsabilités, niveaux de formations et d'expérience, ouvre à un statut Cadres. Convenablement gérées, les réserves de ces deux caisses risquent pourtant l'assèchement à moyen terme - on parle de 2018 pour l'AGIRC -. À l'augmentation du nombre des bénéficiaires (allongement de la durée de vie) s'ajoute surtout ce chômage en constante explosion, quoi qu'espèrent nos dirigeants (lire également page 11).

Moins de cotisants, ce sont forcément moins de ressources pour les caisses. Mais à l'heure où les partenaires sociaux ont mission de sauver l'avenir de nos retraites, le MEDEF et la CGPME proposent, et en réalité veulent imposer, deux solutions également inadmissibles.

## Deux solutions inacceptables

La première solution serait la fusion des deux caisses AGIRC et ARRCO... On se demande en quoi additionner deux déficits pourrait favoriser

le retour à un équilibre. Les seules économies d'échelle ne sauraient suffire. Cela ne convainc guère. En réalité, nous jugeons que la manœuvre vise le statut cadre lui-même. Cette première attaque en appellera d'autres. Il s'agit à terme de ramener peu à peu le cadre vers un statut de salarié standard. Une fois supprimé l'AGIRC, on pourrait s'en prendre plus aisément à l'APEC, l'Association Pour l'Emploi des Cadres qui accompagne les cadres dans leur carrière, leur évolution, et souvent dans leur reclassement. Cela touchera d'abord les cadres en exercice. Et demain, les jeunes diplômés qu'on recrutera aux stricts minima... qu'on aura rognés également.

Au bout de ce calcul : davantage de précarité pour tous.

Cette solution en trompe-l'œil fait de surcroît porter l'effort sur les seules épaules des salariés : cadres, ou ceux aspirant à le devenir à court ou moyen terme.

La deuxième solution "proposée" par les représentants des employeurs suit du reste le même principe : Il s'agirait d'amputer de 40 % les pensions des salariés qui partiraient à 62 ans, et de repousser leur accès à la retraite à taux plein... à 67 ans. Et ce alors que les entreprises s'avèrent déjà incapables de conserver leurs salariés, au-

## La coupe va déborder

Soucieuse à la fois de l'intérêt de ses adhérents, de l'intérêt général, et consciente des réalités économiques et sociales, la CFE-CGC refuse de s'associer aux dérives constatées depuis deux ans. Sous prétexte de crise et "d'amour des entreprises", on les exonère de tout effort. Cela ne satisfait que les seuls actionnaires. Car malgré les allègements de charges supposés relancer l'emploi et l'investissement, on voit que les allègements ne profitent aujourd'hui ni à l'un, ni à l'autre.

Des solutions existent, qui ne sont pas des replâtrages de court terme, et qui ont au contraire vocation à sauver les deux régimes, durablement.

## Que propose la CFE-CGC ?

Pour sauver l'Agirc, la CFE-CGC propose d'augmenter de 1,25 points les cotisations à ce régime. Ce supplément ne générerait des droits qu'à hauteur de 1 point. La mesure coûterait en moyenne 6,65 euros par mois à un cadre, plus 10,85 euros à son employeur. Elle rapporterait un milliard d'euros par an.

La CFE-CGC a également dans ses cartons un plan d'économies pour les deux caisses, qui mérite d'être sérieusement étudié.

Le principe est d'abord d'admettre qu'on ne peut faire supporter aux seuls salariés 100 % d'un effort, dont nul ne conteste par ailleurs le principe. Mais si l'on considère la dégradation du marché de l'emploi qui frappe toutes les catégories, d'âges, de sexes, et de qualifications, il y a nécessité d'une prise de conscience générale qui ne peut exonérer les entreprises, les actionnaires, et ceux des dirigeants dont la presse révèle parfois les rémunérations exorbitantes, dont chacun mesure l'indécence en une période si délicate. Ce sont des changements d'une autre nature qu'il faut aujourd'hui envisager.



La **santé**  
**GAGNE**  
l'entreprise

## Pause déjeuner à l'extérieur, dégustez équilibré

**Prise au milieu du temps de travail, la pause déjeuner est souvent bâclée, « sautée » ou trop riche. Elle est pourtant indispensable pour être performant jusqu'à la fin de la journée. Quel que soit le lieu où vous déjeunez ou le temps dont vous disposez, un repas équilibré est toujours possible.**

### Raisonner sur la globalité

Idéalement, les apports énergétiques sur une journée doivent se répartir ainsi : 15 à 20 % au petit-déjeuner ; 40 à 50 % au déjeuner ; 35 à 40 % au dîner.

L'équilibre alimentaire ne s'établit pas sur un repas, ni même sur une journée, mais sur plusieurs jours, voire une semaine.

Abonnés 5 jours sur 7 aux repas d'affaires ou aux déjeuners sur le pouce, comment bien manger à l'extérieur ?

### Au restaurant, des idées de menus

- En entrée, des légumes sous toutes les formes : salades composées, crudités, soupes, ratatouilles froides, mousses, soufflés...
- Plutôt qu'un plat en sauce, dégustez une viande grillée ou un poisson frais (à la vapeur, au four, ou au court-bouillon). Accompagnez-le d'un féculent et de légumes cuits.
- Un dessert à base de fruits : fruits de saison, salade de fruits, sorbets, fromage blanc avec coulis de fruits rouges...

### Au fast-food, le hamburger « tout en un »

Un hamburger est à lui seul un plat complet. Il associe féculent, protéines animales et un peu de légumes. Il est pratique, mais très gras. Solution : pour limiter les graisses, choisissez-le simple (un seul steak) plutôt que double. Évitez ceux contenant du fromage ou du bacon. Préférez les salades composées plutôt que les frites. Pensez au yaourt à boire en dessert. Complétez par un fruit à croquer ou une salade de fruits. Et buvez de l'eau à la place des sodas, trop sucrés.

### A la sandwicherie, facile de varier !

Alternez sandwiches (poulet, poisson, jambon blanc, thon avec des crudités) et salades composées (de riz, de pâtes...). Pensez aux soupes en accompagnement.

### Astuces et conseils

- Les poissons dits « gras » (saumon, thon, sardine...) le sont souvent moins que la viande et ils apportent des acides gras essentiels à la santé et au bon fonctionnement du cerveau.
- Si vous aimez le fromage, accompagnez-le d'une salade verte. Il remplacera l'entrée et le dessert.
- Pour accompagner les frites, préférez le ketchup ou la moutarde à la mayonnaise, plus grasse.
- Pour limiter les graisses et le sucre, ayez le bon réflexe : n'utilisez que la moitié du sachet d'assaisonnement pour la salade, ou la moitié du sucre pour le café.
- En cas de furieuse envie de grignoter entre les repas, prenez un fruit, un jus de fruit (de préférence « 100 % pur jus ») ou une compote.
- Au dîner, équilibrez vos apports journaliers avec des légumes et des fruits, du pain et un produit laitier.

Plus d'informations sur : [www.lasantegagnelentreprise.fr](http://www.lasantegagnelentreprise.fr)

02 47 60 57 42

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

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



Harmonie Mutuelle, spécialiste de la protection sociale  
en entreprise, 1<sup>re</sup> mutuelle santé de France.



**Harmonie**  
**mutuelle**

En harmonie avec votre santé

[www.harmonie-mutuelle.fr](http://www.harmonie-mutuelle.fr)



## ÉLECTIONS

## Chroniques de succès électoraux

Notre stratégie ne passe pas par le triomphalisme. Pour autant, si c'est une erreur de se croire plus fort qu'on est, il faut aussi, de temps en temps, savoir apprécier les succès qu'on rencontre.

Trois entreprises, trois contextes différents. Dans chacune d'elles, la FIECI CFE-CGC vient de sortir renforcée des élections...

### Chez Eurogiciel, arrivée en force

Le groupe Eurogiciel est une ESN (ex SSII) de 900 salariés. Elle se divise en 3 filiales. La première est en charge de l'ingénierie informatique, une deuxième est dédiée à la partie qualité ; la troisième est une société de service en accompagnement de projets. À l'issue des récentes élections, La FIECI CFE-CGC vient de faire une belle percée dans le groupe : 8 membres de la liste présentée ont tous obtenu un siège, dans quatre des six agences existantes.



Fabrice Tartaglia

“La FIECI CFE-CGC est représentative, à hauteur de plus de 20 % alors qu'elle démarrait de zéro”, se réjouit Fabrice Tartaglia, RSS qui s'avouait très motivé pour mener ce combat, et qui s'est senti “particulièrement soutenu par la structure juridique de la fédération” ; au premier chef par Vincent Harmel.

La profession de foi de la nouvelle équipe s'appuyait d'abord sur la défense de la qualité de vie des collaborateurs au travail : la chasse aux RPS était clairement nécessaire, et la formation des futurs représentants a joué un rôle déterminant.

“La FIECI CFE-CGC soutient ses candidats par ses offres complètes de formations de qualité”, insiste Fabrice Tartaglia. La démarche a été gagnante, CGT et CFTC ont connu un net recul, dans une entreprise constituée pourtant d'une très forte majorité de cadres. Mais le taux de votants est resté malheureusement trop faible, constate notre interlocuteur. L'élection a également permis de faire tomber les deux têtes de la liste précédente du CUES existant, Voilà donc une transition doublement positive pour l'avenir de la FIECI CFE-CGC dans l'entreprise.

Augmenter la participation deviendra sans doute un enjeu en soi pour les nouveaux représentants. Dans un premier temps, la nouvelle section doit prendre ses marques, s'habituer à travailler ensemble, et renforcer le nombre de ses adhérents dans l'entreprise.

Son souhait sera la mise en place, à terme, d'un site type forum permettant un soutien aux collaborateurs du groupe, confrontés à un management que certains salariés n'hésitent pas à qualifier parfois d'inhumain. On peut contacter ces nouveaux maillons de la chaîne des élus FIECI CFE-CGC à [fieci.eurogiciel@free.fr](mailto:fieci.eurogiciel@free.fr).

### Renforcer ses scores, même si ce n'est pas facile

Bernard Sombret est de longue date Directeur de clientèle chez Reed expositions France, le leader des organisateurs de salons (dont la FIAC, l'énorme BATIMAT, ou le Salon Nautique). Au-delà, le groupe REED, ce sont quelques 28.000 personnes dans le monde, une entreprise très professionnelle et rigoureuse comme on s'en doute. Avec un esprit très “anglais”, précise Bernard Sombret, sans en dire plus.

Adhérent de la FIECI CFE-CGC depuis “l'affaire des 35 heures”, en 1998, Bernard devient dès son adhésion DS et DP. “À l'époque, se souvient-il, il n'y avait qu'un seul syndicat, la CFDT. Mais sa déléguée n'était pas à même de représenter les cadres commerciaux”. On pourrait dire que Bernard “s'y est collé”. Et ce jusqu'à aujourd'hui, animant une petite équipe de 8 adhérents. Avec succès. Le mot n'est pas usurpé, on le verra. Pour autant rien n'est facile, depuis la dernière élection, je suis tout seul comme DS. Les négos, ce n'est ni amusant, ni facile. On a parfois le senti-



Bernard Sombret

ment que bien des collègues cherchent d'abord à se protéger, plutôt qu'à s'impliquer. Sans s'arrêter à ces obstacles, Bernard a cherché à “renouveler en partie son équipe, y impliquer des plus jeunes, en cherchant à rassembler les différents métiers de l'entreprise, pour fédérer au mieux les salariés.

La logique d'image a été simple, en apparence : avoir le sourire, être disponible, à l'écoute des besoins et des attentes. Demeurer constant dans son approche”. Sans tract ni message trop politique, la stratégie a porté ses fruits, puisqu'aux dernières élections la FIECI CFE-CGC a remporté 9 sièges sur 10, avec plus de 70 % des voix.

### Représentativité acquise au sein du groupe Aubay

Yohann Dalmas, 39 ans, Directeur de projets, est lui un adhérent fidèle du SNEPSSI. Il y a adhéré en 2005, et s'est tout de suite impliqué jusqu'à devenir délégué syndical central, et représentant syndical au CCE et du CHSCT au sein du Groupe AUBAY. Les conditions semblent plus favorables : la politique de recrutement est favorable, notre collègue décrit une direction plutôt à l'écoute des salariés, même syndicalistes ! Et suit un politique de rachat importante pour se développer. Le travail ne manque pas, mais les récents résultats montrent que même dans une entreprise suivant une politique dynamique et de qualité, la place pour un syndicalisme cadre demeure entière.

(suite page 9)



(suite de la page 8)

Forte de 1.300 salariés en France sur 3 établissements (Nice, Nantes et Boulogne en région parisienne), l'entreprise compte également 3.800 salariés en Europe (Belgique, Luxembourg, Italie, Portugal, Espagne). Elle y développe une activité de prestation en régie et de centre de service. "Le temps manque parfois, estime Yohann Dalmas, mais on compense par le dynamisme de l'équipe socle, ce qui permet de traiter efficacement les sujets".

Jusqu'aux dernières élections, deux syndicats étaient représentatifs : "l'UNSAA s'avérait plutôt ouvert au dialogue, mais côté CFDT, les représentants syndicaux semblaient enferrés dans un schéma bien peu constructif. FO, non représentatif, était un peu dans la même logique. De son côté la FIECI CFE-CGC n'était pas représentative, ayant obtenu 9 % au précédent scrutin".

De fait, la FIECI CFE-CGC est devenu le deuxième syndicat représentatif,



Yohann Dalmas

malgré tous les efforts déployés sur le terrain par l'ancienne DS, choisissant les attaques frontales contre l'UNSAA, et ayant multiplié les impairs, y compris vis-à-vis de ses colistiers. Dans cette ambiance où régnaient des tensions, des attaques

contre les personnes comme il arrive parfois, un peu de sérénité et beaucoup de renouvellement auront sans doute été souhaités par les électeurs du groupe. Passer de 9 à 29,30 % des voix, constitue un formidable succès, mais qui ne saurait constituer une fin en soi.

"Nous avons voulu nous présenter comme une équipe au service des salariés et décidée à adopter une attitude constructive, com-

me Yohann Dalmas, puisque les relations le permettent". Mais pour doubler la mise, comme disent les journalistes sportifs, il faudra ne pas s'endormir sur ces lauriers. "Montrer une équipe syndicale soudée, mais restant au contact des salariés, proche du terrain. Une

### Faites-nous connaître vos succès !

*Vous aussi, vous avez réussi votre pari ? Vous avez installé la FIECI CFE-CGC dans l'entreprise ? Vous êtes devenu représentatif ? Vous avez franchi un bond considérable au plan de vos résultats ? N'hésitez pas nous le dire, à nous raconter le climat dans lequel vous avez gagné. Vos succès seront utiles à d'autres, et vos expériences pourront enrichir les collègues !*

*Prenez contact en nous écrivant à [cfecgc@fiec-cgc.com](mailto:cfecgc@fiec-cgc.com)*

équipe syndicale ne doit surtout pas s'installer dans une tour d'ivoire". Telle est la leçon retenue des égarements de la concurrence. Nos adhérents préfèrent parier sur l'intelligence et le travail d'équipe. 🌟

## JEU CONCOURS OPERATION PARRAINAGE

Du jeudi 14 mai au dimanche 19 juillet

« Et toi tu connais la Fieci ? »



## PARCOURS SYNDICAL

# Confiance, et longueur de temps...

**Le parcours de Nacéra Benrabah nous en dit long sur la détermination qu'il faut parfois pour demeurer solide, pugnace, face à une direction bien décidée à vous faire mordre la poussière...**

*C&A : Quelques mots sur votre parcours dans votre entreprise, Nacéra ?*

**Nacéra Benrabah :** Je suis directeur de projet informatique au sein d'AUSY SA, une ESN qui compte 3.000 salariés en France. Le groupe est installé en Europe et aux USA et compte environ 4.500 salariés dans le monde. Mais la France a une petite particularité. Depuis trois ans, et le rachat de plusieurs structures (APTUS, ELAN, une partie des salariés APX, AXILOG, AEQUALIS), le turn-over atteint près de 35 %. C'est une société bien gérée financièrement avec tout ce qui va avec ! Optimisation financière, fiscale, comptable... L'entreprise définit les objectifs en termes de marge et non de chiffre d'affaires, les formations sont tournées exclusivement vers le commercial, le management est peu formé, nous n'avons pas de vraie DRH. Les salariés n'y voient pas la vie en rose. D'ailleurs, nous sortons d'une expertise "risques graves", qui fut ordonnée par le juge du TGI de Nanterre en juillet 2014.

*C&A : Côté syndical, vous avez un parcours, dirons-nous... agité !*

**NB :** Je suis élue au CE depuis 2001, et DS depuis mon adhésion à la FIECI en 2007. Actuellement je suis DSC, et Secrétaire du CE (1er mandat) élue depuis 15 ans ; et secrétaire du CHSCT pour mon deuxième mandat. Actuellement, je vis assez bien mon statut de représentant des salariés, mais il n'en a pas toujours été ainsi (sourire) !

*C&A : Racontez-nous*

**NB :** J'ai connu une phase douloureuse, de pression intense, à l'arrivée du DG actuel, venu d'une filiale d'ALTEN en janvier 2005, qui a imposé chez nous les pratiques en vigueur chez ALTEN. En gros, il fallait "se soumettre ou se démettre", mais en tous cas ne pas se placer comme indépendant vis-à-vis de la direction. Comme je souhaitais protéger mon intégrité et rester au service des salariés, j'ai vite été perçue comme celle qui au CE posait les questions qui dérangent. Souhaitant assumer mon rôle de représentant du personnel sans compromission... je suis devenue la cible.

Tout a été fait pour me pourrir la vie : en 2008, on a entamé une procédure de licenciement, parce que j'avais fait voter à l'unanimité du CHSCT un recours pour expertise risques graves (déjà !)

Tous les recours déposés ont été rejetés par l'inspection du travail, le ministère, et le tribunal administratif. Allaient-ils s'arrêter là ? Ils ont engagé une procédure en correctionnelle, pour "faux, usage de faux et abus de confiance", pour 2356 euros de frais de mission qui ne m'ont jamais été remboursés. A ce jour on me doit toujours plus de 4.000 euros. L'audience eut lieu en avril 2011, j'ai été blanchie de cette accusation. Mais ce n'était



pas fini. J'ai eu droit au dénigrement d'un autre DS, à des tentatives d'humiliation en réunions. Je raconterais tout, on ne me croirait pas !

*C&A : Pour autant vous n'avez pas renoncé !*

**NB :** Je crois qu'être attaquée a renforcé ma détermination. Pas tant pour moi, que pour les collègues qui me soutenaient, m'accompagnaient, me gardaient leur confiance. Je me disais si j'abdique, je leur transmettrai ce sentiment d'échec. Alors j'ai tenu, aussi pour montrer que le syndicaliste, ce n'est pas celui qui se trouve une "planque" et profite d'abord de son statut pour se mettre à l'abri. C'est aussi celui, - ou celle, en l'occurrence ! - qui ose se mettre en situation inconfortable, voire en danger pour défendre les valeurs auxquelles il croit fermement.

*C&A : Vous avez récemment emporté une élection de belle manière.*

**NB :** Le 7 avril dernier nous avons remporté les élections, au coude à coude avec la CFTC, avec près de 32 % chacun. La CFDT est passée de 44 % à 21 % et nous de 23 % à près de 32 %.

Nous avons gagné le CE, avec nos collègues de la CFTC, après le CHSCT en 2012... et ce contre toute attente ! Car nous n'avions pas la majorité au collège désignatif. Mais nous avons su rallier à nous des DP d'autres syndicats, à l'issue d'une procédure judiciaire contre nous, lorsque nous avions remporté le CHSCT national. C'est une belle progression, car j'étais seule en 2007, et nous sommes plus de 30 élus DP sur plus de sept sites, à présent. C'est d'ailleurs cela qu'il faut retenir, au-delà de mon parcours personnel. Nous avons réussi à constituer une équipe solidaire, avec une bonne communication interne entre nous, à partir d'un noyau dur constitué des 3 DS et du RSCE. Je veux remercier Françoise Cantalou, de Toulouse, Matthieu Sylva de Nantes, et Francis Valentin, RSCE depuis le combat gagné en mars 2011, en cassation, contre l'entreprise qui avait refusé sa désignation.

*C&A : Quel est votre parole "politique" collective ?*

**NB :** Pour arriver au résultat de cette année, nous avons su créer une dynamique de solidarité : cette victoire, nous l'avons préparée de loin ! Mais c'est notre compétence qui induit notre crédibilité en tant que représentant du personnel. Notre assiduité à nous former au quotidien. On a souvent été placardisés, mais on a mis nos compétences

au service des salariés, nous avons travaillé nos connaissances en droit social pour mieux les partager entre nos adhérents et élus... Mais nous avons aussi aidé les élus CFTC et FO, pour qu'ils nous rejoignent dans notre combat face à la direction, alliée à d'autres syndicats. Nous avons ainsi rééquilibré les forces en réunions, nous partageons certains constats sur la société. Aujourd'hui, plus de main-mise d'un seul sur l'ensemble du dispositif paritaire : les négociations bilatérales entre Direction et syndicats amis qui représentaient 57 %, sont finies. Tous les accords signés lors de la précédente mandature sont à revoir. L'accord Mutuelle, signé en mai 2013 malgré plusieurs irrégularités, pour ne citer que celui là : nous les avons dénoncées, sans résultat. Aujourd'hui, il faut revoir l'accord de fond en comble.

6 mois avant les élections on tractait pratiquement tous les 15 jours, les salariés ont apprécié cette présence, elle leur manquait. Du coup, des managers, des assistantes des salariés en structure nous ont de plus en plus sollicités, ont relayé la qualité de notre travail, notre implication, notre compétence juridique. J'ai l'impression que nous ouvrons une ère nouvelle !



REPRISE ?

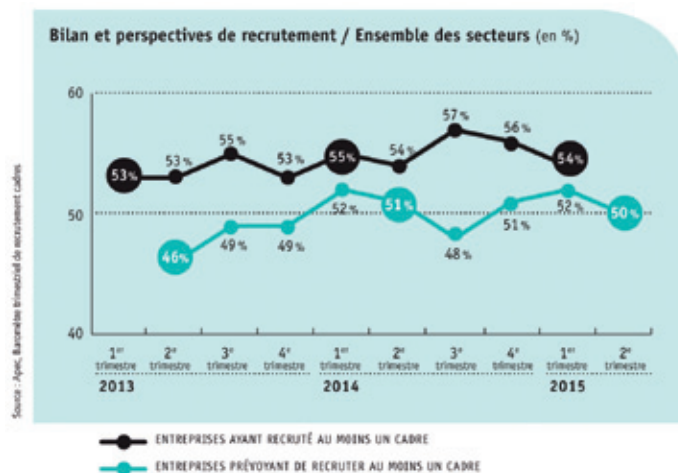
# Que penser des indices ?

Après des mois de rechutes, il semble qu'on ait enfin observé en ce printemps quelques signaux économiques invitant à plus d'optimisme... Mais sans impact sur l'emploi.

Les études de l'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres) sont généralement de bons indices pour apprécier notre situation. La note de conjoncture trimestrielle n° 51 (\*) rappelle que le 4<sup>e</sup> trimestre 2014 s'accompagna d'une rechute de l'activité, après la brève embellie du trimestre précédent.

## Croissance : plus favorable

À cet égard, les prévisions de l'INSEE pour le premier semestre 2015, sont globalement plus favorables pour l'activité sur notre territoire. La chute des cours du pétrole, la baisse de l'euro par rapport au dollar, rendent ces temps-ci nos exportations plus compétitives. L'INSEE évoquait en début d'année une croissance du PIB de + 0,4 % pour le premier trimestre 2015, plaçant la France entre "le dynamisme de l'Allemagne et de l'Espagne ; et de l'autre, la croissance ralentie de l'Italie". Or surprise à la mi-mai ! Cette croissance ressortait à + 0,6 % laissant espérer une croissance globale de 1,2 % pour l'année entière. Toutefois la note de conjoncture de l'APEC souligne que l'investissement des entreprises reste toujours en berne. En somme l'attentisme des entrepreneurs sur ce point présage au mieux une stagnation du chômage, bien loin d'une réelle décrue attendue de longue date, et promise en vain depuis plus d'un an. Et de fait si l'on constate à l'APEC une hausse des entreprises jugeant leur situation économique en amélioration (22 % contre 18 % il y a un an), le taux des entreprises "recruteuses", lui, reste stable. Le tableau indiquant les perspectives de recrutement de cadres, (ici insérer graph1, Page 2) ne laisse guère envisager un bouleversement spectaculaire de la situation pour ces prochains mois. Les propos du ministre en charge



confortent cette certitude. Avant que le flux du chômage ne connaisse une véritable inversion, il faudra du temps. Et peut-être songer à ne pas rémunérer SEULEMENT les actionnaires en cas d'amélioration durable des comptes : l'investissement et l'emploi doivent être des priorités pour nos entreprises. L'amélioration des marges ne peut suffire !

## L'emploi en berne

Toujours pas d'inversion des courbes... En mars, la France passait le cap des 3,5 millions de personnes n'ayant pas du tout travaillé, ce qu'on appelle les "demandeurs de catégorie A", mis en avant lors des annonces aux médias. Y ajouter les "B" et "C" revenait à établir un "global" à 5.290.000 en métropole (5.590.000 en ajoutant les Dom). Soit une hausse de 0,5 % sur un mois (+ 28.000) et de 6,7 % sur un an (+ 334.200). Les Echos précisait même que 1.247.800 chômeurs étaient inscrits à Pôle emploi depuis au moins deux ans. Pareille situation ne laisse pas inquiéter les syndicalistes de la CFE-CGC. Si nous défendons les conditions de travail, de rémunérations, d'accès équitables aux fonctions et

responsabilités (c'est-à-dire sans pratiques discriminatoires), nous n'en demeurons pas moins attentifs à ceux de nos collègues qui sont privés d'emploi. Et toute amélioration de conjoncture économique, si bonne semble la nouvelle, ne peut avoir pour nous de sens qu'à travers son impact sur les embauches.

## Avril : toutes les catégories en hausse

Avril n'a pas démenti mars. Les chiffres des demandeurs d'emploi du mois d'avril dévoilés début juin n'ont inversé aucune tendance, et confirment ce qu'expriment l'ensemble des institutions autorisées à commenter l'activité économique. Il s'est même agi d'un des plus mauvais chiffres. « L'embellie tant attendue n'a pas eu lieu », constate le JdN dans un dossier sur le sujet. Tant les jeunes (+ 0,8 %) que les seniors (+ 0,9 %), et les femmes (+ 0,8 %) comme les hommes (+ 0,7 %) : tous ont pris leur part dans la dégradation des chiffres. Et quelles que soient les catégories (A,B,C) le nombre des demandeurs d'emploi a continué d'augmenter. Les catégories "A" s'élevaient fin avril à 3.536.000 (+ 0,7 %). Pour l'ensemble des 3 caté-

gories (DOM compris) le nombre s'élevait à 5.590.000 en mars... Plus de 5,6 millions à fin avril.

## Prévisions moroses

Avril n'a pas démenti mars. Les Plus inquiétant, l'OCDE affirme qu'aucune baisse du chômage n'interviendra en France avant 2016. L'UNEDIC ne dément pas, estimant à 104.000 le nombre supplémentaire de demandeurs d'emploi sans activité à l'horizon de décembre 2015.

Plus pessimiste encore, l'Organisation internationale du travail (OIT) juge que la diminution du taux de chômage en France interviendra dans deux ans... au mieux. Le taux baisserait de 9,97 % en 2015 et 2016 à 9,86 % en 2017. Baisse somme toute marginale. La Commission européenne est légèrement plus optimiste, et anticipe un taux de chômage de 10,3 % en 2015 et de 10 % en 2016. L'Insee situe ses hypothèses dans ces mêmes zones, avec un peu plus haut jamais constaté depuis 1997.

En attendant, le mal ne touche pas que les personnes sans emploi, premières frappées. Il pénalise l'activité économique même, freine toute reprise, désespère la croissance. Il impacte également ces salariés en poste qui voient rognées leurs perspectives de retraites et retardées au fil des plans l'heure où ils pourront ENFIN y accéder. Et pour ceux qui ne voient pas encore arriver l'heure du repos, la menace omniprésente dissuade toute revendication salariale. Elle fait peser sur toutes les têtes une épée de Damoclès plus lourde qu'Excalibur. Et permet au patronat d'exiger toujours plus de reculs, sur les conditions de travail et sur les charges. ☹

<http://bit.ly/1e0DjHp>



EMPLOI

# 2015, hausse des recrutements dans l'informatique

Après une nette hausse du nombre d'embauches de cadres en 2014, les perspectives 2015 du secteur des activités informatiques et télécommunications sont optimistes, estime l'APEC dans une étude publiée conjointement avec Syntec Numérique.

Avec une estimation à 35.000 cadres recrutés, les prévisions d'embauches devraient continuer de se redresser cette année, avec 2 % de plus que l'an dernier. On aurait naturellement tort de faire la fine bouche en période de

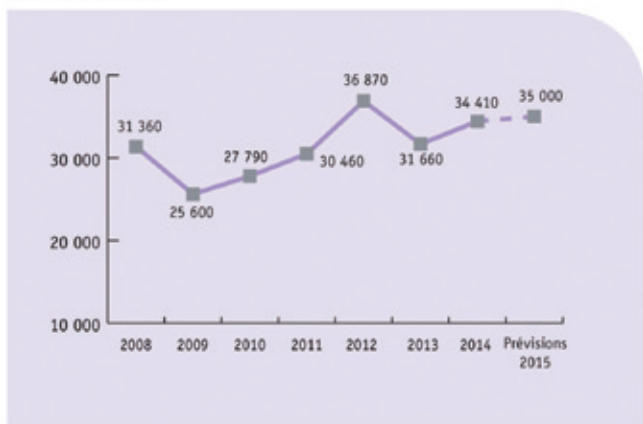
disette. Le secteur des activités informatiques est le premier recruteur du marché. Sauf drame international, le secteur devrait connaître une troisième année consécutive de hausse après la rechute de 2012.

## Reprise des embauches

Attention bien sûr, à ne pas tout mélanger. On peut être informaticien dans un secteur autre que les ESN ; et l'on peut être cadre recruté par une société informatique, sans être soi-même informaticien. S'agissant des recrute-

ments dans les activités informatiques, les informaticiens sont toutefois à l'évidence, le bataillon le plus fourni, et représentent les 3/4 des recrutements effectués.

Évolution du nombre de recrutements dans les activités informatiques et télécommunications



Source : Apec, 2015

Répartition des recrutements de cadres par fonction dans les activités informatiques et télécommunications en 2014

	En volume	En %
Informatique	25 630	73%
Études-recherche et développement	5 030	15%
Commercial	2 680	8%
Administration	540	2%
Finance	310	1%
Autres fonctions (Achats, Qualité, Maintenance, Direction...)	220	1%
<b>Total</b>	<b>34 410</b>	<b>100%</b>

## Gare au jeunisme !

Les prévisions d'embauches restent principalement axées sur les profils ayant entre un et cinq ans d'expérience et les débutants. Nous avons déjà dit qu'il est bon d'accueillir les jeunes diplômés sur le marché, mais... que ces recrutements ne doivent pas se faire au détriment des cadres plus expérimentés, qui se trouveraient de fait exclus de l'emploi de plus en plus tôt. Si l'informatique est bien l'un des secteurs où l'innovation et l'exigence de performance des clients sont des lois d'airain, cela ne peut se faire au détriment du maintien dans l'emploi des cadres quinquas ou quadras.

Et nous craignons que ce soit, de fait, le cas, comme le laisse à penser le deuxième graphique extrait de cette même étude.

À partir de 10 ans d'expérience, les recrutements dans nos activités sont plus faibles que dans la moyenne des secteurs, qui n'ont par ailleurs rien d'enthousiasmant.

Nous évoquons dans notre précédent numéro (Cadres & Avenir n°22, p 8-9) la question des rémunérations dans ces métiers pour constater les dif-

férences de traitement entre cadres travaillant dans les ESN, et informaticiens d'autres secteurs. Si naturellement les start-up ne peuvent offrir des niveaux de salaires équivalents à ceux des grandes entreprises de la place, on comprend aisément le lien entre recruter « plus jeune », et recruter « moins cher ». Là encore, les chiffres encourageants ne doivent pas masquer

Répartition des recrutements de cadres par niveau d'expérience dans les activités informatiques et télécommunications en 2014

	Débutants (moins d'un an d'expérience)	Cadres de 1 à 5 ans d'expérience	Cadres de 6 à 10 ans d'expérience	Cadres de 11 à 15 ans d'expérience	Cadres de 16 à 20 ans d'expérience	Cadres de plus de 20 ans d'expérience	Total
Activités informatiques et télécommunications	33 %	37 %	17 %	6 %	3 %	4 %	100 %
Ensemble des secteurs	21 %	30 %	24 %	12 %	7 %	6 %	100 %

Source : Apec, 2015

la réalité du problème des minima conventionnels, qui n'augmentent plus guère ces dernières années.

L'APEC n'aborde pas cette question qui fâche. Mais il est vrai qu'elle est coéditée par le premier représentant des employeurs, qui n'ont guère envie d'aborder le sujet. ☹



# Adéis, le partenaire “ protection sociale ” des **BRANCHES PROFESSIONNELLES** !

- Proposer aux partenaires sociaux une couverture santé et prévoyance de qualité
- Innover pour des actions de solidarité et de prévention
- Décrypter l'actualité pour une information simplifiée

ÉCONOMIE SOCIALE,  
MÉDICO-SOCIAL  
& ENSEIGNEMENT

AGRICULTURE,  
INDUSTRIES  
& TRANSPORT

**290 M€**  
de cotisations

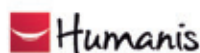
**67 accords**  
conventionnels suivis

**975 000 salariés**  
couverts

COMMERCE  
& SERVICES

[www.adeis-branches.fr](http://www.adeis-branches.fr)

Suivez-nous sur Twitter  
@AdeisBranches



**adeis**  
Pour les branches professionnelles

# Des livres pour avancer

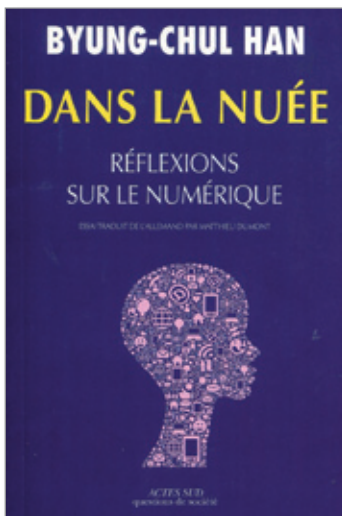
Le syndicalisme moderne se nourrit aussi des réflexions et observations qui permettent de mieux appréhender notre société et ses évolutions. C'est dans cet esprit que chaque numéro de Cadres & Avenir rend compte de deux ouvrages ou documents dont les contenus nous paraissent pouvoir nourrir vos interrogations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

## Dans la nuée, Réflexions sur le numérique

Byung-Chul Han ; Ed. Actes Sud, 102 p. 12,70 €

On pourrait avec Byung-Chul Han, paraphraser Freud, et parler d'un "malaise dans la civilisation".

À l'origine métallurgiste, ce coréen s'est installé en Allemagne en 1980 pour étudier la philosophie et son histoire ; puis pour l'enseigner, et particulièrement pour décrire à la lumière des acquis l'état présent de nos sociétés. Il alerte sur le délitement de nos démocraties, menacées notamment par l'exigence "maladive" de transparence. Laquelle nous entraîne, pense-t-il, vers un totalitarisme insidieux, au service d'un projet économique ultra-libéral.



Parmi ses derniers ouvrages publiés, "Dans la nuée" est un de ces livres, rares, qui en 100 pages procure mille raisons de s'interroger sur notre quotidien. Il décrypte nos évolutions récentes liées à la généralisation du numérique, également appelé digital. Observant par exemple les réseaux sociaux où nombre d'entre nous sont actifs, il ne veut ni les encenser au nom d'un progrès nécessairement vertueux, ni les dénoncer au vu d'exécès spectaculaires ponctuels ou usages

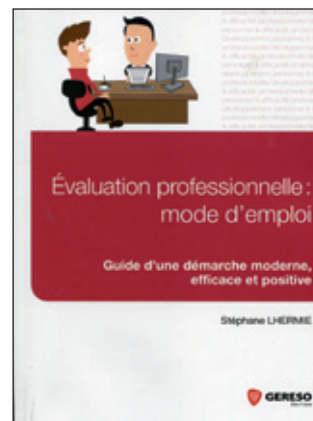
inappropriés, dont les médias raffolent. Mais il décrit l'avènement d'une société où plus rien ne se "conte", c'est-à-dire s'exprime et s'échange avec "l'autre", mais où tout doit être "compté" : du nombre de "likes" au nombre "d'amis", ou de "RT". Constatant que chacun est devenu producteur d'information, ajoutant les siennes à toutes celles déjà produites par les médias, il décrit la surenchère comme un capharnaüm incessant, où plus aucune place n'est laissée au silence, qui demeure pourtant l'environnement le plus favorable à la pensée. Byung-Chul Han constate alors que se réalisent les intuitions de Gustave LeBon, qui à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle annonçait l'ère moderne comme une "ère des foules". Ou celles de Marshall McLuhan, annonçant dès 1964 que "la technologie de l'électricité est en nos murs, et [que] nous sommes sourds, muets, aveugles et inconscients devant sa collusion avec la technologie gutenbergiene".

La révolution numérique permet l'instantanéité de la transmission d'informations, abolit le temps nécessaire à leur compréhension, menaçant dès lors l'existence même d'un esprit critique. Han juge que "nous sommes dépassés par le numérique, qui en deçà de toute décision consciente, modifie de façon déterminante notre comportement, notre perception, notre sensation, notre pensée, et notre vie sociale". Citoyens nous étions, consommateurs nous sommes d'abord, et avant tout. Grisés du numérique, insouciantq des conséquences de cette ivresse. En 100 pages, Byung-Chul Han nous aide à passer du constat d'un malaise, à penser ce malaise, à la lumière de ceux qui l'ont précédé. Pédagogue lumineux, son livre invite aussi à découvrir tous ceux qu'il a précédemment écrits. 🌟

## Évaluation professionnelle : mode d'emploi

Stéphane Lhermie, Editions Gereso, 142 p. 18 €

Les éditions Gereso se spécialisent dans les ouvrages de management, aide à l'emploi, et conseils autour du développement personnel. Le sous-titre de leur nouvel opuscule annonce "un guide d'une démarche moderne, efficace et positive" pour conduire ses entretiens. Chacun mesure qu'un manager, même expérimenté, peut aisément perdre le fil initial de ses objectifs, soumettre son évaluation aux aléas de



la discussion, au risque de laisser l'inspiration, le feeling, l'éloigner de l'essentiel : les compétences de l'interviewé. Ses qualités pourraient alors s'en trouver diluées ou mal indentifiées, et le salarié s'en trouver pénalisé. L'auteur, s'inscrit dans une démarche "positive", a priori fondée sur des valeurs humanistes. Il propose de sortir des logiques d'entretiens "sanctions", où l'enjeu principal revient à chercher des réponses à la question "quoi" : "Qu'avez-vous fait ? Que n'avez-vous pas fait ?". Ces questions, généralement tournées de façon "fermée", ne laissent guère à la personne le loisir de développer un propos, et donc d'exprimer

ses aptitudes. Pour rechercher ce qu'une personne peut apporter de "meilleur", il s'agit de tourner ses questionnements autour du "Comment", d'amener la personne à développer quelles compétences, attitudes, dispositions, elle a su mettre en oeuvre, dans telle situation, dans tel projet. Il s'agit aussi de l'inviter à se placer dans une disposition dynamique, tournée vers l'action plutôt que vers la seule description. À la question "quelles sont vos compétences ?", on préférera "comment mettez-vous en oeuvre vos compétences ?" invitant l'interrogé à répondre de façon concrète et vivante. Construit de manière didactique, et réellement méthodologique, l'auteur invite à voir l'entretien en "mode projet", solidement structuré. Il y a donc trois phases, préparation, évaluation, décision. Chacune est accompagnée d'exemples précis de questions, nourries de commentaires explicatifs. L'enjeu central est alors de tendre vers des évaluations "objectives", la crainte de la discrimination étant aujourd'hui centrale dans nos sociétés. Pour l'essentiel, il pourra surtout s'avérer utile pour le manager, désireux de répondre au mieux à cette responsabilité qu'est l'entretien (d'embauche, ou d'évaluation, voire de recadrage), comme pour le syndicaliste souhaitant proposer des voies d'amélioration pour une logique interne d'évaluation, plus juste et plus cohérente. Les chercheurs (salariés, demandeurs d'emplois) peuvent aussi considérer ce livre comme un outil de préparation aux entretiens à venir. 🌟









## Pour une protection sociale nouvelle génération

Malakoff Médéric aide les entreprises et les branches professionnelles à devenir des territoires de santé pour concilier santé des salariés et performance de l'entreprise. Donner à chacun les moyens de devenir toujours plus acteur de sa santé et de s'orienter dans l'offre de soins, pour une santé de qualité, personnalisée et à des coûts optimisés, c'est ça, la protection sociale nouvelle génération.

Retrouvez toutes nos offres sur [malakoffmederic.com](http://malakoffmederic.com)

Votre contact : [contact-branches@malakoffmederic.com](mailto:contact-branches@malakoffmederic.com)

SANTÉ — PRÉVOYANCE — ÉPARGNE — RETRAITE



malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

ALVINSON BRUN - Crédits photo : Mignat Soudain