

Cadres CFTC

Revue de l'Union Générale des Ingénieurs Cadres et Assimilés CFTC



*L'UGICA-CFTC un large service
auprès de ses adhérents*

Lorsqu'elle parle de retraite complémentaire, Laila est unique



Laila, conseillère retraite complémentaire, photographée par Olivier Roller

Parce que votre carrière est unique, vous avez besoin de conseils uniques. C'est pourquoi 1 000 conseillers retraite, spécialisés dans la retraite complémentaire AGIRC et ARRCO, vous accompagnent et vous aident à préparer votre dossier de retraite. Disponibles et accessibles, ils sont à votre écoute par téléphone au 0 820 200 189* ou dans l'un des 100 centres d'information (CICAS) répartis dans toute la France. Vous pouvez également préparer votre retraite AGIRC et ARRCO en contactant votre caisse de retraite complémentaire.

Le numéro pour préparer votre
retraite complémentaire
0 820 200 189

*0,09 € TTC la minute à partir d'un premier fixe

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
agirc et arrco
Votre retraite, on y travaille

AVEC L'AGIRC ET L'ARRCO, LES GROUPES DE PROTECTION SOCIALE AGISSENT POUR VOTRE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
AG2R LA MONDIALE - AGRICA - APICIL - APRIONIS - ARP&PAG - AUDIENS - B2V - CGRR - CRC - DSD - IGRC - IRCEM - IRCOM - IRP AUTO
- LOURMEL - MALAKOFF-MEDERIC - MORNAY - NOVALIS TAITBOUT - PREMALLIANCE - PRO BTP - REUNICA - VAUBAN HUMANIS



Patrick POIZAT,
Président

et

Jean-Pierre THERRY,
Secrétaire Général



*Ainsi que l'ensemble de l'équipe de l'UGICA-CFTC
vous souhaitent une bonne et heureuse année 2011.*

*Adhérents de l'UGICA-CFTC, comptez sur l'action de notre Union
pour défendre au mieux vos intérêts tout au long de cette nouvelle année !*



SOMMAIRE

- 4 L'utilisation des études de rémunérations "marché"
- 7 Le service médical de l'Assurance Maladie
- 8 Formations
- 10 Décryptage du jugement Facebook
- 14 Les Classes Moyennes dans la cité
- 17 Etude APEC
- 19 La Commission des Titres d'Ingénieur
- 20 Jurisprudence
- 21 Temps Libre

Dans cette parution, nous avons souhaité aller encore plus loin, comme nous nous y étions engagés : nous vous donnons et donnerons davantage la parole. « Cadres-CFTC », c'est avant tout votre journal.

Nous savons que vous y êtes attachés et cela nous conforte dans notre mission qui est avant tout d'être à votre écoute.

Remercions notre adhérente qui s'est jetée à l'eau, et qui nous propose une réflexion sur les « nouveaux pauvres », sujet qui figure dans notre rapport d'orientation, mais aussi dans les propos tenus par notre Président pendant son intervention de clôture de notre dernier Congrès, il y a une année :

« ... L'on peut commencer par la question de rémunération à laquelle s'ajoute l'impact de la crise avec la cohorte de difficul-

tés sociales et notamment la brutale remontée du chômage qui nous amène à renforcer notre attention aux plus démunis. La pauvreté nous interpelle, cela est bien normal pour des militants CFTC... »

Nous souhaitons ne pas en rester là bien sur, nous attendons vos réactions, la liberté de paroles est maître-mot à l'UGICA-CFTC.

C'est comme cela que nous pouvons faire avancer nos idées, en les confortant et en trouvant l'axe médian qui nous permettra d'être encore plus fort, plus soudé pour aller de l'avant.



**L'UGICA-CFTC,
une union Eco-responsible !**

L'utilisation des études de rémunérations « marché » par les directions : connaître les limites de l'exercice pour mieux négocier

Cet article est le second et dernier volet consacré aux pratiques en matière de politique de rémunération. La politique salariale telle qu'elle est exposée par les DRH laisse une large place à la prise en compte de la compétitivité externe qui justifie non seulement l'individualisation des rémunérations mais aussi les choix réalisés en matière d'augmentation individuelle. Au-delà de l'exhortation classique qui consiste à se dédouaner en expliquant que « c'est le marché qui explique les décisions », les données de marché sont trop rarement communiquées aux organisations syndicales. Comment appréhender cette question ? Quelle utilisation est faite des études de rémunération ? On parle plus rarement d'équité interne, pourtant l'un des leviers pour développer la motivation des équipes...

La mesure des écarts avec le marché en termes de rémunération est au cœur des préoccupations des DRH...

Le principe est simple, connu et de plus en plus répandu : des cabinets spécialisés compilent annuellement dans une base de données globale les données salariales des entreprises clientes et s'assurent de la cohérence des données collectées. L'une des principales difficultés des études de rémunérations est de recueillir des informations comparables et homogènes car chaque entreprise dispose d'une codification de ses emplois qui lui est propre. Il serait trop long de détailler les méthodes qui permettent de comparer les données des entreprises entre elles. Les entreprises participant à l'étude disposent en retour (moyennant le paiement d'une cotisation) d'un accès plus ou moins large (au niveau géographique, sectoriel et/ou métier) à la base de données et peuvent en

extraire des statistiques intégrant les critères de leur choix (mais ne permettant pas d'isoler une entreprise pour des questions de confidentialité). Citons par exemple Hay Group qui, sur le seul périmètre français, dispose d'une base de 782 000 salaires issus de 395 entreprises. Les DRH disposent aussi d'enquêtes récurrentes ou ponctuelles réalisées à l'initiative de ces cabinets sur des thèmes plus pointus comme un secteur d'activité spécifique (Les métiers de l'informatique du cabinet Oberthur) ou sur des thématiques spécifiques (Prévisions sur les budgets d'augmentation).

À quoi cela ressemble-t-il ?

À titre d'exemple, les données présentées dans le tableau sont extraites de la base de données Hay Group et présentent les rémunérations en 2006 pour les contrôleurs de gestion ayant entre 3 et 5 ans d'expérience. Le tableau donne le détail des

L'accès à l'information

Les informations que va fournir l'employeur à la délégation salariée sont établies au cours de la première réunion. En cas de désaccord, l'employeur est décisionnaire mais il est tenu à une obligation de négocier de bonne foi, ce qui implique à minima que les organisations syndicales disposent d'une information suffisante mais aussi du temps nécessaire pour l'analyser avant de s'engager dans la négociation. **Si l'entreprise légitime sa politique de rémunération via des enquêtes de marché, elle est tenue de communiquer ces informations aux O.S. dès lors qu'elles en font la demande.** Si l'employeur ne respecte pas ces prérogatives, il est possible saisir le juge des référés pour faire cesser ce qui serait un trouble manifestement illicite. Très récemment, le 15 octobre dernier, le TGI de Nanterre a rappelé cette obligation de l'employeur en jugeant que celui-ci aurait dû fournir aux négociateurs salariés « les plans de commissionnement par business unit (département/service), les critères de ventilation des primes par société et par business unit, les enquêtes de marché et les critères de notation ».

SEXTANT

	Salaire de Base	Bonus	Primes Exceptionnelles	Rém. Espèces hors Intéressement	Intéressement	Rémunération Espèces	Age
Contrôle de gestion Nombre de point HAY (371 - 438)							
9ème décile	54148	4407	-	54484	7770	57978	38
3ème quartile	48416	3885	-	50993	4270	51710	35
Médiane	43190	2297	1000	44705	2360	46670	31
1er quartile	40380	2052	-	41540	1400	42898	29
1er décile	36964	1827	-	37510	390	41047	27
Moyenne	44970	2857	1534	46348	3135	48534	32
Nb de salariés de l'échantillon	82	33	5	82	58	82	82
Nombre d'entreprise du panel	24	12	4	24	15	24	24
<small>Données HAY Group 2008</small>							
9ème décile	10 % des salariés de l'échantillon ont une rémunération supérieure au 9ème décile						
3ème quartile	25 % des salariés de l'échantillon ont une rémunération supérieure au 3ème quartile						
Médiane	La médiane est la valeur qui partage l'effectif en deux parties égales : autant de salariés inférieurs au salaire médian que de salariés supérieurs au salaire médian						
1er quartile	25 % des salariés ont une rémunération inférieure au 1er quartile						
1er décile	10 % des salariés ont une rémunération inférieure au 1er décile						

rémunérations par type de rémunération (Salaire de base, bonus, intéressement, participation). La rémunération espèce est le salaire total du salarié hors éléments de rémunération non monétaire ou différé (participation, avantage en nature). D'autres enquêtes, plus spécifiques, s'intéressent aux périphériques de rémunération de façon détaillée et spécifique. En regard de ces données de rémunération, sont indiqués l'âge et l'ancienneté moyenne des salariés qui permet de faire le lien avec l'expérience professionnelle.

Alors que les données communiquées dans les documents présentés aux élus sont souvent des valeurs moyennes, on peut voir qu'ici dans les documents de travail et d'analyse des DRH, les données utilisées sont plus détaillées (information par décile) et s'appuie plus volontiers sur la médiane que la moyenne. La moyenne et la médiane sont complémentaires : leur écart donne des informations sur la dispersion des rémunérations. À notre sens, les informations transmises aux élus et aux représentants du personnel devraient être sur le même le modèle de restitution que les enquêtes de rémunération. Nous constatons qu'aujourd'hui, ce n'est pas le cas, ce qui limite la capacité d'analyse des élus alors que le décret n° 2008-838 qui modifie le contenu du rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes invite les entreprises à aller dans ce sens : les entreprises ayant modifiés leurs rapport de situation comparée dans ce sens sont très largement minoritaires !

Quel usage font les directions de ces données ?

L'usage principal des enquêtes de rémunération est de permettre la construction de grille de salaire, de corréliser les révisions salariales pour partie au moins au positionnement marché et surtout de communiquer. Les entreprises utilisent aussi le marché comme argument d'explication incontestable et définitif des politiques menées sans pour autant expliciter le résultat de ces études et expliquer les conclusions qu'elles en tirent. Quand les élus essaient d'aborder ces questions, les directions invoquent une technicité importante du sujet ou la confidentialité pour justifier le mutisme appliqué à ce sujet pourtant au cœur des préoccupations des élus et des salariés.

Face à ces procédés, nous constatons que les élus traitent de plus en plus d'égal à égal avec les directions en utilisant les leviers juridiques lorsque cela devient nécessaire pour obtenir l'information (cf. encadré relatif à « L'accès à l'information ») et se font accompagner sur ces thématiques pointues par l'expert-comptable du comité d'entreprise (qui est en capacité d'apporter éclairages et conseils lors des consultations du C.E. ou des NAO dès lors qu'il a disposé d'un niveau d'information suffisant). L'objectif des investigations du C.E., au-delà du diagnostic de la politique de l'entreprise, doit être de collecter les informations utiles aux organisations syndicales pour construire des revendications et communiquer auprès des salariés en amont de la période consacrée à la négociation : **pour être efficace lors de la NAO, il faut se préparer toute l'année.**

Les comparaisons de marché : se demander si l'entreprise compare des choses comparables...

Quelles entreprises composent le panel ? Le panel est-il assez « riche » ? Comment l'entreprise prend-elle en compte la localisation géographique ? Ces éléments ont un impact déterminant sur les rémunérations marché obtenues (Les industries chimiques ont des rémunérations nettement supérieures à celles pratiquées dans les autres secteurs, 25% entre l'Île-de-France et la province selon les secteurs d'activités et les métiers). D'autres facteurs ont un impact sur les rémunérations : la taille de l'entreprise, l'école d'origine pour les jeunes diplômés... Tous ces éléments sont importants, mais ne sont pas, en général, le cœur des enjeux car les DRH s'attachent à construire une politique de rémunération qui se base sur un panel de comparaison adapté à l'entreprise. **Toutefois, les investigations sur la construction des enquêtes et sur les critères retenus, permettent de comprendre plus finement le système de rémunération de l'entreprise et la politique RH menée au-delà de la question des rémunérations.**

La compétitivité externe est-elle mesurée par rapport au salaire de base ? Au salaire total ? Quel élément est pris en compte pour arbitrer les évolutions de rémunération ? Derrière ces

questions qui peuvent sembler secondaires se cachent des enjeux importants puisque **la structure de la rémunération est en question** ! La rémunération totale peut être au niveau du marché mais pas les salaires de base ! Cela signifie que la rémunération est composée d'une partie variable plus importante que le marché : pour les cadres, plus la part variable est élevée et plus l'entreprise fait porter une partie importante du risque sur ses salariés ! Nous observons que derrière ces pratiques d'individualisation destinée officiellement à motiver les salariés se cachent souvent d'importantes disparités de rémunération souvent difficiles à expliquer. Par ailleurs, lorsque l'on discute des augmentations qui concernent le salaire de base (qui rémunère rappelons-le la qualification et l'expérience), il n'est pas logique de s'appuyer sur la rémunération totale pour négocier.

Quels éléments sont pris en compte dans la construction des grilles ? Quels sont les liens entre les grilles et la classification conventionnelle ? Classification conventionnelle ou classification des emplois ? Comme on le voit, bien d'autres questions importantes se posent mais il serait trop long d'apporter des éléments de réponse à toutes ces questions...

La formalisation apparente des études de marché n'est pas garante d'équité salariale !

Les guides d'aide à la décision mis à disposition dans certaines entreprises sont-ils le gage d'une distribution plus objective des augmentations ? La logique de ces systèmes est-elle incontournable ? Outre les grilles, de plus en plus d'entreprises déploient, à disposition des managers, des matrices d'augmentation qui proposent automatiquement un montant d'augmentation à partir de l'évaluation du salarié, de son positionnement par rapport au marché et du résultat de la NAO. Ces modèles semblent d'une logique incontournable et pourtant beaucoup

de questions méritent d'être posées. *La correspondance faite entre les données de marché et la grille d'entreprise ne conduit-elle pas à des biais ? L'évaluation des collaborateurs est-elle objective ? Que mesure-t-on lors de l'entretien annuel : la performance (dont dépend la part variable) ou la tenue du poste ? Doit-on conditionner les augmentations de rémunération à la performance ou à la qualité de la tenue du poste ?...* Les élus et les organisations syndicales doivent comprendre les outils et les stratégies déployées par les directions d'entreprise : nous constatons que **lorsque les élus des CE se sont emparés de ces questions cela leur a non seulement permis de mettre à jour des processus inégalitaires mais surtout, cela leur a ouvert des champs de négociation importants.**

Pour compenser les faibles augmentations salariales, les DRH améliorent sans cesse leur stratégie de communication en valorisant au maximum la rémunération globale notamment via le BSI (bilan social individuel) qui est apparu ces dernières années dans de nombreuses entreprises. Les organisations syndicales et le comité d'entreprise ne doivent pas laisser le monopole de la parole à la direction et doivent s'attacher à mettre en perspective les informations communiquées par la direction qui sous couvert d'une communication plus transparente, justifie les politiques visant à individualiser les rémunérations et à augmenter le poids de la part variable dans la rémunération : dans de nombreux cas, nous constatons que les inégalités augmentent. **Au-delà de la compétitivité externe, la cohérence interne des rémunérations est un facteur fondamental pour développer la motivation des salariés et éviter une dégradation significative du climat social au sein de l'entreprise. ■**

Fabrice Elustondo
Responsable du pôle social Sextant

Bilan 2010 et perspectives 2011...

Hewitt associates, Mercer et Hay Group, trois des plus importants cabinets de conseil en rémunération sont unanimes, en 2010, les enveloppes d'augmentation sont plus réduites que les années précédentes et varient entre 2% et 2,6%. Notons que plus de 10% des entreprises qui ont répondu aux enquêtes de rémunération ont gelé les salaires de tout ou partie des salariés (en temps normal, le taux d'entreprise ayant recours au gel des salaires ne dépasse pas 2%). Les budgets plus limités ont conduit les entreprises à octroyer des augmentations de façon plus individuelle et plus sélective notamment pour les populations-cadres.

Contexte compliqué dans les entreprises puisque les augmentations sont restées très modérées alors que les salariés ont observé des signes de reprise. *Qu'en sera-t-il de 2011 ?* 4 % à 7 % des entreprises prévoient de nouveau des gels de salaire, selon le cabinet Mercer qui correspondent probablement à de l'attentisme de sortie de crise. **Les budgets d'augmentation prévus pour 2011 sont en hausse par rapport à 2010 avec un taux d'augmentation médian compris entre 2,5 % et 2,7% selon les cabinets, toutes catégories professionnelles confondues.** Ces prévisions d'augmentation restent modestes d'autant que l'inflation est évaluée à 1,6 % pour 2011.

Le service médical de l'Assurance Maladie : un engagement en faveur de la qualité des soins



Rafik BALASKA

Au sein de l'Assurance Maladie, le service médical est plus particulièrement chargé de veiller au respect des conditions médicales d'attribution des prestations aux assurés sociaux et de participer, aux côtés de tous les acteurs de la santé, à l'amélioration de la qualité des soins.

Présent dans toute la France à travers 10 000 personnes (dont près de 2400 médecins conseils, pharmaciens conseils et chirurgiens-dentistes conseils), il intervient dans le champ de la santé à trois niveaux :

- par l'appréciation, sur le plan médical, du droit des bénéficiaires aux prestations prévues par les différentes législations de la sécurité sociale : maladie, maternité, invalidité, inaptitude, accident du travail ou maladie professionnelle,
- par l'analyse et le contrôle des pratiques en médecine de ville et à l'hôpital dans une optique de qualité des soins,
- par la diffusion d'informations sur l'offre et la demande de soins.

Le médecin conseil est chargé de vérifier les conditions médicales d'attribution des prestations versées par les caisses primaires aux assurés sociaux et de veiller au respect de la réglementation. Les avis qu'il dispense sont de deux catégories :

- **les avis obligatoires** indispensables dans certains cas : affections de longue durée (cancer, diabète, maladies cardiovasculaires...), invalidité, inaptitude, arrêt de travail de longue durée, accident du travail, maladie professionnelle, reclassement professionnel, traitement d'orthopédie dentofaciale,

- **les avis non obligatoires** qui permettent d'intervenir sur les pratiques des professionnels de santé ou d'assurés, en fonction des situations locales ou régionales.

D'autres situations peuvent motiver la convocation des patients au service médical. Il s'agit d'études ponctuelles sur certaines prestations ou soins dispensés aux assurés sociaux.

Le médecin conseil intervient dans le domaine de la santé publique sur des pathologies aiguës ou chroniques, telles que par exemple l'hypertension artérielle et le diabète. L'objectif est de contribuer à améliorer le suivi médical et les soins apportés aux malades, en conformité avec les recommandations des experts. Les praticiens conseils examinent les malades, recueillent des informations auprès des médecins libéraux et mènent des actions de sensibilisation, par exemple le dépistage de complications liées à la maladie. Dans un second temps, le service médical procède à une évaluation des actions entreprises auprès des professionnels de santé et des assurés dans un objectif d'amélioration de la qualité des soins.

Les praticiens conseils se positionnent comme des conseillers privilégiés dans le respect du secret médical :

- **des malades**, en les informant sur des législations médico-sociales souvent complexes, en jouant un rôle de prévention en liaison avec les services sociaux des caisses régionales d'Assurance Maladie et les médecins du travail,
- **des professionnels de santé**, en intervenant par exemple dans la formation des étudiants en médecine et la formation médicale continue des praticiens libéraux,
- **des établissements de soins**, en les accompagnants notamment pour la formalisation de leur projet d'établissement.
- **des CPAM et des ARS.** ■



Jean-Pierre THIERRY et Simon DENIS, formateurs

L'UGICA-CFTC forme aussi ces militants, il est important que nos Cadres se forment syndicalement pour être au service tant de l'UGICA pour notre propre développement, que pour la CFTC indivisible. D'autant que nos thèmes de formation abordés n'ont pas de frontières entre Cadres et non Cadres que de fait quand nous avons des places disponibles nous accueillons tout adhérent, c'est aussi cela l'UGICA-CFTC.

La parole est donnée aux stagiaires :



Béatrix BUGNI-COURT : « J'apprécie toujours les formations encadrées par Simon DENIS. Le programme de formation est préparé; des documents récents joints sont classés par chapitre; il prend

des exemples vécus ou défendus; sa formation est riche; il nous fait réfléchir au travers des questionnaires. Il maîtrise tous les sujets. Nous pouvons lui poser les questions qui nous tracassent juridiquement; il diffère éventuellement et s'engage à nous renvoyer les argu-

ments ou éléments de compréhension. Son dynamisme et son mode d'élocution nous captent et nous empêchent de nous assoupir... »

Pierrette ARQUEVAUX : « Les formations de Simon DENIS : jamais on ne s'ennuie, bien que les sujets soient plutôt ardues. Il émaille continuellement ses cours d'anecdotes, d'exemples, de vécu. Il fait alterner les cours théoriques avec des exercices d'application pertinents, rendant ainsi les sujets traités compréhensibles et exploitables dans notre travail. Et on ne se lasse pas de son humour décapant, mais jamais féroce, car on sent l'homme de conviction, profondément humain, mais... lucide. Je suis "avidement" et avec plaisir ses formations, chaque fois qu'un sujet m'intéresse. A renouveler aussi souvent que possible.

Donato DI PIERRO : « mon ressenti sur la GPEC et la FPC: selon moi les stagiaires sont devenus plus professionnels dans ces deux domaines. Ils pourront servir de référents et d'appui dans leurs syndicats départementaux. Ils vont devenir des acteurs sérieux par leurs connaissances en face des DRH. »

Martine DOMENICHINI : « Pour moi, c'était la première formation UGICA à laquelle j'assistais, et j'ai vraiment apprécié notre groupe. Assez homogène et réellement intéressé par le sujet. »

Pascal VACHÉ : « J'ai fortement apprécié cette formation du fait de la compétence de l'intervenant Jean-Pierre Therry. En effet, pouvoir profiter de la connaissance et de l'expérience d'un négociateur de l'ANI est exceptionnel et aucun autre formateur ne peut prétendre au même niveau. Plus de négociateurs CFTC ou spécialistes de sujets (car siégeant dans des organismes paritaires par exemple) devraient transmettre leur savoir sous forme de formation ou conférence. »



Edwige KAFO : « Concernant cette formation sur la loi ANI 2009, plus qu'un ressenti ou des impressions, je dirai surtout ce qu'elle m'a apportée. On gagne à démultiplier les différentes lois aux salariés.

Avant d'arriver à la formation, j'étais dans une situation de blocage avec ma hiérarchie concernant l'avancement de mon projet professionnel. J'ai donc pu glaner des informations qui non seulement feront bouger mon dossier mais aussi serviront à mes collègues dans l'avenir. J'en suis vraiment sortie plus confiante. Et des formations comme celle-là seraient les bienvenues. »

Dominique STEIGER : "Le nombre de stagiaires était idéal, une dizaine, ce qui permet aux formateurs d'être à l'écoute de tous les

stagiaires et de répondre à toutes les interrogations et interprétations que peuvent poser ce thème cher à la CFTC. Les expériences différentes, les horizons professionnels et géographiques divers des stagiaires étaient aussi un atout et un apport pour tout le monde. Chacun a pu poser les questions qu'il souhaitait et nous n'avons pas à subir un cours magistral où seul parle l'intervenant, mais au contraire les formateurs, du fait de leur parfaite maîtrise du sujet, donnaient les solutions quand bien même nous sortions un peu du thème abordé. L'alternance des intervenants qui se complètent et se respectent mutuellement met les stagiaires à l'aise dans un climat serein et rassurant. L'expérience de négociateur de JP Therry est passionnante car il nous parle des négociations qu'il a vécu et ce côté "coulisse des négociations" nous éclaire sur les enjeux de la FPC pour les différentes organisations appelées à négocier et les raisons pour lesquelles telle revendication a aboutie et pas telle autre. Pour ma 1^{re} formation à l'UGICA, je suis particulièrement satisfait."

Formation en partenariat avec la Région Bourgogne



Mot d'Annie MASSON Secrétaire de l'UR Bourgogne qui a participé en tant que stagiaire à la formation :

A Dijon, les 17 et 18 novembre dernier dans le cadre d'un partenariat avec l'UGICA-CFTC, s'est déroulée une formation juridique sur le thème de la « rupture conventionnelle et de la prise d'acte » animée par M. Simon DENIS.

Simon DENIS qui valide actuellement une VAE d'avocat a appuyé ses propos par une documentation juridique et des références précises qui ont été très appréciées par l'ensemble des participants.

Chacun a salué le professionnalisme, l'écoute, et l'adaptation de Simon aux questions, aux interventions de la salle. Grâce à des exercices pratiques inspirés de cas réels nos conseillers du salarié sont repartis avec de solides bases sur les sujets traités et sont très confiants pour l'avenir de l'assistance juridique de nos adhérents.

Merci Simon, et à bientôt dans notre belle région.

Quelques avis d'autres stagiaires :

Serge THEYSSIER : « habituellement la formation sur le droit est difficile à

ingurgiter, mais là, nous avons senti que le formateur maîtrisait, qu'il aimait ce qu'il faisait et nous l'a fait comprendre très facilement, très clairement. Très stable lors des questions, il revenait toujours à son sujet. C'est une excellente formation de droit. »

Elodie BOYER : « Beaucoup de débats et d'échanges entre nous, le formateur nous a bien répondu. Très intéressant. Il a su s'adapter. Super ! Jusqu'au dernier moment, il nous a donné les textes, la législation mise à jour. Le sujet était bien préparé. »

Programme 2011 :

(Les dates vous seront communiquées début 2011 vous pouvez vous inscrire auprès de l'UGICA-CFTC si vous êtes intéressé par un ou plusieurs thèmes)

- Négocier une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences avec explications de A à Z ; plus informations sur la Formation Professionnelle Continue (2 jours)
- Explication, déclinaison, mise en synergie de l'accord de la loi Formation Professionnelle Continue (2 jours).
- Comment fonctionne l'Union Européenne ? (2 jours).
- Le Portage Salarial et le rôle de l'UGICA dans son encadrement. Les modifications importantes issues de l'ANI du 11 janvier 2008 : période d'essai, indemnités de rupture, CDD à Objet défini... (2 jours).
- Les clauses de non concurrence. La rupture conventionnelle et la Prise d'acte de la rupture du contrat de travail. (2 jours).

*Le décryptage du jugement
« FACEBOOK »
par l'UGICA-CFTC*

PEUT-ON INSULTER SON PATRON SUR FACEBOOK ?





Simon DENIS
Secrétaire
national/Juriste
de l'UGICA-CFTC

Largement commentés dans la presse généraliste et spécialisée, les jugements rendus à l'encontre de deux salariées le 19 novembre, par le Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, méritent d'être approfondis par l'UGICA-CFTC. En effet, ces jugements ont été, un peu hâtivement, interprétés comme une impossibilité de faire état de divergences avec sa direction sur le fameux réseau social « Facebook ». Cette conclusion doit être tempérée et un

décryptage des jugements rendus permettra également d'approfondir la complexité de concilier pouvoir disciplinaire de l'employeur, liberté d'expression des salariés et utilisation des moyens d'expression contemporains.

LES FAITS

Trois salariés cadres, en charge du recrutement pour la société ALTEN SIR, discutent sur la page Facebook de l'un d'eux un samedi soir. Parmi les « amis » Facebook (autrement dit les personnes autorisées à accéder à cette discussion) figurent une douzaine de collègues et anciens collègues.

Ceux-ci échangent alors sur un club virtuel dénommé « le club des néfastes » pour lequel l'objectif est de rassembler des salariés de la société autour d'un « rite » consistant à tourner en ridicule une supérieure hiérarchique (la DRH), nommément désignée, toute la journée et sans qu'elle s'en rende compte et lui rendre la vie impossible pendant plusieurs mois. Le salarié voulant intégrer ce « club » devait alors faire ses preuves et sa candidature serait alors « examinée ».

Le ton de ces échanges, ponctués de « smileys » et autres onomatopées, était, selon les salariés en cause, clairement humoristique. Cependant l'un des « amis d'amis » (dont apparemment il faut réellement toujours se méfier), qui était également l'un de leurs collègues de travail, capture l'écran de la page concernée... et le transmet à la direction de l'entreprise dès le lundi matin...!

Résultat, les trois salariés sont mis à pied, puis licenciés pour faute grave aux motifs d'incitation à la rébellion contre la hiérarchie et dénigrement envers la société.

L'un d'eux signe un accord transactionnel et les deux autres salariées saisissent le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt. Les magistrats n'arrivant pas à se mettre d'accord (partage de voix) le 20 mai 2010, lors de la première audience

de jugement, le conseil fait alors appel au juge départiteur (un magistrat professionnel) pour trancher : celui-ci confirme les fautes graves et déboute les salariées de leur recours par jugements du 19 novembre 2010.

Les faits de cette affaire méritent quelques précisions, car ils soulèvent de nombreuses et intéressantes questions pratiques pour l'ensemble des salariés ;

LIBERTE D'EXPRESSION

Le premier élément important de cette affaire est que ces propos avaient été tenus en dehors des heures et lieu de travail.

La jurisprudence admet qu'un fait commis dans la vie personnelle peut justifier un licenciement disciplinaire. La Cour de cassation exige alors que ce fait se rattache, par un élément, à la vie professionnelle ou qu'il contrevient à l'obligation de loyauté dont chaque salarié est tenu vis-à-vis de son employeur. De plus, comme toute liberté, la liberté d'expression du salarié en dehors de l'entreprise ne doit pas dégénérer en abus.

Sur ce premier point, le jugement peut juridiquement se justifier, d'autant que les propos portent incontestablement préjudice à la DRH. Néanmoins, l'on pourrait légitimement estimer que ceux-ci étaient clairement humoristiques et ne constituaient pas les prémices d'un futur putsch dans l'entreprise.

DRIT AU RESPECT DE LA VIE PRIVEE

L'employeur pouvait-il fonder ces licenciements et produire en justice la page reprenant les propos litigieux, sans violer le droit au respect de la vie privée de ces deux cadres? En effet, le congédiement était basé sur une impression papier des échanges tenus sur des comptes Facebook, privés et personnels.

C'est sur ce point particulier que le jugement rendu doit être tempéré et ne signifie pas que les salariés ne pourront, à partir de cette décision, s'abstenir de tout échange à connotation professionnelle.

En effet, la « surfeuse » détentrice du compte ou s'étaient tenus les échanges avait paramétré celui-ci pour qu'il puisse être accessible à ses « amis », mais également aux « amis de ses amis »... Autrement dit, potentiellement à des stricts inconnus du détenteur du compte.

Ce mode d'accès à Facebook, connu des deux autres salariés congédiés, dépassait donc la sphère stricto sensu privée. En conséquence, il ne pouvait être reproché à l'entreprise d'avoir

violé le droit au respect de la vie privée, puisque les propos étaient devenus de fait, pour les magistrats, publics.

A contrario, nul doute que la solution aurait été totalement inverse si le compte de la salariée avait été limité à ses seuls « amis », autrement dit, ouvert à un auditoire dont elle avait la maîtrise.

Cependant, le fait de paramétrer son compte Facebook aux « amis de ses amis » rend-il pour autant les propos tenus réellement « publics » ? La question demeure aujourd'hui ouverte et démontre, au moins, que les magistrats doivent adapter des principes juridiques classiques à l'utilisation des nouvelles technologies.

LA FAUTE GRAVE

Le fait d'avoir retenu ce degré extrême de manquement disciplinaire est sans doute l'aspect le plus discutable.

Sur la forme tout d'abord : la faute grave est celle qui, par son importance, rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. En conséquence, la réaction de l'employeur, dès qu'il en a connaissance, doit être extrêmement rapide, sauf à discréditer la gravité invoquée.

En l'espèce, les salariées ont été mises à pied le 8 décembre 2008, convoquées à un entretien préalable au licenciement le 19 décembre et congédiées, l'une le 31 décembre 2008 et l'autre le 21 janvier 2009 (sa lettre avait été envoyée le 31 décembre également mais revenue pour mauvaise adresse). Une lettre de licenciement pour faute grave envoyée 12 jours pour l'une et plus d'un mois pour l'autre, après l'entretien, peut être considérée comme un délai excessif pour caractériser une faute grave et, à tout le moins, aboutir à une requalification du licenciement en cause réelle et sérieuse.

Sur le fond ensuite : indéniablement, le fait qu'il s'agissait de cadres, qui plus est, chargés du recrutement, rendait leur devoir de loyauté d'autant plus conséquent. De plus, le fait que la personne visées soit la DRH de l'entreprise et que le paramétrage du compte Facebook permettait de le rendre accessible à de futurs candidats, voire même de futurs salariés, rendait le manquement au devoir de loyauté relativement évident.

Cependant, là encore, les propos tenus n'étaient-ils pas tout simplement uniquement humoristiques ? Que l'on adhère ou non à ce type d'humour n'est pas la question que l'on doit se poser mais plutôt de savoir si ce « club des néfastes » allait réellement passer à l'action ? On peut légitimement en douter !

Mais on peut également considérer que si tel avait été le cas et en cas de répercussions sur la santé psychologique de la DRH, l'employeur en aurait été considéré comme responsable, du fait de l'obligation de sécurité résultant pesant en la matière sur ses épaules.

CONCLUSIONS

L'UGICA-CFTC, en vertu des ces différentes explications et du fait qu'il ne s'agisse que d'une décision de première instance et non de cassation, tempère nettement le raccourci qui a pu être fait autour de ces deux jugements, selon lequel « les salariés ne peuvent pas dénigrer leur hiérarchie sur leur page Facebook ».

En effet, en bloquant l'accès de la page aux seuls « amis », le licenciement aurait été, a priori, considéré comme abusif. De plus, précisons que rien n'empêche un salarié d'être en désaccord, voir plus(!), avec sa hiérarchie et d'échanger à ce titre entre collègues sur leurs adresses professionnelles, sous la réserve de mentionner « Privé » ou « Personnel » dans son objet (ceux-ci deviennent ainsi des correspondances privées depuis l'arrêt Nikon de 2001). Dans le cas contraire en effet, l'employeur pourra librement consulter les échanges, car l'utilisation du matériel de l'entreprise est présumée l'être à titre professionnel et non personnel. Echanger entre collègues autour d'un verre à la sortie du bureau sera finalement beaucoup plus judicieux, en tout cas moins risqué !

Plus généralement, l'UGICA-CFTC tient à mettre en garde les salariés sur l'utilisation de ces différents sites sociaux ou une large part de la vie privée peut être consultée par tout à chacun... spécifiquement des recruteurs pour qui la préférence n'ira pas nécessairement vers « Michel, le roi de la fête, la preuve en image »...!

Notons enfin que les salariées en cause dans ces jugements du 19 novembre 2010 devraient faire appel. La décision des magistrats devrait connaître une médiatisation similaire et il sera particulièrement intéressant d'étudier la réponse donnée aux questions suivantes :

Ouvrir sa page Facebook aux amis de ses amis rendent-ils les propos publics ?

« Le club des nuisibles » n'est-il pas un propos simplement humoristique ?

La faute grave était-elle justifiée, tant sur la forme que sur le fond ? ■

Pour Réunica,
créer du lien c'est essentiel.



Humain, juste, solidaire...

Pour plus de 8 millions de clients, les experts Réunica font de ces valeurs une réalité quotidienne. Grâce à un conseiller dédié, un suivi personnalisé et des garanties et services performants, vous disposez d'une protection sociale solide et sur mesure.



Prévoyance ✨ Santé ✨ Épargne ✨ Retraite ✨ Action sociale

Contact au 01 40 21 36 76
www.reunica.com



RÉUNICA

Des idées en + pour mieux vous protéger

Cette catégorie bonne pour tout payer et ne rien recevoir



Avant de situer les classes moyennes dans la cité, il convient de définir qui sont aujourd'hui les classes moyennes. La définition n'est pas chose simple et dépend sans doute de plusieurs indicateurs.

François Fillon, alors ministre de l'Éducation nationale, fut le premier à comprendre que l'ascenseur social était en panne et qu'il fallait étudier la question sérieusement. Il confia une mission au député Laurent Wauquiez qui, après un rapport visant à réformer le système d'attribution des bourses d'études scolaires, proposa de revaloriser cette population en avançant deux mesures phares pour les familles : financer les études de leurs enfants à l'aide de prêts à taux réduit et aménageables dans la durée ; et aider ces ménages à accéder à la propriété. Il proposa en outre de remettre à plat le mode de calcul des aides sociales en ne se basant plus sur l'impôt sur le revenu, un critère qu'il jugea non pertinent. Laurent Wauquiez, aujourd'hui ministre des Affaires européennes, reste porteur et défenseur de ces

classes qu'il définit comme les ménages dont le revenu moyen se situe entre 1 400 et 4 500 euros net mensuel. De son côté, le Credoc, en mars 2009 suite à un rapport de l'Insee sur les revenus fiscaux et sociaux de 2006, indiquait que les classes moyennes inférieures rassemblent 30 % de la population et comprennent les personnes dont les revenus mensuels avant impôt sont compris entre 1 120 euros et 1 750 euros (pour une personne seule).

Ces classes sont souvent caractérisées par le salaire moyen (2 069 euros net par mois, en 2008) et les professions dite « intermédiaire ». Le montant de ce « salaire moyen » n'a pas la même valeur par rapport au niveau de vie selon que l'on soit célibataire, vivant en couple ou avec une famille à charge. Le revenu mensuel par unité de consommation¹ constitue un indicateur plus pertinent pour appréhender le niveau de richesse d'une famille et situer les catégories moyennes par rapport au « seuil des bas revenus » fixé annuellement par l'Insee au regard du revenu médian de l'ensemble des ménages de France (autour de 1 649 euros net fin 2010). La norme européenne fixe le seuil de bas revenus à 60 % du revenu médian de la population. Pour l'année 2009, le seuil des bas revenus (applicable aux ressources 2008) était de 903 euros mensuel par unité de consommation

Prenons pour exemple les statistiques d'une Caisse d'allocation familiales puisque ce sont effectivement elles qui versent les diverses prestations d'action sociale aux familles. Sur une population de 50 915 familles allocataires d'un département rural, le RmUc moyen² est de 1 256 euros, le RmUc médian s'élève, lui, à 1 132 euros.

Statistique population allocataire au 31/12/2009 d'une caisse d'allocation familiale

Population INSEE 2007	Nombre de familles Caf avec enfants à charges	Familles de 1 enfant	Familles De 2 enfants	Familles de 3 enfants et +
551 842	50 915	14 475 soit 28,4%	25 148 soit 49,4%	10 872 soit 21,4%

Le deuxième tableau indique les niveaux de RUC médian et moyen, ainsi que la ventilation des familles par tranche de 300 euros de RUC.

Le revenu minimum par unité de consommation rapporte le revenu disponible (revenus + prestations) des allocataires, au nombre d'unités de consommateur (uc = 1 pour l'allocataire, 0,5 par adulte et enfant de 14 ans ou plus, 0,3 par enfant de moins de 14 ans). On ajoute 0,2 pour les familles monoparentales.

En 2009 le seuil de bas revenu est de 942 €

Le RUC médian correspond au montant du RUC qui sépare les familles en deux groupes, la moitié des familles a un RUC supérieur au RUC médian et la moitié des familles a un RUC inférieur au RUC médian.

Nbre de familles avec enfants à charges	Montant Du RUC moyen	Montant du RUC médian	Nbre de familles avec RUC < seuil bas revenus (942)	Part des familles avec RUC < 300 €	Part des familles avec RUC 300 - 599 €	Part des familles avec RUC 600 - 899 €	Part des familles avec RUC 900 - 1 199 €	Part des familles avec RUC 1 200 - 1 499 €	Part des familles avec RUC >= 1500 €	Part des familles avec RUC non déterminé
50 915	1 256	1 132	15 102	0,7%	6,6%	18,9%	21,8%	15,4%	23,8%	12,8%

Le troisième tableau vous indiquera les niveaux de RUC selon le nombre d'enfants à charge dans la famille. Le calcul du revenu mensuel par unité de consommation est le même que le précédent tableau.

Nbre de familles avec enfants à charges	Nbre de familles de 1 enfant			Nbre de familles de 2 enfants			Nbre de familles de 3 enfants et +		
	Nbre de famille	Montant du RUC moyen	sous seuil bas revenus (942)	Nbre de famille	Montant du RUC moyen	sous seuil bas revenus (942)	Nbre de famille	Montant du RUC moyen	sous seuil bas revenus (942)
50 915	14 895	1 199	5 900 soit 39,6%	71 144	1 090	5 400 soit 21,9%	10 672	1 199	1 722 soit 34,2%

1 - Concernant le logement

1.1. Pour les allocataires en charge d'enfant :

Actuellement, un allocataire payé au Smic et un enfant soit un RmUc de 1000€ ne perçoit aucune APL.

Le seuil d'exclusion de l'APL pour une famille de deux enfants en zone 2 est aujourd'hui de deux Smic. *Ce même seuil correspondait à quatre Smic en 1977, au moment de la création des APL.* Les conditions restrictives et les tarifs très dégressifs des aides au logement, du fait des seuils, excluent de cette prestation les familles moyennes.

1.2. Pour les étudiants

Pour ouvrir le droit à l'APL étudiante, le jeune ne doit pas être rattaché à sa famille. Ainsi les familles allocataires doivent faire le choix entre une APL versé à l'étudiant ou une allocation familiale pour deux ou trois enfants et plus. Le choix est vite fait, les familles choisiront de conserver leurs allocations familiales et seront amenées à prendre en charge le logement de leur étudiant. Depuis de nombreuses années, nous constatons au moment de la rentrée scolaire que les familles font des choix douloureux face aux études de leurs jeunes. Certains élèves subissent une orientation plus qu'ils ne la choisissent puisqu'elle est conditionnée aux ressources des familles.

2 - Les aides à la scolarité

2.1 - Les bourses scolaires sont versées avec des montants différents suivant des barèmes différents.

La bourse collège de 79 euros ou de 220 euros par trimestre.

Avec deux enfants à charge, il faut un :

RmUc de 1390€ pour recevoir une bourse d'un montant de 79 euros.

RmUc de 751€ pour recevoir une bourse d'un montant de 220 euros.

Une bourse des lycées est versée à deux enfants à partir d'un RmUc de 1 379 euros.

2.2 - L'allocation de rentrée scolaire (ARS)

L'ouverture des droits à l'ARS est fonction à la fois des revenus et des conditions d'activités professionnelles, indemnité chômage, pension de retraite. L'allocation de rentrée scolaire est versée à une famille de deux enfants si son RmUc est inférieur à 1 120 euros. Ces prestations sont versées au niveau national sur l'ensemble du territoire, mais chaque caisse d'allocations familiales a une dotation d'action sociale et verse ainsi selon les orientations de son conseil d'administration diverses aides qui vont des vacances au soutien aux étudiants... Là encore, le quotient familial retenu exclut les familles moyennes de toutes aides ponctuelles d'action sociale.

Ceci confirme que les classes moyennes répondent bien à la formule consacrée « trop riche pour être pauvre et trop pauvre pour être riche » ; elles se trouvent ainsi exclues d'une société qui ne se soucie que de ses deux extrêmes (les très riches et les très pauvres).

Les dépenses contraintes et incontournables pèsent lourdement sur le budget des classes moyennes

Selon l'enquête du Crédoc

Ressources et dépenses du budget médian, par rapport au bas et au haut de l'échelle des revenus (après impôt, pour une personne seule)

	dépenses			Ce qui reste pour les loisirs
	Ressources	contraintes	incontournables	
Budget des 10 % des personnes les plus pauvres	625 €	300 €	245 €	80 €
Budget médian (classe moyenne)	1 467 €	557 €	615 €	294 €
Budget des 10 % des personnes les plus riches	4 213 €	1 137 €	1 601 €	1 474 €

Dépenses Contraintes : logement, eau, gaz, électricité, assurance, téléphone...

Dépenses Incontournables : alimentation, transport, santé, éducation

Ce qui reste pour les loisirs, vacances, habillement, équipement ménager, épargne.

3 - Compréhension difficile de la Communication

Nous assistons en plus à une incompréhension des messages. Alors que le vécu quotidien des ménages (pas seulement les classes moyennes), c'est-à-dire le pouvoir d'achat exprimé en termes de dépenses régulières et fréquentes, ne correspond pas aux chiffres qui intègrent des dépenses épisodiques portant sur des produits dont le coût a baissé (électronique électro ménager par exemple) de manière significative. Comment comprendre quand les statistiques donnent un pouvoir d'achat de + 1,9 % en 2009 ?

Ce phénomène est indéniablement une source de méfiance à l'égard du discours public et le soupçon de falsification des indicateurs de prix est très vivace depuis de nombreuses années à tel point que certains acteurs (association ou syndicat par exemple) ont élaboré leurs propres indicateurs. Ajoutons que toutes les couches de la population ne consomment pas les mêmes quantités d'articles présents dans le fameux panier pondéré de l'Insee. Les chiffres de l'Insee sont incontestables, mais ils ne mesurent qu'une moyenne ne correspondant à aucune réalité individuelle³.

La croissance des dépenses contraintes est particulièrement forte pour les classes moyennes inférieures

données en pourcentage

Les auteurs ont utilisé les enquêtes Budget de famille de l'INSEE

Catégories / Année	1979	1989	2000	2005
Pauvres	24	31	42	48
Modestes	22	32	39	46
Classes moyennes inférieures	21	28	32	38
Classes moyennes supérieures	20	24	28	32
Aisées	19	23	26	29
Hauts Revenus	20	23	24	27

Lecture : entre 1979 et 2005, le poids des dépenses contraintes dans le budget des ménages des catégories pauvres a doublé, passant de 24 % à 48 %

Source Crédoc : à partir de Mareuge et Ruiz (2008)

Les classes moyennes sont particulièrement touchées par la panne de l'ascenseur social alors que c'est surtout par elles que se jouaient la promotion sociale d'une génération sur l'autre. L'inquiétude du chômage dont souffrent les différentes situations professionnelles, accentuée par la crise économique tuent le dynamisme qui faisait d'elles le moteur de la société. De manière logique c'est surtout dans ces classes que sont ressenties et observées les premières régressions du statut social. Les classes les plus pauvres ont toujours les plus

grandes difficultés à progresser et la promotion demeure l'exception. Les classes dirigeantes ou supérieures continuent de transmettre leur statut à leurs descendants, mais il y a vraisemblablement peu de transferts inter classes (de pauvres à moyennes et de moyennes à supérieures). En revanche, il y a des mouvements qui deviennent plutôt descendants à l'intérieur des classes moyennes, de la classe moyenne haute vers la classe moyenne basse pour reprendre la définition anglo-saxonne de Pierre Laroque.

Les classes moyennes inférieures s'imposent de plus en plus de restrictions

données en pourcentage

Source Crédoc : enquêtes sur les "Conditions de vie et les Aspirations des Français"

Catégories / Année	1980	1990	2000	2008
Pauvres	73	67	73	75
Modestes	71	75	75	80
Classes moyennes inférieures	64	69	68	72
Classes moyennes supérieures	56	57	57	59
Aisées	47	48	46	44
Hauts Revenus	40	35	34	29

Lecture : en 2008, 72 % des classes moyennes inférieures déclarent s'imposer régulièrement des restrictions contre 59 % des classes moyennes supérieures

La situation des classes moyennes qui ont toujours été les sacrifiées de la redistribution des revenus mais qui s'en accommodaient dans la triple mesure où :

- les pauvres ne peuvent guère contribuer davantage, et l'application de politique volontairement « anti-redistributrice » provoque rapidement et durablement des dégâts considérables notamment dans les familles (le plan Blair prévoyait un plan sur vingt ans pour ramener le taux de pauvreté des enfants britanniques dans la moyenne européenne).
- les classes supérieures françaises ont un rapport à l'argent si particulier qu'il rend toute réforme fiscale particulièrement scabreuse pour les politiques.
- les classes moyennes acceptaient le sacrifice car il était un investissement sur les générations futures.

« les classes moyennes sont un peu comme un sucre dressé au fond d'une tasse : si la partie supérieure semble toujours intacte, l'érosion continue de la partie immergée la promet à une déliquescence prochaine et inéluctable ». Nous ne pouvons donc pas sérieusement laisser faire cette érosion de la couche la plus vivante de la population.

Tout problème a ses solutions. Osons les proposer afin de relancer l'ascenseur social, signe d'espoir pour notre société. ■

Christiane Yahé

Je conclurai par cette phrase de Louis Chauvel :

⁽¹⁾ Le revenu mensuel par unité de consommation est le rapport entre le revenu disponible (ensemble des revenus + prestations Caf), divisé par le nombre d'unités de consommation selon l'échelle de l'OCDE (1 unité pour l'allocataire + 0,5 unité par adulte et enfants de 14 ans ou plus + 0,3 unité par enfant de moins de 14 ans + 0,2 unité s'il s'agit d'une famille monoparentale).

⁽²⁾ Le RUC médian correspond au montant du RUC qui sépare les familles en deux groupes : la moitié des familles un RUC supérieur au RUC médian et la moitié des familles a un RUC inférieur au RUC médian.

⁽³⁾ Exemple simple, même simpliste : imaginons que les places de concert aient fortement baissé influençant ainsi un indice des prix pondéré. Les ménages qui ne vont jamais au concert n'auront aucun ressenti positif.

Focus sur l'évolution des cadres depuis 20 ans

L'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC) vient récemment de réaliser une enquête mettant en évidence les changements ayant eu lieu en 20 ans pour les cadres. L'association avait publié, en 1990, une enquête qui avait pour objectif de cerner l'image que les cadres se faisaient d'eux-mêmes (définition, avantages et inconvénients de la position cadre, etc.). Elle a décidé de réaliser une enquête similaire en 2010, permettant ainsi une analyse comparative de ces données, 20 ans après.

Les principaux enseignements de cette étude sont le constat d'un nombre beaucoup plus important de cadres qu'il y a 20 ans (3,5 millions), une féminisation accrue de cette population et des cadres se sentant davantage menacés par le chômage.

L'UGICA-CFTC vous propose d'étudier plus en détails différents points spécifiques de cette étude très riche d'enseignements et qui conforte sur de nombreux aspects les revendications de notre union de cadres.

D'importantes modifications structurelles

L'APEC relève ainsi que :

Le nombre de cadres du privé a progressé de 62% entre 1990 et 2008, passant de **2 à pratiquement 3,5 millions** !

La **féminisation** de la catégorie cadre s'accroît nettement : elles étaient 23% en 1990, contre 34% en 2008 et leur progression a été de 136%, contre 39% pour les hommes.

Le niveau d'étude s'est élevé et les diplômés universitaires sont désormais nettement plus représentés.

Le taux de chômage des cadres reste plus faible que les autres salariés, mais il a brutalement augmenté au début des années 90.

En 20 ans, la proportion de cadres déclarant avoir déjà occupé un emploi en CDD a fortement progressé : 44% en 2010 contre 7% en 1993 ! d'autant que 32% des cadres ont déjà exercé un emploi intérimaire en 2010, contre 9% en 1993.

Les cadres se voient toujours jouer un rôle moteur

80% des cadres donnent un sens à l'expression « être cadre », ce qui n'a pas changé en 20 ans. Pour eux, cela signifie principalement le fait d'avoir des responsabilités, de gérer des équipes et de prendre des décisions. Le cadre se perçoit toujours comme un élément indispensable à la réussite de l'entreprise, du fait de sa capacité à mobiliser des équipes qu'il encadre et/ou de ses capacités d'analyse et de réflexion.

Les critères d'une carrière réussie

En 2010 comme en 1990, les critères d'une carrière réussie restent inchangés. *S'épanouir dans le travail* constitue le 1^{er} de ces critères pour 82% des cadres, le fait de *maintenir un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle* le second pour 69% et enfin le troisième étant *le sentiment de créer quelque chose ou de participer à un projet important* pour 51%.

La confiance chute/situation socio-économique

A 51%, en 2010, les cadres jugent que la situation de leur catégorie a évolué de manière défavorable ces dernières années, soit 39 points de plus qu'en 1990 ! Leur regard sur l'avenir n'est pas plus optimiste, puisque seuls 20% s'attendent à des évolutions favorables dans les prochaines années. Et ce ne sont pas uniquement les difficultés économiques actuelles que les cadres mettent en avant, mais également d'autres éléments structurels : mondialisation, financiarisation de l'économie, vision « court-termiste » des dirigeants et augmentation de la pression qui modifie l'organisation du travail.

Modification/ aux avantages et inconvénients à être cadre

Au titre des principaux avantages à être cadre, 60% estiment, en 2010, que c'est surtout le fait d'*avoir un travail intéressant*, devant *la liberté dans son organisation de travail*. Or, il y a 20 ans, la liberté dans le travail et l'autonomie étaient définis comme les principaux avantages, devant l'intérêt du travail et le sentiment de pouvoir influencer la vie de l'entreprise.

S'agissant des inconvénients, les cadres mettent aujourd'hui davantage l'accent sur le fait que leur position à part les isole et que leurs missions leur font parfois affronter des dilemmes éthiques. Bien qu'ils exercent directement (via leur position d'encadrement) ou indirectement (via leur expertise ou leur autonomie) une forme de pouvoir dans les organisations, les cadres d'aujourd'hui ont le sentiment d'avoir moins de pouvoir qu'avant. **En d'autres termes, selon l'APEC, la plupart des cadres en poste actuellement ne semblent pas se poser la question de leur pouvoir, tout en se positionnant loin des sphères de décision.**

Une relative distance vis-à-vis des dirigeants

Les cadres d'aujourd'hui affichent une relative distance vis-à-vis de leurs dirigeants et des politiques qu'ils conduisent. Et globalement, seuls 22% des cadres interrogés s'estiment actuellement *gagnants* entre leur investissement dans le travail et ce qu'ils reçoivent en retour (rémunération, évolution de carrière...). Plus inquiétant, 41% se considèrent a contrario être *perdants* et 37% se disent *ni gagnants ni perdants*.

En définitive, les cadres en 2010 s'affichent en distance raisonnée de leur entreprise, c'est-à-dire, ni en rupture, ni en adhésion. Si la plupart ne remettent pas radicalement en cause les modes de gestion et les stratégies adoptées, ils ne sont néanmoins pas dupes et considèrent que les questions sociales, ou les impacts humains des décisions, ne constituent pas les priorités de leurs dirigeants.

Les cadres classés en 5 catégories

Selon la confiance qu'ils expriment envers leurs dirigeants, et selon leur satisfaction à l'égard de l'équilibre vie privée/vie professionnelle, les cadres d'aujourd'hui peuvent être classés en 5 catégories, selon cette étude.

Deux catégories diamétralement opposées : les satisfaits et les insatisfaits

Les satisfaits (27% des cadres). Ils ont une confiance pratiquement totale envers les dirigeants de leur entre-

prise et sont en plein accord avec la stratégie développée. Et cet attachement relatif à leur entreprise ne semble pas avoir de répercussions trop conséquentes sur leur vie privée, estimant satisfaisant leur équilibre vie privée/vie professionnelle. Cette catégorie de cadres ne fait part d'aucune inquiétude particulière, se sentant bien dans leur entreprise sans pour autant s'y surinvestir.

Les insatisfaits (19% des cadres). Ceux-ci marquent une grande distance avec leur entreprise. Ils s'estiment en désaccord profond avec leurs dirigeants et la stratégie menée et sont mécontents de leurs conditions de travail et de leurs perspectives. Enfin, ils font part d'une grande difficulté quant à la conciliation vie privée/vie professionnelle.

Trois catégories intermédiaires

Les débordés (17% des cadres). Ils ont une grande confiance dans la stratégie de l'entreprise. Néanmoins, la conciliation vie privée/vie professionnelle est délicate pour eux : leur surinvestissement dans l'entreprise semble avoir des répercussions importantes sur leur vie personnelle. Très satisfaits de leur parcours professionnel, ils sont cependant majoritairement négatifs quant à l'évolution de la catégorie cadres depuis 10 ans et 1/3 se sent menacé par le chômage.

Les pragmatiques (23% des cadres). Ils sont très satisfaits de l'équilibre vie privée/vie professionnelle. S'ils sont plutôt satisfaits du climat dans leur entreprise, ils expriment d'importants griefs à l'encontre de leurs dirigeants et semblent avant tout dans une relation contractuelle avec leur entreprise, se disant prêt à la quitter dans un avenir proche pour 70% d'entre eux.

Les distanciés (14% des cadres). Ils sont très critiques vis-à-vis de leur entreprise (stratégie, climat...) et vis-à-vis de leur parcours professionnel. Cependant, 60% sont satisfaits de leur équilibre vie privée/vie professionnelle.

Vous pouvez retrouver l'étude complète sur le site APEC : <http://presse.apec.fr/Presse> sous le titre « 1990-2010 : les cadres, 20 ans après » ■

La commission des titres d'ingénieur



Hervé COPPIER

Nommé le 1^{er} juillet 2010 par le Ministère de l'Enseignement Supérieur pour représenter le syndicat Ingénieurs et Cadres (UGICA) de la CFTC à la CTI (Commission des Titres d'Ingénieur) pour 4 ans, je vais vous exposer ici le fonctionnement de cette commission.

La CTI est un organisme indépendant, chargé par la loi française depuis 1934 d'évaluer toutes les formations d'ingénieur, de développer la qualité des formations, de promouvoir le titre et le métier d'ingénieur en France et à l'étranger.

Les missions de la CTI comprennent :

1. L'évaluation et l'accréditation de toutes les écoles d'ingénieurs françaises qui souhaitent être habilitées à délivrer un titre d'Ingénieur diplômé. Sur avis de la CTI, l'habilitation des écoles publiques est donnée par le ou les ministres concernés. L'habilitation des écoles privées est donnée par le ou les ministres concernés sur décision de la CTI.
2. A leur demande, l'évaluation et l'accréditation des établissements étrangers délivrant des diplômes et titres étrangers d'ingénieur. L'avis résultant de l'accréditation peut notamment donner lieu, sur la demande des gouvernements concernés, à l'« Admission par l'État » de ces diplômes et titres. Celle-ci est formulée par le ministre chargé de l'enseignement supérieur.
3. La formulation d'avis sur toutes questions concernant les titres d'ingénieur diplômé. La CTI élabore en particulier les critères et procédures nécessaires à l'accomplissement de ses missions et notamment à la délivrance du titre d'ingénieur. Elle contribue à l'amélioration continue des formations d'ingénieurs et à leur intégration dans l'espace européen et international.

La CTI peut, selon la loi, mener toute investigation dans un établissement de formation d'ingénieur, conformément à la nature de ses missions.

Ainsi, de par ses missions et compte tenu de sa composition, de son expérience et de ses visites régulières dans les écoles, la CTI s'assure de la qualité des formations d'ingénieur et de leur adaptation permanente au contexte européen et international, académique et professionnel, et en apporte la garantie.

Elle n'a pas pour objet la certification individuelle que constitue l'attribution des diplômes d'ingénieur. Elle ne classe pas les écoles. La CTI est ainsi de droit et de fait la cheville ouvrière de l'accréditation et donc de l'habilitation des formations d'ingénieurs.

Régulièrement, pour tenir compte des évolutions de son environnement, la CTI réexamine ses objectifs et priorités.

En 2009, elle a défini et approuvé les orientations stratégiques suivantes :

En vue d'améliorer la qualité des formations d'ingénieurs et également la qualité du service rendu par la CTI à ses parties prenantes que sont les écoles, les entreprises, les élèves ingénieurs et la société, la CTI a une volonté de progrès sur les axes suivants :

1. S'assurer que les formations d'ingénieurs répondent à la demande économique et sociale en veillant à leur caractère scientifique et professionnel,
2. Veiller à l'ouverture des formations à l'innovation et à la recherche, à leur ouverture aux entreprises et à l'international,
3. Développer ses concertations ou coopérations avec les écoles, les ministères de tutelle des écoles et les organismes concernés par les formations d'ingénieurs, en France ou à l'étranger,
4. Veiller à ce que les formations d'ingénieur françaises occupent pleinement leur place dans l'espace de l'enseignement supérieur français et dans l'espace européen des formations au niveau master. Les objectifs d'accréditations européennes pour la CTI et de reconnaissances mutuelles entrent entièrement dans cet axe de progrès.
5. Professionnaliser et systématiser l'assurance qualité. Cet axe de progrès concerne les écoles mais aussi la CTI elle-même.

Ces fondamentaux constituent la base des orientations politiques actuelles de la CTI.

La commission est composée de 32 membres répartis en trois collèges. Le premier collège comprend 16 membres choisis parmi les personnels de l'enseignement supérieur, le second 8 membres choisis parmi les organisations d'employeurs les plus représentatives et le troisième 8 membres choisis parmi

les associations et les organisations syndicales représentant les ingénieurs.

Les membres sont nommés, par [arrêté du ministre de l'éducation nationale](#), pour un mandat de 4 ans, renouvelable une fois, sans pouvoir excéder 8 années consécutives

Les tâches principales sont les missions d'audit dans les écoles au nombre de 200 écoles pour 600 formations qui se font en général par un suivi périodique tous les 6 ans (Pour ce faire le territoire national est subdivisé en 6 zones géographiques). Les écoles sont ainsi visitées par zone chaque année. La Composition d'une mission comprend le Rapporteur principal + autres membres de la CTI en respectant la parité académique

et professionnelle + des experts nationaux et internationaux nommés par la CTI ainsi que des experts élèves-ingénieurs. A l'occasion des séances plénières mensuelles (Le 2^e mardi de chaque mois), les rapports de visite d'audit sont étudiés et la commission donne ses avis par vote de ses membres. D'autres tâches sont effectués en groupe de travail par ex sur l'international, la qualité et l'emploi.

En conclusion, c'est une mission très enrichissante et très intéressante, pour ce qui me concerne je vais commencer mes premières missions dans des écoles du Sud-ouest début Janvier. Dans un autre dossier nous pourrons voir les implications de la CTI à l'international, ainsi que l'accréditation européenne. ■

www.cti-commission.fr

JURISPRUDENCE

Pas de sport en arrêt maladie !

Dans deux affaires rendues le même jour, il était reproché à deux salariées d'avoir participé à une compétition sportive, alors qu'elles bénéficiaient à cette même date d'un arrêt maladie. Alerté, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie leur réclame le remboursement des indemnités journalières versées depuis cette date.

Les salariées saisissent le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS) pour contester cette demande de remboursement, soulignant dans les deux cas, qu'aucune activité ne leur était expressément interdite et qu'elles bénéficiaient de sorties « libres » par leur médecin traitant.

De plus, l'une d'elles indiquait que son arrêt de travail était lié à une dépression, pour laquelle la pratique sportive est reconnue comme une bonne thérapie.

Le TASS de Reims fait droit aux demandes des salariées, mais la CPAM décide de se pourvoir en cassation.

Et la Haute juridiction, par deux décisions du 9 décembre 2010, censure les jugements, en estimant que « l'attribution d'indemnités journalières à l'assuré se trouvant dans l'incapacité physique de continuer ou de reprendre le travail est subordonnée à l'obligation pour le bénéficiaire de s'abstenir de toute activité non autorisée ».

C'est dit :

Le principe dégagé par la Cour de Cassation peut apparaître sévère, spécifiquement pour la salariée en état dépressif, pour laquelle la pratique sportive apparaît comme une excellente thérapie. Néanmoins, les Magistrats ne l'on pas formellement proscrit mais exige uniquement une autorisation médicale expresse pour pouvoir pratiquer un sport pendant l'arrêt de travail.

CADRES-CFTC

UGICA-CFTC

13, rue des Ecluses Saint-Martin
75483 Paris Cedex 10
Tél. : 01 44 52 49 82
Fax : 01 44 52 49 94
e-mail : ugica@cftc.fr

Directeur de la publication :
Patrick Poizat

Ont participé à la réalisation
de ce numéro : R. Balaska, H. Coppier,
R.P. Cottureau, S. Denis, F. Elustondo,
M. Minhoto, P. Poizat, J.P. Therry, C. Yahé.
Crédit photos :
G. Bastien, Delucq, UGICA-CFTC.

Conception / Réalisation / Impression :

MIP (Multi Incoorpo Photo)

Tél. : 01-40-03-96-60

3, rue de l'Atlas - 75019 Paris

email : atelier@mip-fr.com

Commission paritaire des papiers de presse
Immatriculation n° 1012 S 06214.

Imprimé sur papier recyclé.



N° 123 – Trimestriel décembre 2010.
Revue d'informations syndicales de
l'Union Générale des Ingénieurs,
Cadres et Assimilés



Pages réalisées par
Roger-Pol COTTEREAU

Cinéma

L'EMPIRE DU MILIEU DU SUD

Jacques Perrin est un réalisateur à part, j'entends par là hors des modes et des pressions et dépressions du monde de la création artistique. En cela il est un artiste authentique et nous le démontre pleinement dans ce film-document consacré au Vietnam, à cette péninsule indochinoise si chère à son cœur.

En dix ans de travail il a réussi à constituer une exceptionnelle cinémathèque dans laquelle les films d'amateurs et ceux de professionnels, du noir et blanc à la couleur, du muet aux explosions des bombes américaines, nous bouleversent, nos yeux s'humidifient, la gorge déglutissant.

Tant de beauté et tant de souffrance des hommes et des paysages : terres luxuriantes et terres dévastées, populations paisibles et populations martyrisées, colonisateurs pacifistes et colonisateurs barbares.

Et quelle prenante narration au fil de ces images, puissantes en nostalgie, douleur et tendresse avec des textes extraits d'écrits vietnamiens, français et américains. A voir absolument.



LA PRINCESSE DE MONTPENSIER

Bertrand Tavernier est, lui-aussi, l'un de nos cinéastes à la création surprenante. Le voilà passant de « Dans la brume élec-

trique », film d'influence U.S. intelligemment francisé, à cette adaptation d'une nouvelle de Mme de Lafayette. Luxe et volupté, mais sans le calme. Car la belle et troublante princesse (Mélanie Thierry) est aussi dangereuse qu'une épée de ligneur ou une dague de réformé.

Sur fond de guerre de religion, la vie libertine d'une féministe du XVI^e siècle en salle obscure.

Un bon moment, plus agréable que devant sa télé...

FAIR GAME

Quand la CIA trahit l'un de ses agents (Naomi Watts). De quoi fermer son ordinateur. Du déjà vu, mais pourquoi en reprendre ?

POTICHE

Deneuve, Depardieu, Luchini. Trois grands acteurs... et un petit film.

L'HOMME QUI VOULAIT VIVRE SA VIE

Un avocat qui aime la photo ; un photographe qui oublie que les liaisons peuvent être dangereuses. Quatre grands acteurs : Romain Duris, Marina Foïs, Branka Katic, Niels Arestrup = un grand film, un thriller prenant signé Eric Lartigau.

VOUS ALLEZ RENCONTRER UN BEL ET SOMBRE INCONNU

« Mes parents m'ont appris que Dieu était responsable de notre monde. Puisqu'il nous a jetés dans ce monde cruel, plein de guerres, de maladies et de pauvreté, la seule chose à faire est de se montrer tendre avec son prochain. La gentillesse est l'exception dans ce monde de brutes. »

Ainsi s'exprime Woody Allen, ce french new-yorkais qui nous aime et que nous aimons.

Merveilleusement servi par Naomi Watts, Antonio Banderas, Anthony Hopkins, Josh Brolin et Freida Pinto, Woody Allen nous livre un vaudeville tout imprégné de cet esprit tendre et malicieux que la citation ci-dessus résume parfaitement.

Les Calissons



La légende veut que les calissons apparaissent au repas de noces du bon Roy René avec Jeanne, créés par le pâtissier de la cour, par amour pour sa nouvelle reine.

Aux heures sombres de la Grande Peste de 1630 qui ravagea la Provence, le calisson avait la réputation de protéger contre ce fléau.

C'est un confiseur suisse qui, séduit par cette friandise, fonda la première usine de calissons d'Aix.

Typiquement aixoise, cette confiserie est composée d'amandes blanchies finement broyées, mêlées à des fruits confits, notamment des melons, et à des sirops de fruits. La pâte, desséchée dans un pétrin, est découpée ensuite par des machines à la forme de losanges allongés aux angles attendris, puis recouverte de glace royale et passée au four. Alors le calisson est prêt à être savouré.

Chaque fabricant a son secret et exclut tous produits chimiques, renforceurs de goût et conservateurs, exigence permettant d'obtenir l'appellation « Calisson d'Aix », marque déposée sur laquelle veille l'U.F.C.A., Union des Fabricants de Calissons d'Aix. Dans leur boîte fermée les calissons se gardent en saveur plusieurs mois. À l'air ils deviennent moins tendres sans se corrompre.

S'il ne protège pas de la peste, le calisson a la vertu d'être un excellent fortifiant naturel. En Provence, il est l'un des « Treize Desserts de Noël » et cette tradition à la fois chrétienne, symbolique et gourmande traverse sans faiblesse les ans et les générations.

Parmi les grands, celui de la Maison Parli séduira le palais des gourmands raffinés.

Confiserie Léonard Parli - 35 avenue Victor Hugo
13100 Aix-en Provence - Tél. 04 42 26 05 71
E-mail : leonard-parli@wanadoo.fr

Livres

UN PRINCE DE LA JEUNESSE

Quelle heureuse et opportune initiative que celle de la maison « Les Equateurs » de rééditer « Mes Cahiers » de Maurice Barrès, l'édition originale étant parue entre 1896 et 1931.

Heureuse initiative, réparatrice, car une trop épaisse poussière d'incompréhension, voire de censure feutrée, voile l'œuvre de ce janus dandy et nationaliste, ce « prince de la jeunesse » qui a marqué autant Aragon que Bernanos et qu'on retrouve chez de Gaulle dans l'expression d'une « certaine idée de la France ».

Initiative opportune à l'heure où notre vieux pays est en plein désenchantement, où le romantisme verdoyant altermondialiste joue à « tu me tiens, je te tiens par la barbichette » avec l'ultralibéralisme totalitaire de la fortune vagabonde.

Ce premier volume des Cahiers – quatre suivront – couvre la période 1896/1904. Ainsi aurons-nous une excursion intellectuelle de la France marquée et meurtrie par Verdun et l'Affaire Dreyfus, cette France aujourd'hui encore et depuis deux siècles à la recherche de son unité politique, de son harmonie sociale, tout comme Barrès a tenté de s'évader du Guantanamo des « Déracinés » en gravisant, par le chemin « Du Sang, de la Volupté et de la Mort », l'éternelle « Colline inspirée ».

« Mes Cahiers » par Maurice Barrès
Ed. des Equateurs

UN PRINCE FRANÇAIS

Les chefs de la Maison de France, exilés ou rentrés sur le territoire national depuis les années 50, n'ont cessé d'observer et de s'exprimer, dans le cadre légal imposé, non sur les faits d'immédiateté mais sur l'essentiel historique prolongé par un projet porté par des convictions.

Cette tradition familiale de l'écrit nous la retrouvons dans « Un Prince Français » dont l'auteur n'est autre que Jean de France, duc de Vendôme, petit-fils de feu le Comte de Paris.

L'héritier des 40 rois qui ont fait la France nous rappelle l'œuvre de politique pacifique accomplie par les souverains ses aïeux.

Homme du temps présent soucieux de l'avenir, il répond sans langue de bois aux questions que se posent les Français⁽¹⁾ face aux bouleversements, brutaux ou insidieux, vécus et probables de notre société.

Mais qui est vraiment ce prince en pleine force de l'âge et à quoi servirait un roi ? Certes bien des démocraties européennes sont des royaumes... et les présidents de la V^e République des monarques qui s'ignorent.

Ce livre a le mérite, par delà les futiles débats politiques, de nous éclairer sur ce que et qui nous sommes et toutes nos capacités individuelles et collectives à servir, chacun à sa place, pour le bien public, l'intérêt général.

«... Français nous sommes libres, Français nous sommes frères, quelles que soient nos origines, nous sommes Français...». Extrait de la déclaration lors de la Fête de la Nation le 14 juillet 1790 en présence de Louis XVI.

« Un Prince Français » par Jean de France
Ed. Pygmalion

Le Beaujolais

LA PREUVE PAR 9

Le petit beaujolais ordinaire et le beaujolais nouveau ne doivent pas nous faire oublier les neuf crus de beaujolais classés, certes plus chers mais de qualité supérieure.

Ces vins rouges peuvent se conserver jusqu'à cinq ans. Jeunes ils se dégustent à 10/12° et vieux à 12/14°. Ils accompagnent parfaitement les charcuteries, les viandes rouges grillées, les fromages de chèvre. Tous proviennent de la zone nord de l'appellation, de cépage gamay sur des sols granitiques.

Le Moulin-à-Vent est considéré comme l'aîné de cette famille. Jeune il est frais et fruité, plus tard des arômes floraux, de fruits rouges apparaissent. C'est un vin de longue garde, structuré, proche d'un bourgogne grâce au manga-

nèse de son sol nourricier. Son nom fait référence au moulin tricentenaire veillant sur le vignoble.

Le Chénas. Son nom rappelle que jadis des chênes recouvraient les lieux. C'est le cousin germain du Moulin-à-Vent et comme lui il vieillit bien.

Le Juliéнас conserve longtemps son fruité. Solide, d'un rouge profond il vieillit bien, mieux que l'empereur romain dont découle son nom.

Le Morgon se distingue par son absence d'arômes floraux. En revanche il est très fruité (abricot, framboise) avec, particularité, une dominante de kirsch, caractéristique provenant des « morgons », ces schistes désagrégés d'un « sol pourri » selon l'expression des vigneron. Corsé et généreux, il mérite de vieillir en cave plutôt que d'être bu jeune.

Le plus élégant, le plus fin est sans doute **le Fleurie.** Extrêmement fruité (cassis, pêche, ...) il est aussi le plus lourd des beaujolais.

Juste au-dessous des calcaires du Mâconnais, **le St Amour** est très gouleyant, léger, équilibré, frais. On le boira de préférence jeune.

Le Brouilly lui aussi est à boire jeune. Il est le plus méridional et le plus léger mais n'en est pas moins plein et vineux.

Rond, corsé, **le Côte-de-Brouilly** vieillit mieux que le Brouilly.

Et voilà **le Chiroubles** (mon préféré). Moins dur que le Morgon, gracieux comme le Fleurie. Velouté et très fruité, il sent bon la violette.

Neuf beaujolais à déguster et à consommer avec modération !

ERRATUM :

Dans notre dernier magazine (Cadres-CFTC 122) quelques coquilles se sont glissées dans la rubrique Temps Libre.

Prière de nous excuser notamment pour les noms d'auteurs il fallait lire AUDIBERTI (non AUBERTI) et ABELIO (non AFELIO).

[Avec le GNP, vivez votre prévoyance à 100% !]



[100% PARITAIRE]

Une conviction unique pour respecter chacune de vos aspirations



[100% DÉDIÉ]

Une exclusivité qui permet de se consacrer pleinement aux régimes de prévoyance des conventions collectives



[100% EFFICACE]

Une mutualisation durable grâce à des régimes élaborés sur mesure et à un pilotage efficient avec les branches professionnelles

[100% PARTICIPATIF]

Une transparence totale et une vocation pédagogique pour une véritable relation de proximité

[100% SEREIN]

La caution de 7 institutions pour 7 fois plus de garanties : un choix déjà effectué par 20 conventions collectives nationales

33, avenue de la République - 75011 Paris
Tél : 01 43 55 77 77
Fax : 01 43 55 77 79
E-mail : info@gnp.fr

www.gnp.fr



GROUPEMENT NATIONAL DE PRÉVOYANCE

[La Prévoyance **100%**
Branches Professionnelles]

Vous mouillez votre maillot
pour un vrai dialogue social.
Qui est à vos côtés ?



**Motiver, reconnaître, partager...
Notre culture paritaire
accompagne votre dialogue
sur la protection sociale.**

Chaque jour, en France et à l'international,
NOVALIS est à vos côtés avec des services
innovants : formations, conseils...

Plus de 160 000 entreprises
et leurs collaborateurs bénéficient de nos
contrats santé, prévoyance, épargne, dotés
d'une politique active d'action sociale.

Et vous, c'est quand ?

◆ **NOVALIS** ◆ **Prévoyance** ◆ **Santé** ◆ **Épargne**



www.novalistaitbout.com