

La Lettre

N° 163 / AVRIL 2016

FO-CADRES

DE L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE



Zoom sur...

LES PERSPECTIVES D'EMBAUCHE
DU MARCHÉ DE L'EMPLOI CADRE

Cycle de conférences
FO-CADRES DÉCODE LE NUMÉRIQUE

Code du travail
UNE RÉFORME...
BONNE POUR LA RÉFORME

Désignation des
délégués syndicaux
FO OBTIENT GAIN DE CAUSE



Dossier

EXPATRIÉS

Des aventuriers bien solitaires



TWEET

@JCMailly

#loitravailnonmerci

« Loi travail : une loi de rupture qui accroît les inégalités et la précarité comme le demande la Commission européenne. »

LES CHIFFRES

**+ de
1 million de
signatures**

pour la pétition « Loi travail, non merci »

71%

des Français sont opposés à la réforme, selon un sondage Odoxa-Le Parisien (24 mars 2016)



Code du travail

UNE RÉFORME... BONNE POUR LA RÉFORME

Préparé par une multitude de rapports, l'avant-projet de loi El Khomri n'a fait l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales qu'après la rédaction de sa première version. Dès sa présentation, des réactions d'opposition très vives se sont donc fait sentir. La mobilisation des jeunes, des syndicats et d'innombrables autres citoyens indignés a vite conduit le gouvernement à reporter la présentation du projet en Conseil des ministres du 9 au 24 mars, et à en rectifier le contenu. Le plafonnement des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse n'est ainsi plus impératif, mais indicatif. La mise en place de conventions de forfait en l'absence d'accord collectif dans les PME est abandonnée. Le fractionnement des onze heures de repos consécutif n'est plus envisagé. Dans ces conditions, certains auraient été tentés de crier victoire.

Pourtant, FO a maintenu son appel à participer à la grande mobilisation du 31 mars. En effet, au-delà des rectifications consenties par le gouvernement, la logique d'inversion des normes par la primauté des accords d'entreprise demeure, tout comme la simplification des licenciements et l'affaiblissement de la négociation collective par le biais d'un dispositif dissuasif. La lecture attentive de la première version du texte soulignait à quel point certaines dispositions du Code du travail étaient affectées dans leur forme même. Il s'agit en fait davantage d'un

bouleversement de la structure juridique que d'un changement des droits. Des mécanismes de contrepartie subsistent, par exemple. Seulement, ils ne relèvent plus de la loi mais de l'accord d'entreprise.

Schématiquement, le projet de loi est composé de deux parties : une première relative à la durée du travail et aux congés, une seconde regroupant des dispositions hétérogènes. Or, il est important de garder à l'esprit que la première partie est l'esquisse du futur Code du travail, notamment dans la hiérarchie annoncée et soigneusement respectée : l'ordre public, le champ de la négociation collective et les dispositions supplétives. Ce que nous avons lu au sujet du temps de travail sera appliqué à tous les autres chapitres du Code. La deuxième partie, qui contient entre autres les dispositions relatives aux licenciements économiques et à ceux sans cause réelle et sérieuse, illustre la volonté d'assouplir le droit, afin que l'affaiblissement des protections des salariés favorise la rupture des contrats dont bénéficiaient jusqu'ici les salariés – et donc censément leur signature. Validé en Conseil des ministres, le projet de loi est désormais examiné par la commission des affaires sociales de l'Assemblée, dont le rapporteur est le socialiste Christophe Sirugue. Début mai, le texte devrait être débattu par les députés puis transmis au Sénat. L'objectif du gouvernement est son adoption fin juin. Pour FO en revanche, l'objectif est le retrait.

Mobilisation du 31 mars

1,2 million de manifestants !

Dans de multiples villes, par milliers, les Français ont battu le pavé pour le retrait du projet de loi Travail, un texte qui n'est ni amendable ni négociable. Le 31 mars, nous étions deux à trois fois plus nombreux que le 9. Les témoignages recueillis dans la rue sont unanimes : l'inquiétude domine chez les citoyens, qu'ils soient étudiants, salariés du privé ou fonctionnaires. Pour Jean-Claude Mailly, secrétaire général de FO, cela signifie que « le gouvernement devrait ouvrir les yeux et les oreilles. Le président de la République a été sage hier, en retirant le projet de loi sur la déchéance de nationalité. Il faut qu'il soit sage aujourd'hui aussi en retirant le texte de la loi Travail. Si le gouvernement ne comprend pas, cela veut dire qu'il y aura des suites, y compris par la grève ».

Tous nos outils de campagne sont disponibles sur le site www.fo-cadres.fr

Croissance

LA BCE SUR LA VOIE DES TAUX NÉGATIFS

La croissance européenne est au point mort ? La BCE sort la grosse artillerie. Consciente des limites de la politique monétaire conventionnelle, la Banque centrale européenne a décidé de s'engager dans la voie des taux négatifs, seule issue qui semble lui rester pour pousser l'inflation et encourager une reprise de l'activité. Le principal taux directeur est ainsi passé, début mars, de 0,05 % à zéro.

Or, après quatre ans d'une politique monétaire des plus compréhensives (avec une injection massive de liquidités), la reprise n'est toujours pas là. Et pour cause ! Les politiques d'austérité qui ont été engagées en réponse à la crise financière, puis maintenues par l'ensemble des États membres, ont contribué à la destruction de l'appareil de production et de l'emploi. La crise a ainsi laissé place à la croissance du chômage, de la précarité et des inégalités, dont les effets contre-productifs sur l'économie se font encore ressentir. Autant dire que la situation est loin d'être rassurante. Sauf si les gouvernements cessent de faire de la réduction des déficits et de la diminution de l'endettement public l'horizon indépassable de leur politique économique. Il est urgent que l'Europe tout entière s'engage dans la voie de l'investissement et mette fin à l'austérité, en adoptant notamment des politiques de relance *via* des programmes d'investissement et de grands travaux afin de soutenir la croissance mondiale.

Égalité hommes-femmes

LE 8 MARS, C'EST TOUTE L'ANNÉE !

Alors que la France célèbre depuis 1982 la Journée internationale des droits des femmes, l'inscription dans le droit du principe d'égalité ne suffit pas à garantir sa transposition concrète. De nombreuses inégalités demeurent, tant au niveau personnel que professionnel. Les facteurs qui concourent à creuser les écarts sont multiples – du poids des mentalités aux responsabilités des entreprises, en passant par l'impact déterminant de l'orientation scolaire. La Conférence des grandes écoles a, par exemple, comptabilisé moins de 28 % de femmes parmi les ingénieurs diplômés en 2014.

D'autre part, en 2013, seuls 7,2 % des hommes travaillaient à temps partiel, contre 30,6 % des femmes. On constate aussi que le taux d'activité des mères diminue avec le nombre d'enfants, tandis que celui des pères remonte : en 2013, 74,3 % des femmes ayant trois enfants de plus de 3 ans étaient en activité, contre 93,4 % des hommes. Pourtant, d'après une étude du cabinet américain McKinsey publiée en septembre 2015, si les femmes se trouvaient sur un pied d'égalité avec les hommes, elles pourraient booster la croissance mondiale et rapporter jusqu'à 28 000 milliards de dollars à l'économie, ce qui représente l'équivalent d'un quart du PIB mondial !

Désignation des délégués syndicaux

FO obtient gain de cause

Le comité des libertés syndicales du Bureau international du travail (BIT) exige la révision des règles de désignation des délégués syndicaux prévues par la réforme de 2008. Depuis cette date, une disposition du Code du travail prévoit en effet que le salarié désigné comme délégué syndical doit avoir été candidat à une élection et avoir recueilli au moins 10 % des voix. Le rapport annuel du BIT, publié fin mars, demande à la France « la révision sans délai de [sa] législation », qui, en l'état, contrevient à la liberté syndicale et à la protection du droit syndical. Même si les règles actuelles continueront à s'appliquer tant que les juges ne se seront pas emparés de cette décision, FO pourra recourir au texte du BIT à chaque fois que se présentera un problème de désignation d'un délégué syndical.

Chiffres du chômage

Une situation complexe et inquiétante

En février, le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A (sans emploi et tenus d'en rechercher un) a subi une augmentation de 1,1 %, ce qui correspond à 38 400 inscrits supplémentaires en un mois... Cela porte à 3 591 000 le nombre de chômeurs en France. Un record. Cette situation est d'autant plus inquiétante que dans le même temps, le nombre de demandeurs d'emploi en activité réduite a diminué (-1,9 %), ce qui traduit la prolifération d'emplois de plus en plus précaires.

Conseils d'administration

Des progrès à faire pour atteindre la parité

Dans un rapport présenté le 10 février, le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes et le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relèvent que l'objectif de parvenir en 2017 au quota de 40 % de personnes de chaque sexe au sein des CA pourrait ne pas être rempli. Pour éviter un tel échec, ces deux institutions recommandent notamment d'améliorer la connaissance des obligations légales, ainsi que le suivi et les sanctions.



Pour FO-Cadres, agir en faveur de l'égalité professionnelle est une exigence qui nous concerne tous. Au-delà de la question hommes-femmes, il s'agit de mener le combat pour que le principe républicain d'égalité ne soit plus un simple élément de langage.



L'édito

Le pouvoir de dire NON !

ÉRIC PÉRÈS, secrétaire général de FO-Cadres

Vouloir rendre plus simple l'interprétation du Code du travail pour renforcer son accessibilité – notamment dans les PME et TPE – et favoriser la création d'emplois est un objectif louable. En revanche, vouloir le réformer au motif que sa complexité et son volume seraient des freins à l'embauche relève de l'imposture.

Faut-il rappeler que le Code du travail n'est pas plus gros ni plus complexe que tous les autres codes ? Le Code de commerce, pour ne citer que lui, est tout aussi volumineux ; il n'est pourtant jamais suspecté d'entraver la bonne marche des entreprises. D'autre part, la taille du Code du travail est tout autant la traduction juridique d'exigences patronales en matière de dérogations et d'assouplissements, que le produit de l'histoire sociale, portée par des valeurs de progrès et de justice. Quant à l'idée selon laquelle la réglementation du marché du travail aurait des effets statistiquement significatifs sur la productivité, aucune étude sérieuse n'est jamais venue la corroborer.

Alors pourquoi le gouvernement persiste-t-il à imposer cette réforme avec le projet de loi El Khomri ? Parce que son objectif n'a jamais été d'obtenir la simplification du Code du travail, mais bien de parvenir à sa déréglementation par l'extension du champ des dérogations au principe de hiérarchie des normes. Ce principe veut qu'un accord d'entreprise ne peut être que plus favorable aux salariés par rapport à un accord de branche, qui, lui-même, doit leur être plus favorable que la loi.

La remise en cause de ce principe, qui conduit à décentraliser le droit du travail au niveau des entreprises, accentuera le déséquilibre du rapport de force et favorisera le dumping social. Les entreprises pourront se concurrencer par le truchement des règles sociales, avec comme corollaire une vulnérabilité accrue des salariés – et ce, sans permettre la moindre création d'emplois durables et de qualité. La facilité de licenciement favorisera la création d'emplois précaires, qui concerneront en tout premier lieu les jeunes les moins qualifiés et les seniors. Cela reviendra à créer des situations de chômage répétées pour une grande partie de la population.

Quant aux dernières modifications obtenues, non par la seule force de syndicats abusivement qualifiés de « réformistes », mais bien par l'ampleur des manifestations et du mouvement social initiés par la jeunesse et soutenus par des organisations syndicales qualifiées (là aussi à tort) de « contestataires », elles ne sont pas de nature à rendre le texte plus « acceptable » ou plus « équilibré ». La philosophie du projet de loi et ses menaces sont intactes, notamment en ce qui concerne les conditions de licenciement et l'incapacité pour un salarié de s'opposer, demain, à la modification de son contrat de travail à la suite d'un accord collectif sur le maintien ou le développement de l'emploi, sous peine d'être licencié pour cause réelle et sérieuse.

Alors, entre accompagner un mouvement de déréglementation du droit du travail engagé par un gouvernement plus soucieux de protéger les entreprises que les salariés, et dénoncer une entreprise de casse sociale, le choix des cadres et ingénieurs FO est sans appel : le retrait du projet de loi s'impose. Il est encore temps d'agir !

Sommaire

AVRIL 2016

2 **Les brèves**
Toute l'actualité du trimestre

5 **Dossier**
Expatriés : des aventuriers bien solitaires

10 **Les rendez-vous de la fonction publique**
Retraite additionnelle de la fonction publique : quel intérêt pour les cadres ?

11 **Une vie, un engagement militant**
Gilles Calvet, cadre hospitalier et permanent syndical

12 **Zoom sur...**
Le marché de l'emploi cadre : des perspectives favorables pour 2016

13 **Questions-réponses**
La clause de non-concurrence

14 **Les actus de FO-Cadres**
Toute l'actualité du syndicat

EXPATRIÉS

DES AVENTURIERS BIEN SOLITAIRES

Dossier Près de 2 millions de Français vivent à l'étranger. Parmi les salariés, 55 % des hommes et 39 % des femmes sont cadres. Ces « expats » sont rarement des nababs. Et à l'étranger comme à leur retour en France, ils font souvent l'expérience du chacun pour soi à l'anglo-saxonne.



Des week-ends à Bali, un salaire confortable, une *maid* à demeure pour s'occuper du bébé et du ménage, et encore assez de revenus pour épargner près de 700 € par mois... « On profite bien de la vie », admet Claire¹, chef des ventes à Singapour. Salaire, voiture de fonction, bonne mutuelle, prise en charge de la scolarité des enfants, billets d'avion pour la France : « Ici, tout est négociable », lance la trentenaire, qui bénéficie, elle,

d'un contrat local un peu amélioré. Oui mais « tout peut aussi s'écrouler d'une heure à l'autre ». En vertu du droit singapourien, la jeune femme peut être licenciée à tout moment, « sans motif ni indemnités ni allocations chômage ni Prud'hommes », en perdant jusqu'à sa mutuelle et avec l'obligation de quitter le territoire sous un mois. Le seul viatique de Claire ? Son bagage professionnel... et l'appartement qu'elle a acheté en Asie pour sa retraite, elle qui ne cotise plus en France et ne « croit plus trop » à notre système par répartition. Claire représente en fait une bonne part des « expats » d'aujourd'hui : plus insécurisés, plus individualistes aussi.



L'entretien
Clause de mobilité : valable n'importe quand, mais pas n'importe où

Avocate au barreau de Paris, ISABELLE D'AUBENTON CARAFA est spécialisée dans le droit du travail et de la protection sociale.

« Il n'y a pas une, mais des clauses de mobilité. Tout va dépendre de la formulation du contrat ou de la convention collective. Au salarié de bien lire ces dispositions, au besoin en se faisant aider par un juriste. Attention, une clause de mobilité n'est pas limitée dans le temps. On a vu des quadragénaires rattrapés par une clause qu'ils avaient signée quinze ans plus tôt, quand ils n'avaient pas de conjoint, pas d'enfants... En revanche, une clause qui imposerait une affectation du salarié n'importe où à l'étranger est illicite : une liste de pays doit être prévue, ou alors le salarié doit avoir la faculté de refuser. »

80 % de contrats locaux

La vulnérabilité de nombreux Français travaillant à l'étranger est d'abord le fait des nouvelles politiques d'entreprise : « Il y a eu un sérieux tour de vis, constate Jean-Louis Pailhoux, président de la commission International de l'ANDRH². »

¹ Certains prénoms ont été modifiés.

² Association nationale des DRH.



Car les employeurs ont revu leurs contrats, mais aussi les « packages » incitatifs. Parti à Istanbul avec le statut d'expatrié pour diriger un département d'une grande banque française, Jules, par exemple, n'a pas mené une vie de pacha dans la métropole turque. Alors qu'il se situe au plus haut niveau de la classification cadres, il a eu droit à une petite augmentation de salaire et à la prise en charge d'un logement « correct mais pas royal ». « Il y a dix ou vingt ans, les expats comme moi vivaient bien plus luxueusement. Il n'y avait pas de plafond pour le logement, pour la voiture de fonction... » Quel que soit son statut, à chacun donc de négocier des améliorations par rapport à la formule standard (voir encadré p. 8). Cet individualisme est conforté par les entreprises : « Plutôt que de financer le logement ou l'école des enfants, elles misent désormais sur l'empowerment », relève Alix Carnot, responsable du pôle Carrières internationales d'Expat Communication, un organisme d'aide à la transition internationale. Formations interculturelles, cours de langues... : l'entreprise fournit un petit bagage au salarié ; à lui ensuite de se débrouiller.

Une pression professionnelle maximale

Et ce, au moment même où l'individu est fragilisé par son plongeon dans l'inconnu. Un expat est privé de sa carapace culturelle, extrait de sa zone de confort : il ne maîtrise ni la langue, ni le droit, ni la multitude d'usages locaux. Or, « alors qu'il s'efforce de réduire le delta culturel, qu'il ne manie pas la langue avec les mêmes nuances qu'un natif, et qu'il ne peut pas mettre sa démission en jeu pour peser dans des négociations, l'entreprise laisse au salarié trop peu de temps pour faire ses preuves », déplore Alix Carnot. « On exige par exemple de lui des résultats en deux mois quand il en faudrait six », poursuit l'auteure de l'excellent guide *Chéri(e), on s'expatrie* (éd. Eyrolles). Résultat : « La pression de l'échec professionnel sur la vie personnelle est maximale : comment faire bonne figure si l'on est obligé de rentrer précipitamment en France au milieu de l'année scolaire, sachant que dans ces petites communautés d'expats, tout se sait ?... » Professionnellement, « on se remet en question en permanence », confie Claire à Singapour. Sans doute plus encore quand le salaire fait vivre toute la famille, le conjoint n'ayant souvent (dans 80 % des cas, selon Alix Carnot) pas le droit ou la possibilité de trouver un travail à plein temps. Ingénieur offshore freelance, spécialisé dans les projets de développement sous-marin pour l'industrie pétrolière, Frédéric Lambé sait que les indemnités chômage norvégiennes, confortables vues de France (« jusqu'à 3 000 € »), ne suffiraient pas à les faire vivre, lui, sa femme et leurs deux enfants, dans ce pays cher « où le loyer nous coûte déjà 2 500 € ».

La couverture sociale est un autre sujet d'inquiétude. Selon Humanis, seul 1 Français de l'étranger sur 10 aurait une protection sociale complète (santé, prévoyance, retraite et assistance-rapatriement). Lorsqu'ils dépendent du régime local, les intéressés en découvrent les failles : « En Norvège, en-dessous de 200 € de frais de santé annuels, on n'est pas remboursé »,



Refuser de partir

Selon Jean-Luc Cerdin, professeur à l'Essec, « plus de 10 % des mobilités internationales sont imposées ».

Pis : « La clause de mobilité peut être une arme pour se débarrasser d'un salarié. Une personne qui refuserait systématiquement de partir finira en effet par être poussée vers la porte. » Pour rester en France, invoquez donc une raison légitime (liée par exemple à votre conjoint ou à vos enfants). À défaut, montrez votre bonne volonté : proposez de différer cette expatriation, ou portez-vous volontaire pour une mobilité fonctionnelle ou géographique, mais dans l'Hexagone.

raconte Frédéric ; « À Singapour, un ami s'est vu demander 30 000 € pour l'opération de sa hernie discale », s'étrangle Julie Deffontaines, marketing manager dans la grande conso ; et à New York, mutuelle et hôpital se renvoient la balle pour régler les 77 000 \$ qu'on réclame à Émilie pour son accouchement et les dix jours que sa fille a passés en néonatalogie. Pour jouir d'une meilleure protection santé ou encore retraite, il est possible de souscrire des contrats d'assurance privés ou d'adhérer à la Caisse des Français de l'étranger (CFE). Mais cela a un coût : « Pour la retraite de base, calcule Frédéric Lambé, je paie chaque trimestre 2 500 € à la CFE, en plus des cotisations norvégiennes. Ça fait un peu mal, mais je veux que tous mes trimestres de travail soient comptabilisés. » Faute de s'être bien renseignés ou d'avoir cotisé volontairement, certains se retrouvent dans des situations difficiles, reconnaît Gaëlle Nahmani, juriste au Cleiss¹. « En matière de retraite par exemple, on n'a pas toujours le droit de totaliser toutes les périodes passées à l'étranger. Résultat : quelqu'un qui aurait par exemple travaillé dix ans au Cameroun, vingt ans en Norvège et dix ans en France ne pourra pas additionner ces trois durées ; alors qu'il a bien travaillé quarante ans, il devra continuer jusqu'à l'âge maximal s'il ne veut pas que sa pension soit minorée. » À Singapour, Julie Deffontaines et ses confrères français sont donc nombreux à tourner le dos au système français et à miser sur la capitalisation, en souscrivant notamment à des fonds de pension – symboles du chacun pour soi.

La vulnérabilité de l'expatrié s'illustre encore plus crûment dans certains pays dangereux. À Istanbul, Jules ne jouissait d'aucune protection particulière, et d'une compensation financière « savamment calculée... selon des critères dépassés ». Spécialiste freelance des champs de pétrole sous-marins, Frédéric Lambé, lui, a préféré ne pas aller en Angola ou au Nigeria (« C'est une grande liberté que les salariés des groupes pétroliers n'ont pas : étant donné leur clause de mobilité, ils ne peuvent pas systématiquement refuser de partir. »). Frédéric pourrait bientôt œuvrer sur une plate-forme au Congo. Mais il se veut rassurant : « Je ne passerai qu'un jour ou deux en ville avant de monter dans l'hélico ; et puis, des attentats ou des émeutes, on en voit hélas aussi en Europe... ». Selon Me d'Aubenton Carafa, « certaines entreprises négligent la sécurité de leurs employés à l'étranger. En cas d'attentat ou de catastrophe naturelle, les sociétés industrielles et les banques, par exemple, ont tout prévu pour récupérer leurs données... mais pas toujours leurs hommes ! ».

Oubliés par la patrie

Peu soutenus par leur entreprise, privés de l'appui de leur famille (« Hélas, Skype ne baby-sitte pas encore les enfants », plaisante Frédéric), les expats se sentent aussi oubliés par la patrie. « Avec mon mari, on s'est inscrits au consulat, raconte Émilie, chef de projet installée à New York. En cas de catastrophe, la France ne nous laissera pas tomber. Mais pour le reste... » Les démarches avec l'administration sont souvent inextricables, longues et coûteuses depuis l'étranger. Certains renoncent donc carrément à faire valoir leurs droits. Ajouté à l'incompréhension devant l'empilement des textes de loi, ce sentiment d'isolement rend l'expatriation « beaucoup plus anxiogène », déplore Maître d'Aubenton Carafa.

¹ Centre des liaisons européennes et internationales de Sécurité sociale.



Las, le retour en France n'est pas non plus un soulagement. La réadaptation est souvent rude. Professionnellement, il faut s'attendre... à ne pas être attendu. Malgré un CV enviable, plus de 150 candidatures envoyées et des entretiens poussés avec plus de 15 entreprises, Julie Deffontaines n'a pas trouvé de poste en France : « Après sept ans à l'étranger, on m'a proposé des jobs de débutante, ou on m'a préféré des candidats restés en France, "plus stables et qui connaissent mieux le marché". Finalement, je suis repartie à Singapour. » Malgré l'obligation de le réintégrer à un poste similaire, le travailleur détaché n'est lui non plus pas toujours bien accueilli à son retour. Les pairs, voire le n+1, se méfient de ce nouveau rival, « à la fois dangereux et fragile parce que son réseau et son sens politique se sont émoussés », comme le dit Alix Carnot. Là aussi, l'ancien expat est livré à lui-même : « La nouvelle optique, dans ma banque, c'est de se vendre en interne comme le ferait un postulant de l'extérieur, raconte Jules. Le siège ne m'avait ainsi pas destiné de poste intéressant à mon retour d'Istanbul. J'ai dû me débrouiller en faisant jouer mon réseau. » Le suivi des salariés ne s'est pas amélioré en vingt ans, confirme Jean-Louis Pailhoux à l'ANDRH : « On voit encore des situations aberrantes. L'entreprise a investi des centaines de milliers, voire des millions d'euros, pour expatrier un cadre, et faute de lui trouver un point de chute en France, son retour débouche sur une transaction. Les deux parties sont responsables et les prétentions des salariés parfois excessives, mais la balle est quand même plus dans le camp de l'entreprise... »

Le paradoxe de l'expat

Les tribunaux semblent pourtant désormais protéger l'employeur plutôt que l'ex-expatrié : « Les arrêts vraiment favorables aux salariés qui demandaient leur réintégration sont antérieurs à 2010 », révèle Me d'Aubenton Carafa, qui ne compte plus les cas de travailleurs non-reclassés, placardisés ou réintégrés fictivement avant d'être licenciés. « Fiers de leur parcours et de leur capacité d'adaptation, heureux de revenir, les expats baissent la garde à leur retour », constate Alix Carnot. Grave erreur ! « C'est le paradoxe de l'expat : la personne sent qu'elle a progressé à l'étranger (notamment côté savoir-être) ; mais l'employeur, lui, trouve que le salarié a régressé : il ne connaît pas les dernières technologies, les nouveaux outils et process maison... et en plus, il a "chopé le melon" ! » Moralité : entraînez-vous à traduire votre expérience en compétences intéressantes pour l'employeur en France, comme l'explique Jean-Luc Cerdin, professeur à l'Essec. « Plutôt que de narrer ses opérations dans la brousse, un chirurgien

QUELS AVANTAGES NÉGOCIER ?

- 1 **Le rapatriement et la réintégration.** Ils ne sont automatiques que dans un contrat de détachement. Dans les autres cas, tâchez d'obtenir la prise en compte de votre ancienneté et votre reclassement au retour dans la maison-mère. Avant de signer, faites toujours analyser gratuitement les documents contractuels par les juristes d'Expa conseil, un service de Pôle emploi international. Tél. : 01 53 02 25 50.
- 2 **Le salaire et la prime de dépaysement.** Sur www.smart-expatriation.com, évaluez le coût de la vie dans le pays d'accueil en vue de négocier un revenu convenable. Si vous êtes en contrat local, pensez aussi au retour : une paie confortable en Inde ne vous permettra d'épargner que quelques roupies, dérisoires quand il faudra se réinstaller en France.
- 3 **La protection sociale** est une question essentielle. Elle se règle au cas par cas. Consultez les documents et les juristes du Cleiss (www.cleiss.fr).
- 4 **Un accompagnement pour le conjoint :** trop rare, l'aide de l'entreprise pour le visa de travail ou la recherche d'emploi du conjoint est pourtant décisive si l'on veut éviter les tensions conjugales, la dépendance financière du partenaire, voire le retour prématuré de la famille.
- 5 **Des cours de langue ou de management interculturel.**
- 6 **La scolarité des enfants.** Une année dans une école internationale peut coûter plusieurs dizaines de milliers d'euros !
- 7 **La prise en charge du logement sur place.**
- 8 **Le déménagement - aller... et retour !** On peut y ajouter une « prime de rideau » couvrant les frais de rééquipement du logement à l'étranger.
- 9 **Un chasseur d'appartement local** et un logement meublé le temps qu'arrive le container avec vos affaires.
- 10 **Une aide administrative, juridique, comptable** pour faciliter l'obtention des visas de la famille, résoudre les questions patrimoniales et fiscales en France et à l'étranger...

a par exemple appris à parler de son sang-froid, de sa capacité à prendre vite des décisions... », raconte l'auteur de *S'expatrier en toute connaissance de cause* (éd. Eyrolles). Surtout, soyez conscient d'une chose : vous êtes désormais « tout-terrain ». Géographiquement, fonctionnellement, cela élargit grandement votre horizon professionnel.

Retrouvez nos 9 conseils pour garder le contact avec la maison-mère sur fo-cadres.fr



L'avis de L'EXPERTE

Sénatrice des Français de l'étranger, la socialiste **HÉLÈNE CONWAY-MOURET** a, en juillet dernier, remis au Premier ministre un rapport passionnant sur le retour dans l'Hexagone des Français de l'étranger.

Votre rapport contient de nombreux témoignages de Français de l'étranger qui se sentent délaissés par la République. Ils expriment beaucoup d'angoisse et d'amertume.

Je n'ai pas noirci le tableau. Ces verbatims sont issus d'une enquête en ligne (organisée début 2015) sur les problématiques du retour en France. Plus de 7 000 personnes y ont répondu, et près de 2 000 ont livré leur témoignage et leurs propositions. Mon rapport cite leurs remarques sur ce qui marche, sur les étapes plutôt faciles à franchir... mais la majorité des contributions montrent qu'il est plus difficile de rentrer que de partir. Les Français de l'étranger font état d'une blessure : au retour, ils sont regardés avec suspicion par l'administration, par les bailleurs... – « comme si on sortait de prison », dit même l'un d'eux.

On imagine pourtant encore que les expatriés sont pour beaucoup des privilégiés, qui mènent la belle vie à l'étranger...

Cette vision – certainement issue des clichés de notre mémoire coloniale – traduit une profonde méconnaissance ! Ces préjugés et ces amalgames sont peut-être dus aussi au fait que la presse traite beaucoup des exilés fiscaux. On ne parle pas assez des 99 % de Français qui se battent pour réussir à l'étranger. La précarité économique touche tous ceux qui n'avaient pas suffisamment préparé leur retour, ceux qui n'avaient pas eu les bonnes informations, ceux

qui reviennent sans travail. Leur pécule fond vite. Il faut pourtant entre six mois et un an avant d'être en règle avec toutes les administrations. Pour éviter d'être dans une situation catastrophique, certains se trouvent forcés de repartir. Ce départ – souvent définitif – devient la réponse à un retour manqué.

Votre rapport contient 49 propositions pour faciliter le retour en France ; certaines ont-elles déjà été suivies d'effet ?

Oui, et je m'en réjouis. La mesure phare de mon rapport a vu le jour dès février, avec le lancement d'un simulateur en ligne (modernisation.gouv.fr/retour-en-France) qui permet à chaque Français de l'étranger de préparer son retour en sachant quels sont ses droits et ses obligations, quels documents il faut fournir... Cet outil supprime bien des angoisses. Neuf autres propositions ont d'ores et déjà été mises en œuvre ; elles visent à mieux informer les personnes (droits à la retraite, assurance maladie, accueil du conjoint étranger...), à améliorer leur retraite, à clarifier leur situation fiscale, à trouver un logement...

Pensez-vous que la quarantaine d'autres propositions du rapport pourront se concrétiser ?

Mon texte a été une étincelle pour engager la refonte de Pôle emploi international – qui, je l'espère, renforcera prochainement son offre d'accompagnement au retour d'expatriation. Pour élaborer mes propositions, j'ai travaillé avec les administrations concernées afin que

“ Il est plus difficile de rentrer que de partir. ”

la mise en place ne soit pas un casse-tête. Ces mesures n'exigent pas de changements législatifs, juste des modifications réglementaires.

D'après vos observations, la situation générale des « expats » va-t-elle en s'améliorant ?

Il y a des avancées : avec la dématérialisation, l'administration française est de plus en plus accessible ; des efforts ont été accomplis en faveur de l'enseignement français à l'étranger ; depuis 2014, des conseillers consulaires [au rôle consultatif - Ndlr] sont élus par nos compatriotes établis à l'étranger... Tout cela permet de garder un lien avec la métropole. D'un autre côté, rien n'est stable sur le plan législatif et il y a des reculs. Le Danemark par exemple a dénoncé sa convention fiscale avec l'Hexagone, posant un problème de double imposition pour les Français installés là-bas. Nos concitoyens qui partent à l'étranger s'aperçoivent en fait que le départ comme le retour demande de la préparation. Ils mesurent aussi les bons côtés de la France. Ce qu'on tient pour acquis – notamment notre protection sociale – se révèle une exception précieuse.



Les rendez-vous de la fonction publique

RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE : QUEL INTÉRÊT POUR LES CADRES ?

Secrétaire général adjoint du syndicat FO-DGFIP¹, **JEAN-CHRISTOPHE LANSAC** est membre titulaire du CA de l'ERAFP².

RAFP ou ERAFP ?

La retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2005 pour tous les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique : État, territoriale et hospitalière. Elle est gérée par un établissement public, le « E » de ERAFP. C'est le seul fonds de pension français à caractère obligatoire.

Comment est organisée la gouvernance de l'ERAFP ?

L'ERAFP est administré par un conseil d'administration de 19 membres : 8 représentants des bénéficiaires (les fonctionnaires), 8 représentants des employeurs (3 pour l'État, 3 pour la territoriale et 2 pour l'hospitalière) ainsi que 3 personnalités qualifiées (dont le président). Les 8 sièges des représentants des bénéficiaires sont attribués aux 8 organisations syndicales – dont FO – représentées au Conseil commun de la fonction publique.

Quelques chiffres pour caractériser la RAFP ?

Environ 4,5 millions de cotisants versent chaque année un peu moins de 2 milliards d'euros de cotisations, pour un total d'actifs gérés d'environ 20 milliards d'euros. À terme, c'est-à-dire d'ici vingt-cinq ans environ, l'ERAFP gèrera plus de 100 milliards d'euros d'actifs. Pour l'instant, les cotisations encaissées sont très supérieures au montant des droits versés chaque année.

Comment sont déterminées les cotisations ?

Les cotisations sont payées pour moitié par le fonctionnaire et pour moitié par son employeur, chacun au taux de 5 %, sur la base des primes et indemnités perçues, dans la limite de 20 % du traitement brut. Ces cotisations sont

ensuite converties en points, dont la valeur d'acquisition en 2016 est de 1,1967 euro.

Et les versements ?

À la date du départ en retraite, les points acquis sont valorisés par une valeur de service, qui est de 0,04474 euro en 2016. Ce montant est ensuite actualisé en fonction de l'espérance de vie estimée à l'âge du départ en retraite. En-dessous de 5 125 points, les droits acquis sont liquidés sous la forme d'un capital. À partir de 5 125 points, le versement se fait sous la forme d'une rente viagère mensuelle.

Les cadres sont-ils concernés d'une manière particulière ?

Oui et non. Non, car ce régime de retraite complémentaire n'est pas spécifiquement réservé aux cadres. Il n'existe d'ailleurs pas de différenciation directe pour cette catégorie de fonctionnaires. Mais il existe des différenciations indirectes :
- les cadres (ou « catégorie A » dans la fonction publique) ont en principe un traitement moyen supérieur à celui des deux autres catégories (B et C), d'où un plafond de cotisations plus élevé ;
- en catégorie A + (cadres supérieurs) surtout, les primes et indemnités représentent une part proportionnellement plus importante du traitement, à l'exception notable des enseignants ;
- le cas échéant, les cadres peuvent abonder leurs points avec la conversion des jours de leur compte épargne temps ;
- en fin de carrière, ils perçoivent souvent une garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa), qui cotise à 100 % à la RAFP. Cette Gipa est d'autant plus faible que l'inflation est faible, que le gain indiciaire des cinq dernières années est fort et que la revalorisation de la valeur du point d'indice est forte. Or, depuis août 2010, cette valeur est bloquée : 0 % d'augmentation pour tous les fonctionnaires depuis plus de cinq ans !

Ce régime est-il satisfaisant ?

Il ne l'est pas, à deux titres ! Pour certains fonctionnaires, agents de catégorie C ou enseignants du primaire voire du secondaire – pourtant agents de catégorie A –, le montant des primes et indemnités est trop faible pour permettre d'atteindre des montants significatifs, même à terme. Tandis que pour d'autres, les cadres supérieurs par exemple, le plafonnement à 20 % empêche de considérer la RAFP comme un véritable régime complémentaire permettant d'asseoir le montant de la retraite sur la totalité de la rémunération perçue, comme c'est le cas pour les salariés du secteur privé.

Ce régime est-il rentable ?

Son rendement technique, quotient de la valeur de service par la valeur d'acquisition est, en 2016, de 0,04474/1,1967, soit 3,74 %. Son inverse mesure la durée du retour sur investissement : 1/0,0374, soit 26,7 années. Or, l'espérance de vie d'une femme de 62 ans est d'environ vingt-cinq ans et celle d'un homme d'environ vingt et un ans (selon les tables provisoires de mortalité de 2010-2012). Ce résultat décevant est cependant à relativiser, puisque le bénéficiaire n'a réellement cotisé qu'au taux de 5 %, les 5 % restants étant à la charge de l'employeur.

Où peut-on se renseigner sur son cas personnel ?

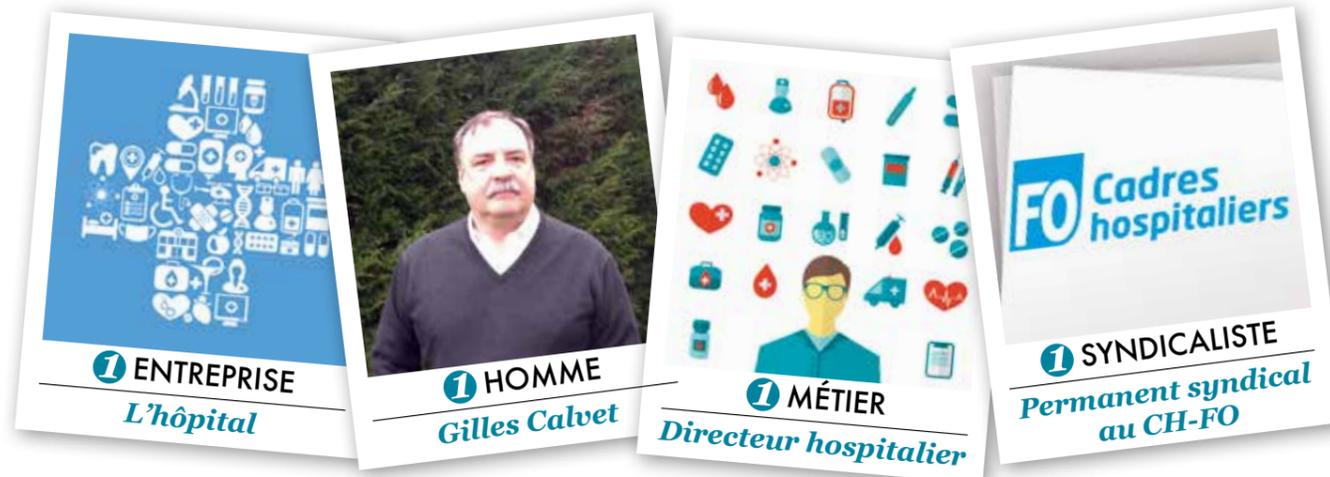
Sur internet, on trouve deux outils dédiés :
- pour connaître le nombre de points acquis : www.caissedesdepots.fr/vous-informer-sur-votre-retraite, rubrique « Vérifier vos droits à la retraite » ;
- pour simuler le calcul du montant de la prestation future : www.rafp.fr/retraite/simulateur

¹ Syndicat national FO des finances publiques

² L'Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP) pilote le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Une vie, un engagement militant

GILLES CALVET, CADRE HOSPITALIER ET PERMANENT SYNDICAL



L'hôpital. Rien que le mot fait peur à beaucoup, tant il renvoie à la maladie et à la souffrance.

Et que dire des maisons de retraite, qui font encore trop souvent penser aux hospices...

C'est pourtant l'hôpital que j'ai choisi très tôt comme terrain d'exercice professionnel, en passant méthodiquement les concours : d'adjoint des cadres hospitaliers, de chef de bureau, et enfin de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (alias D3S).

J'ai été influencé (peut-être) et convaincu (sûrement) par l'exemple de mon grand-père, qui a exercé comme économiste puis directeur d'hôpital pendant plus de quarante ans. C'est son humanité et son souci du service public qui, encore aujourd'hui, me servent de repère et de moteur. Fonctionnaire, donc – par vocation, par choix, par atavisme !

J'ai d'abord travaillé dans le secteur du handicap, comme formateur pour des personnes reconnues travailleurs handicapés en reconversion professionnelle. Assez vite, j'ai assuré les relations publiques de l'établissement : avec les Cotorep (à l'époque) pour le recrutement de stagiaires, avec les organisations patronales pour le placement des personnes, et avec les associations et fédérations pour la défense et la promotion de notre activité. Ma deuxième vie professionnelle correspond à mon passage pendant cinq ans au Cash (centre d'accueil et de soins hospitaliers) de Nanterre, où j'ai eu à m'occuper, comme chef de bureau, de structures dédiées aux personnes en désinsertion sociale. Une période qui m'a beaucoup fait grandir, humainement parlant. Après l'École nationale de santé publique à Rennes, que j'ai intégrée en 2000, le troisième temps fut celui de la direction, pendant cinq ans, d'un Ehpad (établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes) situé en banlieue parisienne.

Ces expériences professionnelles, toutes dans des secteurs médico-sociaux, m'ont donné, si ce n'est une expertise, en tous cas une idée assez précise de la fragilité de la condition humaine. Elles ont conforté mes idées et engagements. La vocation syndicale m'est toutefois venue assez tard : elle est le résultat de la prise de conscience (assez précoce, quant à elle) du fait que le travail du directeur d'établissement est marqué par la solitude et par l'exposition aux divers dangers inhérents à son activité. Il est très fréquemment le point de mire des mécontentements de tous (usagers et familles, personnels, responsables politiques locaux, organismes de contrôle et d'évaluation, financeurs, etc.). Et puisqu'il voit sa responsabilité engagée à chaque instant et dans chaque décision prise (y compris quand il ne s'agit pas des siennes), le soutien et le conseil d'un syndicat est plus que nécessaire : il est indispensable.

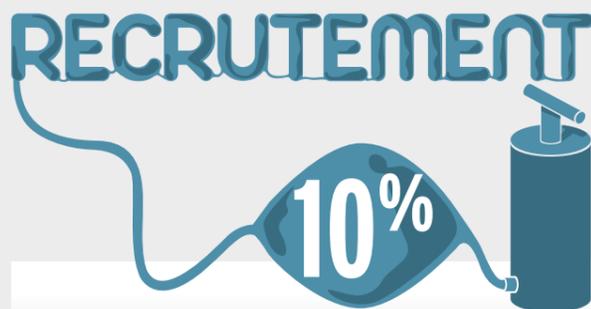
Dès lors, j'ai milité auprès des collègues afin qu'ils choisissent le CH-FO (le syndicat FO des cadres hospitaliers) pour la défense de leurs intérêts matériels et moraux – et accessoirement pour qu'ils me désignent comme leur représentant à la commission administrative paritaire des D3S dès 2003. Depuis plus de sept ans, je partage donc mon temps de travail entre le CH-FO et la Fédération FO des personnels de santé et des services publics, en tant que conseiller technique. C'est varié, plaisant, prenant. La tâche est perpétuellement renouvelée : elle implique tout à la fois la défense des personnes (c'est-à-dire des victoires individuelles obtenues à force d'obstination, et des éternements répétés à force de non-respect des droits et principes fondamentaux), l'information et le conseil aux collègues, la participation au recrutement de nouveaux directeurs, la rédaction d'articles, les prises de position et les revendications pour la profession, le secteur médico-social et l'hôpital. À l'heure où les réformes tombent dru sur les établissements, il est vital qu'un syndicat indépendant et véritablement soucieux de la défense du statut de la fonction publique – c'est-à-dire de la préservation de l'idée même du service public – soit toujours représentatif et se fasse entendre. Cela tombe bien : le CH-FO est là !

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI CADRE : DES PERSPECTIVES FAVORABLES POUR 2016

Près de 200 000 embauches en vue dès cette année

→ La reprise amorcée l'an dernier

sur le marché de l'emploi cadre se confirme. D'après la dernière enquête annuelle de l'Apec, entre 182 000 et 200 000 cadres devraient être recrutés cette année en externe (en CDI ou en CDD d'un an au moins) dans le secteur privé – soit une augmentation pouvant atteindre 10 % par rapport à 2015. Si la tendance se confirme, le secteur privé connaîtrait en 2017 une troisième année consécutive de hausse des recrutements de cadres et retrouverait ainsi des niveaux d'embauches élevés, comparables aux maximums enregistrés avant la crise de 2008.



Les services servent de locomotive

→ La plupart des secteurs d'activité

participent à cette évolution. Avec 71 % des recrutements de cadres, le secteur des services est le mieux orienté en 2016. Avec 1 embauche de cadre sur 4, les activités informatiques et les télécoms agissent comme des locomotives. L'ingénierie, la R & D, les activités juridiques, comptables, de conseil et de gestion des entreprises, ainsi que la banque-assurance, sont les autres moteurs des recrutements. L'immobilier et la communication-médias devraient aussi connaître une embellie significative. Dans l'industrie, les recrutements de cadres seraient principalement soutenus par les secteurs de

l'automobile, de l'aéronautique et des autres matériels de transport, mais aussi par le segment des équipements électriques et électroniques, la chimie, la mécanique et la métallurgie. Enfin, les recrutements de cadres dans la construction et le commerce devraient au moins se maintenir en 2016.



L'informatique et les télécoms concentrent un quart des embauches.

Jeunes diplômés bienvenus

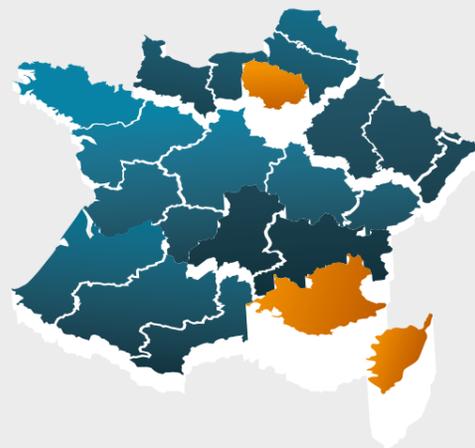
→ Même si les cadres ayant un à dix ans d'expérience sont toujours privilégiés

par les recruteurs dans plus d'une embauche sur deux, les jeunes diplômés devraient eux aussi bénéficier de l'amélioration du marché. Jusqu'à 43 000 débutants pourraient ainsi être recrutés sur des postes cadres.

Des offres dans tout l'Hexagone

→ Quasiment toutes les régions métropolitaines sont bien orientées.

Les entreprises situées en Provence-Alpes-Côte d'Azur et en Corse affichent la plus forte évolution en matière d'embauches de cadres prévues. En valeur absolue, l'Île-de-France devrait néanmoins rester la première région recruteuse et créatrice d'emplois cadres. Ces deux régions, avec Auvergne-Rhône-Alpes et Nord-Pas-de-Calais-Picardie, concentrent 3 embauches de cadres sur 4.



Investissement et croissance

→ Au-delà de 2016, la dynamique du marché de l'emploi cadre serait maintenue

sous l'effet d'un couple investissement et croissance, selon le modèle économétrique de l'Apec et son scénario retenu de croissance progressive. Dans ces conditions, 2017 se traduirait par autant d'embauches de cadres qu'en 2007 (soit autour de 207 000). Et jusqu'à 220 000 cadres pourraient être recrutés en 2018.

Source : étude « Perspectives de l'emploi cadre 2016 », Apec, février 2016.

Toutes les études de l'Apec sont disponibles gratuitement sur
www.cadres.apec.fr
rubrique « Observatoire de l'emploi ».

La clause de non-concurrence

Questions ➤ Réponses

La clause de non-concurrence est une obligation contractuelle qui s'applique après la rupture du contrat de travail. Moyennant une contrepartie financière, elle interdit au salarié d'exercer une activité professionnelle concurrente à l'issue de son contrat de travail. La Cour de cassation encadre fortement cette clause en rappelant les préceptes jurisprudentiels.

➤ Quelles sont les conditions de validité de cette clause ?

⌚ Il s'agit d'une clause écrite qui ne se présume pas. Sa rédaction détermine les conditions de son application. Pour être valable, elle doit être indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise. Cela implique de considérer les spécificités de l'emploi occupé - une qualification recherchée, des relations étroites avec les clients... - et de prévoir cette clause au cas par cas, de façon restrictive et non générale. Cette disposition doit également être limitée dans le temps et dans l'espace afin que soit justifiée et proportionnée la restriction de liberté du travail pour le salarié. Celui-ci ne peut pas être empêché de trouver un emploi conforme à sa formation et à son expérience professionnelle. L'employeur doit en outre définir précisément les actes de concurrence interdits. Enfin, le salarié doit recevoir une contrepartie financière proportionnée. Ces conditions de validité sont cumulatives.

➤ Cette clause apparaît-elle nécessairement dans le contrat de travail ?

⌚ L'écrit stipulant la clause de non-concurrence peut être le contrat de travail ou la convention collective. En l'absence de mention dans le contrat de travail, la clause conventionnelle de non-concurrence s'applique dès lors que le salarié a été mis en mesure d'en prendre connaissance.

➤ Peut-elle être insérée dans tout contrat de travail ?

⌚ Cette clause peut être prévue dans tout type de contrat de travail, à l'exception des contrats de travail temporaire. Néanmoins, l'entreprise doit toujours justifier d'intérêts légitimes à protéger. Par ailleurs, certaines clauses de clientèle ou de non-sollicitation apparaissant dans le contrat peuvent être, selon leur contenu, requalifiées en clause de non-concurrence.

➤ La clause de non-concurrence dépend-elle du mode de rupture du contrat ?

⌚ En l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles limitant son application, la clause de non-concurrence entre en vigueur quel que soit le type de rupture du contrat. Le montant de l'indemnité compensatrice due ne peut pas non plus varier en fonction du motif de la rupture.

➤ Les parties peuvent-elles renoncer à son application ?

⌚ L'employeur peut renoncer à faire jouer cette clause, à condition que cette option soit expressément prévue par la clause elle-même et en respectant le délai fixé. Dans le cas contraire, il doit obtenir l'accord du salarié. Si la clause porte gravement atteinte à sa liberté de travail, le salarié peut demander son annulation en justice. L'employeur, lui, ne peut demander la nullité de la clause en vue d'éviter le paiement de la contrepartie financière.

➤ Quelles sont les conséquences de la violation de cette clause ?

⌚ Le salarié qui ne respecte pas la clause et se livre à des actes de concurrence prohibés après la rupture de son contrat s'expose à trois types de sanctions : il perd le droit à la contrepartie financière, il peut être condamné à verser des dommages et intérêts à son ancien employeur et à cesser l'activité concurrente qu'il a entamée. L'employeur qui ne réglerait pas l'indemnité compensatrice prévue alors que le salarié respecte la clause s'expose quant à lui au paiement de dommages et intérêts à son ancien salarié, en réparation du préjudice subi. Le non-versement de l'indemnité compensatrice délie en outre l'ancien salarié de sa propre obligation.

Plus d'infos sur notre site
www.fo-cadres.fr

Statut cadre On mène l'enquête

FO-Cadres a décidé de lancer une enquête auprès des cadres du secteur privé pour mieux appréhender les contours de leur identité professionnelle. Les premiers résultats et analyses feront l'objet d'une présentation à la presse vers la fin avril. Avec la disparition de l'Agirc dans le cadre de la mise en place du nouveau régime unifié des retraites complémentaires (suite à l'accord du 30 octobre 2015), le statut cadre fait en effet de nouveau l'objet de débats. Pourtant, selon une enquête Ifop publiée en février, 94 % des cadres restent attachés à leur statut – notamment parce qu'il constitue une reconnaissance de leurs compétences et de leurs responsabilités, disent les trois quarts des sondés.



Cycle de conférences FO-CADRES DÉCODE LE NUMÉRIQUE

Pour sa toute première conférence-débat sur le numérique, FO-Cadres a attiré plus d'une centaine de militants, le 9 mars à la Confédération. Le thème de la journée, « La protection de la vie privée des salariés », a été traité par Wafae El Boujemaoui, cheffe du service questions sociales et RH à la CNIL. La conférence a permis aux participants d'appréhender les enjeux de la loi Informatique et Libertés, mais aussi de découvrir les moyens d'action qu'elle leur offre pour agir syndicalement en matière de défense de la vie privée des salariés. Les échanges, nourris, ont permis de revenir sur les principes (proportionnalité, finalité, légalité) qui encadrent les contrôles exercés sur les salariés, ainsi que sur le droit d'accès et de rectification que ces derniers peuvent exercer auprès de leur employeur. Cette première séquence autour de la protection de la vie privée des salariés ouvre un cycle de conférences sur les enjeux du numérique. Les prochaines journées traiteront des problématiques de l'emploi, du management et de l'usine du futur. Ces débats sont au cœur de l'actualité. Ils ne doivent pas échapper à nos réflexions et à nos revendications syndicales, afin d'assurer le plus efficacement possible la défense des intérêts matériels et moraux de l'ensemble des salariés.

Élections 2016 TPE : UN ENJEU DE TAILLE



En novembre-décembre prochain, les 4,5 millions de travailleurs employés dans les très petites entreprises (moins de 10 salariés) seront appelés à voter à l'échelon régional pour le syndicat de leur choix. Ces salariés privés de représentation collective sont bien souvent isolés et connaissent mal leur convention collective. Dans une enquête réalisée par FO durant l'été 2015*, 55 % des salariés interrogés déclaraient même ne jamais avoir pris connaissance de leur convention collective. Ils attendent avant tout des syndicats qu'ils les informent sur leurs droits.

Retrouvez plus d'informations sur www.info-tpe.fr

* Enquête qualitative réalisée par la confédération FO en partenariat avec Sprint – une junior entreprise – auprès de 600 TPE situées en Île-de-France et appartenant principalement aux secteurs de l'artisanat, du commerce de proximité et des services.

L'enjeu de ce scrutin est donc de taille. Avec les résultats des élections des délégués du personnel dans les entreprises de plus de 11 salariés et des élus au comité d'entreprise pour les structures de plus de 50 salariés, ce vote déterminera la représentativité syndicale. Et ce, au niveau interprofessionnel, où se négocient par exemple les retraites complémentaires et le sort de l'assurance chômage ; mais aussi au niveau de chaque branche professionnelle, où se négocient des conventions collectives qui concernent un grand nombre de salariés de TPE. Les candidats ont jusqu'au 23 mai pour se manifester auprès de leur union départementale.

Paritarisme Un grand plan numérique pour l'Apec

L'Apec lance un plan numérique ambitieux, dans le cadre du développement de son offre de services en direction des cadres et des entreprises. Déployé durant les deux ans qui viennent, ce plan consacrera l'Apec comme la référence sur le marché de l'emploi cadre. En misant sur les nouveaux usages liés au numérique, l'organisme entend enrichir ses services en ligne tout en développant une relation de proximité, notamment via le mobile. Cette orientation, validée par le CA, s'inscrit dans le plan de déploiement 2016-2017. Elle rejoint les priorités défendues par FO-Cadres, à savoir engager une démarche innovante pour sécuriser les parcours des cadres, et accompagner la montée en compétences des collaborateurs de l'Apec dans le cadre de cette transition numérique.

Secret des affaires UN COMPROMIS ENCORE INSUFFISANT

Le 13 avril, le Parlement européen votera en session plénière pour ou contre la directive sur le secret des affaires. Quelques garde-fous ont certes été intégrés dans le compromis adopté en trilogie*, mais ce texte encore flou – notamment quant à la définition et au périmètre du secret des affaires – fait toujours peser de graves menaces sur les libertés. Au sujet de la mobilité des travailleurs notamment, le trilogue s'est rallié à la position ferme du Conseil, avec une durée de six ans durant laquelle l'ancien employeur peut poursuivre le salarié pour divulgation d'un secret

d'affaires. Puisque le secret devient le statut par défaut pour les informations internes de l'entreprise, le prix des ambiguïtés juridiques risque fort d'être payé en tout premier lieu par les salariés. Une campagne d'appel au rejet de la directive est en cours d'élaboration au niveau européen. Elle est animée par le Corporate Europe Observatory, une ONG anti-lobbys. FO-Cadres n'exclut pas non plus d'interpeller les députés européens sur ces questions.

* réunion informelle associant le Parlement, la Commission et le Conseil européen.

Le projet de directive définit le secret d'affaires comme suit :

« des informations qui répondent à toutes les conditions suivantes :

- (a) elles sont secrètes en ce sens que, dans leur globalité ou dans la configuration et l'assemblage exacts de leurs éléments, elles ne sont pas généralement connues de personnes appartenant aux milieux qui s'occupent normalement du genre d'informations en question, ou ne leur sont pas aisément accessibles ;
- (b) elles ont une valeur commerciale parce qu'elles sont secrètes ;
- (c) elles ont fait l'objet, de la part de la personne qui en a licitement le contrôle, de dispositions raisonnables, compte tenu des circonstances, destinées à les garder secrètes. »

Conférence UNI Europa À ROME, FO-CADRES PRÔNE UNE EUROPE SOCIALE

Aux côtés de la FEC-FO, de la FGTA-FO et de FO-COM, FO-Cadres a participé à la 4^e conférence UNI Europa – la fédération syndicale européenne des services et de la communication. L'événement s'est tenu du 12 au 15 mars à Rome. Les congressistes ont débattu sur la base de motions visant à changer l'Europe grâce à des syndicats plus forts et à un meilleur pouvoir de négociation. Serge Legagnoa, secrétaire général de la FEC-FO, s'est exprimé au nom de l'ensemble des organisations syndicales françaises. Il a notamment rappelé les effets destructeurs des politiques économiques européennes. Lors de ses deux interventions, FO-Cadres a également réaffirmé que le changement de l'Europe n'est possible qu'à condition que soit mis un coup d'arrêt aux politiques d'austérité, pour que l'Europe ne soit plus synonyme de crise, de remise en cause des droits sociaux, de dumping social, de dérégulation et de libéralisation des services publics. Tout en revenant sur le combat mené en France pour le retrait du projet de loi El Khomri, FO-Cadres a rappelé l'importance de l'attractivité de nos syndicats auprès des jeunes et des cadres. Éric Pérès a également souligné que les différentes motions avaient omis d'évoquer l'enjeu de la

protection des données personnelles des salariés. Cette question doit pourtant faire l'objet, dans le cadre de la transformation numérique du monde du travail, d'une extrême vigilance afin de préserver les droits et libertés des travailleurs sur le continent européen.



Retrouvez nos deux interventions sur le site www.fo-cadres.fr



Retraite complémentaire des cadres Nouvelle présidence de l'Agirc

Lors du CA du 22 mars, Frédéric Agenet – DRH France du groupe Airbus – a été élu président du conseil d'administration de l'Agirc. Les administrateurs FO-Cadres sont Marc Ambiaux, Sophie Malaplate, Éric Pérès, Philippe Rebiffé et Annie Szufa. Marc Ambiaux a par ailleurs été élu vice-président de la commission consacrée à l'informatique.



CADRE AIMERAIT ÊTRE CONSEILLÉ SUR SON AVENIR PROFESSIONNEL.

Les services de l'Apec sont financés par les cotisations des entreprises et des cadres. Tous les cadres peuvent en bénéficier. Ces services personnalisés répondent à chacune de leurs problématiques professionnelles.

47 centres et 500 consultants. Plus d'information sur apec.fr

Apec. Prenez rendez-vous avec l'avenir.

