La Lettre

N° 162 / JANVIER 2016

FO-CADRES

DE L´UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE

Code du travail
VIGILANCE SUR LA RÉFORME

Réforme de l'ENA
ET SI ON BOUGEAIT LES LIGNES ?

Zoom sur…
L'EMPLOI DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Questions-réponses
LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Secret des affaires
LE DROIT D'INFORMATION ET LA LIBERTÉ D'EXPRESSION EN DANGER !

Dossier

BIG DATA RH

Vers des ressources inhumaines ?

BRÈVES

LES

TWEET

@PERESERIC
#Regionales2015
"Dès à présent l'abandon des politiques d'austérité s'impose pour conforter le pacte républicain et éviter le pire demain."

LES CHIFFRES

52 %
des DRH ne veulent pas que l'accord collectif prime sur le contrat de travail.
Source : Le Cercle des DRH (octobre 2015).

360 milliards d'euros
c'est l'estimation de l'évasion fiscale en France, soit 17 % du PIB en 2014.
Source : ACFE (Association of Certified Fraud Examiners) France.

Code du travail
VIGILANCE SUR LA RÉFORME

FO-Cadres reste vigilante sur le maintien d'une juste protection des salariés, alors que se poursuit la refonte du Code du travail.
Premier axe de cette réforme : créer une architecture en trois niveaux (un ordre social auquel il ne peut être dérogé ; la négociation de branche ou d'entreprise ; le droit applicable par défaut). Ce « socle de l'ordre public du nouveau Code » repose sur les principes définis par le comité Badinter. À court terme, ces principes vont nourrir le projet de loi de Myriam El Khomri sur le temps de travail, attendu en mars 2016.
À long terme, ils orienteront la commission de refondation qui doit réécrire le Code du travail d'ici deux ans.
Le second axe vise à développer la négociation collective, pour apporter une souplesse juridique censée favoriser l'activité. Un rapport devrait être rendu en janvier par Jean-François Césaro. Ce professeur de droit devait proposer des solutions de dénonciation et de révision des accords, mais aussi définir le périmètre des avantages individuels acquis. Autant de sujets bien évidemment cruciaux pour les salariés.

République numérique
Une ambition qui manque de cohérence

Parmi les trois volets du projet de loi pour une République numérique, l'ouverture des données publiques (open data) occupe une place prépondérante. L'idée est d'obliger l'État, les collectivités territoriales, mais aussi les organismes chargés d'une mission de service public, à mettre en ligne l'ensemble des données communicables.
Les deux autres volets concernent la protection dans la société du numérique et l'accès à celui-ci. L'exigence de loyauté des plates-formes et le principe de neutralité du Net y sont précisés.
Les missions de la CNIL se voient renforcées. Le rapprochement CNIL-CADA* est, lui, cohérent sur le principe, mais s'agit-il de donner plus de moyens au pouvoir de régulation des deux commissions, ou de créer une agence de la donnée numérique, aux missions et pouvoirs plus incertains ?
Dans tous les cas, le débat autour du texte s'annonce complexe au vu des autres projets de loi : celui sur la gratuité des données publiques, porté par la secrétaire d'État à la Réforme de l'État, et celui sur les nouvelles opportunités économiques (Noé) que prépare Emmanuel Macron. Lisibilité et cohérence ne semblent pas au rendez-vous.
FO-Cadres restera donc vigilante sur l'évolution de ces textes, notamment quant à l'ouverture des données publiques, qui n'est pas sans risques pour les missions et l'expertise publiques. L'ubérisation ne se limite pas aux taxis !

* Commission d'accès aux documents administratifs

Croissance
UN COCORICO PRÉMATURÉ

« Nous sommes sortis de cette trop longue période de croissance extrêmement faible, et nous sommes entrés dans une nouvelle phase », s'extasiait Michel Sapin en novembre. La raison de cette euphorie des Finances ? La hausse de 0,3 % du PIB au 3e trimestre, augurant d'une croissance de 1,1 % minimum pour 2015.
Mais cela suffit-il à voir l'avenir en rose ?
Les 1,5 % escomptés en 2016 ne suffiront pas à résorber le chômage. La consommation des ménages et les investissements sont faibles. Notre économie « reste extrêmement atone » et ce sera « vraisemblablement la même chose » en 2016, admet Emmanuel Macron *himself*.
Pis : la déflation, qui touche déjà la Chine, risque de s'abattre sur la zone euro. En 2015, l'inflation a été quasi nulle en France et chez nos voisins. La chute des cours du pétrole risque maintenant de faire baisser les prix.
Un désastre : ménages et entreprises vont reporter leurs achats, ce qui grippera l'activité, et tirera donc salaires et investissements vers le bas. En outre, avec la déflation, toutes les dettes (de l'État, des ménages, des entreprises) se trouveront alourdies. « Nous sommes entrés dans une nouvelle phase »... mais elle pourrait être pire.

Complémentaire santé
BOSSEZ COUVERTS !

Depuis le 1er janvier, tous les salariés du secteur privé doivent être couverts par une complémentaire santé, financée à 50 % minimum par l'employeur. Les garanties offertes doivent être au moins égales à celles du panier de soins défini par le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014. Ces garanties minimales concernent le ticket modérateur, le forfait journalier hospitalier, les frais dentaires et d'optique. Dans certains cas, le salarié peut ne pas adhérer à cette complémentaire obligatoire. Les ayants droit eux aussi peuvent en être dispensés, sous réserve qu'ils soient déjà couverts.

Législation sur les stages
UNE AMÉLIORATION SUBSTANTIELLE DES DROITS

Le nombre de stagiaires ne peut plus excéder 15 % de l'effectif. Dès 309 heures (deux mois) de présence, ils doivent recevoir une gratification mensuelle, égale à 15 % minimum du plafond de la Sécurité sociale (soit 554 € actuellement). Les stagiaires ont aussi droit au remboursement des frais de transport, à la cantine ou aux tickets restaurant, dans les mêmes conditions que les salariés, ainsi qu'aux congés et autorisations d'absence. Enfin, comme l'avait souhaité FO-Cadres, ils pourront valider deux trimestres pour leur retraite, sous réserve du versement des cotisations.

Source : décrets n° 2015-1359 (26 octobre 2015) et n° 2014-1420 (27 novembre 2014).

La formation se réforme

Désormais, chaque salarié a droit tous les deux ans à un entretien professionnel, distinct de l'entretien d'évaluation, pour évoquer ses perspectives d'évolution.
Les entreprises de plus de 10 salariés ne sont en outre plus obligées de consacrer au moins 0,9 % de leur masse salariale à leur plan de formation.
En revanche, leur contribution à leur organisme collecteur (OPCA) passe à 1 %.
Pour les structures de moins de 10 salariés, la contribution de 0,55 % reste inchangée.

Épargne salariale
Cap sur la retraite

6 salariés sur 10 bénéficiant d'un dispositif d'épargne salariale y ont investi (en moyenne 9 % de leur salaire) entre octobre 2014 et octobre 2015.
Cette épargne constitue d'abord un complément de revenus pour la retraite, qui s'annonce floue pour un quart des sondés. Dans cette perspective, Perco et autres PEE sont jugés les plus efficaces par 76 % des répondants, juste derrière l'immobilier (81 %).
Par ailleurs, plus de la moitié des salariés (et plus d'un quart des dirigeants) ne savent pas qu'en l'absence de choix du collaborateur, l'intéressement sera désormais investi par défaut dans le plan d'épargne de l'entreprise.

Source : baromètre du Club de l'épargne salariale, Harris Interactive (octobre 2015).

Qualité de vie au travail
PEUT MIEUX FAIRE

Le baromètre Cegos 2015 sur le climat social met en lumière la complexité du monde du travail : 50 % des managers et 42 % des salariés ont certes constaté une dégradation du climat social dans leur structure... mais 90 % des managers et 74 % des salariés restent fiers d'appartenir à leur entreprise.
Si le travail est perçu comme une source d'épanouissement plus que de contraintes, l'étude révèle aussi un stress omniprésent : 78 % des sondés estiment ainsi qu'il a un impact négatif sur leur santé. La digitalisation peut être perçue comme l'un des facteurs de pression, notamment du fait de son impact sur l'équilibre vie professionnelle/vie privée.
Autre vecteur de stress : selon une enquête du cabinet Eléas, près d'un salarié sur deux se dit fortement exposé à des incivilités sur son lieu de travail – des agissements qui semblent favorisés par le travail en open space.

L'édito

Pour 2016, changeons de cap, guettons le futur et préservons l'essentiel !

ÉRIC PÉRÈS, secrétaire général de FO-Cadres

La Lettre FO-Cadres nouvelle formule est arrivée ! Ces premières lignes ne dérogeront toutefois pas à la tradition des vœux : nous vous souhaitons à tous une excellente année 2016. Cette période nous invite aussi à la mémoire. Il y a un an, l'attentat de *Charlie Hebdo* et la prise d'otages de l'Hyper Cacher ensanglantaient Paris. Le 13 novembre, l'effroyable se reproduisait. Toutes nos pensées vont aux familles et aux proches des victimes. En leur mémoire, nous devons continuer à défendre sans concession nos libertés et valeurs républicaines. Et lutter toujours d'arrache-pied contre l'injustice, la misère et l'exclusion sociales, terreau des discours de haine. Les élections régionales ont en effet démontré que la nature a horreur du vide. Pour conforter le pacte républicain et éviter le pire, il est urgent d'abandonner des politiques d'austérité socialement, économiquement et démocratiquement destructrices.

2016 doit être une année revendicative. Les défis à venir, au premier plan desquels le numérique, invitent tant à l'audace qu'à la vigilance. Audace pour que le numérique soit vecteur d'innovation et de progrès social. Vigilance pour qu'il ne devienne pas un cheval de Troie assiégeant nos libertés, nos vies privées, nos systèmes de garanties et de protection collectives.

Pour aborder ce vaste sujet, nous avons choisi de nous pencher sur les ressources humaines. Le big data leur offre de nouvelles perspectives, poussées par la technologie et la promesse d'améliorer la performance, notamment grâce au pouvoir de prédiction. Mais qu'en est-il exactement ? La promesse est-elle fiable ? Vouloir dompter le hasard ou étudier scientifiquement le comportement humain en dressant de pseudo-profils est une démarche ancienne. Quantifier rassure. Mais jusqu'où ira cette quête ? Étendue au management, la collecte de données personnelles peut s'apparenter à un pseudo-esprit scientifique du travail, *via* des outils de contrôle pour s'assurer que postulants et salariés se conforment aux règles et procédures de l'entreprise.

Pourquoi soulever ces interrogations ? Avant tout pour prévenir les risques de discrimination en matière de recrutement. L'actualité nous rappelle le pouvoir exorbitant de la technique et de la rationalité instrumentale. Dans une société soumise à d'innombrables questions sur sa capacité à faire face à l'imprévisible – au risque d'oublier l'importance de ce qui fonde la concorde, c'est-à-dire le vivre-ensemble et la prospérité – l'absence de questionnement critique serait préjudiciable à l'État de droit.

Pour FO-Cadres, qui place les questions d'innovation et de protection au cœur de ses réflexions et revendications, le sens critique doit prévaloir pour comprendre les transformations en cours, peser sur elles, et penser les protections individuelles et collectives de demain. Un travail que l'action syndicale ne doit pas sous-estimer, tant les impacts du numérique sur la vie des salariés sont réels. Si, avec le numérique, nous devons guetter le futur, nous devons aussi ne pas abandonner l'essentiel, car, comme le formulait Rabelais : « Science sans conscience n'est que ruine de l'âme. ».

Sommaire

JANVIER 2016

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

Dossier
5 **Big data RH : vers des ressources inhumaines ?**

Les rendez-vous de la fonction publique
10 **Réforme de l'ENA : et si on bougeait les lignes ?**

Une vie, un engagement militant
11 **Sylvie Ret, consultante à l'APEC**

Zoom sur…
12 **L'emploi dans l'économie sociale et solidaire**

Questions-réponses
13 **La rupture conventionnelle homologuée**

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

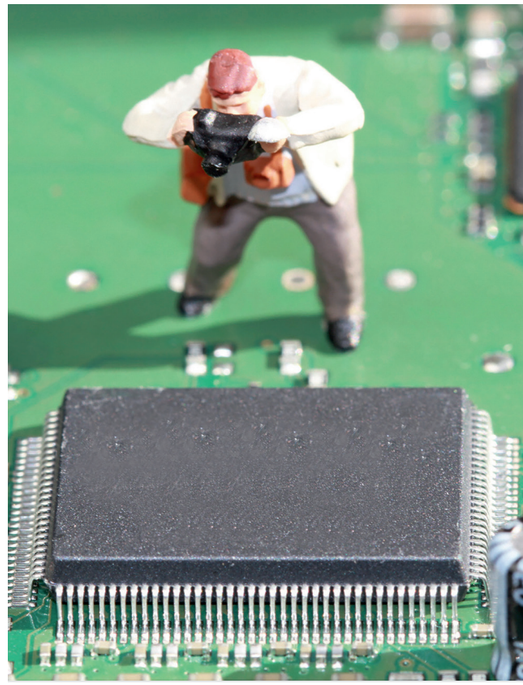
La Lettre FO-Cadres de l'Union des cadres et ingénieurs · Force Ouvrière n°162 · Janvier 2016 > 2, rue de la Michodière · 75002 Paris · Tél. 01 47 42 39 69 · contact@fo-cadres.fr
www.fo-cadres.fr · **Directeur de la publication >** Éric Pérès · **Chargée de la communication et de la presse >** Marion Palm · **Ont contribué à ce numéro >** Apec · Wafae El Boujemaoui Marion Gaschignard · Myriam Greuter · Marion Palm · Éric Pérès · Sylvie Ret · Philippe Soubirous · **Conception, réalisation >** Corlet Communication · **Impression >** Corlet Imprimeur · ZI rue Maximilien-Vox 14110 Condé-sur-Noireau · **Photos >** FO-Cadres · Fotolia · **Dépôt légal :** Janvier 2016 · ISSN 1963-2509 CPPAP 1019 S 08146 · 1 € · Diffusion gratuite aux adhérents · Imprimé sur du papier recyclé.

BIG DATA RH

VERS DES RESSOURCES INHUMAINES ?

Dossier

L'analyse informatique de données à grande échelle promet désormais d'aider les RH à mieux recruter, former et promouvoir les salariés, ou encore à éviter le turn-over et les conflits sociaux. Mais n'y a-t-il pas un risque de dictature de la donnée ?



Ce matin, bonne surprise pour M^me^ Martin : une grande entreprise la convie à un entretien d'embauche. Cette quinquagénaire, qui n'est pas issue d'une grande école, n'avait pourtant pas posté de CV. Tout se passe bien, elle est embauchée. Son salaire, fruit de savants calculs, dépasse ses attentes. Les mois passent. Régulièrement, on lui propose des formations adaptées à son profil. M^me^ Martin répond aussi au baromètre social annuel : fabuleux, l'entreprise tient compte des remarques. Mais insensiblement, la cadre se lasse de son poste. Illico, pour la dissuader de partir, l'employeur décide de lui offrir une promotion.

Prodigieux hasards ? Pas du tout : M^me^ Martin a expérimenté les effets du big data appliqué aux RH. Concrètement, une masse d'informations hétérogènes (relatives à son profil, aux données qu'elle aura publiées en ligne, au marché de l'emploi, à des modèles de performance internes…) sont collectées puis croisées par des outils informatiques de plus en plus puissants, capables d'exploiter des bases de données, mais aussi les milliards d'octets d'informations non structurées que nous créons chaque jour (messages, données de navigation en ligne, flux et interactions…).

La profusion de données et le raffinement des algorithmes d'intelligence artificielle promettent des résultats plus rapides, plus exacts et surtout plus objectifs que ceux d'un professionnel des RH. « Une machine pourrait par exemple aboutir à un premier tri des CV plus homogène que nos 300 recruteurs », juge Ludovic Guilcher, DRH groupe adjoint d'Orange.

La machine cherche des compétences, sans fatigue ni sautes d'humeur, sans se laisser distraire par des éléments parasites et *a priori* sans les préjugés d'un humain : « Notre outil diversifie le recrutement en dénichant des candidats inattendus, qui n'ont pas de diplômes cotés ou pas exactement l'expérience attendue, mais dont les compétences sont adaptées – la donnée le prouve ! », lance Jonathan Foley, directeur scientifique de la start-up américaine Gild. L'intelligence artificielle pourrait même prédire des phénomènes : « Grâce au big data, on aurait pu éviter les suicides chez Orange ! », avance David Bellaïche, président d'Althéa Groupe, un cabinet de conseil en ressources humaines.

L'entretien

"Définir collectivement un cadre dans l'entreprise"

DRH groupe adjoint d'Orange, **LUDOVIC GUILCHER** est membre de la commission Mettling, qui a rendu en septembre un rapport (« Transformation numérique et vie au travail ») à Myriam El Khomri.

« Notre rapport préconise une action législative pour établir des règles sur le traitement des données des salariés – et rendre obligatoires des chartes sur le sujet, par entreprise ou branche. Une charte est plus précise qu'une loi. Elle permet de mener un travail éducatif avec le personnel et de discuter avec les syndicats. Il ne s'agit pas de leur demander un blanc-seing, mais de définir collectivement un cadre pour utiliser les algorithmes dans l'entreprise.
Nous insistons sur le droit d'accès et de rectification des données par le salarié, bien que ce ne soit pas l'alpha et l'oméga d'une bonne politique des données.
La question du consentement des salariés est clé. À mes yeux, celui-ci est nécessaire, sauf peut-être lorsque les données sont anonymisées.
Par ailleurs, il faut être prudent avec le big data qualitatif, fondé sur l'analyse sémantique : on entre là dans la pensée d'une personne. »

Frankenstein chez les RH ?

Pour l'heure, précise Jean-Paul Isson, vice-président du site d'emplois Monster, « ces outils sont encore à un stade infantile ». Mais après avoir conquis le marketing, ils semblent avoir de l'avenir côté RH, tant les entreprises traquent l'erreur et les baisses de coût. Outre les start-up, convaincues que tout problème a une solution technologique, « le big data RH touchera sans doute d'abord les grandes entreprises des télécoms, de l'informatique, les industries de pointe, la banque… », estime David Bellaïche. « Une administration pourra quant à elle mieux suivre l'activité des agents », relève le Commissariat général à la stratégie et à la prospective. Et pourquoi pas bientôt la généralisation des bâtiments « intelligents » et des capteurs en tous genres, nouveaux panoptiques épiant l'activité des salariés afin d'ajuster les décisions ?

« Une mathématisation du monde effrayante », pour le sociologue François Silva, animateur de la commission Numérique SIRH de l'ANDRH[1] : « C'est Frankenstein au pays des ressources humaines ! Le logiciel alimente un fantasme d'omniscience et révèle une déficience des RH de proximité. » Philippe Canonne, ancien DRH du groupe FNAC, est lui aussi sceptique : « La révolution numérique n'est pas forcément vertueuse. On ne sait si elle accouchera d'outils d'évaluation moins arbitraires, ou si, au contraire, le big data ne donnera pas un nouveau souffle au modèle actuel de management de la performance, avec un contrôle social jamais vu jusqu'ici. »

Il y a encore « de vrais problèmes de qualité des données collectées, de partage, d'interface… », ajoute Antoine Anglade, directeur de la pratique RH au sein du cabinet de conseil Infhotep. Pis : même des mesures justes peuvent aboutir à des conclusions erronées. Car corrélation n'est pas raison. Un centre d'appels a par exemple établi un lien entre son turn-over élevé et la distance travail-domicile des salariés. Mais un algorithme est myope : il dépend des variables qu'on lui fournit. Qui sait si les départs n'étaient pas plutôt dus à un chef odieux ? « La prédiction statistique (…) permet de faire l'économie de comprendre le pourquoi d'un phénomène », note Éric Pérès dans son rapport au CESE[2]. « C'est l'émergence d'un monde de réponses sans questions », juge Simon Chignard dans *Datanomics* (FYP éditions).

1 Association nationale des DRH.

2 « Les données numériques : un enjeu d'éducation et de citoyenneté », rapport au Conseil économique, social et environnemental (janvier 2015).

Big data RH

DES APPLICATIONS POUR LE MEILLEUR… ET POUR LE PIRE

Planifier les embauches

Un groupe français de tourisme a testé l'analyse sémantique pour scruter les messages internes de demande d'aide, afin de savoir s'il manquait d'experts. L'industriel américain Spectrum Brands pensait, lui, devoir embaucher… mais les outils d'analyse de Workday ont conclu que c'était superflu.

Résorber le chômage

Testé avec succès chez Pôle emploi en 2014, MindMatcher agrandit l'horizon des chômeurs : « Au vu de leur CV – et s'ils le souhaitent, d'autres documents (comptes-rendus d'entretiens annuels, par exemple) – notre outil leur propose des offres d'emploi qui leur correspondent, en s'affranchissant du code ROME », détaille Florent André, dirigeant de cette start-up française.
« Nous n'imposons pas de reconversion : nous révélons juste à la personne que ses compétences sont transférables dans d'autres secteurs. »

Le big data risque surtout d'édifier des prisons algorithmiques : des employeurs (actuels ou futurs) vont nous épier et nous enfermer dans des cases, à notre insu et sur des critères opaques. Jamais en effet les concepteurs d'outils ne livrent leurs recettes (qui, de surcroît, changent sans cesse) ; tous ceux que nous avons interrogés sont ainsi restés évasifs sur les données qu'ils traitent. Experis IT, filiale de Manpower, a même refusé de nous parler de son Care Center, un outil de surveillance du climat social, jugeant le sujet trop sensible pour une publication « partiale » comme la nôtre. Les patrons, quant à eux, « affirment que si ces protocoles étaient dévoilés, les employés chercheraient à déjouer le système. Si des employés savent, par exemple, qu'un courriel de 33 mots rempli d'émoticônes est jugé plus expressif, ils adopteront ce mode d'écriture pour tous leurs courriels », écrit Frank Pasquale dans *Black Box Society* (FYP éditions).

« Bien sûr, il y a des lois de protection de la vie privée », nous dit Simon Chignard. « Mais le job des éditeurs d'outils big data, c'est précisément d'aller chercher la ligne jaune, de récolter le maximum d'infos en espérant que tel paramètre se révélera utile. » Jean-Paul Isson a beau jeu de rappeler que « la machine ne remplace pas le responsable RH ». Certes, mais elle le précède. Elle procède à un premier tri, sur lequel l'homme ne reviendra pas (sinon, à quoi bon acheter ces outils ?).

Big data RH

DES APPLICATIONS POUR LE MEILLEUR… ET POUR LE PIRE

Débaucher des talents

En furetant incognito sur une dizaine de sites – réseaux sociaux, plate-formes d'aide entre pairs… –, TalentBin joue les chasseurs de têtes virtuels (y compris en France depuis 2013). Après avoir été utilisé pour des profils « techno », l'outil de Monster (qui a ainsi emmagasiné 120 millions de profils, en plus des 140 millions de sa CVthèque) va graduellement couvrir tous les métiers.

Retenir les salariés

« En étudiant le personnel via 45 critères professionnels (salaire, localisation, manager…), notre application Retention Risk Insight peut prédire combien de *top performers* risquent de partir dans les six mois », assure Richard Doherty, directeur produit marketing Europe chez Workday.

Les IRP garde-fous

Le big data pourrait donc bien remplacer une discrimination par une autre. L'employeur valorisera peut-être moins le cursus scolaire d'un candidat, au profit, pourquoi pas, de certains traits de caractère (qu'IBM par exemple se fait fort d'identifier en dressant pour chaque candidat une « carte de personnalité », sur la seule base de 200 de ses tweets). Ou bien l'entreprise dressera un archétype du « *top performer* » maison, afin de recruter ses clones – ou comment passer de l'éloge de la diversité à la standardisation extrême. « C'est une vision mécaniste, où l'on remplace un salarié comme on changerait un engrenage », déplore Antoine Anglade chez Infhotep. Les algorithmes du big data sont en effet conservateurs par essence : « L'analyse statistique ne permet de prédire que la répétition », écrit Éric Pérès dans son rapport au CESE.

« Le big data est incapable d'anticiper les rencontres, les hasards de la vie, les talents qui éclosent… », complète Antoine Anglade. « Il ne fait que creuser le sillon dans lequel se trouve un salarié. » De quoi aussi questionner la définition même de la « performance » que traquent les concepteurs d'outils : l'action d'un salarié est-elle toujours quantifiable ? Et répliquable ? Si M. Dubois a eu d'excellents résultats, son clone (à supposer qu'il existe) aura-t-il un succès identique plusieurs mois plus tard, dans une autre équipe, avec d'autres chefs ?…

Bien faire son travail pourrait ne plus suffire. Il faudra de surcroît savoir développer la bonne stratégie d'affichage de ses données et de ses qualités, au regard des exigences (impénétrables) des outils d'évaluation. « Or, les cadres français sont loin d'avoir tous une grande activité en ligne… », remarque Philippe Canonne.
Enfin, le big data pose bien sûr des questions de collecte, de stockage, de propriété des données et d'atteintes à la vie privée *(voir p. 9)*. « TalentBin, notre outil de détection de talents, œuvre dans la transparence, jure Jean-Paul Isson. Nous ne ramassons que de l'information publique sur le Web. » Reste que TalentBin n'avertit pas les membres d'un site quand il aspire et scrute leurs données.

Tout comme les salariés des RH, les IRP doivent donc être « des garde-fous face à cette idéologie des méga-données, qui engendre une forme de déshumanisation », juge Antoine Anglade. Même les promoteurs du big data s'accordent sur la nécessité d'être prudent. « Il faut tester les modèles, les valider, apprendre et réitérer », dit Jean-Paul Isson chez Monster. Car comme l'a dit l'ethnographe activiste danah boyde : « Si on ne les contrôle pas, les nouveaux outils viennent presque toujours renforcer le pouvoir des privilégiés. » ◆

Big data RH

DES APPLICATIONS POUR LE MEILLEUR… ET POUR LE PIRE

Contrôler le personnel

Le distributeur Tesco est ravi d'avoir accru la productivité de 18 % grâce à des brassards électroniques mouchards (servant notamment à sanctionner les pauses). La start-up américaine Citizen a, elle, proposé à ses salariés de livrer en continu des données sur leur hygiène de vie (repas, sport, sommeil, etc.) afin d'être conseillés pour être plus en forme… et productifs.

Surveiller le climat social

En 2014, la Société Générale a utilisé l'analyse sémantique pour dépouiller informatiquement la partie « commentaire libre » de son baromètre employeur annuel. « Tant mieux si ça permet d'exploiter nos remarques, dit Isabelle Blanquet-Leroy, DSN FO. Mais il faut garantir l'anonymat, sinon, dans ce contexte tendu (PSE dans les centraux, fermeture de 20 % du réseau…), les salariés ne répondront plus. Or, si l'anonymat est respecté, je me demande bien comment l'entreprise a pu dresser des synthèses au niveau local… »

8 CONSEILS

POUR ÊTRE BIEN VU DES OUTILS DE BIG DATA RH

Les algorithmes des RH sont opaques, mais on peut au moins tenter de ne pas se disqualifier. **Conseils.**

1

Soyez en ligne. Sans les réseaux sociaux et les sites pro, « vous serez dépassé », prédit Jean-Paul Isson chez Monster. Pire, selon Simon Chignard, auteur de *Datanomics* : « Si votre nom n'apparaît nulle part sur le Web, c'est suspect. »

2

Réseautez (mais pas trop). « Maîtrisez votre communication en vous affichant sur trois réseaux sociaux maximum », conseille Jean-Paul Isson. Et sélectionnez vos contacts : « Mieux vaut en avoir 300 que 3 000. » Certains outils de big data jugent en effet que vous aurez les mêmes travers de comportement que vos fréquentations.

3

Réglez les paramètres de confidentialité. Sur les réseaux, réservez vos infos et publications à vos contacts directs. Mais gare : si vos amis laissent leur profil ouvert, vos messages seront visibles des aspirateurs de données.

4

Voyez le Web comme un livre ouvert. « Soyez-en sûrs : tout ce que vous publiez servira aux éditeurs de solutions big data, à Google, aux gouvernements… », avertit Nicolas Bermond, directeur de l'agence de e-réputation 50A. Mesurez donc vos propos en ligne : plus tard, ils pourraient se retourner contre vous. Si vous voulez parler de votre militantisme, de votre santé, de votre vie intime sur un site, utilisez plutôt un pseudo. Posez-vous toujours la question : auriez-vous livré ces informations dans un CV ?

5

Utilisez des outils de gestion de vos données.
Sur disconnect.me ou encore mypermissions.org, vous trouverez des outils pour visualiser les tentatives d'accès à vos données, et les bloquer.

6

Faites jouer votre droit à l'oubli. Tapez votre nom (entre guillemets) sur Google. Des infos gênantes apparaissent ? Contactez le responsable du site pour les faire effacer. Vous trouverez un courrier-type sur cnil.fr.

7

Parlez aux robots. Dans un CV, dans vos mails professionnels ou sur les réseaux sociaux, « apprenez à parler pour être compris par les robots, dit Nicolas Bermond : placez les mots-clés liés à votre activité ou à vos souhaits d'évolution ».

8

Faites, et faites savoir. Votre employeur lit peut-être virtuellement par-dessus votre épaule. Si vous pensez par exemple qu'il apprécie l'entraide, ne proposez pas oralement un coup de mail à un collègue : envoyez-lui un message. Vous avez dit jeu de dupes ?

Pour aller plus loin
ereputation.paris.fr

L'avis de
L'EXPERTE

WAFAE EL BOUJEMAOUI,
cheffe du service des questions sociales et RH à la CNIL.

À quelles règles obéit le traitement de données à caractère personnel ?

En application des principes « Informatique et Libertés », les données à caractère personnel doivent être collectées et traitées de manière loyale et licite. Elles doivent en outre être pertinentes et strictement nécessaires à la finalité poursuivie par le traitement, laquelle doit être à la fois légitime et définie au préalable.

Par exemple, dans le cadre d'un recrutement, et comme le rappelle le Code du travail, seules peuvent être collectées les informations permettant d'évaluer la capacité du candidat à occuper le poste. Il n'est *a priori* pas pertinent de collecter des données considérées comme sensibles, par exemple les opinions politiques ou l'appartenance syndicale des candidats.

En outre, une durée de conservation raisonnable doit être fixée, et le responsable doit garantir la sécurité et la confidentialité des données en sa possession.

La loi reconnaît enfin des droits (droit d'opposition pour motif légitime, d'accès, de rectification et de suppression) aux personnes dont les données sont enregistrées dans un fichier, ce qui suppose qu'elles aient été informées du traitement mis en œuvre.

Ces règles ne sont pas toujours respectées par les outils de big data RH…

Le big data est en effet souvent présenté comme étant inconciliable avec les principes relatifs à la protection des données personnelles.

S'il s'agit de collecter et de traiter un maximum d'informations sans objectif précis, ou encore de réutiliser des données pour d'autres finalités que celles prévues initialement, alors ces pratiques peuvent effectivement contrevenir au principe de finalité. En outre, la collecte des données en masse, sans distinction et sans vérification sur leur exactitude, n'est pas conforme à la loi, qui exige qu'elles soient pertinentes, non excessives et exactes.

> ***« Il faut trouver un juste équilibre entre l'objectif poursuivi et la protection des droits et libertés des personnes. »***

S'agissant du recrutement, la recherche du candidat « idéal » peut être facilitée par la capacité d'accès à des informations jusque-là inaccessibles, et qui vont bien au-delà du contenu « classique » des CV. Mais outre leur caractère excessif et non pertinent, comment peut-on garantir la fiabilité des données ? Est-on capable de résoudre les difficultés liées à l'homonymie ?

Se pose également la question de l'information et de l'exercice effectif de leurs droits par les personnes. Comment les informer de la collecte de leurs données ou recueillir leur consentement pour réutiliser leurs informations à d'autres fins ?

Si des dérogations sont prévues, le responsable du traitement devra démontrer qu'elles sont applicables à son projet et qu'elles respectent bien évidemment le Code du travail.

En matière RH, toutes les applications envisagées ne sont pas incompatibles avec la loi Informatique et Libertés, et ce, pour plusieurs raisons. D'une part, les entreprises qui s'engagent jusqu'à présent dans le big data réfléchissent à l'intérêt d'y recourir, et de ce fait déterminent les objectifs poursuivis. D'autre part, de nombreux traitements sont, à tort, associés au big data et ne posent pas de difficultés. Tel est le cas, par exemple, du data mining, technique qui permet d'exploiter, de trier, de mettre facilement en relation de nombreuses informations et de lancer des requêtes à partir d'une base de données. Néanmoins, la loi interdit notamment de prendre une décision produisant des effets juridiques à l'égard d'une personne, sur le seul fondement d'un traitement automatisé destiné à définir le profil de l'intéressé ou à évaluer certains aspects de sa personnalité.

Dans tous les cas, y compris pour les nouveaux dispositifs de surveillance des salariés et du climat social, il faut trouver un juste équilibre entre l'objectif poursuivi et la protection des droits et libertés des personnes.

Pour aller plus loin
www.cnil.fr
www.fo-cadres.fr

Les rendez-vous de la fonction publique

RÉFORME DE L'ENA : ET SI ON BOUGEAIT LES LIGNES ?

Secrétaire fédéral de la FGF-FO (Fédération générale des fonctionnaires FO), **PHILIPPE SOUBIROUS** est membre du CA de l'ENA.

Alors que l'ENA vient de fêter ses 70 ans, que dire de l'égal accès à la haute fonction publique de l'État ?

Pour FO, le concours reste le socle indiscutable pour un accès égal et transparent à la fonction publique, mais il ne neutralise pas les biais discriminants à l'entrée. Un concours construit en effet implicitement, notamment dans la haute fonction publique, un profil de candidat. La baisse des effectifs accentue ce phénomène en renforçant la sélectivité, qui se poursuit avec le rang dans le classement de sortie. Nous ne remettons pas le système en cause par principe, mais par ce qu'il produit : deux points d'entrée dans la carrière selon que le lauréat sort ou pas dans un grand corps (Conseil d'État, Cour des comptes, inspection générale).
Le 26 octobre, le Premier ministre a affirmé vouloir diversifier les origines sociales des élèves des écoles administratives. C'est une antienne politique. Varier le recrutement appelle un travail considérable dès le lycée, en donnant les moyens de la réussite et en continuant surtout à utiliser le statut général des fonctionnaires comme ascenseur professionnel et social.

Que pensez-vous de la suppression du classement de sortie ?

Le gouvernement précédent avait fait de cette suppression un axe fort de sa politique de recrutement dans la haute fonction publique. Or, la tentation est grande de s'allier la technocratie quand on est au pouvoir. D'où les nominations à caractère politique et le *spoils system*[1]. Cette tentative de supprimer le classement, donc le choix de son affectation par le candidat en fonction de son mérite et de son goût, traduit cette pression de l'appareil d'État sur la fonction publique. Théoriquement introduite en 2009, la suppression du rang de sortie a achoppé sur la « botte »[2]. Venue du plus prestigieux des grands corps – le Conseil d'État –, la réplique a été juridique. Les juges administratifs doivent être nommés sur la base du classement de l'ENA. D'où notre interrogation : sortir les grands corps du recrutement par l'ENA[3] serait-il, dans l'esprit du gouvernement, un moyen de justifier la remise en cause du classement ?

Quelles seraient alors les réformes majeures à engager ?

Pour la FGF-FO, l'avenir des grands corps doit être pensé dans un projet plus large de réforme de la catégorie A, et de l'encadrement supérieur en particulier.

Lorsque la majorité des recrutés en catégorie type ont au moins le niveau bac+5, l'encadrement supérieur doit être distingué et consolidé dans le statut. Nous revendiquons donc la création d'une quatrième catégorie, A+. Le corollaire en est la normalisation du passage entre A et A+, à l'instar des promotions de corps entre les autres catégories. Des constats s'imposent : le recentrage des missions sur la stratégie et le contrôle, le besoin en cadres qui en découle, l'augmentation du niveau d'instruction des jeunes entrant sur le marché du travail.
L'accès direct aux grands corps en sortie d'ENA nous paraît obsolète. Il engendre des effets pervers, en contradiction avec l'esprit du statut. Pour FO, le corps de sortie d'ENA serait celui des administrateurs civils. Leur affectation couvrirait les ministères, les établissements publics, l'administration territoriale de l'État, les juridictions, etc. À l'issue du premier grade serait ouvert, selon les modalités statutaires ordinaires, l'accès à des corps de débouchés correspondant aux grands corps actuels, comme le sont aujourd'hui d'autres corps ou le contrôle général économique et financier (CGEFi) et le contrôle général des armées[4].

> ***« L'accès direct aux grands corps en sortie d'ENA nous paraît obsolète. Il engendre des effets pervers, en contradiction avec l'esprit du statut. »***

1 Le système des dépouilles *(spoils system)* repose sur le principe selon lequel un nouveau gouvernement doit pouvoir compter sur la loyauté partisane des fonctionnaires, et donc remplacer ceux qui sont en place par des fidèles.

2 Se retrouver dans la « botte » (les quinze premières places) donne accès aux grands corps, les plus prestigieux et qui garantissent une carrière.

3 Dans ces corps, il existe aussi des recrutements en cours de carrière, par les tours extérieurs, très discrétionnaires.

4 Le CGA est un corps de seconde carrière très sélectif, ce qui le protège des nominations politiques.

Une vie, un engagement militant

SYLVIE RET, CONSULTANTE À L'APEC

À l'Apec – entreprise de cadres s'il en est –, FO est en phase avec tous les salariés : cadres, agents de maîtrise, employés. Au cœur de l'équipe qui anime le syndicat, une consultante, professionnelle incontestée du conseil : Sylvie Ret.

L'Apec n'est pas une boîte comme les autres ! C'est en effet à la fois…
… une grande entreprise, avec près de 900 salariés – dont 75 % de cadres !
… une association ;
… un organisme paritaire, avec une présidence soit patronale, soit syndicale (depuis pas moins de cinquante ans).

De plus, l'Apec agit désormais dans le cadre d'un mandat de service public, avec la mission de conseiller :
- les cadres (la réforme de la formation continue a confirmé ce rôle historique en reconnaissant l'Apec comme un acteur majeur du conseil en évolution professionnelle) ;
- mais aussi les jeunes issus de l'enseignement supérieur pour leur insertion professionnelle ;
- et les entreprises en matière de recrutement et de gestion des compétences.

L'Apec est également chargée de diffuser des offres d'emploi et d'étudier le marché de l'emploi cadre.

Après des études de biochimie, Sylvie est devenue chargée d'études économiques puis consultante en com'.
En 1989, elle a intégré l'Apec comme consultante. Alsacienne dans l'âme, elle est, depuis, restée basée à Strasbourg. Basée, mais pas recluse ! Elle s'est en effet énormément impliquée professionnellement, participant à la création d'outils et de services, mettant en place des dispositifs RH en entreprise, animant des formations dans l'industrie, les services, le secteur sanitaire et social…
Hors de l'Apec, elle s'est formée au coaching et à la préparation mentale.
Mère de deux jeunes adultes, Sylvie possède un sourire ravageur et, comme son golden retriever, elle a une pêche d'enfer. Même si elle court tout le temps, Sylvie est un rempart contre les RPS, un antistress qui évite tout recours à la biochimie !

Qu'ils interviennent auprès des cadres, des jeunes issus de l'enseignement supérieur ou des entreprises, le métier des consultants consiste à informer, former, conseiller, accompagner.
Informer sur le marché de l'emploi cadre.
Former aux méthodes de recherche d'emploi, à la mobilité professionnelle ou aux dispositifs RH.
Conseiller les cadres tout au long de leur parcours et dans leur évolution professionnelle, mais aussi les entreprises dans la gestion de leurs recrutements et de leurs compétences internes.
Accompagner des cadres ou des jeunes en difficulté d'insertion.

Exercer ce métier dans une structure comme l'Apec n'est pas anodin. C'est souvent un choix lié à des valeurs, au respect de l'autre et à un certain sens éthique.

Déléguée du personnel jusqu'en 2014, Sylvie siège au CE depuis 2009. Quand le leader historique de FO à l'Apec, Francis Kaivers, a pris sa retraite, tous les regards se sont tournés vers elle pour qu'elle devienne déléguée syndicale.
Mais, foi d'Alsacienne, pas question de quitter Strasbourg (la majorité des salariés de l'Apec sont en effet en Île-de-France) !
En revanche, DS supplémentaire : oui, sans hésiter !
Depuis un an s'est ainsi mis en place tout un travail collectif autour d'un cadre sup de l'Apec (Raymond Pronier, simple adhérent jusque-là), qui a accepté d'échanger en partie le management d'un pôle Études contre celui du syndicat.

Depuis un an, FO-Apec connaît une nouvelle dynamique et Sylvie espère bien faire, un jour, la preuve par quatre que FO peut être numéro un. Même dans cet antre de cadres.

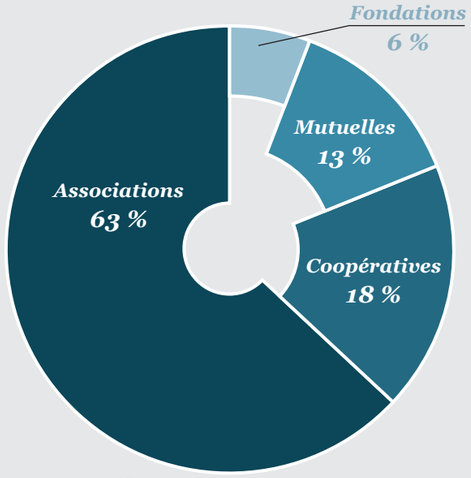
Zoom sur…

EMPLOIS CADRES DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE : UN MARCHÉ EN DEVENIR

2,3 millions de salariés, dont 15 % de cadres

→ ***L'économie sociale et solidaire*** n'a cessé de se développer. Dans les prochaines années, elle devrait poursuivre sa croissance — notamment grâce à la loi du 31 juillet 2014, qui a étendu son périmètre aux sociétés commerciales dont les valeurs et les pratiques sont proches des siennes.
L'ESS emploie actuellement un peu plus de 2,3 millions de personnes (dont 15 % de cadres) réparties dans 166 000 structures. En 2014, un peu plus de 3 000 d'entre elles ont diffusé près de 16 000 offres d'emploi cadres. Près des deux tiers émanaient d'associations ; le tiers restant provenait de mutuelles, de coopératives et de fondations[1].

1 « Le marché de l'emploi cadre dans l'économie sociale et solidaire », étude Apec, octobre 2015.

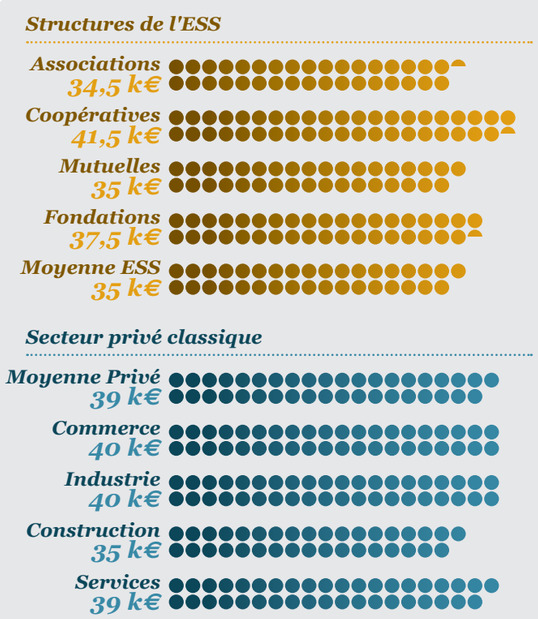


Source Apec : Apec 2015 - Offres Apec 2014.

Répartition des offres d'emploi cadres dans l'ESS, selon le statut des entreprises.

Des aspirations éthiques

→ ***Engagés professionnellement***, les cadres qui ont décidé de se réorienter vers l'ESS ont, pour une partie d'entre eux, connu de fortes déconvenues professionnelles, voire rencontré des difficultés, notamment liées à des perspectives d'évolution limitées. Ils ont aussi souvent décidé de se former pour réussir leur intégration dans ce nouveau monde de l'ESS. Leur finalité est de trouver un contexte de travail en accord avec leur éthique personnelle.



Source Apec : Apec 2015 - Offres Apec 2014.

Comparaison entre les salaires médians proposés dans les offres d'emploi cadres de l'ESS et ceux des secteurs du privé (en k€ de salaire brut annuel).

Un autre profil de candidats

→ ***Les compétences recherchées*** par les acteurs de l'ESS convergent avec les demandes des autres entreprises du privé, notamment sous l'effet de la professionnalisation de nombreux domaines et fonctions. Pour ce qui est des recrutements de cadres dans l'ESS, les fonctions commerciales (avec près d'un quart des embauches) devancent la gestion, la finance, l'administration, la santé, le social, la culture et les ressources humaines.
Les offres d'emploi cadres de l'ESS attirent, plus que dans les autres entreprises du privé, des candidats ayant déjà une expérience dans le management de projet et d'équipe. Les femmes et les personnes de plus de 40 ans sont également surreprésentées.
Pour la plupart des cadres rejoignant l'économie sociale et solidaire, ces structures se distinguent par leurs valeurs humanistes et leur sens de la coopération. Aux yeux des postulants, l'ESS est aussi porteuse d'innovations sociales et techniques, notamment dans les associations.
Les candidats sont néanmoins conscients que les perspectives de rémunération sont inférieures à celles des autres entreprises du secteur privé[2] *(voir graphique ci-dessus)*.

2 « Ces cadres qui veulent se réorienter vers l'économie sociale et solidaire », étude Apec/CNAM/CRTD/CRF, octobre 2015.

La rupture conventionnelle homologuée

Questions Réponses

Depuis la loi du 25 juin 2008, un CDI peut prendre fin d'un commun accord via une rupture conventionnelle homologuée. Largement utilisé, ce dispositif a connu un nombre record de demandes depuis deux ans[1]. Ce mode de rupture, qui ne relève ni du licenciement ni de la démission, se base sur le principe de consentement mutuel des parties.
Le salarié peut ainsi négocier la date de fin de son contrat, bénéficier d'une indemnité de rupture et prétendre aux allocations chômage. La rupture conventionnelle obéit à une procédure spécifique, validée par une homologation administrative.

Qui peut conclure une rupture conventionnelle ?

Ce mode de rupture peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur. La volonté commune est cependant une condition essentielle de sa validité. Le dispositif est ouvert aux salariés protégés, avec l'autorisation de l'inspection du travail.
L'existence d'un différend entre les parties ou la suspension du contrat de travail n'empêchent pas non plus d'y avoir recours.
La Cour de cassation a même reconnu la validité d'une rupture conventionnelle alors qu'un licenciement avait préalablement été notifié. En effet, la signature d'une rupture conventionnelle vaut renonciation des parties à la rupture précédente, la volonté commune primant sur la résiliation unilatérale[2].

Quelle procédure faut-il appliquer ?

La rupture homologuée doit tout d'abord faire l'objet d'un ou plusieurs entretien(s) entre l'employeur et l'employé. Ce dernier peut être assisté par l'un de ses collègues ou par une personne choisie sur la liste dressée à cet effet en l'absence d'IRP. L'employeur qui le souhaite peut alors lui aussi se faire assister. À partir du lendemain de la signature de la convention, les deux parties disposent d'un délai de rétractation de quinze jours calendaires. Si une partie se rétracte, elle devra envoyer une lettre recommandée avec AR — ou remettre le courrier en main propre contre décharge pour attester de la date de réception. À l'issue des quinze jours, la partie la plus diligente demande à la Direccte compétente d'homologuer la convention. Cette demande doit être conforme au formulaire Cerfa 14598*01. Sa réception déclenche le délai de quinze jours ouvrables dont dispose la Direccte pour s'assurer de la validité de la rupture. À défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise. Elle autorise alors la rupture du contrat.

Que doit contenir la convention ?

La convention définit les conditions de la fin du contrat de travail. Elle précise le montant de l'indemnité de rupture ; celle-ci doit être au moins égale à l'indemnité légale (ou conventionnelle si cette dernière est plus élevée).
Un montant inférieur au minimum obligatoire est le premier motif de refus d'homologation. La convention doit également fixer la date de rupture du contrat (qui a lieu au plus tôt le lendemain de l'homologation). Elle peut aussi comporter d'autres éléments relatifs au maintien de la prévoyance, à la clause de non-concurrence… Elle doit être établie en deux exemplaires et remise aux parties, sous peine de nullité.

La rupture conventionnelle met-elle à l'abri de tout contentieux ?

Ce dispositif n'implique pas de renoncer à une transaction, dans la mesure où celle-ci intervient après l'homologation et ne porte pas sur la rupture du contrat en elle-même.
La convention de rupture peut aussi faire l'objet d'un contentieux auprès du conseil des prud'hommes dans un délai d'un an. Par ailleurs, dans le cas où le salarié se rétracterait, la signature de la convention par l'employeur ne l'empêche pas de poursuivre la procédure disciplinaire qu'il avait engagée antérieurement[3].

Peut-elle être annulée ?

Oui. La nullité est prononcée si le consentement d'une des parties est vicié. Ce sont les règles du droit commun des contrats qui s'appliquent pour apprécier le vice de consentement en cas d'erreur, de violence ou de dol.
La rupture est également annulée si la convention est entachée de fraude.

1 « Les données mensuelles sur les ruptures conventionnelles », Dares, octobre 2015.

2 CCass, arrêt du 3/03/2015, n°13-20.549.

3 CCass, arrêt du 3/03/2015, n°13-15.551.

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

FO Cadres

ACTUS LES

Lors des élections du 3 décembre dernier au Carrefour de Massy, FO a réalisé une percée spectaculaire chez les cadres : avec 4 élus au sein du collège cadres, elle devient la première organisation CE/DP.

Fin novembre, les élus FO-Cadres de Sanofi ont dénoncé un dispositif d'évaluation de la performance intégrant un quota prédéfini de salariés dits non-performants. Affaire à suivre.

« Secret des affaires »

LE DROIT D'INFORMATION ET LA LIBERTÉ D'EXPRESSION EN DANGER !

Un projet de directive européenne sur le secret des affaires est actuellement en débat. Sous couvert d'harmoniser la définition du secret des affaires, il remet en cause les libertés et droits fondamentaux. Le flou qui entoure la définition du secret des affaires est de nature à inclure une série d'informations qui, soit relèvent du droit d'information des représentants des salariés et des syndicats, soit permettront de sanctionner plus facilement le salarié qui divulguerait une information, qu'elle ait trait à ses compétences ou à un intérêt supérieur à celui de l'entreprise (comme le droit à la santé).
Ce texte peut également limiter la mobilité des salariés – tout particulièrement des cadres – en autorisant, pendant six ans, les entreprises à poursuivre en justice les salariés ayant utilisé leurs savoir-faire auprès d'un nouvel employeur.
La lutte contre les atteintes au patrimoine (matériel et immatériel) des entreprises est un réel défi. Mais son efficacité passe d'abord par une politique publique d'intelligence économique, et non par des menaces sur les droits fondamentaux et la liberté syndicale.
Ce projet de texte consacre l'idée d'un secret des affaires qui devient la règle, et le droit à l'information l'exception. Quand FO-Cadres a interpellé le chef de l'État à ce sujet lors d'une conférence de presse le 3 novembre, celui-ci a répondu qu'il préserverait les libertés syndicales. Ces engagements doivent, sans plus tarder, se traduire en actes !

Réforme du statut

UN NOUVEAU CADRE POUR LES CADRES

L'accord du 30 octobre 2015 sur les retraites complémentaires prévoit l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle sur la définition de l'encadrement.
FO-Cadres est prête à renégocier l'ANI initial de 1983, dans un esprit de reconnaissance positive de la place du cadre, de ses droits et de ses devoirs.
Afin de représenter, de défendre et de promouvoir leurs intérêts, nous avons lancé cet automne une enquête nationale sur l'identité des cadres, et entamé une réflexion. Celle-ci est alimentée par nos travaux antérieurs relatifs à la définition du statut cadre, mais aussi par les divers colloques ou conférences auxquels participe le syndicat, ceci afin d'adopter une position représentative des différents secteurs d'activité.

Élections à l'Apec

PRENDRE TOUTE NOTRE PART

Le CA de l'Apec a été récemment renouvelé. Marie-Françoise Leflon (CFE-CGC) a été élue à la présidence de l'association. Éric Pérès, président de la commission des études, se voit également confier la présidence du comité des rémunérations. Marion Gaschignard, nouvelle administratrice FO-Cadres, participera quant à elle aux travaux de la commission communication et de la commission de contrôle.
Lors du CA du 15 novembre, FO-Cadres a immédiatement fait part de ses propositions pour conforter les missions de l'Apec en direction des cadres demandeurs d'emploi de longue durée, ainsi que pour accompagner le plan de digitalisation et développer une offre de service en direction des territoires ultramarins. Trois points déterminants dans la perspective de la renégociation du mandat de service public de l'Apec, dans lequel FO-Cadres entend prendre toute sa part.

Toulouse, Strasbourg

FO À L'ÉCOUTE DES CADRES

Heures sans fin, pressions managériales, vie privée, open data… : de nombreux thèmes ont été développés au cours des débats organisés en présence d'Éric Pérès avec les cadres municipaux de Toulouse le 16 novembre dernier et lors de l'AG des syndicats du Bas-Rhin, le 14 décembre à Strasbourg. L'occasion, à chaque fois, de rappeler l'enjeu de la syndicalisation pour les salariés en général — et les cadres en particulier.

Conseil économique, social et environnemental

FO RENOUVELLE SON GROUPE AU CESE

Une nouvelle mandature de cinq ans vient de débuter au Conseil économique, social et environnemental, avec un nouveau président, Patrick Bernasconi, ancien vice-président du MEDEF. Le groupe FO, injustement réduit par Matignon à 14 membres au lieu de 17, sera présidé par Hélène Fauvel, secrétaire générale du syndicat FO-DGFiP. Autant dire que Force Ouvrière continuera malgré tout à participer activement aux travaux de la troisième assemblée constitutionnelle du pays, et à faire entendre une voix constructive et critique sur les nombreux sujets dont le palais d'Iéna aura à débattre. Éric Pérès siégera à nouveau à la section Éducation, culture et communication, ainsi qu'à la délégation Prospective.

Disparition de Gérard Dossetto

Gérard Dossetto, secrétaire général de l'UD FO des Bouches-du-Rhône, nous a quittés en décembre. Nous perdons un militant aguerri, expérimenté, un orateur qui savait aborder les sujets les plus complexes avec un humour et une finesse d'esprit hors du commun. Son esprit et sa force militante nous manqueront. Au revoir, Gérard !

Conférence UNI Global Union

LA PAROLE AUX INGÉNIEURS FO

La conférence mondiale des ingénieurs d'UNI Global Union s'est déroulée du 24 au 26 novembre à Tokyo. Représentée par Vanessya Laborie, secrétaire nationale du SNITPECT[1], FO-Cadres a présenté les principales conclusions de son colloque organisé en 2014 à la Confédération. Pointant les changements technologiques, écologiques et démographiques, qui ont de plus en plus d'incidences sur l'emploi et la formation des ingénieurs, FO-Cadres a réaffirmé le rôle essentiel joué en France par la CTI[2] pour protéger et valoriser le titre des ingénieurs, et par le CESI[3] pour promouvoir les formations par l'alternance. La défense d'une formation de qualité et de leur expertise est en effet un enjeu syndical primordial pour les ingénieurs FO.
Cette conférence mondiale a également permis à FO-Cadres de revenir sur la nécessité de défendre la sécurisation des parcours des ingénieurs, avec l'appui d'outils syndicaux adaptés pour agir collectivement sur l'organisation et les relations professionnelles (management, qualité de vie au travail, délégation, autonomie et compétence des salariés…) et redonner ainsi aux ingénieurs les marges de manœuvre indispensables à l'exercice de leurs responsabilités.

[1] Syndicat national des ingénieurs des travaux publics et des collectivités territoriales.
[2] Commission des titres d'ingénieur.
[3] Centre d'études supérieures de l'industrie.

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.

Apec

BDDP unlimited