

La Lettre

N° 165 / NOVEMBRE 2016

FO-CADRES

DE L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE



Loi Travail

**FO NE LÂCHERA RIEN
SUR LE TERRAIN JURIDIQUE !**

Union Européenne

NON AUX DROITS SOCIAUX À LA CARTE !

Zoom sur...

LES SALAIRES DES CADRES

Comité Confédéral National

**NOTRE DÉVELOPPEMENT PASSE PAR
LA SYNDICALISATION DES CADRES**



Dossier

LES LANCEURS D'ALERTE

Quand un salarié devient un héraut

LES ÉVÈNEMENTS BURN-OUT

LES

TWEET

« La plateforme véhicule le mythe de la liberté en permettant de sortir du salariat mais de quelle protection est-elle accompagnée ? »
@PERESERIC

LES CHIFFRES

46 %

des travailleurs européens ne possèdent pas les compétences numériques nécessaires aux emplois de demain.

Source : colloque « Le socle européen des droits sociaux - Quelle Europe sociale ? » organisé le 14 octobre au Conseil économique, social et environnemental.

3 556 800

demandeurs d'emploi de catégorie A étaient enregistrés en août en métropole.



ROMPRE LA CONNEXION ENTRE NUMÉRIQUE ET BURN-OUT

Alors que le burn-out n'est pas (encore) reconnu comme une maladie professionnelle par la Sécurité sociale, la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale s'est penchée sur le sujet. Elle doit rendre en décembre un rapport sur ce syndrome, défini comme « un état d'épuisement physique, émotionnel et mental qui résulte d'un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel ». Parmi les nombreux facteurs à l'origine de ce mal-être figure la connexion permanente aux outils numériques, croisée avec des exigences de rentabilité économique toujours plus grandes.

Pour limiter ce mal des temps modernes, les entreprises seront, dès le 1^{er} janvier prochain, tenues d'instaurer pour tous les salariés un droit à la déconnexion, en respectant les termes d'un accord négocié avec les organisations syndicales (ou à défaut *via* une charte). À surveiller !

NON AUX DROITS SOCIAUX À LA CARTE DANS L'UE !


La crise politique européenne a connu son paroxysme le 24 juin avec le vote des Britanniques en faveur du « Brexit ». FO avait alerté sur les risques que celui-ci ferait courir aux droits sociaux existants au sein et hors du Royaume-Uni. Nous avons également tiré la sonnette d'alarme quant à la menace concrète d'une Europe fragmentée, avec des droits « à la carte », jouant sur un shopping social tiré vers le bas. FO a depuis longtemps demandé une révision des modalités de la construction européenne, et notamment l'abandon du pacte

budgétaire. Elle exige le respect des articles 151 à 153 du TFUE*, qui encadrent les politiques sociales, et demande qu'un protocole de progrès social soit intégré aux traités de façon à ce que les droits sociaux priment enfin sur les libertés économiques. Pour FO, il faut donc, dans les négociations sur le Brexit, veiller à ce que ne voie pas le jour le projet d'une Europe à la carte, qui menacerait les droits sociaux et ceux des travailleurs ainsi que les principes et libertés fondamentaux de l'UE.

* Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

VERS UN ESSOR DU TÉLÉTRAVAIL ?

L'État avait prévu la tenue, en octobre, d'une concertation nationale et interprofessionnelle pour permettre aux différents représentants des travailleurs et des employeurs de dresser un état des lieux du télétravail – en vue d'élaborer, comme le prévoit la loi, un « guide des bonnes pratiques » qui servira de référence lors de la négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise sur le sujet. Pour FO-Cadres, cette concertation va dans le bon sens. L'essor du télétravail doit effectivement s'accompagner d'une sécurisation de ce mode d'organisation. Le renforcement du cadre juridique, tant du point de vue de sa mise en œuvre que de l'appréciation de son impact sur les conditions d'activité, est une condition préalable à son déploiement. L'évaluation de la charge de travail des salariés au forfait jours, la prise en compte des pratiques liées aux outils numériques, et, le cas échéant, les modalités de fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire des salariés concernés, sont au cœur des débats. Mais la réussite du déploiement du télétravail dépendra avant tout de la capacité à négocier des accords collectifs respectueux de la santé, de la vie privée et de l'épanouissement des salariés.

 Pour aller + loin : consultez notre guide sur la mise en place du télétravail sur notre site, www.fo-cadres.fr



LOI TRAVAIL : FO NE LÂCHERA RIEN SUR LE TERRAIN JURIDIQUE !

La promulgation de la loi Travail n'a pas découragé les manifestants qui s'étaient rassemblés le 15 septembre dans de nombreuses villes françaises pour affirmer une fois de plus leur hostilité au texte. Après 13 journées de mobilisation, les traces laissées sont profondes et le malaise palpable parmi les salariés gagnés par la colère et l'incompréhension.

Pour l'heure, si le combat se poursuit, ses modalités évoluent en se déplaçant sur le terrain juridique. Toutes les voies de recours possibles sont étudiées par FO. Celle des questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) auprès du Conseil constitutionnel.

Celle d'un recours individuel qui remonterait à terme jusqu'à la Cour de cassation. Enfin, celle de la dénonciation d'un défaut de conformité vis-à-vis des directives européennes et de certaines conventions internationales du travail, telles que les conventions n° 87 et n° 98. Jean-Claude Mailly a été clair sur ce point : « Tout sera fait, y compris pour compléter notre plainte déposée en 2009 à l'OIT. » Suite à cette dernière, le Comité de la liberté syndicale de l'OIT avait, à deux reprises, demandé au gouvernement de réviser la législation. Malgré les multiples interpellations de FO, l'État n'a à ce jour encore rien fait dans ce sens.

La publication de la majorité des 140 décrets de la loi Travail d'ici la fin de l'année ne changera rien : le combat se poursuivra au niveau des branches et des entreprises.

Ces mois de lutte syndicale auront donc marqué la période et mis à nu l'autoritarisme d'un gouvernement qui, à la concertation, préfère le passage en force à coups de 49-3 pour un projet de loi dont il savait qu'il était minoritaire à la fois chez les syndicats, le patronat, la population et les parlementaires. Ces mois de mobilisation auront en outre permis de créer de véritables points d'appui pour poursuivre les combats de demain, et celui contre une loi qui restera entachée à jamais de son caractère antidémocratique.

LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE... DE PROBLÈMES

À partir du 1^{er} janvier 2018, les contribuables seront prélevés directement sur leur salaire (ou leur pension de retraite) au titre de l'impôt sur le revenu, comme le prévoit la réforme de l'impôt présentée le 28 septembre en Conseil des ministres. Bien loin des préoccupations de la population, cette réforme fiscale marque le début d'une privatisation de la collecte de l'impôt – mission régaliennne par excellence – et prépare la fusion entre l'impôt sur le revenu et la CSG.

Elle se traduira en toute logique par des suppressions de postes dans la fonction publique, sans pour autant faciliter la vie des contribuables, qui devront continuer à faire leur déclaration. Quant à ceux d'entre eux qui auront fait (bien malgré eux) une avance de trésorerie à l'État, ils devront attendre septembre pour obtenir que le trop-versé leur soit enfin remboursé.

Les salariés qui ne souhaitent pas que leur employeur soit au courant de leur situation patrimoniale pourront certes refuser que le fisc transmette leur taux personnalisé ; l'employeur devra alors appliquer un taux neutre, calculé en fonction de la rémunération. Mais ce système relève de la supercherie. Avec le big data et l'ouverture des

données publiques, l'employeur, qui a déjà connaissance d'informations nécessaires au calcul de ce taux (comme la composition du foyer fiscal de ses employés), pourra en effet parfaitement en déduire le véritable taux d'imposition du salarié concerné.





L'édito

Ne faisons pas des lanceurs d'alerte les sycophantes de demain !

ÉRIC PÉRÈS, secrétaire général de FO-Cadres

De nombreux scandales financiers, sanitaires, environnementaux n'auraient jamais éclaté au grand jour si des personnes comme Edward Snowden, Irène Frachon ou Olivier Thérondel ne les avaient pas dénoncés¹. Ils sont ce que l'on nomme des lanceurs d'alerte, des personnes qui, après avoir eu connaissance de faits répréhensibles, décident de les rendre publics – au risque d'être poursuivies pour violation du secret des affaires, de subir un licenciement abusif ou de faire l'objet de pressions pour les pousser à démissionner. Faut-il alors protéger les lanceurs d'alerte ? Assurément. FO-Cadres soutient la protection du lanceur d'alerte en tant que dernier recours après les voies classiques que sont les IRP, les organisations syndicales, l'inspection du travail et la justice. C'est dans cette recherche d'équilibre que notre organisation a, lors de l'assemblée générale d'Eurocadres, voté en faveur d'une résolution relative à une protection européenne du lanceur d'alerte (voir nos actualités page 14).

Dans le monde du travail, tout particulièrement en France, le droit d'alerte professionnelle existe déjà. L'alerte, exercée par les salariés, permet de signaler à l'employeur toute situation dangereuse pour la vie ou la santé. L'article L. 4131-1 du Code du travail dispose ainsi que le salarié « signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection ». Le comité d'entreprise peut lui aussi alerter s'il « a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise » (art. L. 2323-78 du Code du travail). Les élus du personnel, et plus largement l'organisation syndicale, sont également habilités à lancer des alertes dans le cadre de leurs prérogatives. Enfin, dans le secteur public, les agents, les fonctionnaires et les élus ont même l'obligation – et non la simple faculté – de dénoncer au procureur de la République les infractions pénales dont ils auraient connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Faut-il alors militer pour une institutionnalisation du rôle de lanceur d'alerte à travers un statut particulier, la mise en place d'une agence indépendante de collecte des alertes et la création d'un fonds financier en vue de leur rémunération ? Pas nécessairement. Cette institutionnalisation dénaturerait l'acte du lanceur d'alerte et ne manquerait pas de remettre en cause la légitimité des IRP. Quant au recours systématique aux dispositifs d'alerte professionnelle, il pourrait transformer l'entreprise en un lieu de suspicion et de surveillance généralisée, propice à la délation et à la diffamation.

Afin que le lanceur d'alerte ne s'apparente jamais au sycophante de l'Athènes antique (ce dénonciateur devenu accusateur professionnel auquel revenait une partie de l'amende en cas de condamnation), nous devons agir pour améliorer les dispositifs de recours existants ; un engagement nécessaire à un débat public éclairé sur le sujet que se propose d'aborder ce numéro.

¹ Edward Snowden est l'informaticien qui a révélé le système de surveillance mondiale mis en place par la NSA, l'agence de renseignement américaine. Personne n'a oublié la pneumologue Irène Frachon et le scandale du Médiator en 2010. Olivier Thérondel, ex-agent de Tracfin, la cellule antiblanchiment de Bercy, a quant à lui été condamné en 2014 à deux mois de prison avec sursis pour avoir dévoilé et critiqué l'attitude de sa hiérarchie dans l'affaire Cahuzac.

Sommaire

NOVEMBRE 2016

Les brèves

2 **Toute l'actualité du trimestre**

Dossier

5 **Les lanceurs d'alerte : quand un salarié devient un héraut**

Zoom sur...

10 **Les salaires des cadres**

Une vie, un engagement militant

11 **Jérôme Bezioune, ingénieur en santé et sécurité du travail**

Questions-réponses

13 **La transaction**

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°165 • Novembre 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 • Jérôme Bezioune
Marion Gaschignard • Myriam Greuter • Marion Palm • Éric Pérès • Conception, réalisation > Corlet Communication • Impression > Corlet Imprimeur • ZI rue Maximilien-Vox
14110 Condé-sur-Noireau • Photos > FO-Cadres • Fotolia • Dépôt légal : Novembre 2016 • ISSN 1963-2509 CPPAP 1019 S 08146 • 1 € tarif adhérent et 2 € tarif public • Imprimé sur du papier recyclé.

LES LANCEURS D'ALERTE

QUAND UN SALARIÉ DEVIENT UN HÉRAUT

Dossier

Confrontés à des pratiques qui les choquent, certains salariés se décident à signaler les faits, le plus souvent en interne et toujours à leurs risques et périls. Qui sont-ils ? Que vivent-ils ? Et comment le législateur prévoit-il de les protéger ?

Une septième loi pour protéger les lanceurs d'alerte ? Cela peut sembler beaucoup. Mais les six textes adoptés en France depuis 2007 étaient lacunaires et sectoriels, et le bouclier du lanceur d'alerte par conséquent troué. Ces jours-ci, toutefois, l'Hexagone comble son retard sur la Grande-Bretagne ou l'Irlande avec le projet de loi « Sapin II » sur la transparence et la lutte contre la corruption, qui doit être adopté d'ici fin novembre. « Ce texte constitue une belle avancée », se réjouit Nicole Marie Meyer, elle-même lanceuse d'alerte et responsable de l'alerte éthique au sein de l'ONG Transparency International France¹. Elle voit dans ceux que les Anglo-Saxons appellent *whistleblowers* « les symboles et les symptômes d'une crise ». « Alors que le délateur va viser une personne, en étant motivé par la vengeance ou le profit, le lanceur d'alerte découvre – généralement dans le cadre de son travail – un problème qui touche à l'intérêt général ; il le signale pour qu'il y soit remédié » (voir



À la rencontre des lanceurs d'alerte



Santé et prisons

« J'ai vécu 9 mois d'enfer, d'une violence invraisemblable »

VÉRONIQUE VASSEUR, 65 ans, aujourd'hui médecin à l'hôpital Saint-Antoine à Paris.

« Les prisons, c'est pas fédérateur ; leur état était dégueulasse, mais tout le monde s'en foutait - ou s'en satisfaisait au nom d'une certaine morale », lance Véronique Vasseur, l'une des premières *whistleblowers* françaises médiatiques. En 2000, son témoignage, *Médecin-chef à la prison de la Santé*, a eu un écho énorme : côté face, « j'étais traquée par les journalistes, qui m'attendaient devant chez moi. C'était effrayant. Mon mari, qui a très mal pris cette médiatisation, est parti » ; côté pile, deux commissions d'enquête parlementaires ont permis des avancées : « On a fermé les prisons les plus vétustes, la Santé est en travaux jusqu'en 2019... » Avant ce livre, les nombreux signalements de Véronique Vasseur étaient restés vains, « tant au niveau de la hiérarchie que du procureur, qui avait classé sans suite mes plaintes pour non-assistance après un infarctus et un suicide évitables chez des détenus ». Si c'était à refaire, Véronique Vasseur publierait donc son témoignage, « mais après avoir trouvé un autre travail » : « Avant d'être exfiltrée vers l'hôpital Georges-Pompidou, j'ai vécu neuf mois d'enfer, d'une violence invraisemblable. »



Ce que FO-Cadres préconise

Mettre en œuvre la capacité des IRP à recevoir et à traiter les alertes professionnelles.

témoignages ci-contre et pages suivantes). Loin du héros assoiffé de gloire, le *whistleblower* s'adresse en premier lieu à son supérieur hiérarchique, au déontologue maison, aux IRP, selon Nicole Marie Meyer : « Un lanceur d'alerte n'est pas nécessairement un fuitier, loin s'en faut ! » Les *leaks* les plus médiatiques (sur l'évasion fiscale ou les programmes de surveillance des États-Unis) ne sont « que l'arbre qui cache la forêt », confirme Patrice Cailleba (voir *entretien page 8*) : l'immense majorité des problèmes se résolvent de fait en interne, sans tapage... mais pas sans dommages pour la plupart des lanceurs d'alerte, qui peuvent y laisser leur poste, leur santé, leur couple ou leurs économies, tant les représailles sont violentes.

Un parcours imposé

Avec le projet de loi Sapin II, le législateur a donc opté pour une définition large et protectrice : un lanceur d'alerte est « une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de

¹ Retrouvez le portrait de Nicole Marie Meyer sur www.fo-cadres.fr

● ● ● bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France (...), de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance ». Le projet de loi rend aussi obligatoire la mise en place d'une procédure d'alerte dans toutes les entreprises dès 50 salariés, les communes dès 10 000 habitants et les administrations de l'État. Reste à savoir comment fonctionnera ce canal de signalement interne : après tout, la très contraignante loi américaine Sarbanes-Oxley (2002) sur la transparence financière n'a pas empêché le scandale des *sub-primes* en 2008 ! « Jusqu'où l'entreprise ira-t-elle pour prendre en compte l'éthique face au business ? », s'interroge Renaud Vieux-Rochas, qui défend pourtant les procédures de signalement internes dans son livre *Lanceur d'alerte : garde-fou ou défi personnel ?*. En quête de profit, « le monde des affaires flirte en réalité sans cesse avec la limite », et les rapports en entreprise ne sont pas démocratiques, compte tenu du lien de subordination. Des mesures pénales fortes sont certes prévues pour lutter contre les entraves et les représailles mais « quelle que soit la loi, face à une alerte susceptible de la mettre en péril, l'entreprise ne fera pas de quartier », prédit Renaud Vieux-Rochas. Le projet de loi Sapin II exige, lui, que l'alerte suive un parcours précis : palier 1, la voie interne (déontologue maison ou hiérarchie) ; palier 2, le Défenseur des droits, qui aidera la personne à constituer un dossier et l'orientera vers les bons interlocuteurs externes (ordres professionnels,



À la rencontre des lanceurs d'alerte



Industrie agroalimentaire

« Le CHSCT incluait un complice de nos mauvaises pratiques »

CHRISTOPHE BRUSSET, 46 ans, aujourd'hui directeur des achats dans l'alimentation animale à Singapour.

Substances toxiques à foison, bouillie de viande et d'additifs moulée en guise de jambon premier prix, thé bio bourré de pesticides, piment broyé pour cacher des crottes de rats, concentré de tomates moisies, eau de fleur d'oranger constituée d'eau et de copeaux de bois... : tous ces produits « daubés » (frelatés), Christophe Brusset les a tranquillement achetés et écoulés en France pendant vingt ans, en cadre « discipliné », « impliqué dans [son] équipe », comme il nous le confie sur Skype depuis Singapour. Au départ « reconnaissant à l'égard de l'employeur », « inconscient » et même « exalté » de faire bien son mauvais travail (en proposant par exemple de camoufler des champignons avariés dans des beignets), ce gastronome issu « d'une famille très pauvre », a vécu de l'intérieur la dégradation constante de la qualité causée par « la lutte à mort pour vendre toujours moins cher », sous le joug de la grande distribution.

Une seule fois, j'ai voulu parler à l'un des actionnaires principaux. Il m'a coupé : "M. Brusset, vous m'annoncez que vous nous quittez ?..." » Signaler les faits au CHSCT ? « Il incluait le responsable qualité, complice des pratiques. » Au CE ? « Les basses besognes sont exécutées par des prestataires extérieurs ; tous les papiers sont nickel. Et puis, on n'est que trois ou quatre à tremper dans une combine : il serait facile d'identifier la source d'une fuite. » Or, briser l'omerta, c'est « se griller dans tout le secteur ». Certains de ses collègues pensaient attendre la retraite pour sonner l'alarme ; lui, le « repent », a choisi de témoigner dans *Vous êtes fous d'avalier ça !* en 2015, une fois en poste en Asie, dans un autre secteur. Résultat : plus de 30 000 livres vendus, des menaces de procès (restées lettre morte — « mais j'ai eu peur durant quelques mois »)... et un ministre qui l'accuse de dénigrer « la meilleure industrie agroalimentaire du monde ». Pour conserver sa tranquillité et un bon salaire, Christophe Brusset aurait mieux fait de rester en poste et de se taire ; mais à défaut de voir « l'État faire un peu reculer le libéralisme », il préfère espérer que ses lecteurs changent leurs habitudes au supermarché.



Ce que FO-Cadres préconise

Renforcer les moyens de la DGCCRF¹ et permettre au lanceur d'alerte, en cas d'échec d'une alerte interne, de saisir directement et dans des conditions appropriées le SCPC (Service central de la prévention de la corruption).

¹ Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes



autorité administrative, justice...) ; et en dernier ressort seulement (à moins d'un « danger grave et imminent ou d'un risque de dommages irréversibles »), la divulgation à l'opinion publique *via* les médias. Les IRP ne sont pour l'heure pas citées.

Le rapporteur du texte a d'autre part assuré – oralement – que cette gradation resterait souple : « Il vaudrait effectivement mieux que le lanceur d'alerte puisse utiliser une voie appropriée à son cas », opine Marie-France Mazars. Pour la vice-présidente déléguée de la CNIL, grande spécialiste du monde du travail, une solution judicieuse est déjà de déléguer le recueil et le traitement des alertes internes à une structure telle qu'un cabinet d'avocats : cet intermédiaire « limite le risque de représailles et protège mieux la confidentialité ». Consciente des risques encourus par les *whistleblowers*, la CNIL a d'ailleurs revu sa position : après avoir prohibé l'anonymat des signalements (« parce qu'il est important de pouvoir revenir vers la personne pour les besoins de l'enquête »), la commission l'admet désormais « si les faits sont très graves, précis, et s'ils ne visent pas une personne ». Pour Jean-Marc Manach, journaliste d'investigation qui a travaillé avec WikiLeaks, « préserver la confidentialité est la première protection à accorder aux lanceurs d'alerte ». Il se désole que les syndicats ou les journalistes soient encore si mal formés à la protection (légale et technique) des sources et des communications : « J'ai même dû prévenir l'ONG Anticor que le formulaire de contact destiné, sur son site, aux lanceurs d'alerte n'était... pas sécurisé ! »

À la rencontre des lanceurs d'alerte



Banque

« Pendant un an, ils ont cherché comment me virer »

JÉRÔME GUIOT-DOREL, 48 ans, ingénieur informatique aujourd'hui à son compte.

Il était un conte... *Le Vaillant Petit Trader*, paru en 2014, décrit le dur parcours d'un responsable de salle de marché qui découvre et dénonce de graves irrégularités dans les opérations et comptes de la grande banque française où il travaille. Abus qui auraient profité au DG et à son adjoint, dont les primes gonflaient grâce à de bons résultats truqués, au détriment des fonds propres de la banque. Les victimes ? « Les petits porteurs, la morale, l'image de l'entreprise », liste Jérôme Guiot-Dorel devant un diablo-menthe.

Bien avant d'écrire son « conte », il a commencé par avertir son chef bien-aimé, qui écrit illico à la hiérarchie pour signaler ces « problèmes comptables ». « 48 heures plus tard, mon chef était viré pour faute grave, sous un motif fallacieux. Là, j'ai été terrorisé : j'ai compris que la banque prenait des décisions irrationnelles pour sauver la peau des fautifs. » En un mois, le quadragénaire perd 10 kg : « J'étais écartelé entre ma loyauté à l'employeur et mon devoir éthique. » « Je travaillais ici depuis douze ans. L'entreprise devient alors un peu comme votre famille : on la défend même si on n'aime pas tous ses membres. Mais là, quelque chose s'écroulait. » Aux dix recommandés avec AR qu'il envoie pour réclamer un audit, le DG répond de façon dilatoire, ou l'accuse de « dépasser le droit d'expression du salarié ». « Pendant un an, ils n'ont attendu qu'une chose : me virer, lâche Jérôme Guiot-Dorel. Le n° 2 laissait même entendre qu'il avait des hommes de main... » Le cadre finit par prévenir l'inspection générale du groupe : « Ils ont débarqué à 30, je les ai guidés ; en trois mois, ils ont tout trouvé puis sorti un rapport accablant. » Le lanceur d'alerte sera, lui, limogé peu après, mi-2011, pour faute (« m'être levé durant une réunion ! »). Les prud'hommes ont jugé ce licenciement abusif. Mais la banque a fait appel. La décision sera rendue en novembre. D'abord dopé par « l'adrénaline » liée à son alerte et à son livre, l'auteur a traversé une dépression fin 2014. Les deux dirigeants qu'il incrimine n'ont guère été inquiétés. En revanche, il a été mis fin au système des primes.



Ce que FO-Cadres préconise

Renforcer les moyens de la justice prud'homale et défendre un régime spécifique d'indemnisation du lanceur d'alerte, salarié ou fonctionnaire, en vue de la réparation des préjudices subis en représailles à son action.



Aux IRP d'être vigilantes

- ● ● De son côté, le Défenseur des droits pourra enquêter après un signalement (y compris dans les locaux de la structure incriminée), mais aussi avancer au lanceur d'alerte les frais de procédure s'il doit se défendre, et même lui accorder « un secours financier temporaire en cas de besoin » (les conditions de la saisine du Défenseur et les modalités de son accompagnement seront définies dans un décret du Conseil d'État).

Après – espérons-le – des clarifications au Sénat (notamment sur la place des IRP ou la gradation des canaux de signalement), il faudra encore attendre les décrets d'application et l'élaboration de la jurisprudence pour savoir comment s'appliquera la loi Sapin II. Mais aussi voir comment elle s'articulera d'une part avec la critiquable directive européenne qui, depuis avril, sacralise le secret des affaires, d'autre part avec les articles du Code du travail sur le droit (voire le devoir) d'alerte professionnelle.

Quoi qu'il advienne, les IRP ont un rôle à jouer aux côtés des lanceurs d'alerte. De nombreux CHSCT, DP et CE luttent d'ailleurs déjà chaque jour en interne pour mettre fin à des pratiques blâmables. « Certes, il y a des CHSCT ou des DP plus dynamiques, plus proches du personnel que d'autres, note Marie-France Mazars à la CNIL. Mais un lanceur d'alerte gagne généralement à s'appuyer sur un collectif plutôt qu'à faire cavalier seul. » Les IRP auront aussi intérêt à être vigilantes lors de la mise en place du traitement informatisé des alertes en interne, « pour laquelle elles doivent être consultées », rappelle la CNIL.

Quant aux managers, le lanceur d'alerte Jérôme Guiot-Dorel (voir p. 7) les exhorte à « écouter les signaux faibles » et à soutenir leurs collaborateurs – parce qu'« un peu de courage un peu tôt vaut mieux que beaucoup de courage trop tard ».



L'entretien

« À qui être loyal ? »

PATRICE CAILLEBA est docteur en philosophie et professeur de management à l'ESC Pau.

« Le développement des alertes éthiques vient notamment du fait qu'on demande depuis trente ans aux salariés, surtout cadres, de s'impliquer pour améliorer la qualité. Ils découvrent parfois une zone grise : une pratique légale mais immorale. À qui être loyal, alors ? À ses valeurs ? À l'employeur ? À l'intérêt général ? Les *whistleblowers* incarnent la responsabilité éthique. Leur liberté d'expression peut déstabiliser un service, voire tout un groupe. Pour moi, les lanceurs d'alerte d'aujourd'hui sont des pionniers, ils essuient les plâtres. Tout le monde reconnaît leur utilité ; on finira par reconnaître leur sens du sacrifice. »



À la rencontre des lanceurs d'alerte

Informatique

« La vie de Syriens était en jeu »

JAMES DUNNE, 52 ans, aujourd'hui rédacteur technique dans la technologie médicale

En ne nous voyant pas arriver au café, James Dunne s'est un peu inquiété. « Il y a de quoi devenir parano », s'excuse cet Irlandais affable, qui, en 2012, a fourni des documents à la plateforme FrenchLeaks et, un an après, témoigné devant le pôle Crimes contre l'humanité du tribunal de grande instance de Paris. Son ancien employeur, Qosmos, aurait fourni au régime syrien des sondes de surveillance et d'interception des communications, permettant notamment de débusquer les opposants, ensuite arrêtés, torturés, exécutés... La Fédération et la Ligue des droits de l'homme ont déposé plainte pour complicité de torture et la start-up parisienne est aujourd'hui témoin assisté dans l'information judiciaire qui la vise.

Seuls 15 % des employés de Qosmos, habilités secret défense, connaissaient l'identité des clients, cachés derrière des noms de code. « Quand en 2011 j'ai appris, dans la presse, que le programme dont je réalisais la documentation depuis deux ans était en fait utilisé en Syrie, j'ai écrit à la direction que c'était inadmissible. J'étais le seul à afficher mon désaccord. Mes collègues me disaient : "Tu es fou, tais-toi et pars en douceur..." » Suit « une année de cauchemar » (*il rit, désolé*) : « On ne peut pas lire Thoreau [*chantré de la désobéissance civile*] le soir, et le lendemain aller bosser sur un programme de surveillance de masse du peuple syrien. J'y ai perdu ma santé. J'ai pris mes premiers anxiolytiques en mai 2011, et un an plus tard, mes premiers antidépresseurs. » En pleine « décomposition psychique, pas formé à la situation », James Dunne ne sait à qui s'adresser. Qosmos n'a alors pas encore de CHSCT, et le DP est dépassé par la nature du cas. Le rédacteur publie des infos sur son blog, ce qui lui vaudra un licenciement pour faute lourde en décembre 2012 (il n'a pas respecté l'obligation de confidentialité et est aussi soupçonné d'avoir fourni des documents à la FIDH via le site FrenchLeaks). « Mais dans un tel cas, les considérations autour de la confidentialité semblent dérisoires ! Un enfant de 12 ans comprendrait qu'on ne transige pas quand des vies sont en jeu. » Durant trois ans, James Dunne a ensuite cherché « comme un fou » un nouveau poste. Il l'a trouvé juste avant d'être mis à la rue. En décembre prochain l'attendent les deux procès pour diffamation intentés contre lui par Qosmos, mais il est serein : « Tous mes propos ont été corroborés par la justice. » Qosmos a mis un terme à son programme en Syrie et la vente de technologies sensibles à l'étranger est désormais soumise à une commission d'enquête. L'Irlandais, lui, trouve incroyable que des lanceurs d'alerte « soient mis à l'index, écartés du marché de l'emploi, pour avoir fait quelque chose de normal, quelque chose de bien ».



Ce que FO-Cadres préconise

Ouvrir droit à la prise en charge des dépenses nécessaires pour toute action en justice engagée par lui ou à son rencontre, et dont la décision est favorable à l'intéressé.
Aider à la reconversion professionnelle des lanceurs d'alerte de bonne foi, exclus du marché du travail. Définir de manière générique les actions de représailles contre lesquelles le lanceur d'alerte est légalement protégé ; étendre le bénéfice de la protection légale aux tiers.



L'avis de **L'EXPERTE**

Professeure de management stratégique à l'université Paris-Sud,
SANDRA CHARREIRE PETIT étudie le lancement d'alerte depuis dix ans.

“ Les IRP ont un rôle à jouer ”

Que pensez-vous du projet de loi Sapin II ?

Ce mouvement vers un statut du lanceur d'alerte constitue une réelle avancée. Les lanceurs d'alerte sont des empêcheurs de tourner en rond, ils font acte de résistance : il faut les protéger si l'on veut protéger la démocratie. Mais ce projet de loi porte encore une vision naïve ou trop normative de la réalité. Penser qu'une procédure d'alerte d'abord interne garantit une instruction correcte du signalement est par exemple illusoire. Idem pour la gradation mécaniste des canaux d'alerte qui est prévue dans le texte. Le législateur veut préserver les intérêts de l'entreprise et c'est normal. Mais en privilégiant un traitement interne de l'alerte, ou en prenant appui sur les ordres professionnels, le risque que l'employeur étouffe l'affaire perdure. Il en va de même pour les représailles à l'encontre du lanceur d'alerte (harcèlement, mutations intempestives, mise sur la touche, licenciement...). Il est par ailleurs indispensable

que le lanceur d'alerte puisse être matériellement soutenu pour se défendre en justice. En effet, le temps de la justice n'est pas celui de l'alerte et le processus d'ensemble reste déséquilibré, au détriment du lanceur d'alerte.

Quel rôle peuvent jouer les IRP et les syndicats ?

En 2006, quand je me suis penchée sur le sujet, l'alerte éthique n'était pas la préoccupation des syndicats, qui se concentraient sur les problèmes liés au contrat de travail. Aujourd'hui, la question les intéresse davantage. Bien sûr, certains pourraient être gênés aux entournures, mis en porte-à-faux, si une révélation nuisait à l'intérêt économique de l'entreprise, et donc aux emplois. Pourtant, assainir des pratiques contraires à l'éthique pourrait bien *in fine* avoir un intérêt pour l'entreprise et l'emploi ! D'autres craignent un système de surveillance et de délation généralisé. Je ne crois pas à ce risque : les syndicats le savent bien, il faut des

contre-pouvoirs dans l'entreprise, et la possibilité d'alerter en est un. À moins qu'on préfère se passer de thermomètre et ne pas savoir si l'on a de la fièvre...

Je pense que les IRP ont un rôle à jouer : non pas dans le traitement de l'alerte, mais dans l'accompagnement et la protection du lanceur d'alerte contre toute forme de représailles.

En quoi le lanceur d'alerte remet-il en question le management ?

Pour faire remonter son signalement, le lanceur d'alerte rompt avec le recours traditionnel à la ligne hiérarchique, qu'il doit le plus souvent contourner en usant du dispositif prévu.

Or, en règle générale, un rapport de confiance s'est établi et le salarié parle à son manager. En imposant, comme le veut le législateur, la création d'une cellule spéciale de recueil des alertes, le risque est réel de dégrader des rapports confiants bâtis au fil des ans. Il ne faudrait pas laisser penser que les managers, les cadres intermédiaires et les RH ne sont pas fiables. Sinon, les dégâts pourraient être profonds dans la relation de travail.



Pour aller + loin : un autre entretien détaillé avec Sandra Charreire Petit, à lire sur

www.fo-cadres.fr/itu-alerte-professionnelle

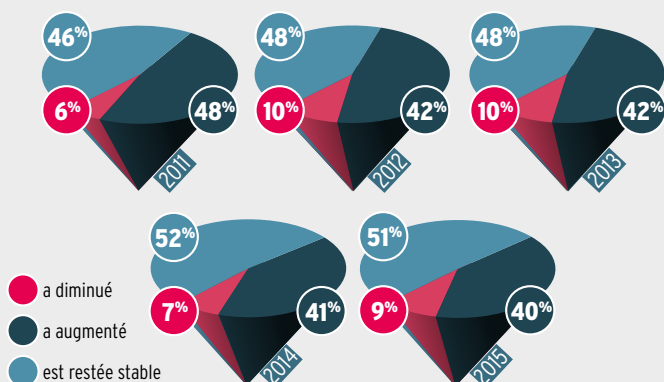
LES SALAIRES DES CADRES

La mobilité professionnelle (interne ou externe) favorise les augmentations de salaire

→ En 2015, 1 cadre sur 2 en a bénéficié, contre 40 % des cadres n'ayant pas bougé durant l'année. Cette situation est quasiment stable par rapport à l'année précédente¹.

1 « Évolution de la rémunération des cadres - édition 2016 », étude Apec, septembre 2016.

Évolution de la rémunération annuelle brute (fixe + variable) des cadres non mobiles de 2011 à 2015



Source : Apec, enquêtes Situation professionnelle et Rémunération des cadres. Base des répondants : cadres non mobiles

**55 000 € en moyenne,
48 000 € pour le montant médian**

→ Tel était, en 2015, le salaire brut annuel (fixe + part variable) d'un cadre français en poste.

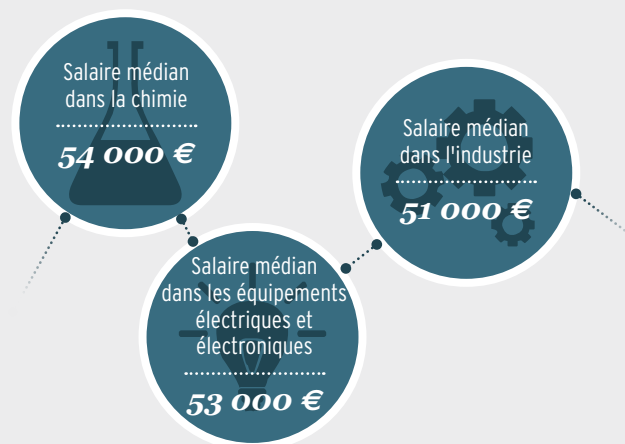
Le salaire varie logiquement en fonction de l'âge, et donc de l'expérience professionnelle : le salaire médian passe ainsi de 36 500 € par an pour un cadre de moins de 30 ans à 56 000 € pour un cadre âgé de 50 ans et plus. D'autre part, plus l'entreprise est grande, plus les montants sont élevés : le salaire médian passe par exemple de 42 000 € par an dans une entreprise employant moins de 20 personnes à 52 000 € dans celles qui comptent plus de 1 000 salariés.



Certains secteurs d'activité sont bien plus rémunérateurs que les autres

→ En tête, la chimie, avec un salaire médian de 54 000 €, les équipements électriques et électroniques (53 000 €), puis l'industrie dans son ensemble avec 51 000 € de salaire médian, devant les services (45 000 €). Le salaire des cadres varie aussi selon les fonctions et les métiers exercés².

2 « Les salaires dans les fonctions cadres - édition 2016 », étude Apec, septembre 2016.



La majorité des cadres sont satisfaits de leur rémunération mais ils demeurent lucides

→ Ils restent en effet sceptiques quant à la possibilité que l'employeur leur accorde une augmentation en 2016.

45 % des cadres avaient l'intention de demander une augmentation cette année, mais seuls 33 % pensaient être en mesure de l'obtenir. Enfin, si les cadres adhèrent au principe des primes variables (1 cadre sur 2 en bénéfice), leur mise en œuvre est souvent délicate et ne génère pas toujours les effets escomptés, notamment en ce qui concerne la motivation³.

3 « Les primes variables : qu'en pensent les salariés ? », étude Apec en partenariat avec l'université Paris-Dauphine, septembre 2016.

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



Une vie, un engagement syndical

JÉRÔME BEZIOUNE, INGÉNIEUR EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL



1 ENTREPRISE

Le groupe CNIM



1 HOMME

Jérôme Bezioune



1 MÉTIER

Ingénieur en santé et sécurité du travail



1 SYNDICALISTE

Responsable de la section cadres-ingénieurs du groupe CNIM

CNIM conçoit et réalise des ensembles industriels clé en main à fort contenu technologique, et propose des prestations uniques de recherche et d'expertise.

Ses principaux domaines d'action sont l'environnement (traitement des déchets, centrales solaires...); les produits et systèmes mécaniques pour la défense, le nucléaire, l'industrie et les sciences du vivant; et enfin l'énergie (maintenance de chaufferies industrielles...).

Le groupe emploie au total 3 000 salariés. Il maîtrise les procédés relatifs à ses activités, construit les équipements essentiels et développe ses propres technologies. Grâce à des moyens industriels de haut niveau et à la créativité des équipes, CNIM tâche de trouver des solutions plus innovantes, économiques et respectueuses de l'environnement.

Sous son nom ou par l'intermédiaire de ses filiales, le groupe compte des implantations à travers toute la France, mais aussi dans l'Union européenne, en Russie, en Chine, aux États-Unis, au Proche-Orient... Il a réalisé 727 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2015, et enregistré un résultat net de 35,8 millions d'euros.

Après des études d'ingénieur au Cnam, j'ai d'abord travaillé comme formateur et expert dans le secteur du conseil et de la formation en prévention des risques professionnels et industriels, auprès des personnels, des responsables de service et des industriels. En 2005, j'ai intégré le groupe CNIM en qualité d'ingénieur en prévention des risques. Je suis aussi compétent en radioprotection.

J'ai fêté mes 47 ans il y a quelques semaines et, comme beaucoup de gens qui entament la deuxième moitié de leur vie, j'en ai profité pour faire un point sur ce que j'avais accompli, sur les difficultés que j'avais surmontées, les erreurs que j'avais faites... et sur tous les défis qu'il me reste à relever dans les années qui viennent.

À mes yeux, les véritables conquérants ne sont pas ceux qui passent leur vie à préparer le plan parfait; ce sont ceux qui décident de la direction à prendre et se lancent dans la bataille en sachant que de toute façon, ils auront mille occasions d'ajuster leur stratégie en cours de route. Dans cette optique, je vais débiter un cycle supérieur de management sur le campus niçois de l'Edhec, une grande école de commerce. Il me reste encore beaucoup à apprendre, sur moi et sur les autres !...

Mon travail consiste à établir un diagnostic sur la qualité des matériaux et des équipements, à définir la politique HSE (hygiène, sécurité, environnement), à identifier et isoler les substances à risques, mais aussi à évaluer le type de dangers (explosion, incendie, détérioration...), à mettre en place un plan de prévention et d'évacuation, à proposer des solutions en matière de recyclage des déchets et de protection de l'environnement, à former et informer les salariés pour les sensibiliser à la prévention des risques, et à effectuer une veille technologique et réglementaire, en collaborant avec tous les services de l'entreprise. L'ingénieur environnement et risques industriels ne doit pas entraver la production. Il a des connaissances scientifiques (chimie, biologie, microbiologie...) qui lui permettent de comprendre les impératifs des équipes opérationnelles. Il doit également savoir travailler en équipe, être réactif et prendre des décisions en cas d'imprévu.

Dans les entreprises chimiques classées à risque (type Seveso), l'ingénieur environnement et risques industriels est aussi responsable du PPRT (plan de prévention des risques technologiques).

Il mesure l'impact de l'activité humaine sur l'environnement, y compris les nuisances sonores et les risques liés aux installations ou aux procédés de fabrication.

Je suis délégué du personnel, conseiller du salarié, responsable de la section cadres-ingénieurs et membre du bureau syndical.

Je suis chargé du développement de l'organisation syndicale.

La force de notre engagement est celle d'une action libre et indépendante des partis politiques. Depuis plus de dix ans, je partage mon temps de travail entre FO et mon activité professionnelle.

J'ai suivi des formations syndicales afin d'améliorer mes connaissances, ou au moins pour les maintenir à jour. Se former, c'est améliorer la pertinence de nos interventions et de nos actions, c'est être plus efficaces dans la défense des salariés, plus incisifs dans nos revendications et nos actions au quotidien, et assurer ainsi le développement de notre organisation en gagnant la confiance des salariés.

La pyramide des âges dans les entreprises montre qu'un net rajeunissement est en cours. Près d'un tiers de nos adhérents et militants vont partir à la retraite dans les dix années qui viennent. Cela induit un appel d'air considérable pour les plus jeunes, qui seront amenés à prendre des responsabilités. C'est tout l'enjeu de la formation syndicale et de la place qu'elle doit avoir dans la stratégie de notre syndicat.



La généralisation de la couverture frais de santé : les nouveautés 2016

Depuis quatre années les conditions de mise en place et de couverture liées aux complémentaires santé ne cessent d'évoluer. Plus récemment, la loi de Financement de la sécurité sociale* pour 2016 a introduit de nouvelles mesures d'application immédiate.

*Loi n°2015-1702 du 21/12/2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, publiée au JO le 22 décembre 2015

Une contribution patronale minimale de 50 % pour tous les régimes frais de santé obligatoires :

L'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale dispose que **l'employeur assure au minimum la moitié du financement de la couverture collective à adhésion obligatoire des salariés** en matière de remboursement complémentaire des frais de santé, et ce :

- ✚ quand bien même la couverture souscrite serait supérieure à la couverture minimale (panier de soin) ;
- ✚ quand bien même le régime mis en place à titre obligatoire serait un régime couvrant les ayants droit (couverture famille).

Complémentaire santé : un nouveau cas de dispense

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de mission dont la durée est inférieure ou égale à 3 mois peuvent se prévaloir de plein droit d'un nouveau cas de dispense et refuser, à leur seule initiative, d'adhérer au régime frais de santé obligatoire. Les salariés concernés doivent néanmoins

justifier du bénéfice d'une couverture frais de santé respectant les exigences des contrats responsables.

L'instauration d'un « chèque santé » à la charge de l'employeur :

Afin de permettre le financement de la couverture frais de santé de salariés en situation de « précarité » et n'adhérant pas au régime obligatoire existant au sein de l'entreprise, la loi prévoit l'instauration d'un « chèque santé » à la charge de l'employeur.

Ce « chèque santé » représentera le coût qu'aurait supporté l'entreprise si les salariés concernés avaient adhéré au régime obligatoire.

Sous réserve de justifier du bénéfice d'une couverture respectant les exigences des contrats responsables, sont concernés :

- ✚ les salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de mission dont la durée est inférieure ou égale à 3 mois ;
- ✚ les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée dont la durée effective du travail prévue à ce contrat est inférieure ou égale à 15 heures par semaine.

Les salariés en contrat à durée déterminée visés ci-dessus et ayant fait valoir la nouvelle faculté de dispense applicable à compter du 1^{er} janvier 2016 pourront bénéficier de plein droit de ce « chèque santé » (dans les conditions posées à l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale).

En revanche, pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, le bénéfice de ce « chèque santé » sera conditionné à la signature d'un accord collectif (branche ou, à défaut, entreprise) prévoyant leur exclusion de la couverture obligatoire et le financement de l'obligation de couverture de ces populations par la voie du « chèque santé ».

A titre temporaire, la loi prévoit que jusqu'au 31 décembre 2016, l'employeur pourra utiliser la voie de la décision unilatérale pour assurer la couverture de ces populations de salariés au moyen du « chèque santé ». Cette faculté n'a qu'une portée pratique très limitée compte tenu de son caractère temporaire et des conditions posées par la loi.

Olivier D'ORSO
02 47 60 57 42
olivier.d'orso@harmonie-mutuelle.fr



Harmonie Mutuelle, spécialiste de la protection sociale en entreprise, 1^{re} mutuelle santé de France.



**Harmonie
mutuelle**

En harmonie avec votre santé

protection-sociale-entreprise.fr

La transaction

Questions & Réponses

La transaction permet en quelque sorte une justice privée, puisqu'il s'agit d'un contrat visant à terminer un conflit ou à prévenir sa survenance. Le recours à une transaction est fréquent dans le domaine des assurances, du droit des affaires ou du droit du travail.

➤ Qu'est-ce qu'une transaction ?

- ⬅ Une transaction est un contrat par lequel les parties préviennent ou terminent un litige. Son régime est défini par le Code civil¹ et principalement par la jurisprudence, notamment celle de la chambre sociale de la Cour de cassation. Il ne faut pas l'assimiler à une rupture conventionnelle, car il ne s'agit en aucun cas d'un mode de rupture du contrat de travail. Son objet est de régler par voie contractuelle un litige existant ou imminent afin d'éviter un contentieux.

➤ Dans quels cas conclure une transaction ?

- ⬅ Le recours à la transaction est conditionné par l'existence d'un litige. En l'absence de conflit à régler, il n'est pas possible de transiger. En droit du travail, la transaction est utilisée pour régler les conflits qui surviennent à l'occasion de l'exécution, et plus souvent de la rupture du contrat de travail. La transaction peut ainsi être relative aux heures supplémentaires, aux primes, aux sanctions... Elle implique également que les parties s'accordent sur des concessions réciproques. Pour la jurisprudence, l'absence de ces dernières est un critère de nullité de la transaction². Les concessions consenties par l'employeur et le salarié n'ont pas à être égales, mais elles doivent être appréciables. Elles peuvent être constituées par le renoncement à des droits, des actions, des prétentions. Dès lors, l'indemnité transactionnelle ne peut être d'un montant dérisoire, ni se contenter de correspondre à ce que le salarié aurait normalement reçu. Le juge, s'il est saisi d'une contestation, appréciera l'existence réelle des concessions. En revanche, il n'est pas qualifié pour vérifier si elles sont justifiées ou non – c'est-à-dire qu'il n'a pas à trancher le litige dont la transaction est l'objet.

➤ Quel est le régime social de l'indemnité transactionnelle ?

- ⬅ Il faut distinguer les sommes correspondant à un salaire (rappel d'heures supplémentaires, préavis...) de celles qui correspondent à une indemnité. En principe, les sommes ayant pour objet de réparer le préjudice né de la perte de l'emploi ou des circonstances de la rupture sont exonérées des cotisations de Sécurité sociale, tout comme celles correspondant à l'indemnité de licenciement. Au contraire, les sommes ayant la nature d'une rémunération y sont assujetties.

➤ Quand et comment transiger ?

- ⬅ Une transaction peut être signée dès qu'il existe un litige ou un risque de litige. Lorsque celui-ci est relatif à la rupture du contrat de travail, elle doit intervenir après la conclusion définitive du contrat. Ainsi est-elle postérieure à la réception du courrier recommandé avec AR qui notifie le licenciement, à l'homologation d'une rupture conventionnelle par la Direccte, ou encore à la réception de la lettre de démission. La transaction prend la forme d'un écrit signé par les parties. S'il ne constitue pas une condition de validité selon la jurisprudence, l'écrit reste indéniablement le moyen de preuve le plus sûr. Aucune clause particulière n'est exigée. Il est néanmoins préférable d'intituler le document « Transaction », d'indiquer la qualité des cocontractants, de rappeler la nature et la circonstance du litige, les prétentions des parties et leurs concessions réciproques, ainsi que leur volonté commune de mettre fin au litige. Il est également recommandé d'établir autant d'originaux que de cocontractants.

➤ Une transaction peut-elle être contestée ?

- ⬅ D'après la loi, la transaction a l'autorité de la chose jugée en dernier ressort entre les parties. Cela signifie qu'elle est, pour les parties, irrévocable et qu'elle leur interdit donc toute action en justice ultérieure. Cependant, sa portée reste limitée à son objet : une action en justice relative à un point qui n'aurait pas été envisagé lors de sa conclusion est donc recevable. Par ailleurs, les cocontractants peuvent ester en justice auprès du conseil de prud'hommes en cas d'inexécution de ses obligations par l'une des parties, en cas de vice du consentement ou lorsque la transaction n'est pas valide.

¹ Code civil, articles 2044 à 2058

² Cassation, chambre sociale, 25/10/1990, n°87-40407



Plus d'infos sur notre site

www.fo-cadres.fr

QUELLES MUTATIONS À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE ET DU TRAVAIL COLLABORATIF ?

Le succès des plateformes Web d'échanges de biens et de services reflète un usage apparemment mature et une aspiration au partage local. Mais il ne doit pas masquer l'enjeu social que doit porter cette nouvelle économie collaborative. Marseille accueillait justement, le 15 septembre, une série d'ateliers de réflexion organisés par le réseau Sharers & Workers¹. Partie prenante de cette démarche initiée en janvier à Paris, FO-Cadres a pu découvrir 5 initiatives locales et identifier les principales préoccupations liées aux plateformes collaboratives : business model, valorisation, rétribution, partage de la valeur, protection sociale...

Au-delà de la requalification ou de la dissimulation d'activité induites par un recours abusif au statut d'auto-entrepreneur, l'activité des plateformes doit s'intégrer de façon pérenne et constructive au sein de l'économie. Sur ce point, l'abandon, dans le rapport Terrasse², de la création d'un statut intermédiaire entre le salarié et l'indépendant va dans le sens des recommandations de FO.

1 Sharers & Workers se présente comme « un réseau d'acteurs autour des enjeux de recomposition du travail liés aux transformations dont l'économie collaborative liée au numérique est porteuse ».

2 « Rapport au Premier ministre sur l'économie collaborative » rédigé par le député socialiste Pascal Terrasse et publié en février 2016.



Colloque L'éducation au numérique, une priorité syndicale

Le 14 octobre, FO-Cadres a proposé, avec l'ensemble des organisations syndicales françaises réunies au sein du comité Eurocadres France, un colloque sur « La numérisation : quel impact pour les cadres ? ». Éric Pérès, secrétaire général de FO-Cadres, y a présenté les enjeux de la formation au sein d'une société numérique inclusive. Il a aussi rappelé la nécessité de redonner aux salariés le contrôle de leurs données à caractère personnel.



Les lanceurs d'alerte au menu de l'AG d'Eurocadres

En tant que membre affilié français, FO-Cadres a participé à l'assemblée générale d'Eurocadres, le 1^{er} septembre à Bruxelles. Au cours de l'AG, nous avons voté la résolution sur la protection européenne des lanceurs d'alerte, en rappelant que celle-ci doit néanmoins intervenir en dernier recours, après les voies classiques de signalement qu'offrent les syndicats, l'inspection du travail et la justice. Le renforcement des syndicats et la défense de leur indépendance doivent donc être une priorité pour dénoncer efficacement les abus et les risques dans le monde du travail.

 Pour aller + loin : voir notre dossier sur les lanceurs d'alerte, p. 5 à 9.

Une rencontre entre le secrétaire général de FO-Cadres, la secrétaire générale de l'UD FO du Var et la section cadres FO du groupe CNIM a eu lieu le 16 septembre dernier, à Toulon.

Les préoccupations des cadres du groupe ont été étudiées, et une enquête d'opinion est en cours avant une présentation des résultats en décembre. Affaire à suivre...



Le 11 octobre dernier, le SNFOCOS* a présenté les résultats de l'enquête sur les cadres de la Sécurité sociale, qui a été élaborée conjointement avec FO-Cadres.

* Syndicat national Force Ouvrière des cadres des organismes sociaux.

LE SALAIRE DES CADRES CROÎT MOINS VITE QUE CELUI DES EMPLOYÉS

Salaires mensuels moyens des cadres et non-cadres, disparité des rémunérations selon le sexe, l'âge, la situation géographique, le secteur d'activité ou encore la taille de l'entreprise : le deuxième numéro des *Cahiers Études et statistiques*, publié en septembre par l'Agirc et l'Arrco, passe au crible les caractéristiques des salaires des 18 millions de cotisants aux régimes de retraites complémentaires du secteur privé. Parmi les principaux

enseignements, on retiendra que si le salaire moyen d'un cadre est environ deux fois plus élevé que celui d'un non-cadre, il progresse moins rapidement. Même constat concernant les salaires des hommes et des femmes : les revenus de ces dernières restent moins élevés que ceux de leurs collègues masculins, mais ils progressent plus vite, réduisant ainsi l'écart qui subsiste entre les rémunérations des deux sexes.


 **Pour aller + loin :** www.agirc-arrco.fr > rubrique Documentation > Les Cahiers Études et statistiques

Comité confédéral national Notre développement passe par la syndicalisation des cadres

Le développement syndical est une nécessité, a rappelé Jean-Claude Mailly à la tribune du comité confédéral national, le 29 septembre. Les attaques portées au monde du travail nous obligent en effet à accroître nos implantations pour répondre aux attentes de tous les travailleurs. Une priorité partagée par les cadres et ingénieurs FO. Lors de son intervention, Éric Pérès a d'ailleurs rappelé que le développement syndical passe et passera plus encore demain par la syndicalisation des cadres. Le monde du travail voit effectivement croître de manière substantielle cette catégorie professionnelle. Quant aux préoccupations des cadres, proches de celles des autres salariés, elles attendent des réponses claires et adaptées. La négociation sur l'encadrement prévue suite à la fusion des régimes de retraites complémentaires Agirc-Arrco sera pour nous l'occasion de réaffirmer que les cadres sont des salariés à part entière, dont l'engagement individuel ne doit pas être synonyme de maltraitance professionnelle.

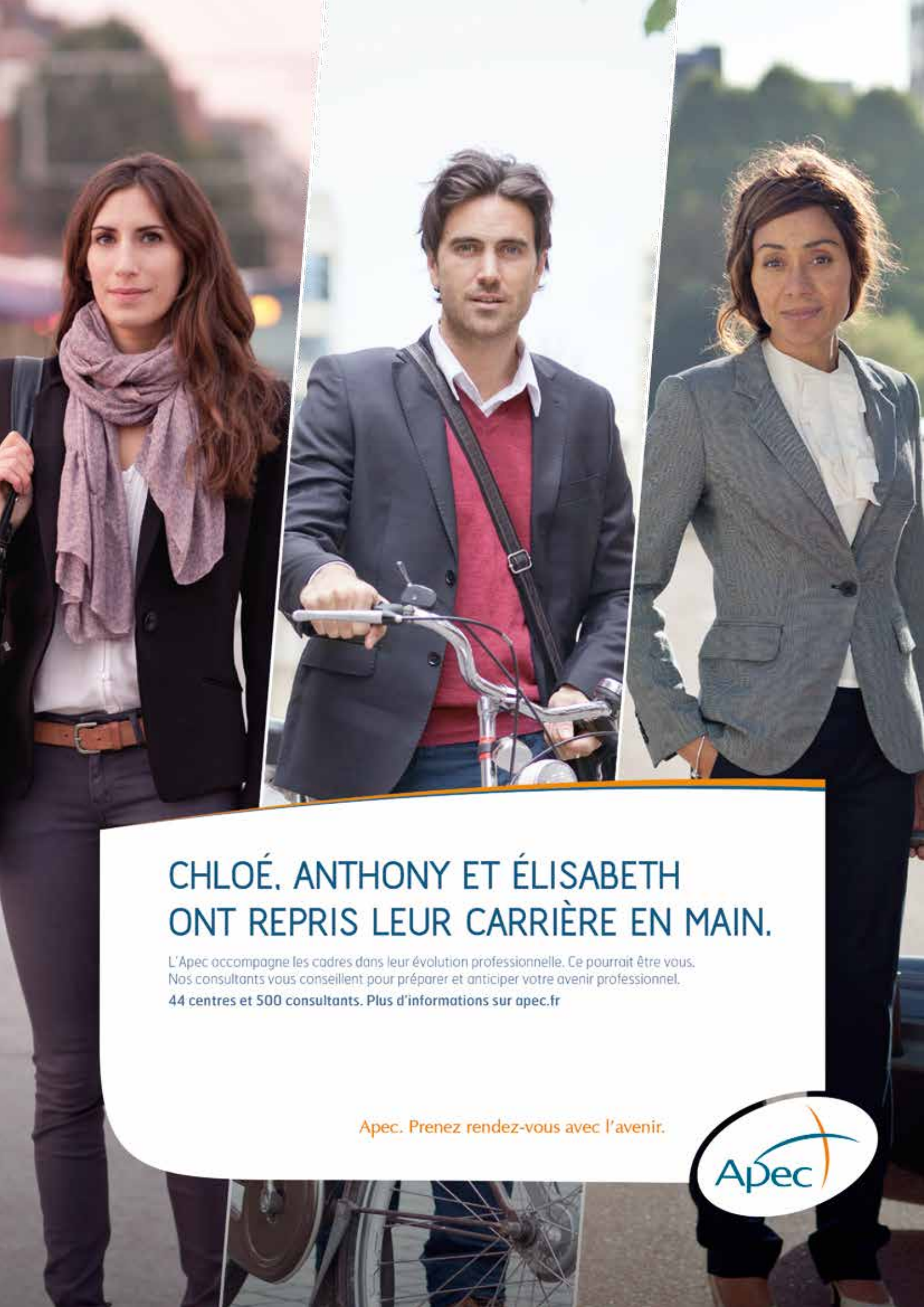


NOS AMBITIONS POUR LE PROCHAIN MANDAT DE L'APEC

 Le mandat de service public de l'Apec signé en 2012 arrivant à échéance, les partenaires sociaux ont engagé depuis plusieurs mois des négociations avec l'État afin de déterminer les contours de l'activité pour la période 2017-2021. Dès les premières discussions, FO-Cadres a réaffirmé avec force son exigence : préserver l'autonomie des partenaires sociaux au sein de la gouvernance paritaire, en refusant notamment la présence de l'État au sein du conseil d'administration. La gouvernance de l'Apec est en effet un exemple qui continue de faire la preuve de son efficacité. Un constat partagé par l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) dans son dernier rapport, rendu public à la demande de FO-Cadres.

Notre organisation a également rappelé sa volonté que l'Apec poursuive ses quatre missions de service public : la sécurisation des parcours professionnels des cadres ; celle des recrutements des entreprises ; la collecte et la diffusion des offres d'emploi cadres ; les études et la veille relatives à ce marché du travail particulier. Les discussions nous ont en outre permis de porter une revendication qui nous est chère : le développement des services à destination des territoires ultramarins. FO-Cadres poursuivra son engagement afin de bâtir de nouvelles orientations ambitieuses pour l'Apec et de donner un élan à l'institution paritaire, qui fêtera ses 50 ans en décembre. L'Apec est effectivement un modèle de gestion paritaire rassemblant toutes les organisations syndicales et patronales autour d'un même projet : la défense de l'emploi des cadres.

 **Pour aller + loin :** consultez le rapport de l'Igas sur www.igas.gouv.fr > rubrique Rapports publics / Travail > 2016



CHLOÉ. ANTHONY ET ÉLISABETH ONT REPRIS LEUR CARRIÈRE EN MAIN.

L'Apec accompagne les cadres dans leur évolution professionnelle. Ce pourrait être vous.
Nos consultants vous conseillent pour préparer et anticiper votre avenir professionnel.
44 centres et 500 consultants. Plus d'informations sur apec.fr

Apec. Prenez rendez-vous avec l'avenir.

