



# FO-CADRES

N°120

## La lettre de l'UCI-FO

L' Union des Cadres et Ingénieurs—Force Ouvrière

### Responsabilité sociale: Entreprises cherchent bonne conduite



Depuis quelques temps, la responsabilité sociale des entreprises est devenue un véritable slogan, un label à la mode.

Cette notion, liée à l'application, aux entreprises,

du concept de développement durable—soit dit en passant qui oserait à part quelques illuminés parler de développement éphémère—repose sur trois piliers (économique, social et environnemental) et s'inscrit dans le cadre de la récente loi sur les nouvelles régulations économique ( NRE ). La RSE (CSR, Corporate Social Responsibility selon le vocable international) signifie alors qu'une entreprise doit non seulement se soucier de sa rentabilité et de sa croissance, mais aussi de ses impacts environnementaux et sociaux. Du coup chacun se découvre une « âme » sociale et environnementale. Les entreprises redoublent alors d'efforts pour apparaître comme "socialement et environnementalement correctes". En clair, elles doivent désormais être écologistes, citoyens, éthiques, intègres et transparentes...rien que cela !

Le problème, c'est que les nombreux projets initiés sont en fait de simples opérations de communication. C'est compréhensible, le

développement durable est compliqué à mettre en place et coûteux : il faut engager de lourdes dépenses en recherche, revoir les grilles de salaires, harmoniser les pratiques sociales, enquêter sur la provenance des matériaux ou des matières premières, sur les conditions de travail pratiquées par les fournisseurs, etc.

Résultat: des discours à la réalité, il y a un gouffre ! Différents rapports notent d'ores et déjà que si les entreprises fournissent moult détails sur leurs salariés français, elles restent plus discrètes sur leurs effectifs internationaux. On s'aperçoit également que seule une minorité de cadres déclare intégrer des critères sociaux et environnementaux dans le choix de ses fournisseurs.

En réalité cette démarche dite « éthique » s'apparente plus à une démarche de type « marketing », histoire de rassurer les investisseurs comme les consommateurs, que d'une démarche de « responsabilité ». La notion de responsabilité sociale a comme objectif prioritaire de conduire les entreprises à être plus attentive aux préoccupations de ses parties prenantes ("stakeholders"). En clair, après les salariés, il est de bon ton de se soucier des actionnaires, des clients, des fournisseurs avec en surplomb le concept indéterminable de la société civile.

Résultat, elles adoptent toutes des chartes éthiques, passent des accords avec des ONG et produisent des tonnes de documents sur le sujet. D'autres vont jusqu'à se battre également pour apparaître en tête dans les différents classements réalisés par les agences de notation. Or on est en droit de s'interroger sur l'objectivité de ces notations—dont le coût varie en moyenne de 80 à 120 000 euros pour des missions de 6 semaines—lorsque les dites agences sont à la fois juge et partie.

Le cas de Vigéo, société de notation que dirige Nicole Notat, ancienne responsable de la CFDT, est à ce titre exemplaire. Son capital est détenu en grande partie par les sociétés qui font appel à ses services pour obtenir une notation. Bref, de quoi alimenter bien des débats sur leur capacités réelles à pouvoir juger en toute indépendance les dites entreprises.

Mais au fond de quoi s'agit-il ? Il n'aura échappé à personne que cette stratégie se développe dans une période de crises financières et de fortes inquiétudes au regard d'une économie de marché qui apparaît de plus en plus

comme destructrice de droits ( pratiques anti-sociales ) et inhumaines sans régulations.

Les exemples ne manquent pas de grands groupes économiques et financiers multinationaux ( Enron, Worldcom, Vivendi, Parmalat, Adecco... ) qui ont plutôt démontré leur irresponsabilité que leur responsabilité. Dans ce cas doit-on parler d'une démarche de moralisation de la vie économique où la dimension humaine serait subitement considérée comme essentielle, reléguant l'économique à la fonction sociale où bien sommes nous face à une démarche marketing dont la finalité est de renforcer le positionnement des acteurs économiques sur un marché hyper concurrentiel ? Dans tous les cas, il convient de rester lucide et vigilant ! Dans une économie de marché libre et de concurrence pure et parfaite - pour reprendre le jargon des économistes néo-classiques - , le but de l'entreprise est de maximiser ses profits et notamment ceux de ses actionnaires. Face à cela l'édiction de chartes de bonnes conduites ne pèsent pas lourd. Dès lors la responsabilité sociale des entreprises consiste à ce que ces dernières définissent elles-mêmes, unilatéralement des politiques sociales et environnementales en privilégiant des instruments autres que les conventions collectives ou la législation et en faisant appel à des acteurs multiples. Ces dispositions favorisent du même coup l'émergence d'un marché privé du contrôle remettant directement en cause la pratique contractuelle et le rôle régulateur et arbitral de l'Etat et des pouvoirs publics.

Face à cette stratégie de la responsabilité sociale il convient de réaffirmer l'opposition totale à toute régulation unilatérale des entreprises. L'une des priorités serait alors que toutes les entreprises internationales signent avec les organisations syndicales des accords afin de mettre en œuvre au minimum les 8 conventions de l' Organisation Internationale du Travail ( OIT ) composant les droits fondamentaux.

Enfin, si réflexion il doit y avoir, elle doit s'engager pour que cette démarche soit ou encadrée par la législation ou fasse l'objet d'accords contractuels collectifs avec les organisations syndicales. Ces accords contractuels, applicables dans tous les lieux de travail, doivent être assortis de mécanismes paritaires de contrôle et de suivi. Reste que constituer des contre-pouvoirs dans les entreprises est l'action prioritaire du mouvement syndical.

#### Edito...

**« Accorder une attention croissante aux cadres et ingénieurs dans leur spécificité... »**

Ces quelques mots, extraits du rapport d'activité de Marc Blondel, font partie de l'héritage qu'il laisse. Dans l'une de ses premières interventions, Jean Claude Mailly s'est directement inscrit dans cette perspective qui bien évidemment, va droit au cœur des militants de l'UCI-FO. Même si « faire plus ne sera jamais assez » pour les cadres et ingénieurs, le nouvel engagement confédéral est de la meilleure augure. Reste là aussi à retrousser les manches et à mouiller la chemise pour qu'à FO cadres et ingénieurs aient toute la place que justifient les effectifs croissants.

**Hubert Bouchet**



# XX<sup>ème</sup> Congrès Confédéral Force Ouvrière

## Liberté et indépendance

Le XX<sup>ème</sup> Congrès Force Ouvrière s'est tenu du 2 au 6 février 2004 à Villepinte en présence de 3 000 délégués. Si les congrès sont des moments forts qui ponctuent la vie de l'organisation, celui de Villepinte fut chargé d'une grande émotion en raison du départ de **Marc Blondel**. Après un discours introductif nourri, le Secrétaire Général a présenté son rapport d'activité, approuvé à 88,63%. Marc Blondel a passé en revue l'ensemble des grands dossiers ( retraites,



chômage, sécurité sociale, représentativité...). Conscient de la diversité du monde du travail, il a donné à la question de l'encadrement la place qu'elle n'eut jamais dans les Congrès Force Ouvrière. Rappelant que « les cadres ont leur place dans notre organisation et que nous devons accorder une attention croissante aux cadres et ingénieurs dans leurs spécificités » il a précisé que la Confédération devait marquer à l'avenir un attachement plus fort à la syndicalisation de cette catégorie de salariés.

Lors des interventions **Hubert Bouchet**, Secrétaire Général de l'UCI-FO n'a pas manqué de rappeler que « le monde du travail est en train de changer comme jamais il n'a changé. C'est de la capacité à permettre l'expression de tous les talents que résultera la capacité à produire des richesses [...] car c'est dans notre tête qu'est désormais notre avenir ». Toujours selon Hubert Bouchet « pour l'avenir, il faut se mettre dans la tête que l'activité productive, donc la capacité à produire des richesses, deviendra de plus en plus nomade. Il faut donc insister sur l'instruction qui servira à l'émancipation de la classe ouvrière et des travailleurs ». Il dénonce la politique du gouvernement en matière de recherche et précise « Le pays qui a perdu le plus grand nombre d'ouvriers entre 1995 et 2002, c'est le Brésil: moins 20%. La Chine moins 15% ».

Dans le même temps **Eric Pérès** Secrétaire Général-Adjoint de l'UCI-FO, souligna que « la difficulté à cerner les contours du monde de l'encadrement ne doit pas laisser croire en l'absence d'une identité professionnelle des cadres... cela nous invite au contraire » à « prendre en compte les évolutions du monde du travail, tout en affirmant la reconnaissance des revendications et des aspirations des cadres et ingénieurs, condition essentielle pour le renforcement de notre action syndicale ». De cette posture « dépend l'efficacité de notre action et de nos chances de construire une solidarité syndicale dépourvue de tout corporatisme... sur les bases de l'indépendance

syndicale, de la liberté de comportement, de l'exigence de la négociation et de la détermination dans l'action ». En inscrivant en conclusion de la résolution générale que « la prise en compte de toutes les spécificités, dans le respect des revendications et orientation générale du syndicat, est aussi une autre priorité du développement de la CGT-FO, en particulier vis-à-vis des personnels d'encadrement, des jeunes, des femmes et des salariés privés d'emploi » le Congrès de Villepinte affirme très fortement l'engagement de FO pour le respect des cadres. C'est maintenant autour de **Jean Claude Maily** nouveau secrétaire général élu par le comité confédéral national avec 94% des suffrages que nous devons « tous ensemble » construire l'avenir de Force Ouvrière. Nous savons que celui-ci passe aussi par la syndicalisation des cadres. Cette engagement s'est d'ailleurs confirmé au Bureau confédéral élu par le CCN et qui a formellement installé cette préoccupation dans les attributions d'un secrétaire confédéral. Cette orientation va de le sens de l'idée chère à l'UCI et selon laquelle Cadres et Ingénieurs

sont l'avenir du monde du travail. Du même côté du contrat de travail que tous les salariés, ils sont essentiels à la solidarité entre tous les travailleurs. De la prise en compte de ces considérations dépendra notre capacité à nous organiser. Mais dès à présent nous pouvons dire que si la détermination dont nous avons fait preuve perdure, alors, nous pouvons raisonnablement être optimistes quant à la place que Force Ouvrière aura dans l'encadrement et que l'encadrement aura dans Force Ouvrière.



**Jean Claude Maily :**  
Secrétaire général de Force Ouvrière

## >>> Bureau exécutif de l'UCI-FO

Le Bureau exécutif de l'UCI-FO réuni le 12 mars 2004 a eu le plaisir d'accueillir René Valladon, secrétaire confédéral notamment chargé du développement, des réformes statutaires et de l'encadrement. Ce dernier a rappelé que la nomination du nouveau secrétaire général est une occasion d'affirmer la situation des cadres au sein de nos différentes structures et qu'elle appelle à une réflexion sur la place de l'UCI dans la Confédération.

L'UCI-FO se félicite que le nouveau bureau confédéral manifeste son désir d'accroître la syndicalisation des cadres à FO. Cela est nécessaire pour affirmer que notre organisation s'intéresse autant aux cadres qu'aux

autres salariés. A ce titre Il rappelle que nous devons mener notre action dans l'esprit de ce qui a été décidé au CCN de Toulouse à savoir:

- continuer le développement des commissions cadres dans les UD avec la nomination d'un correspondant cadre.
- permettre aux Fédérations de se doter de structures équivalentes.
- réfléchir sur les différents modes opératoires pour assurer une plus grande coordination de la diffusion vers les cadres des informations les concernant, que l'origine en soit une fédération, une UD ou l'UCI.

## >>> Journées FO Cadres

L'UCI-FO a organisé le 3 et 4 mars dernier, à la Confédération, deux journées de travail autour des revendications des cadres du secteur privé.

Une quarantaine de délégués syndicaux de différentes branches professionnelle ( Employés et cadres, métallurgie, pharmacie, alimentation, communication, Transport...) ont participé à ces travaux avec comme objectif de poursuivre l'élaboration d'un cahier revendicatif « encadrement ».

Tenant compte à la fois des nombreuses préoccupations de ces salariés et des spécificités liées aux différentes branches professionnelles, les échanges et débats ont permis de pointer les principales préoccupations des cadres:

rémunérations, amélioration des conditions de travail, défense de l'égalité professionnelle, respect de la frontière entre vie privée et vie professionnelle, droit à la formation.

Concernant les politiques de rémunération les participants dénoncent le recours systématique à l'individualisation du salaire des cadres dont la progression continue de gagner du terrain par rapport aux augmentations collectives. En outre, ils appellent à la lutte contre le harcèlement et revendiquent un véritable droit à la déconnexion. Deux autres thèmes sont programmés pour l'année 2004 : « cadres et fonctions publiques » et « syndicalisation des cadres: organisation et développement »

## SNCF

### Notation des cadres

La direction de la SNCF a convié le 2 février 2004 l'ensemble des organisations syndicales afin d'étudier la validité d'un « dispositif d'évaluation et de développement des compétences de cadres ». Bien que la direction assure qu'il s'agit là d'un outil d'aide qui ne pourra être imposé aux salariés, l'Union nationale des Cadres, maîtres et techniciens FO a constaté que les compétences techniques ne sont pas explicitement prises en compte par le dispositif et que ce dernier n'apportait aucune garantie en matière de transparence du système de notation.

Pour l'UNCMT-FO ce dispositif tels qu'il est présenté n'apporte pas d'amélioration pour la notation des cadres de la SNCF et risque fort de participer à la dégradation du climat social. C'est la

raison pour laquelle l'UNCMT-FO propose que le dispositif intègre un système de notation objectif et transparent qui prennent en compte prioritairement les compétences professionnelles et l'ancienneté tout en renforçant les possibilités de recours auprès de la hiérarchie.

## Poste

### Les titulaires trinquent...

La réforme territoriale, baptisée « chantier responsabilisation du management » se traduit en ce début 2004 par la suppression de 3 200 postes, la réorientations de 700 agents, et 2 000 personnes sans affectations. La réforme devrait en outre se traduire par une réduction des lignes hiérarchiques. Pour FO Cadres Poste l'ensemble de ces changements menés tambour battant perturbent les services et n'ont comme

seuls objectifs que de se conformer aux seuls exigences du marché.

### ...Les contractuels aussi

Une majorité de cadres contractuels ne cotisent pas, vu la faiblesse de leur rémunération, aux caisses de retraites des cadres de l'AGIRC. Pour FO Com cadre ce constat est le résultat affligeant d'une absence de politique de rémunération des cadres salariés à la postes. La revalorisation des salaires et la mise en place d'un barème de points prenant en compte l'ancienneté du cadre (équivalent de l'indice pour les fonctionnaires) s'impose pour garantir à la fois une augmentation régulière de salaire, notamment pour les cadres supérieurs.

## Fonction publique

### Les cadres à la traîne

Les cadres fonctionnaires n'ont connu aucune augmentation pour 2003. La proposition par le ministre de la Fonction publique d'une valorisation de 0,5% pour l'année 2004 est purement ridicule. Difficile dans ces conditions de les considérer comme des privilégiés souligne la Fédération FO des fonctionnaires.

## Accord National Interprofessionnel

### Egalité professionnelle hommes/femmes

La négociation de l'**Accord National Interprofessionnel relatif à la Mixité et à l'Egalité Professionnelle entre les hommes et les femmes** a trouvé son aboutissement le 1<sup>er</sup> mars dernier. Conformément aux demandes que FO avait formulées, **l'Egalité Salariale a été intégrée** à part entière dans cet accord qui porte, par ailleurs, sur les points suivants : Orientation; Recrutement; Formation Professionnelle; Promotion et mobilité; Evolution des mentalités.

Il est à noter que **le préambule de l'accord met en exergue les effets directs ou indirects des discriminations professionnelles** auxquelles sont confrontées les femmes et acte clairement la nécessité, tant économique que sociale, de favoriser le développement d'une réelle mixité et égalité professionnelle dans le monde du travail. Le cadre de **cet accord fixe des objectifs de progression** en matière de mixité dans le recrutement, d'accès à la formation professionnelle et la promotion qui devront être **mis en œuvre dans les trois ans, dans les branches professionnelles et les entreprises.**

**L'égalité salariale** : Il faut prioritairement réduire les écarts de rémunération avec notamment des actions de rattrapage progressif limitées dans le temps. Les branches doivent reprendre les critères d'évaluation et corriger ceux qui pourraient être discriminatoires, avec notamment l'ouverture du droit à des éléments de rémunération qui sont affectée par les absences liées à l'exercice de la parentalité. De plus, il ne faut pas que les aménagements des horaires permettant de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale fasse obstacle à une évolution de carrière.

**Le recrutement** : Les définitions de poste ne doivent pas contenir de discrimination sexuelle. De même, les divers intermédiaires du recrutement doivent respecter une mixité dans la présentation des candidats à l'embauche. En cas de déséquilibre constaté dans la branche professionnelle ou l'entreprise, ils se devront de fixer des objectifs de mixité et de rétablir un certain équilibre, avec des mesures de progression adaptées.

**La formation continue** : Les branches doivent assurer une égalité d'accès à la formation professionnelle, notamment concernant le droit d'accès au Droit individuel à la formation (DIF) et le congé parental d'éducation à temps plein. Prévoir, avant la reprise du travail, des actions de bilan de compétences, de VAE sur demande du salarié ou encore des périodes de professionnalisation.

## Retraite des cadres

En application des dispositions de l'accord du 13 novembre 2003 le Conseil d'administration de l'AGIRC du 11 mars 2004, a décidé de fixer à compter du 1er avril 2004:

**La valeur du point** à 0,3862 €, en augmentation de 1,75%

**Le salaire de référence ou prix d'achat d'un point** à 4,3128€ en hausse de 2,3%

**Rappel concernant l'Article 5 de l'accord du 13 novembre 2003:**

la valeur du point est fixée comme l'évolution annuelle moyenne des prix hors tabac. Le salaire de référence est fixé en prenant en compte l'évolution du salaire moyen des participants des régimes ARRCO et ARGIRC.

## Rapport Virville

### Mauvais plan pour les cadres

La précarisation de l'emploi ne cesse de gagner du terrain et le chômage progresse régulièrement y compris chez les cadres. Alors même que les employeurs disposent déjà d'un large éventail de contrats précaires (CDD, intérim, mission ...) il est difficile de croire que le "contrat de mission" proposé par le rapport Virville est une solution.

Le contrat "ouvert à des cadres ou des personnels qualifiés, notamment des experts qui pourrait intégrer la future loi de mobilisation pour l'emploi n'est qu'un CDD de longue durée (cinq ans maximum). Actuellement les CDD sont limités à dix-huit mois et réservés à des remplacements ou à des surcroûts temporaires d'activité serait ce nouveau contrat de mission, apportera des solutions au problème de l'emploi.

## Jeunes diplômés Une insertion difficile

Selon la dernière Enquête insertion de l'Apec, la proportion de jeunes diplômés ayant un emploi deux ans après leur diplôme a nettement reculé, avec une chute de 11 points en deux ans (de 89% à 78%). La morosité durable de la conjoncture économique se traduit sans surprise par le durcissement de l'embauche des jeunes diplômés. Ceux-ci constituent en effet une variable d'ajustement conjoncturel pour la plupart des recruteurs.

On observe cependant que s'il y a moins de jeunes diplômés en emploi, le statut de ces derniers reste proportionnellement très proche de celui la cohorte précédente: 58% de la promotion 2001 interrogé ont le statut cadre, contre 60% pour ceux de la promotion précédente interrogée l'année dernière.

De même, si la durée de recherche d'emploi s'est légèrement allongée, c'est toujours une majorité qui a trouvé en moins de 3 mois (de 61% en 2002 à 52% en 2003).

Enfin le rétrécissement du marché se traduit par le renforcement de sa sélectivité: Bac+5 et diplômés d'écoles d'ingénieurs restent largement favorisés.

[APEC, enquête Insertion 2003]

## Vos droits Défaut de paiement

### Que peut faire un salarié lorsque son employeur ne lui verse pas sa rémunération ?

L'article L143-2 du Code du travail impose le paiement des salariés selon une périodicité régulière : au moins une fois par mois. Le salarié dispose de deux types de protection légale pour obtenir le versement de sa rémunération: une protection en cas de procédure collective (redressement et liquidation judiciaire) et une protection en l'absence de procédure collective.

Dans le premier cas de figure les salariés bénéficient d'une protection dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire. Ainsi, le salaire doit faire l'objet d'une protection particulière pour être versé. Pour cela, la Loi accorde un privilège général et un superprivilège dans le cadre de la procédure collective. Le privilège général occupe un rang parmi les créances privilégiées, telles les créances fiscales ou encore de sécurité sociale. Mais, ce privilège légal garantit peu le paiement des salaires.

## >>> Communiqué

### Emploi cadre: Quand la prudence des entreprises pénalise l'emploi

Selon les derniers résultats du Panel APEC 2004, les entreprises françaises prévoient une baisse de leurs recrutements cadres. Ces derniers devraient être compris entre 129 000 et 142 000, soit une baisse de 25% par rapport à 2001. Dans le même temps, le niveau de création nette d'emploi cadre continue de reculer passant de 98 400 en 2000 à 32 800 en 2003 soit une baisse de 66%.

Le manque de visibilité sur l'évolution de l'avenir de l'activité en France et les incertitudes qui pèsent sur la reprise économique pénalisent donc l'emploi des cadres et plus particulièrement celui des jeunes et des seniors. Le chômage, la précarisation, l'incapacité à se projeter dans l'avenir, la crainte du lendemain s'installent alors en lieu et place de la confiance et de la motivation. A ce sujet la mise en place d'un contrat de mission, comme cela est envisagé dans le rapport Virville, n'est pas fait pour rassurer.

Pour l'UCI-FO il est plus que temps d'abandonner les politiques néolibérales et de replacer au cœur des débats la question de la croissance et de l'investissement sans lesquelles il ne peut y avoir de réelle politique de l'emploi.

Cela exige :

- de relancer la consommation par une politique salariale active,
- d'encourager une véritable politique de recrutement d'enseignants du supérieur, de cadres et d'ingénieurs des organismes de recherche pour combler les besoins croissants en matière de recherche et de formation
- de replacer au cœur des préoccupations la formation afin de répondre à la double exigence de former les hommes et les femmes, les salariés et les chômeurs aux métiers d'aujourd'hui et de demain.

Paris le 12/03/04

Le Législateur a donc instauré un superprivilège légal. La créance salariale doit ainsi être payée avant toute autre créance privilégiée, elle arrive donc au tout premier rang des créances.

L'article L143-11-1 du Code du travail, instaure une garantie des créances salariales, c'est une assurance dite contre l'insolvabilité de l'employeur.

Elle est gérée par l'Association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés (dite AGS). Ainsi, les salariés seront payés par l'intermédiaire de cette assurance, ceci après avoir respecté la procédure de mise en œuvre et les plafonds de garantie des salaires (Décret n°2003-684 du 24 juillet 2003).

Dans le second cas, en cas de non paiement des salaires par l'employeur, le salarié dispose d'une protection amiable et/ou contentieuse. Dans un premier temps, le salarié peut contacter l'inspection du travail (auprès de la Direction Départementale du Travail et de la Formation professionnelle compétente) pour signaler le manquement aux obligations contractuelles, à savoir le défaut de paiement des salaires contrepartie de l'exécution du travail par le salarié.

## Brèves

### Séminaires et conventions d'entreprise....

Selon une étude d'Opinionway, pour l'agence événementielle Carré Bleu Marine plus d'un tiers des cadres juge que les séminaires et conventions d'entreprise ne servent pas à grand chose. La majorité doute du caractère motivant de ces événements internes. Signe d'une évolution réelle du rapport à l'entreprise les cadres sont donc plus critique. 53 % estiment en effet que les propos tenus lors des conventions et séminaires sont peu, voire pas, crédibles. Même tonalité concernant la motivation : 54 % des cadres considèrent que l'exercice se révèle, au final, peu ou pas motivant.

### Externalisation, délocalisation, offshore...

Peu importe le terme employé, le transfert vers les pays émergents d'une partie des activités high-tech européennes menace de nombreux emplois en France et en Europe. Selon une étude du Cabinet Gartner, d'ici 2007 la progression annuelle de la délocalisation dans le secteur informatique européen pourrait atteindre 8 %. Dès l'année prochaine, 30 % des grandes entreprises IT européennes devraient avoir entrepris de délocaliser une partie de leurs activités. Sur le front de l'emploi, cela signifie qu'à l'horizon 2010 plus de 25 % des postes du secteur européen de la high-tech seront transférés vers des pays émergents, notamment l'Inde, la Chine et la Russie.

L'employeur peut ainsi être condamné au versement d'une amende. Dans un second temps, le salarié peut demander le paiement des salaires en agissant devant le Conseil des Prud'hommes compétent pour : non paiement, paiements partiels, paiements tardifs ou répétés des salaires.

Il est à noter que l'action en paiement des rémunérations se prescrit par cinq ans (article L143-14 du Code du travail).

Le salarié peut également rompre le contrat de travail : la rupture sera à l'initiative de l'employeur.

## Cadres adhérents

Pour vous informer sur vos droits et vous aider à les faire respecter, contactez notre permanence juridique: le mercredi et le jeudi de 10h00 à 17h00

Contact: Virginie Dedenys

Tel: 01 47 42 39 69

## Pour recevoir la Lettre de l'UCI-FO : Bulletin à envoyer

L'Union des Cadres et Ingénieurs—Force Ouvrière - 2, rue de la Michodière 75002 Paris  
Tel: 01 47 42 39 69 - Fax: 01 47 42 03 53 - Email: UCI.FO@wanadoo.fr - site: www.uci-fo.com

Nom/Prénom.....  
Entreprise.....  
Adresse.....Code Postal.....Ville.....