

BOOK

JOURNALISTE

DE L'INFORMATION ECONOMIQUE ET SOCIALE

EX-DRH

ANNE-CECILE RATCLIFFE
JUIN 2013

Table des matières

INTRODUCTION	3
CURRICULUM VITAE.....	4
SITE WEB http://acratcliffe.free.fr/	5
ARTICLES PUBLIES DANS LA LETTRE SUD INFOS (Journaliste pigiste depuis 2011).....	6

INTRODUCTION

Diplômée en 1988 de l'université de Paris 1 (D.E.S.S en Gestion et Organisation des Ressources Humaines), j'ai exercé **pendant 23 ans des responsabilités variées dans le secteur des Ressources Humaines.**

Depuis 2010, j'ai choisi de regarder l'entreprise et ses pratiques professionnelles différemment et suis retournée sur les bancs de l'université suivre le **Master professionnel en journalisme** nouveaux médias de l'EJCM (Ecole de Journalisme et de Communication de Marseille).

Je couvre **depuis 2011**, l'actualité économique et sociale pour **La Lettre Sud Infos**, média spécialisé de la région Paca dont je suis devenue la correspondante pour le Var et en transverse sur les sujets d'actualités sociales et R.H.



CURRICULUM VITAE

JOURNALISTE

de l'information économique et sociale

23 ans dans les Ressources Humaines

COORDONNÉES

Anne-Cécile RATCLIFFE
11 Allée de la Tosca
83 860 Nans les Pins

Tél : 06 08 00 83 12
annececile.ratcliffe@gmail.com

Profil public sur linked in

Site internet :
<http://acratcliffe.free.fr>

FORMATION

Master « Journalisme
nouveaux médias »
E.J.C.M. - 2011

D.E.S.S. Gestion &
Organisation R.H.
Université Paris 1 - 1988

M.S.G. option G.R.H.
Université Paris 1 - 1986

Qualification M.B.T.I.
2006

DIVERS

48 ans,
Mariée
2 enfants

Présidente de la commission
sociale U.I.C. PACA
2007 - 2010

Elue municipale dans mon
village

Voile
Course à pied

COMPETENCES PROFESSIONNELLES

Journalisme 2011-2013 : Traitement des sources humaines, légales et documentaires. Recherche et vérification d'informations exclusives. Enquêtes. Rédaction d'articles de presse. Photographe.

Ressources Humaines 1988-2010 :

Gestion des compétences et des emplois : description et analyse des activités et compétences, des pré-requis et des parcours d'évolution. Cotation des postes. Grilles de salaire.

Formation : parcours de formation en lien avec les cartographies d'emplois. Support à la conception des formations internes favorisant le transfert des savoir-faire, tutorat. Plan de formation et optimisation des financements (OPCA,...).

Rémunérations : Elaboration et pilotage de politiques salariales différenciées. Gestion budgétaire de la masse salariale globale.

Support au Management : Gestion de la relation contractuelle. Recrutement. Bonnes pratiques du management et des relations sociales. Gestion du changement. Communication interne.

Relations sociales : Animation des IRP. Préparation et conduite des négociations (accords d'intéressement/participation, N.A.O, Prévoyance/Mutuelle, ARTT, ...)

Gestion du personnel : Service Paie. Elaboration de procédures de gestion du personnel intégrées dans le système de management de la Qualité. Veille sociale et réglementaire.

PARCOURS

2011 à ce jour : Journaliste

Pigiste à la Lettre Sud Infos – Rédaction à Marseille. Journal spécialisé dans l'information économique et sociale de la région Paca – Correspondante pour le Var et en transverse sur les sujets d'actualités sociales et RH en Paca.

Ressources Humaines

2000 à 2010 : Directrice Ressources Humaines

YVES ROCHER – Signes 83 - Cosmétiques - usine de 170 p

1993 à 1999 : Responsable R.H.

JCDECAUX – Plaisir 78 - Mobiliers Urbains - 2600 p

1991 à 1993 : Responsable R.H.

C.C.M.X – Clichy 92 - Informatique de Gestion - 1175p

1988 – 1991 : Responsable Gestion des Rémunérations.

GOUPIL – Créteil 94 – Constructeur Informatique -1050p

SITE WEB <http://acratcliffe.free.fr/>

Sur mon site WEB, mon parcours professionnel est brièvement rappelé. Mes principales réalisations sont mises à jour régulièrement.

Y sont disponibles également :

- **Quelques articles** représentatifs des sujets que je traite en général pour La Lettre Sud Infos depuis 2011 : Enquêtes, Informations exclusives.
- **Mon mémoire de recherche de Master à l'EJCM.**
Sa problématique, centrée sur les liens que la PQR Marseillaise entretient avec les industriels régionaux depuis les années 80, m'a amenée à me questionner sur l'exercice de mon futur métier. Il a été également un **formidable moyen pour mieux appréhender le tissu économique et institutionnel de l'aire Marseillaise et de la région Paca**. Il est accessible en bas de la page « Plan du site : en cliquant sur Memoire ».
- Mon rapport de stage à Sud Infos
Stage démarré dès le début de l'année universitaire.
- Les mises en situation pendant le Master.
Vraies opportunités de rencontrer des journalistes en activité et d'améliorer ses chances de s'insérer rapidement dans le milieu professionnel.

**ARTICLES PUBLIES DANS LA LETTRE SUD INFOS
(Journaliste pigiste depuis 2011)**

Les TPE-PME savent-elles encore recruter ?

PACA. Selon les estimations de l'Union patronale des Bouches-du-Rhône, 25 000 à 30 000 postes ne seraient pas pourvus dans le département. Une situation difficile à comprendre quand le chiffre du chômage dépasse 12% de la population active, soit près de 160 000 chômeurs. Les TPE-PME invoquent l'inadéquation des profils à leurs besoins et des demandeurs d'emploi peu qualifiés et sans motivation. Mais le manque de méthode pour attirer, valider et fidéliser les candidats comme la perte des repères dans les pratiques de recrutement expliquent aussi ces difficultés.

“ Je recherche un technicien de maintenance depuis un an. Même l'agence d'intérim à qui j'ai fini par confier la mission n'a pas trouvé”, explique Laurent Cohen, dirigeant de **Corania**, une PME marseillaise de 45 personnes qui conçoit, fabrique et commercialise des eaux de toilette. Pas plus de succès non plus sur des métiers non techniques tels les services à la personne, la restauration ou les centres d'appel, des secteurs certes peu attractifs mais pour lesquels les entreprises recherchent en nombre des profils peu qualifiés. “L'écart entre le revenu disponible sans activité et celui tiré d'un travail n'est pas suffisant pour être motivant”, invoque Laurent Carratu, dirigeant des restaurants **Toinou**, spécialisés dans les fruits de mer, et qui a péniblement recruté en 2012 une quarantaine de personnes pour son nouveau restaurant à Aix-en-Provence. “Il n'est pas rare que sur 30 candidats envoyés par Pôle emploi et 10 profils sélectionnés après entretien, deux seulement acceptent au final le poste”, illustre encore Laurent Cohen.

Les candidats ne se pressent pas

Les jeunes sortis des écoles seraient mal préparés à la vie active et l'apprentissage ne serait pas non plus adapté. “La gestion des emplois du temps d'apprentis avec l'école est trop compliquée et ne correspond pas à nos spécificités puisque légalement, nous ne pouvons pas faire travailler les jeunes au delà de 21 heures”, indique Laurent Carratu. Autre difficulté, les TPE-PME qui recherchent des salariés qualifiés souhaitent qu'ils soient expérimentés pour être immédiatement autonomes. Mais les bons candidats ne se précipitent pas.

La petite taille de ces entreprises est perçue comme risquée. L'absence de parcours d'intégration et de perspectives

d'évolution, des conditions d'emploi moindres comparées à celles que proposent de grandes entreprises proches géographiquement, jouent en leur défaveur.

Le recrutement, une perte de temps ?

Pour ces patrons, le recrutement est considéré comme une perte de temps et d'énergie et le phénomène s'amplifie avec la crise, selon **Maurice Wolff**, vice-président de l'**UPE 13**. Déçus par les candidatures de Pôle emploi, les chefs d'entreprise se tournent alors vers des sites internet populaires tel **Leboncoin.fr** et font fonctionner le bouche à oreille dans le premier cercle de leurs connaissances : salariés, clients, fournisseurs. Ils apprécient également ceux qui osent “pousser la porte” et n'hésitent pas à les relancer sur leur candidature spontanée. Mais ces pratiques n'apportent pas toujours un recrutement de qualité.

“Tant que les PME considèrent le recrutement comme un coût et non pas comme un investissement, la situation ne changera pas”, explique **Franck Carlino**, du cabinet de conseil **RH Profil Sud management** à Aix. “L'apprentissage reste une solution intéressante pour les petites et moyennes structures qui n'ont pas les moyens de former des jeunes mais à condition de conduire un recrutement de qualité et de construire des parcours d'insertion”, précise-t-il.

Président de **Seafood export**, une entreprise de production et d'exportation de produits de la mer, **David Sussman** constate qu'il a moins de problèmes depuis que son entreprise d'une trentaine de personnes s'est structurée avec un service RH et qu'il s'est rapproché des écoles, s'impliquant même dans les programmes de formation d'**Euromed**.

Pour les PME-TPE, la petite taille est perçue comme risquée. L'absence de parcours d'intégration et de perspectives d'évolution jouent en leur défaveur.

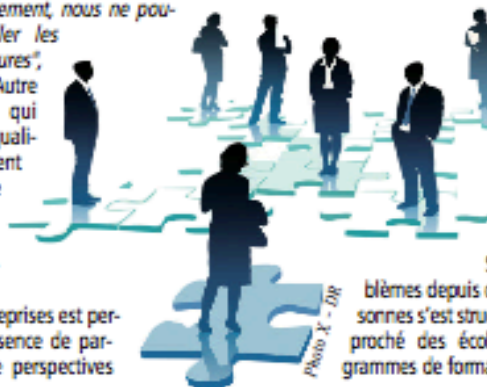


Photo: X-Dip

Suite page 10 >>>

EST LE MÉDIA CONOMIQUE LES ENTREPRISES PES-CÔTE D'AZUR

Infos
s projets
reprises



ud Infos
plément
s par activités,
reprises.



es 200
ntreprises
comptent



mique
Je
te d'Azur



Rome 13006 Marseille
une@sudinfos.com
6 11 65 65
nomique.com

» Suite de la page 2

Des pratiques totalement chamboulées

Directeur du cabinet de recrutement **Connect RH** à Marseille, **Marc Low** s'interroge sur la perte des repères des candidats et des entreprises face à l'explosion des nouveaux outils internet. Pour faciliter la rencontre de l'offre et de la demande, rien de plus facile en effet pour un candidat de déposer son CV sur un des toujours plus nombreux sites internet, de mettre en place des alertes d'annonces et de cliquer sur "amis" pour augmenter ses chances de trouver un emploi par son réseau. Car les experts estiment que 55 à 75% des recrutements ne font pas l'objet d'annonces. Un gigantesque marché caché qui interroge l'efficacité des annonces sur internet. Un monde du recrutement en constante refondation comme en témoigne Marc, ce cadre de plus de 50 ans, ancien responsable d'un site industriel débarqué après une réorganisation de son groupe : "Pour chercher, je ne sais plus trop où aller. L'organisation du recrutement a été entièrement chamboulée en quelques années. C'est un véritable chemin de croix pour retrouver ses repères, identifier des intermédiaires spécialisés et professionnels", explique-t-il surpris également par le déshabillage des structures RH

Les experts estiment que 55 à 75% des recrutements ne font pas l'objet d'annonces. Un gigantesque marché caché qui interroge l'efficacité des annonces sur internet.

dans beaucoup d'entreprises. Un phénomène qui rend selon lui les décisions plus longues, plus obscures et plus frileuses.

L'accélération des changements dans les pratiques de recrutement se fait sentir aussi auprès des plus jeunes. Partie pendant 15 mois à l'étranger sur une mission humanitaire, Sophie, 30 ans, diplômée en marketing de l'ESCP, confirme qu'elle apprécie l'aide et la solidarité du réseau des anciens élèves de son école pour repérer les pratiques les plus efficaces et retrouver rapidement un job.

Accompagner sur les nouveaux outils

Recruter ou être recruté s'avère donc un exercice complexe et les nouveaux outils sur internet ne sont pas encore la panacée. En réalité, comme l'ont révélé des enquêtes réalisées en 2012 (Adecco, RegionsJob, Apec), le recrutement sur internet et les réseaux sociaux peinent à s'imposer dans les pratiques. Ces études ont révélé que seuls 7% des ouvriers utilisent internet pour rechercher un emploi. Les cadres sont 48% à l'utiliser, un chiffre qui tombe à 39% pour les plus de 50 ans. Des chiffres qui confirment les difficultés des recruteurs comme des salariés. Mais puisque c'est par sa valeur d'usage qu'une innovation finit par s'imposer, gageons que les efforts engagés pour mieux accompagner ces changements sur le territoire, "clubs experts", soutiens des PME sur la formation et la GPEC arriveront à bout de ces difficultés. Quant aux salariés, c'est une affaire de six mois seulement, car ils s'adaptent très vite, plaident les inconditionnels des réseaux sociaux. A voir...

Anne-Cécile Ratcliffé



La RSE n'est pas un long fleuve tranquille

CÔTE D'AZUR. Trois ans pour créer une émulation parmi les entrepreneurs de la Côte d'Azur et convaincre les PME qu'elles ont tout à gagner à anticiper dès à présent le pilotage de leur responsabilité sociétale (RSE), c'est le pari avant l'heure qu'a tenté Yvon Grosso, président de l'UPE 06 avec plusieurs partenaires. Vingt PME se sont lancées depuis mars 2012 dans la première édition de "Performance globale 06", un programme de formation collective. Mais progrès social et respect de l'environnement ne cheminent pas encore tranquillement sur le long fleuve du développement économique.

Un premier cycle de 20 petites et moyennes entreprises azuréennes, de 5 à 250 salariés et de tous secteurs d'activité, ont accepté de suivre pendant 18 mois un cycle de formation pour apprendre à piloter leur performance responsable. La démarche, qui laisse à leur charge 3 000 € pour un coût réel de 31 000 € grâce à des partenariats public-privé, est une opportunité originale d'apprendre collectivement comment améliorer leur "responsabilité sociétale" et diminuer leur impact carbone. Leur engagement pose comme préalable que ces PME mesurent et assument l'impact de leurs décisions et acceptent d'en rendre compte. De grandes entreprises locales les accompagnent pendant tout le cycle de formation. Si certaines de ces sociétés marraines ont l'obligation depuis 2001, en tant que sociétés cotées, d'être transparentes sur la RSE en communiquant, dans leur rapport annuel, les actions qu'elles entreprennent pour améliorer la société et protéger l'environnement, d'autres se sont engagées depuis longtemps par conviction.

Plus de 500 salariés et de 100 M€ de CA

Depuis le décret du 24 avril 2012, le champ des sociétés obligées de prouver leurs actions en faveur de la RSE s'est élargi. D'ici 2014 en effet, toutes les sociétés françaises de plus de 500 salariés et de plus de 100 M€ de CA auront à établir chaque année un reporting RSE avec un changement de taille : leur rapport devra maintenant être vérifié par un organisme indépendant. La marche forcée des entreprises vers la RSE, prévisible depuis une loi votée en 2010, explique-t-elle pour-

quoi les dirigeants de ces petites entreprises azuréennes, pourtant bien éloignées des nouveaux seuils, ont décidé de s'y lancer ? Si ces dirigeants expliquent spontanément que leur sensibilité personnelle aux enjeux du développement durable est à l'origine de leur engagement volontaire, ils anticipent également un mouvement inexorable en face duquel en tant qu'entrepreneur, ils n'ont aucune envie de rester de simples spectateurs, redoutant même les effets collatéraux que la perturbation ne manquera pas de leur laisser dans son sillage.

Les dirigeants engagés dans cette expérience expliquent que leur sensibilité personnelle aux enjeux du développement durable est à l'origine de leur engagement volontaire. Ils anticipent également un mouvement inexorable en face duquel en tant qu'entrepreneur, ils n'ont aucune envie de rester de simples spectateurs.

On fait parfois de la RSE... sans le savoir

"Après la qualité et l'environnement, nos clients vérifient maintenant comment nous manageons notre responsabilité sociétale", confirme Laurent Coyon, dirigeant de Savimex, PME de 88 salariés, spécialisée dans la conception et la fabrication de systèmes optiques polymères, travaillant de plus en plus pour de grands groupes automobiles. Au fil du diagnostic établi sur le référentiel de la norme ISO 26 000, une norme par définition volontaire qui établit les lignes directrices de la responsabilité sociétale, les PME découvrent qu'elles ont déjà engagé des actions de développement durable. Un début de réponse aux

futures exigences de leurs donneurs d'ordres ou parties prenantes. "Nous sommes en France", sourit Laurent Coyon qui explique que "produire des indicateurs sur ses rejets, manager la sécurité des salariés à travers le CHSCT ou formaliser une démarche d'amélioration continue sur la qualité ou

Suite page 10 >>>



Photo X - DR

L'équipe réunie pour le programme "performance globale 06"

Zoom

» Suite de la page 2

l'environnement à l'aide des normes ISO 9 001 ou 14 001 sont des choses que son entreprise sait déjà faire contrairement peut-être à de toutes petites structures". Valoriser ce qu'elles font déjà et motiver leur personnel autour de valeurs communes sont donc des atouts souvent cités de la démarche.

Explorer de nouvelles pistes d'actions

Le diagnostic bientôt bouclé, les entreprises vont maintenant avoir à explorer de nouvelles pistes d'actions et tenter d'aller plus loin que le catalogue des actions à bon compte, "le greenwashing" qui laissent aujourd'hui plus d'un entrepreneur sur la réserve. Plusieurs pistes semblent émerger. Ainsi, devenir plus exigeants avec les fournisseurs ou exiger réciprocité et transparence de leurs clients sont deux enjeux qui ont manifestement suscité un intérêt certain chez les dirigeants. Un intérêt qui répond à la certitude que leur entreprise sera auditée aussi sur la RSE à l'occasion de l'établissement et de la vérification des rapports RSE des grands groupes. *"Nous voulons donner à ces petites structures plus d'assurance et de dignité face à leurs grands donneurs d'ordres",* explique **Véronique Levy**, formatrice associée au sein d'un des deux cabinets de formation.

Transparence et confiance réciproque

Sébastien Pitaval, dirigeant associé de **Solaïs**, un cabinet d'ingénierie et de conseil dans le photovoltaïque de onze salariés, a renforcé ainsi sa conviction qu'il pouvait influencer le choix des sous-traitants de ses fournisseurs. *"Nous leur demandons de nous communiquer plusieurs possibilités de sous-traitants. L'analyse de leurs ratios révèle très vite si le sous-traitant paye ses collaborateurs normalement et leur offre des conditions de travail dignes",* explique cet ancien responsable technique de Thalès Alenia Space qui a créé son entreprise il y a cinq ans. Des valeurs qui avaient amené son équipe, quelques années plus tôt, à faire remonter à la direction d'un grand groupe des manquements graves en la matière. La remise en question salutaire déclenchée à l'intérieur de la multinationale avait contribué à renforcer alors la crédibilité de cette petite entreprise face au mastodonte. Nouer des partenariats basés sur la transparence et une confiance réciproque est une vertu que la démarche RSE contribuerait à remettre à l'ordre du jour. *"Nous privilégions les clients qui nous ressemblent et avec qui les relations de confiance sont suffisamment solides pour traverser ensemble les épreuves inévitables de la construction d'une centrale électrique. Des chantiers longs, complexes et lourds financièrement qui mettent en évidence les limites des approches seulement juridiques ou réglementaires",* explique ce dirigeant de 36 ans.

Aller plus loin que le "greenwashing"

Savoir développer des liens de solidarité avec toutes les parties prenantes pour influencer des décisions en faveur du développement d'équipements urbains pour le personnel par exemple est une piste qui retient également l'attention de ces dirigeants au fil des travaux. Enfin, le repérage du "greenwashing", ce maquillage en vert d'opérations de marketing qui ne résiste pas à l'usure et à l'analyse s'avère bien utile pour guider les choix d'investissements lourds. *"Grâce à l'approche concrète du bilan carbone, nous avons appris à mesurer la performance*

énergétique de notre future climatisation et à écarter les propositions pas suffisamment sérieuses", explique **Siegfried Poppe**, directeur du **Riviera Mariott Hôtel**. Mais il n'est pas si évident pour une PME de faire rimer performance économique avec développement durable. Le bilan carbone exige en effet d'interroger tous les fournisseurs et les clients. Cet effort long et coûteux pour une entreprise de petite taille s'avère vain faute de réponse de la part de ceux qui ne sont pas encore sensibilisés aux enjeux de protection de la planète.

Il faut aussi éduquer les clients

La démarche se heurte aux impératifs de compétitivité. *"Equiper notre usine d'une station d'épuration pour recycler l'eau utilisée est un investissement trop coûteux aujourd'hui",* explique **Laurent Coyon** qui intégrera néanmoins ce dispositif lors de la conception de sa nouvelle unité prévue dans deux ans - ou encore aux contradictions des clients qui veulent plus de naturalité pour toujours moins cher. *"Nous devons éduquer nos clients",* explique **Olivier Courrin**, dirigeant de l'entreprise familiale **Courrin Jean & Fils**, spécialisée dans le négoce de matières premières aromatiques pour l'industrie agro-alimentaire, la parfumerie et la cosmétique. *"Il faudrait que les grands groupes de cosmétiques par exemple, qui suivent la tendance de fond vers plus de naturalité, exigent des certificats d'origine et de qualité des producteurs et*

qu'ils ne se contentent pas seulement d'un prix toujours plus bas", se désole ce dirigeant qui croit à la RSE, mais au même prix que le reste. Difficile également de remettre en question les pratiques des services achats. *"Aucun n'a accepté de préférer sur trois à cinq ans des récoltes de plantes aromatiques, une filière 100% naturelle permettant d'assurer à des villageois marocains un travail et un revenu décent toute l'année. L'investissement est trop risqué selon eux alors qu'un prix fixé d'avance sécuriserait le lancement de leurs nouveaux produits",* assure M. Courrin. Ce dirigeant a déjà été amené à stopper des filières de gommes naturelles douteuses en proposant en contrepartie des solutions de remplacement transparentes mais hélas, elles ne donnent pas satisfaction à ses clients. *"Je ne perds pas espoir",* assure-t-il, convaincu que ses efforts et ceux des autres entrepreneurs, à condition qu'ils soient de plus en plus nombreux, finiront bien par faire bouger les lignes.

Anne Cécile Ratcliffe

Valoriser ce que font déjà les entreprises et motiver leur personnel autour de valeurs communes sont donc des atouts souvent cités de la démarche.

Il n'est pas évident pour une PME de faire rimer performance économique avec développement durable. Le bilan carbone exige en effet d'interroger tous les fournisseurs et les clients. Cet effort long et coûteux s'avère vain faute de réponse de la part de ceux qui ne sont pas encore sensibilisés aux enjeux de protection de la planète.



Photo X - DK

"Il faut se grouper, s'entraider et travailler en réseau"

83. FRÉJUS. Face aux perspectives toujours sombres en 2013 pour le bâtiment et l'immobilier dans le Var, Philippe Donat, président de la fédération varoise de BTP, compte sur la mise à disposition rapide des terrains de l'Armée pour apporter une bouffée d'oxygène. Une urgence selon lui tant l'inexistence des politiques foncières dans le département en faveur du logement des actifs sera longue à combler. Un constat sans complaisance pour que ce secteur s'organise et devienne le promoteur de sa propre activité.

Comment a évolué le BTP en 2013 dans le Var ?

Les chiffres annoncés en janvier ne s'améliorent pas, loin de là. Les tribunaux de commerce enregistrent certes sur le 1^{er} trimestre 2013, 20 à 30% de dépôts de bilan de moins qu'au 1^{er} trimestre 2012, mais ce meilleur ratio est contrebalancé par un nombre plus important de sociétés partant immédiatement en liquidation. La chute des ventes de logements qui se poursuit en mars et avril 2013 atteste surtout d'un manque de confiance. Pour 2013, le chiffre d'affaires du BTP dans le Var va reculer de 40% selon les dernières estimations ; la moitié due à la faiblesse de la commande publique, l'autre à l'attentisme du secteur privé.

Les mesures du plan d'urgence pour le logement annoncé le 21 mars auront-elles un effet rapide ?

Nous ne percevons pas aujourd'hui comment ce nouveau plan pourrait être mis en place avant septembre 2013. Il ne produira donc pas d'effets immédiats et ne sauvera pas l'année 2013. Cette inertie est largement aggravée par des politiques foncières trop souvent inexistantes dans notre département à l'origine du manque important de logements. Les prix élevés du foncier freinent la construction de programmes et handicapent le secteur du bâtiment et de l'immobilier. Avec des logements neufs entre 4 000 et 5 000 € net le m², il devient difficile aujourd'hui, même pour un actif, de se loger. Or 70% de la population varoise est éligible au logement social. Le problème est donc clairement du côté des élus. La mise en place de politiques foncières ambitieuses prendra plusieurs années même si elles sont engagées en 2013. Attendre plusieurs années avant que des terrains soient mis à disposition à un prix abordable pour du logement social, 250 € le m² aujourd'hui, n'est pas réaliste. La véritable urgence est plutôt la mise à disposition par l'Etat de terrains appartenant à l'Armée dans le Var. Nous attendons donc avec un grand

intérêt les assises du logement social au mois de mai que le préfet du Var a annoncées en mars dernier.

Que peuvent faire, alors, les entreprises pour affronter le trou d'air ?

Sur chaque territoire, elles doivent se grouper, s'entraider et travailler en réseau. Se grouper, pour faire poids face à l'inertie des services de l'Etat et réclamer par exemple le remboursement de la TVA dans le délai réglementaire de 30 jours. L'Etat ne montre pas l'exemple et fragilise encore la trésorerie des entreprises quand pour des dossiers de plus de 50 000 euros, les délais de remboursement de la TVA s'allongent aujourd'hui jusqu'à trois, voire six mois. S'entraider, pour lutter contre le dumping social en créant des coopérations originales qui favorisent d'autres critères de choix que le mieux disant comme la gestion des déchets, l'environnement ou encore l'emploi au niveau local. Mais à condition que les élus prennent conscience qu'il vaut mieux avoir des citoyens actifs dans leur ville plutôt que des inactifs. Grâce à notre pression, la main d'œuvre illégale est traquée de mieux en mieux par les contrôles de la Direccte. Il reste néanmoins un gros travail à

"Il reste un gros travail à faire au niveau européen pour que des règles sociales identiques s'appliquent à l'intérieur d'un même pays. Comment tenir, en effet, quand une entreprise européenne propose en France de la main d'œuvre à 6 € l'heure, quand la nôtre est à 28 €."

faire au niveau européen pour que des règles sociales identiques s'appliquent à l'intérieur d'un même pays. Comment tenir en effet quand une entreprise européenne propose en France de la main d'œuvre à six euros l'heure, quand la nôtre est à 28 €. Enfin, travailler en réseau pour que la profession devienne le promoteur de sa propre activité. Nous avons prouvé qu'avec l'écoute des élus, il était possible de le faire à Fréjus. Après le pôle BTP, la réalisation du futur pôle Production à Fréjus a débuté. Ce chantier, qui regroupe quatre entreprises associées, va drainer dans les cinq prochaines années 100 M€ de fonds privés. Ces expériences suscitent la curiosité. L'organisation en juin 2013 de portes ouvertes à la fédération du Var sera une nouvelle occasion d'échanger entre les territoires. C'est dur mais on va s'en sortir.

Anne-Cécile Ratcliffé



Photo : A.-C. Ratcliffé

Philippe Donat

SOMMAIRE PAGE

Acéries et fonderies de Provence (05)	3
Appolonia (13)	5
Association de l'Olivier (84)	9
Azur Hélicoptère (06)	7
Banque Chaix (84)	7
BlackSwan (13)	7
CEEI Provence (13)	7
Cellcast média (13)	6
Charlemagne (83)	1
City Motion (06)	4
Climadiff (13)	6
niq de la Casamance (13)	9
Clinique psychiatrique Beauvallon (13)	9
Cogedim (13)	5
mmunauté d'aggl. du Pays d'Aubagne et de l'Etoile (13)	2
Constructa (13)	4
Coop fruits (05)	3
Crédit mutuel méditerranéen (13)	7
Cyalume technologies (13)	4
Digital Virgo (69)	6
Fedinform (06)	7
Fralib (13)	3
Gambetta Paca (06)	5
Groupe Ineade (13)	6
IMA (30)	5
Imo (06)	9
Inside Secure (13)	4
Les Villages d'or (34)	5
Lkaboratoires Ineldea (06)	3
ind Autonomy Research (13)	9
Monaco	10
otre-Dame de la Garde (13)	10
Orpea (92)	9
ipeteries de Malaucène (84)	4
irc national des Ecrins (05)	10
ys d'Aix Aménagement (13)	5
Plateforme trimodale de Courtine (84)	10
Polyclinique des Alpes du Sud (05)	9
SNCM (13)	6
Terrasses du Port (13)	5
Trophos (13)	3
Ville d'Aubagne (13)	2
Ville de Chantemerle (05)	9
Ville de Saint-Victoret (13)	6
Vinareo (75)	7
Virbac (06)	3
ZAC Maria (06)	10

Charlemagne gardera son empire, même sans marine

83. TOULON. La librairie toulonnaise Charlemagne diversifie ses activités avec un concept original de relais presse. Une action destinée à trouver de nouvelles opportunités de croissance et à anticiper la probable perte de son marché historique pour la marine nationale fin 2012. En cause : la mise en place du SAE, le Service centralisé des achats de l'Etat.

Les habitants de Pierrefeu dans le Var ont découvert depuis quelques jours une nouvelle maison de presse, à l'enseigne "Relais C" : C comme Charlemagne. Olivier Rouard, directeur des points de vente de Charlemagne, s'est engagé depuis quelques années déjà dans la diversification de ses activités. La librairie, qui ne comptait encore qu'un magasin à Toulon il y a quinze ans, compte aujourd'hui neuf points de vente généralistes ou spécialisés dans le Var, et quatre sites Internet. "Les maisons de presse sont en phase avec notre image, celle de la proximité", indique Olivier Rouard, 4^e génération à la direction de cette entreprise familiale. "Avec les Relais C, nous souhaitons répondre à la problématique de survie de ces magasins, étranglés par la faible rentabilité de l'activité presse et leur apporter des sources de développement." Le contrat de partenariat avec les magasins, préféré à la franchise plus contraignante, consiste pour Charlemagne à apporter son savoir-faire et son expertise dans la librairie-papeterie et une enseigne reconnue. En contrepartie, la maison de presse s'engage à s'approvisionner chez Charlemagne. Le magasin pilote de Pierrefeu, installé depuis début décembre, permettra de valider l'aménagement des magasins et de roder l'organisation jusqu'en mars prochain, période à partir de laquelle Olivier Rouard compte bien aller proposer son concept à d'autres maisons de presse.

LA MENACE DU SAE. En 2012, la mise en place du SAE, le nouveau Service centralisé des achats généraux de l'Etat, signera probablement la fin du contrat d'approvisionnement avec la marine nationale. Ce client historique majeur pèse pour 15% dans l'activité professionnelle de fournitures scolaires et de bureau. A l'origine des établissements Rouard, rebaptisés Charlemagne dans les années

60, cette activité représente près de 60% du chiffre d'affaires annuel. Si la grogne des PME craignant d'être exclues de la commande publique s'organise, l'entreprise se prépare néanmoins au pire en densifiant sa présence commerciale sur les PME et en répondant à des appels d'offres conséquents. Une

Si la grogne des PME craignant d'être exclues de la commande publique s'organise, l'entreprise se prépare néanmoins au pire en densifiant sa présence commerciale sur les PME.

stratégie avec des résultats encourageants puisqu'en 2011, l'activité professionnelle a progressé de 25% sur le 1^{er} semestre grâce au marché remporté avec le CEA. "Avec notre politique de diversification et nos neuf points de vente, nous avons maintenant atteint une bonne taille, ce qui nous permet de rivaliser avec la concurrence d'Internet et des grandes surfaces culturelles. L'accompagnement culturel que nous proposons sur Toulon a renforcé également notre attractivité. Enfin, notre appartenance à des groupements d'achats pour la plupart de nos activités nous permet de mutualiser les coûts et d'obtenir des conditions d'achats plus favorables que si nous étions restés seuls", conduit Olivier Rouard qui veut donc en 2012 continuer à conforter sa position d'acteur régional.

Anne-Cécile Ratcliffe

CA prévisionnel 2011 : 21 M€, +10%, effectif : 130.

Le Relais C de Pierrefeu



Photo X - DR

"Aux Prud'hommes, le départage est un fléau"

13. MARSEILLE. En 2012, c'est au tour du collègue Employeur de prendre la présidence du conseil des Prud'hommes de Marseille. Daniel Giler, chef d'entreprise, conseiller prud'homal depuis 1992, a été élu par ses pairs. Sa priorité sera de redonner de la crédibilité aux décisions de justice rendues par les magistrats non professionnels marseillais et de décoller l'image "anti-patron" qui leur colle à la peau.

Quelle situation trouvez-vous à votre entrée en fonction ?

J'ai pris mes nouvelles fonctions de président lors de la rentrée solennelle du Conseil le 13 janvier dernier dans un climat serein et respectueux du rôle des partenaires sociaux et des institutions, ce que j'ai particulièrement apprécié car cela n'a pas toujours été le cas. Le bilan de l'année 2011 a été tiré par **Livia Boisson** à qui je succède à la présidence du Conseil pour un an après avoir été vice-président en 2011. L'année passée se caractérise par l'explosion du nombre de saisines et de renvois devant le juge départiteur, respectivement +56% et +71%.

Comment expliquez-vous la brusque augmentation du nombre d'affaires ?

Le stock d'affaires actuellement en cours est de 9 169, alors qu'il était de 6 717 pour l'année 2010, soit une augmentation de 2 452 saisines. Mais pour près de 2 000, ce sont des contentieux en série liés à l'amiante. Des salariés ayant travaillé sur les chantiers portuaires dans les années 80 et qui n'ont pas déclenché de maladie alors qu'ils ont été en contact avec l'amiante, ont saisi le Conseil en nombre pour faire reconnaître leur préjudice d'anxiété, encouragés en cela par plusieurs décisions récentes de la Cour de cassation. Sans ces dossiers qui ont fait exploser brusquement les statistiques, il reste néanmoins une augmentation de près de 400 affaires, soit plus de 10% d'affaires nouvelles par rapport à 2010. Cette augmentation des contentieux est malheureusement une conséquence de la dégradation du contexte économique en France qui se traduit par une toujours plus grande précarité des salariés et une nouvelle accélération de la désindustrialisation de la ville de Marseille.

Pourquoi les renvois devant le juge départiteur se sont-ils accentués de façon exponentielle ?

Le départage est un fléau et je pèse mes mots. Avec 1 571 renvois devant la formation de départage en 2011 contre 917 en 2010, ils ont augmenté de façon vertigineuse. Or ils sont un mauvais service rendu

au justiciable qui doit attendre la décision 30 mois au lieu de 15 en moyenne en première instance. Le recours excessif au départage dégrade également la confiance dans la capacité du conseil à rendre la justice. Le problème à Marseille est que nous avons à faire à des départages "d'humeur" qui n'ont rien à voir avec le fond des dossiers et que je qualifie de "mauvaises ententes" sur fond de conflits politiques ou syndicaux.

En tant que président, que pouvez-vous faire pour améliorer la situation ?

Je souhaite par mon action contribuer à garder cette justice paritaire remarquable, unique en Europe, fondée sur la responsabilité, le courage et le sang froid des partenaires sociaux. Ma priorité sera donc de réduire les délais et le recours au départage. J'ai appelé tous les conseillers lors de la rentrée solennelle à prendre sur eux et à faire abstraction de leurs sentiments et de leurs inimitiés pour qu'ils se concentrent sur l'affaire qu'ils ont à juger et prennent une décision quelle qu'elle soit. (Ndlr : pour qu'une décision soit rendue par le bureau de jugement, elle doit être prise à la majorité des deux conseillers employeurs et des deux conseillers salariés, trois conseillers au minimum doivent donc être d'accord). Je souhaite également sensibiliser les conseillers à la nécessité de rédiger leur jugement dans un délai de trois mois maximum après l'audience, un délai raisonnable trop souvent dépassé actuellement. Je m'attacherai enfin à demander à la première présidente de la Cour d'appel d'Aix dont nous dépendons plus de moyens informatiques et le recrutement rapide des quatre postes de greffiers manquants sur les vingt-et-un postes que compte notre Conseil, troisième par son importance en France après Paris et Lyon. Plus généralement, j'aimerais, au cours de mon mandat, tordre le cou à cette fausse réputation qui veut que tout dossier d'employeur plaidé à Marseille soit perdu d'avance. Nous jugeons les dossiers au fond aussi sérieusement que dans n'importe quel conseil.

Le problème à Marseille est que nous avons à faire à des départages "d'humeur" qui n'ont rien à voir avec le fond des dossiers et que je qualifie de "mauvaises ententes" sur fond de conflits politiques ou syndicaux.



Photo X - DR

Anne-Cécile Ratcliffe

Jeudi 26 janvier

● Réunion d'informations pratiques et techniques pour bien démarrer à l'international, organisée par la CCI Marseille-Provence. Programme : les échanges douaniers et fiscaux hors UE et dans l'UE, les obligations contractuelles, les conditions de livraison, les modes de paiements à l'international, la gestion des contentieux. Lieu : 2 rue Mazarine - Aix-en-Provence. Rens. www.cci.com - 0810 113 113.

Vendredi 27 janvier

● 14h30 : Colloque "Dense, dense, dense" : le CAUE 13 a mis en place une grande action de sensibilisation, intitulée "Dense, dense, dense", avec pour vocation de promouvoir la notion de densité résidentielle et d'établir la position du CAUE dans la lutte contre l'étalement urbain et la production de logements de qualité. Lieu : Palais de la Bourse à Marseille. Rens. www.caue13.com

● 18h : 13^e Carrefour des possibles en Paca, initiée par la Fing et co-organisée avec Design The Future Now : sélection de projets numériques qui vous plongera dans dix scénarios d'usages innovants. Lieu : Bibliothèque de l'Alcazar, à Marseille. Rens. http://fing.org/?Appel-a-projets-13e-Carrefour-des

Mardi 31 janvier

● 18h-20h : Conférence sur le thème "Favoriser le développement de son entreprise par sa cotation en bourse : Pourquoi ? Comment ? ", organisée par l'Edhec Business School. Lieu : Edhec, 393, promenade des Anglais - Nice. Inscription obligatoire : sandrine.castel@fr.ey.com. Rens. www.edhec.com

Jeudi 2 février

● 17h : Conférence-débat sur le thème "Quelle crédibilité pour la communication locale ? ", organisée par Epiceum (agence de communication), La Poste, l'Institut d'Etudes CSA et Cap'Com (réseau national des professionnels de la communication publique et territoriale). Lieu : Sciences Po Aix, Amphithéâtre Cassin. Rens. et inscriptions : cletellier@epiceum.com

Plus d'infos tous les jours dans l'agenda économique de la e-lettre de Sud Infos

SOMMAIRE PAGE

rières et fonderies de Provence (05)	4
Advansolar (06)	4
Ilopnus.com (13)	8
leu de France (06)	8
Borghino (13)	5
Caisse d'épargne Alpes-Corse (13)	8
CCR (84)	6
Clicpostal (13)	7
S Côte d'Azur (83)	2
je Maxime Javelly à Riez (04)	3
Conergy (83)	3
a distribution (13)	8
DCNS (83)	5
Dieudonné (83)	7
EMC3 (83)	5
Epur nature (84)	6
tival international lyrique d'Aix (13)	9
GPM (13)	5
aven Climber (13)	6
lcade (13)	6
ICCD (13)	3
Inova (83)	1
Institut Sophia Agrobiotech (06)	9
vironnement (13)	6
Joxko (Tellus, 06)	7
Guide santé (13)	8
technologies (06)	7
Mest (83)	2
lstral Habitat (84)	6
Newfund (75)	7
NGE Energie (13)	3
Nvidia (06)	4
et-cards.com (31)	7
ôle Mer Paca (83)	2
Pôle Pégase (13)	5
Prim'vision (06)	7
Quai Sud (83)	3
Sanofi (75)	7
anofi Aventis (04)	4
Solarquest (13)	3
Starchip (13)	4
STK (13)	3
ôle de la Mer (83)	5
de Brignoles (83)	9
Ville de Gap (05)	9
ciel industries (84)	5

Avec *Inova*, *Nicopolis* bientôt à bois et à vapeur

83. BRIGNOLES. La société Inova, spécialiste des installations de production d'énergie verte livrées clés en main, va construire une unité de production d'énergie électrique de 22 MW à partir de biomasse sur la zone d'activités de Nicopolis à Brignoles. Avec cette installation phare conçue également pour générer de la vapeur, les élus locaux espèrent attirer d'autres entreprises intéressées par cette énergie à bas coût.

Le projet de centrale électrique verte de la zone de Nicopolis à Brignoles a franchi une nouvelle étape au mois de janvier 2012. Le permis de construire de l'unité de production a en effet été déposé par la société Inova, basée à Rueil-Malmaison (92), une filiale du groupe français Altawest, sur le terrain de la zone d'activités de Nicopolis cédé par la Communauté de communes du Comté de Provence. Le dossier élaboré avec l'architecte brignolais **Thomas Fogacci** ainsi que les demandes d'autorisation d'exploiter seront instruits au cours de l'année 2012. Ils signent l'aboutissement d'un long processus d'étude et de concertation initié depuis 2007 avec les élus locaux, les forestiers et les services de l'Etat. **Denis Ostre**, responsable du projet chez Inova, espère commencer les travaux à la fin de l'année et démarrer l'exploitation fin 2014.

Retenue en octobre 2011 par le gouvernement parmi quinze projets de production d'énergie verte destinés à développer cette nouvelle filière bois, la centrale bénéficiera d'un contrat de rachat par EDF de l'électricité produite pendant 20 ans à un tarif garanti. La production électrique attendue est de

La chaudière, qui produit de l'électricité à partir de la transformation de vapeur, pourra également servir à chauffer ou à produire de la vapeur pour des activités industrielles à des prix 30% plus bas que l'énergie classique.

165 000 MWH, l'équivalent de la consommation (chauffage compris) de 15 000 foyers, soit la moitié de la consommation électrique de la ville de Brignoles. "Grace à cette sécurité, nous avons proposé aux exploitants forestiers locaux des contrats d'approvisionnement garantis sur vingt ans", explique Denis Ostre qui table sur huit ans pour amortir l'investissement initial et attend une rentabilité de l'exploitation au terme de 14 ans d'activité. La chaudière, qui produit de l'électricité à partir de la transformation de vapeur, pourra également servir à chauffer ou à produire de la vapeur pour des activités industrielles à des prix 30% plus bas que l'énergie classique ; un argument de poids sur lequel tablent les élus du Comté de Provence pour attirer d'autres entreprises dans la zone de Nicopolis dans laquelle ils ont décidé d'investir 30 M€ pendant les cinq prochaines années.

50 EMPLOIS SERONT CRÉÉS. Situé au cœur de la forêt varoise sous-exploitée faute de débouchés économiques, 185 000 tonnes de bois, essentiellement du pin d'Alep, seront prélevées annuellement dans un rayon de 50 km autour de la centrale pour alimenter la chaudière. "Un prélèvement qui représente seulement 10% de la régénération naturelle des espaces boisés, tant le potentiel de la forêt varoise est grand", précise Denis Ostre. La chaudière sera conçue pour brûler exclusivement des plaquettes de bois produites par une plateforme forestière qui sera construite également sur le site. L'investissement s'élève à 75 M€ et représente la création de cinquante nouveaux emplois.

Anne-Cécile Ratcliffé



La centrale Inova



Zoom

AGROALIMENTAIRE

Pour l'usine Fralib, l'Eléphant avance à pas de souris

13. GEMENOS. Pas de répit pour Unilever : le collectif des salariés Fralib avance pied à pied sa solution alternative de reprise et le CE attaque pour la troisième fois la régularité de la procédure de fermeture en justice. Ce conflit qui dure depuis 17 mois est toujours dans l'impasse. L'arrivée de Bernard Ruspini, chef d'entreprise aux cotés du collectif du salarié, permettra-t-elle de débloquer la situation ?

Le collectif des salariés de Fralib, filiale du groupe Unilever, en lutte contre la fermeture du site de Gémenos depuis septembre 2010, continue sans relâche de talonner Unilever pour le contraindre à financer leur solution de reprise. Mardi 6 mars, **Gérard Cazorla**, secrétaire du CE, a annoncé la signature d'une convention de partenariat avec la société MFB Lario basée à Aix-en-Provence, une société d'investissement dirigée par **Bernard Ruspini**, par ailleurs dirigeant de plusieurs sociétés dans l'immobilier et la construction. Ce chef d'entreprise est prêt à jouer les intermédiaires entre le collectif de salariés et le groupe Unilever et à investir 300 K€ dans le projet défendu par les salariés. Mercredi 7 mars, c'est la Communauté d'agglomération du Pays d'Aubagne et de l'Etoile qui a manifesté son soutien à la solution alternative des salariés mettant en valeur que la décision de fermeture du site est dictée par des considérations qui n'ont rien à voir avec sa rentabilité et que la disparition de l'outil industriel de Fralib porterait un coup très dur au tissu économique local. Les douze maires de l'Agglomération et sa présidente, **Magali Giovannangeli**, ont donc suivi le maire de La Penne-sur-Huveaune, **Pierre Mingaud**, indigné par le projet de revitalisation de 1,5 M€ proposé par le groupe Unilever dans un récent courrier adressé aux municipalités concernées.

Une procédure qui bégaie

Mercredi 7 mars encore, le comité d'entreprise de Fralib a annoncé qu'il comptait contester pour la troisième fois la régularité de la procédure d'information et de consultation de fermeture du site devant le Tribunal de grande instance de Marseille avec, en ligne de mire, les départs négociés par la direction de 77 salariés depuis fin 2011. A deux reprises en effet, le 4 février 2011 et le 17 novembre 2011, la justice a contraint le groupe Unilever à recommencer la procédure de fermeture jugeant même le 17 novembre 2011, le PSE sans valeur compte tenu de la grave insuffisance des mesures proposées comparée aux moyens du groupe Unilever. Ce nou-

veau contentieux continuera donc de faire monter la pression malgré l'engagement début janvier d'Unilever de proposer à chacun des 102 salariés restants un poste équivalent avec le même niveau de qualification et de rémunération dans l'un des sept sites français du groupe.

Pas carré sur la table ronde

Elaborée par le cabinet Progexa, expert du comité d'établissement avec le soutien de la région Paca fin 2011, le projet alternatif prévoit qu'une centaine de salariés reprenne le site sous la forme d'une Scop ou d'une SCIC pour y redémarrer l'activité de production de thé et d'infusion. Le projet nécessite qu'Unilever accepte d'investir au minimum 18 M€ au départ et soutienne la nouvelle société en lui commandant, pendant cinq ans, 1 000 tonnes par an de thé ou d'infusion grâce à un contrat de façonnage. Soit un effort supplémentaire de plus de 10 M€ annuels sur cinq ans. "Une goutte d'eau dans les 9,2 milliards de bénéfice net qu'a généré Unilever sur les deux dernières années", explique Gérard Cazorla,

Le projet nécessite qu'Unilever accepte d'investir au minimum 18 M€ au départ et soutienne la nouvelle société en lui commandant, pendant cinq ans, 1 000 tonnes par an de thé ou d'infusion grâce à un contrat de façonnage.

payé par le groupe comme la centaine d'autres salariés alors que le site est à l'arrêt depuis l'été 2011. Le groupe Unilever, qui clame que sa surcapacité de production en Europe est à l'origine de son projet de fermeture du site de Gémenos, n'a donc pas besoin d'un tel contrat de sous-traitance et refuse depuis près d'un an d'envisager cette solution qui reviendrait à renier selon lui le motif même de la fermeture. Mais le collectif ne désarme pas et attend le feu vert des deux conseillers du cabinet du Premier ministre **François Fillon**, rencontrés fin février pour demander qu'une nouvelle table ronde soit organisée. Une réponse qui tarde à venir malgré les promesses et augure mal de la crédibilité de la solution alternative aux yeux du gouvernement. Encore une nouvelle crispation dans ce dossier dont une issue constructive semble encore loin d'être identifiée.

Anne-Cécile Ratcliffé

La Lettre
Sud Infos
SI 777

05 X - DR



MICROÉLECTRONIQUE

SOMMAIRE PAGE

ce-Côte d'Azur (06)	6
France à nice (06)	6
Ametis Paca (13)	4
Aromatiques (84)	8
ASK (06)	3
Assemblée de Corse	5
Basell Fos (13)	6
Biolab H2O (06)	5
Blancolor (30)	4
Castorama (06)	8
Equip services (13)	11
Climespace (13)	8
Municipalité d'agglomération dracénoise (83)	10
Compagnies (13)	3
Conseil général (83)	10
Deltacoord (13)	10
Dubble (13)	8
Asylet à Nice (06)	6
Eco Flor (13)	8
Is du Paladin (13)	8
Méditerranée (13)	8
Euclyde (06)	7
Eurocopter (13)	2
Gare maritime de Ajaccio-Sur-Mer (83)	6
Gemalto (13)	1
Groupe Idec (13)	6
Ché à Tallard (05)	8
IOR Sud-Est (13)	7
Saint-Gobain (84)	4
Life Group (13)	6
Crunchy Nuts (83)	3
Terrania Paca (13)	5
MGI (13)	6
Naturex (84)	3
Observatoire Provence (04)	9
Sal des écrans (05)	9
Business Angels (13)	7
Emballages (84)	4
Silenc'Air (83)	6
SNCM (13)	5
Solution F (13)	5
Sotreco (13)	3
Intelligence (06)	8
Technologies (13)	7
Municipalité d'agglomération TPM (83)	10
de La Ciotat (13)	10
ci immobilier (06)	9



Gemalto cache-t-il son jeu ?

13. GÉMENOS. Réunis par les syndicats jeudi 29 mars 2012, les salariés des sites de Gémenos et de La Ciotat du groupe Gemalto sont entrés en ébullition. Malgré des résultats records en 2011, la pérennité des emplois serait à terme menacée par le désengagement du groupe en France, sur un fond de soupçon de "pillage" des résultats par le top management.

devant la grogne de plus en plus vive des syndicats français du groupe Gemalto pour réclamer un partage plus équitable des bénéfices records de 228 M€ réalisés en 2011, **Philippe Cabanettes**, DRH du groupe, a annoncé le lancement d'un plan exceptionnel de distribution gratuite d'actions aux 10 000 salariés du groupe dans le monde. L'annonce faite préalablement aux délégués syndicaux centraux vendredi 16 mars a d'abord suscité la surprise mais s'est rapidement transformée en lourde déception. "C'est encore une opération de communication destinée à allumer des contre-feux face aux tensions actuelles et à la dégradation du climat social. Cette rémunération potentielle et différée ne répond absolument pas à notre demande", dénonce **Anthony Vella**, délégué syndical CFE-CGC du site de Gémenos. Depuis l'annonce, les salariés sont en ébullition. L'intersyndicale constituée fin 2011 pour "dénoncer le pillage de l'entreprise par ses dirigeants" veut continuer à faire pression. En cause, les 13 M€ de plus-values réalisées par sept des principaux dirigeants en 2011 sur les stock-options et actions gratuites qui leur ont été attribuées, un montant jugé démesuré par rapport au 3,75 M€ d'augmentation salariale concédée aux 2 835 salariés français. Gemalto, leader de la sécurité numérique et numéro un mondial sur le marché des cartes à puce, est depuis 2006 un groupe de droit néerlandais. Sa construction financière lui permet d'échapper aux dispositifs français de partage des résultats, comme la participation ou la nouvelle prime de partage de profit dite "prime Sarkozy". L'accord d'intéressement, 1 300 € en 2011, est jugé insuffisant par les salariés qui récla-

ment un juste retour de leurs efforts consentis depuis 2009 pour accroître de plus de 50%, à 300 M€, le résultat opérationnel en 2013.

UN DÉSENGAGEMENT EN FRANCE ? Cet objectif ambitieux de la direction se traduit par l'accroissement de l'implantation à l'étranger du groupe et par une pression sur les salariés de

plus en plus vive. **Anne-Marie Chopinet**, cadre dirigeant de l'entreprise et déléguée syndicale central FO, dénonce des micro-réorganisations pernicieuses qui poussent des cadres mal accompagnés vers la sortie. Une expertise, menée par le cabinet Syndex dans le cadre d'un droit d'alerte déclenché par le comité central d'entreprise en juillet 2011, a confirmé le désengagement du groupe en France au détriment de l'emploi à long terme. La machine à désindustrialiser serait donc en marche et ce, malgré l'entrée du Fonds stratégique d'investissement à hauteur de 8% du capital en 2009, un fonds souverain censé protéger le rôle clé de cette entreprise dans la compétitivité de l'économie française. Les mésaventures des salariés de la société Fralib, concurrencée par des sites étrangers et condamnée par le groupe Unilever à proximité immédiate du site de Gémenos, ne laissent donc pas indifférents les salariés locaux qui observent avec une inquiétude grandissante le transfert des savoir-faire vers les dix sites de R&D étrangers.

La machine à désindustrialiser serait donc en marche et ce, malgré l'entrée du Fonds stratégique d'investissement à hauteur de 8% du capital en 2009.



Photo X - DR

Anne-Cécile Ratcliffé

Gemalto est issu du rapprochement en juin 2006 entre Axalto, filiale du groupe Schlumberger et du groupe Gemplus, né à Gémenos. CA 2011 : 2 Md€, RN : 228 M€

PRIX DE LA FEMME DIRIGEANTE

ANNE-CHRISTEL LEXTRAIT-GENSSE

Directeur général de La Régionale de l'habitat

Agiter et anticiper

En confiant, en 2008, la relance de la construction de logements sociaux à Anne-Christel Lextrait-Gensse au sein de La Régionale de l'habitat, le groupe Promologis voulait remuer l'immobilité. Trois ans plus tard, la jeune femme est en passe de réussir le challenge.

À la tête de La Régionale de l'habitat à Marseille depuis 2008, Anne-Christel Lextrait-Gensse a donné un sérieux coup de remue-méninge à cette entreprise sociale de l'habitat dont l'autofinancement dégagé est entièrement réinvesti. Grâce à un investissement nouveau de près de 20 M€ par an injecté par le groupe Promologis, maison-mère depuis 2006, le nombre de logements en construction est passé de trois, en 2008, à 142, en 2011, et 99% du parc de logements sociaux sera réhabilité en 2013 pour répondre aux exigences du Grenelle avec dix ans d'avance. Un coup d'accélérateur orchestré par cette dirigeante, mère de trois adolescents, qui annonce non sans fierté que tous les ratios de gestion de l'entreprise ont été améliorés dans le même temps. Née à Roquevaire (13), elle est diplômée d'un master de développement local et de la politique de la ville obtenu à Aix-en-Provence. Sa trajectoire professionnelle pendant quinze ans au sein de Dexia, ancien Crédit local de France et filiale de la Caisse des dépôts et consignation, l'a emmenée plusieurs années loin de sa Provence natale. Jusqu'en Bourgogne, où elle est promue au poste de directrice régionale. Cette fonction de représentation institutionnelle en contact direct avec des élus régionaux et nationaux exclusivement masculins a exigé de sa part « encore plus de professionnalisme, de rigueur et d'innovation », se rappelle-t-elle.

L'UTILITÉ SOCIALE EN LIGNE DE MIRE

En 2008, quand le directeur général de Promologis vient la chercher, elle trouve dans cette nouvelle responsabilité de développement de l'habitat social le moyen de renforcer la mission d'utilité sociale qu'elle a toujours voulu donner à son engagement professionnel. « Ma connaissance du territoire a ajouté un atout supplémentaire à mes nouvelles responsabilités et amplifié mon plaisir », raconte-t-elle. Plus que l'égalité hommes/femmes sur laquelle elle porte un regard sévère au regard de sa propre expérience, « les schémas de carrière avec une ascension forte avant la quarantaine sont en contradiction avec le temps de la maternité », déclare-t-elle. C'est la diversité que



Photo X - DR

cette dirigeante cherche à promouvoir autour d'elle. « Dans les cinq années à venir, nous devons anticiper les évolutions démographiques et sociales et proposer des solutions d'habitat plurielles : cohabitations, logements seniors... », explique-t-elle. Si 2012 doit avant tout être une année de consolidation, sa feuille de route est déjà fixée pour les prochaines années : élever La Régionale de l'habitat au rang des acteurs reconnus pour son exemplarité dans les projets de logements sociaux et clarifier son image d'acteur majeur de l'économie du territoire. Un projet qu'elle mène avec son équipe de dix personnes qu'elle implique toujours très en amont, une autre façon pour elle de privilégier concrètement la diversité dans son entreprise, en révélant les apports de chacun et chacune dans toutes leurs différences et leurs richesses. ACR

www.info-economique.com

Supplément à La Lettre Sud Infos N°793 • 16 juillet 2012

PRIX DE LA FEMME CHEF D'ENTREPRISE

ANNE LAVRAND

Fondatrice et gérante d'Electravia

Elle est libre, Anne

À bord de son dernier appareil, le motoplaneur ULM 100% électrique ElectroLight2, Anne Lavrand ne cache pas son plaisir. Avec Electravia, la société qu'elle a fondée en 2008 à Vaumeilh (04) sur l'aérodrome de Sisteron, elle détient déjà plusieurs records et premières mondiales à son actif. Le premier en date remonte au 23 décembre 2007. Des médias du monde entier relaient alors le premier vol de 48 minutes de sa "souricette", surnom de son "BL1E Electra", premier avion 100% électrique au monde. Une première mondiale élaborée avec Christian Vandamme, son associé au sein du bureau d'études qu'ils ont créé quelques années plus tôt. Le retentissement est tel qu'Oseo lui propose un prêt de 250 K€ pour concevoir des avions avec cette nouvelle motorisation. « Je n'étais pas à la base formée pour être dirigeante, il fallait surtout avoir envie », explique-t-elle.

INGÉNIEURE REFOULÉE L'envie, elle n'en manque pas quand, en parallèle de ses études au Ceram à Sophia-Antipolis, elle passe son brevet de pilote. Un rêve qu'elle a nourri en lectrice acharnée de biographies de pilotes célèbres. Attirée

par le pilotage mais également par ses aspects techniques, cette ingénieure "refoulée" débute sa carrière en 1995 chez un fabricant d'ULM à Fréjus. Puis, à sa faillite, elle rejoint le groupe Thalès, où pendant neuf ans elle s'occupe des produits "cannois", un petit service au sein du mastodonté chargé de trouver d'autres débouchés aux matériaux innovants utilisés dans la fabrication des satellites. Au début des années 90, sa rencontre avec Saul Halter, un entrepreneur paraplégique passionné de vol libre, donne un sérieux coup de manche à sa trajectoire. Elle le convainc de l'embaucher pour l'aider à certifier les hélices qu'il fabrique avec passion dans sa petite entreprise. La mort accidentelle de son mentor, en 2004, la décide à s'envoler, libre. « C'est lui qui m'a transféré son goût pour se battre au quotidien et d'aller chercher les records », explique-t-elle. Depuis, entourée de quatre ingénieurs "sans a priori", les innovations se succèdent et suscitent le vif intérêt du monde très spécialisé de l'aéronautique. ACR



Photo X - DR

PRIX DE L'ENTREPRISE RESPONSABLE

MAGDA EL BAHLI

Présidente de La Compagnie Ethique

Un parcours inattendu

Aspirée dans le tourbillon ascensionnel des années fastes de l'informatique à la fin des années 80, Magda El Bahli a sillonné le monde pendant quinze ans pour le compte de grandes compagnies américaines high tech. Son goût pour apprendre et son envie de réussir ont été repérés à toutes les étapes de sa carrière. Le premier fut un éducateur de la région parisienne, qui lui obtint une bourse pour aller apprendre l'anglais à quinze ans dans une université anglaise. Mais, avec l'explosion de la bulle Internet en 2001, elle cherche une nouvelle voie à sa carrière en berne. C'est au cours d'un voyage en Inde en 2004 qu'elle trouve son idée fondatrice : des sacs en toile de coton bio "Ethic bag" destinés à promouvoir des marques en même temps que le concept du commerce équitable : La Compagnie Ethique est née. En 2011, l'entreprise atteint déjà 860 K€ de chiffre d'affaires grâce à la diversification de ses activités et à un marché d'un million de sacs remporté pour les 50 ans d'Auchan.

1% DU CA POUR UN FONDS SOCIAL. Pour cette femme d'affaires rompue à la négociation internationale, le challenge va bien plus loin. Avec Auchan, elle a né-

gocié le reversement de 10 centimes par sac à une ONG Indienne "The World People Association". Soixante femmes indiennes de bidonvilles sont actuellement formées à la confection et obtiendront dans quelques mois un travail dans une des nombreuses usines textile de la région de New Delhi. « Je suis seule en France, tout mon staff est en Inde dans deux usines employant 650 personnes où j'ai pris des parts à hauteur de 20% », explique-t-elle. En gage de son engagement dans l'économie sociale et responsable, 1% de son CA est reversé directement à un fonds social pour apporter de meilleures conditions de vie aux ouvriers. L'accélération de son entreprise donne à Magda El Bahli de nouvelles idées. En fin d'année, elle partira s'installer en Inde avec son compagnon indien pour mener à bien ses deux prochains projets : l'ouverture d'une centrale d'adhat à Bombay et d'une usine en joint-venture au Bangladesh. « Un parcours inattendu », nous confie-t-elle... comme sa carrière dans les hautes technologies. ACR



Photo X - DR