

# RÉSEAU X

**FNCDS**  
Fédération Nationale des Cadres Dirigeants et Supérieurs  
Savoir réseaux garder

LA LETTRE D'INFORMATION

DES CADRES DIRIGEANTS ET SUPÉRIEURS

N° 24

MARS 2021

**ÉDITORIAL**

## ÇA BOUGE À LA FNCDS !



Dans le cadre du chantier intitulé visibilité, un groupe de travail animé par l'administrateur Guy Chalmain a produit une réflexion sur l'amélioration du site Internet de la FNCDS [www.fncds.fr](http://www.fncds.fr). En le consultant, vous pourrez en constater les premiers effets et les améliorations se poursuivront dans les semaines à venir. N'hésitez pas à nous faire part de vos événements et études que vous souhaitez relayer sur le site de la FNCDS, mais aussi de vos suggestions sur l'évolution de celui-ci.

Un autre groupe de travail est en cours de réflexion sur la présence de la Fédération sur les réseaux sociaux à travers LinkedIn, celui-ci nous permettra de communiquer à un public élargi et notamment aux associations de cadres de dirigeants non-membres de la FNCDS. Ce vecteur de communication permet à chacun d'amplifier l'aura de la Fédération sur la toile par le partage de post sur les pages personnelles ou institutionnelles avec comme boussole la **CHARTRE DE DÉONTOLOGIE DES DIRIGEANTS SALARIÉS**.

Le chantier développement a pour objet d'élargir notre sphère relationnelle et d'influence, les travaux sont en cours avec un objectif, avoir la capacité efficiente de faire part de nos propositions lors de la campagne des Présidentielles.

Vous découvrirez dans ce numéro les premières réflexions du Groupe retraite et épargne financière, avec une position officielle construite en partenariat pour la belle saison.

Vous aurez aussi la primeur des premières réflexions issues de l'analyse du questionnaire associé au baromètre annuel de la FNCDS, bientôt sur notre site Internet en version développée.

Bonne lecture.

**Jean-Claude Genêt, Secrétaire général délégué de la FNCDS**

## ACTUALITÉ

**02** mercredi  
juin 2021

17h30 à Bercy

Le ministère de l'Économie, et des Finances accueille le

34<sup>e</sup> prix  
meilleur livre  
d'économie financière de l'année

Sous le haut patronage du ministre  
de l'Économie et des Finances Bruno LE MAIRE

ORGANISÉ PAR : IHEFI

**Jean-Claude TRICHET**  
Président du Grand Jury  
Ancien Président de la Banque  
Centrale Européenne

**Jean-louis CHAMBON**  
Président du Prix Turgot  
Président fondateur  
du Cercle Turgot

**Bruno ANGLES**  
Président du Cercle Turgot



Seraient très honorés de votre présence au 34<sup>e</sup> Prix TURGOT

Inscription exclusivement par mail avant le 10 mai 2021 à :  
[edition34turgot@outlook.fr](mailto:edition34turgot@outlook.fr) en précisant vos nom, prénom, adresse, code postal, fonction et partenaire officiel invitant.

Les coordonnées de la visio-conférence vous seront communiquées ultérieurement.

## ÉPARGNE SALARIALE ET ÉPARGNE RETRAITE : LES RAISONS DE S'Y INTÉRESSER DE PRÈS !



Face à des évolutions majeures prévues par la Loi Pacte 2 promulguée en mai 2019 et dont les mesures de mise en œuvre s'étaleront jusqu'en 2022 et face aux différents

évolutions dans la sphère financière domestique et internationale, la FNCDS se propose, avec d'autres entités, de travailler à l'élaboration d'un certain nombre de points de nature à permettre une évolution d'ensemble dans les dispositifs de gestion de l'épargne des actifs (futurs retraités) et des retraités eux-mêmes.

Si les objectifs de la réforme de 2019 sont clairs (*développer l'épargne retraite en incitant les salariés à investir dans les dispositifs d'épargne retraite, assurer sa portabilité - l'ER détenue par le salarié le suit quel que soit l'employeur -, offrir de meilleures perspectives de rendement aux épargnants, protéger l'épargne constituée par les français en vue de la retraite et stimuler la concurrence entre les entreprises d'assurances et les gestionnaires d'actifs*), sa mise en œuvre devra composer avec une profonde mutation du capitalisme percutée par l'arrivée en force des préoccupations environnementales, sociales et de gouvernance. Aux exigences traditionnelles de l'investissement boursier de rendement et de liquidité, s'ajoute une dimension collective de lutte contre le réchauffement climatique, d'égalité sociale et d'équilibre, ainsi que de responsabilité de gouvernance.

On assiste à une multiplication des paramètres à prendre en compte dans les choix et la gestion de l'épargne au sens large : les paramètres traditionnels (financiers, actuariels, sociaux, fiscaux ...) auxquels s'ajoutent les paramètres extra-

financiers (démarche RSE assortie de nombreux labels devenus incontournables dans les choix des gestionnaires) et depuis quelques temps des facteurs d'ambiance tout aussi prégnants (les effets renforcés de la numérisation des activités, les besoins de financement post-Covid, le développement du capitalisme des « parties prenantes », ...).

On peut faire le constat que depuis quelques années, les différentes injonctions portées par différents acteurs deviennent antagonistes, et très souvent **au détriment du propriétaire réel de l'épargne**, indépendamment du débat récurrent entre les tenants de la répartition et ceux de la capitalisation.

Dans ces conditions, on voit mal ce qui pourrait pousser les salariés à se dessaisir d'une partie de leurs revenus immédiats pour un espoir de retour différé de plus en plus incertain et largement obéré pendant la phase de constitution (en taxes et frais).

L'objectif des travaux vise à mûrir, d'ici l'été, une dizaine de points de nature à permettre une amélioration d'ensemble au service des différentes parties prenantes.

Les travaux s'organisent avec la participation des organismes suivants qui ont donné un accord de principe et que nous remercions pour leur contribution à venir :

**FAIDER** : Fédération des associations indépendantes de défense de l'épargne retraite,

**ANAF** : Association nationale des actionnaires de France,

**FAS** : Fédération Française des Associations d'Actionnaires Salariés et Anciens Salariés,

**ANSA** : Association Nationale des Sociétés par Actions.

Membres du groupe de travail au titre de la FNCDS : **Liliane Pautrot, Marcel Jayr, Guy Chalmin, Bruno Navarro.**

**Marcel JAYR, Président d'honneur de la FNCDS**

## ACTUALITÉ

### LA FNCDS A UN NOUVEAU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ



J'ai tenu plusieurs postes de Direction Générale au sein des organismes à but non lucratif ou du secteur public, de taille différente. J'ai également accompli une partie de mon parcours professionnel dans des Directions transversales de grands groupes de mutuelle d'assurance

dans le domaine des partenariats.

Comme précisé précédemment, j'ai exercé depuis 1989 des responsabilités de Dirigeant dans le secteur de l'économie sociale (mutuelle), au sein d'organismes à but non lucratif (Groupe de protection sociale), voire du secteur public (organisme de sécurité sociale auprès des caisses de retraites des professions libérales). J'exerce depuis mon entrée professionnelle dans l'économie sociale des mandats

électifs. A titre d'illustration, comme trésorier national d'une tête de réseau le Centre des Jeunes Dirigeants de l'Economie Sociale ou administrateur (l'Association des Directeurs d'organismes mutualistes), en qualité de Président d'une association d'insertion, de caisse locale d'une banque coopérative et administrateur d'une fédération régionale du Crédit Mutuel.

Aujourd'hui je suis particulièrement investi dans la santé

environnementale et la solidarité de proximité, mis en lumière avec la crise sanitaire. La transversalité a toujours été un moteur de mon engagement. C'est pourquoi je suis heureux d'être votre nouveau Secrétaire Général Délégué.

*" Il faut penser la complexité " (Edgar Morin)*

**Jean-Claude GENËT,**  
Secrétaire général délégué de la FNCDS

## BAROMÈTRE 2021

### LE BAROMÈTRE SOCIAL DES CADRES SUPÉRIEURS ET DIRIGEANTS



Comme chaque année depuis onze ans, la FNCDS a lancé le baromètre social des cadres dirigeants et supérieurs. Cet outil permet de suivre leurs préoccupations majeures au travers de différents items tels que l'exercice de

la fonction, les relations sociales, le management et les perspectives d'avenir. Il permet d'en mesurer les évolutions par rapport aux années antérieures tout en prenant en compte la singularité de l'année 2020 marquée par la crise sanitaire.

L'enquête diffusée en février 2021 mais portant sur la situation de 2020 a permis de recueillir plus de **220 réponses**, avec un taux de mixité en hausse (23% contre 20% les années précédentes), une unité de statut restant majoritaire et un âge moyen toujours centré sur la tranche 50-59 ans (49% des répondants). L'échantillon des répondants s'avère équilibré (domaines : 36% énergie, 19% télécoms, 33% monde agricole et 12% autres). Par contre, le poids du domaine bancaire, particulièrement important l'an dernier, est revenu au niveau des exercices précédents ; cette évolution de l'échantillon explique certains résultats qui retrouvent des niveaux comparables à 2018. De plus, l'année 2020 étant marquée par **une crise sanitaire sans précédent**, il a paru nécessaire d'intégrer des questions spécifiques dont l'analyse fournit d'utiles enseignements ; mais, au-delà de ces questions spécifiques, la particularité de l'année 2020 se ressent dans l'ensemble des verbatim. Le point singulier que constitue l'année 2020, tout comme l'ensemble des 10 enquêtes précédentes constitue ainsi un outil particulièrement précieux pour comprendre les préoccupations des cadres dirigeants et supérieurs.

#### Principaux enseignements de cette enquête 2021

▲ Les progrès dans les relations sociales et la qualité du dialogue social marquent le pas avec des effets attendus des évolutions règlementaires qui ne sont pas tous au rendez-

vous. Des tensions dans les mouvements sociaux sont signalées et les cas de harcèlements constituent toujours un point d'attention à suivre dans le temps, tandis que le phénomène religieux en entreprise tend à se stabiliser.

▲ Une meilleure répartition entre actionnariat, investissement et salaires est toujours souhaitée. Et les écarts salariaux sont jugés trop importants entre les revenus les plus forts et les plus faibles. Quant aux relations avec les instances de gouvernance, elles demeurent toujours très perfectibles.

▲ Une large majorité continue à avoir plaisir à aller travailler et la satisfaction sur le métier exercé demeure présente. Pour autant, des craintes sur l'emploi des seniors et sur les réductions d'emploi liées aux réorganisations se dessinent. Les facteurs d'employabilité apparaissent comme des priorités : développement des compétences, évolution de carrière et emploi.

▲ L'optimisme affiché pour aujourd'hui comme pour demain demeure mesuré, attitude à rapprocher du contexte sanitaire exceptionnel de l'année 2020. Le premier retour d'expérience sur cette crise fait apparaître un recours massif aux technologies de communication à distance qui ont pleinement joué leur rôle. Par contre, le corollaire de ce travail à distance est le risque de distanciation sociale. Pour les managers, la crise a généré une charge de travail accrue et un effacement de la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle. Pour autant, les répondants entrevoient un impact durable de cette crise sur l'organisation du travail avec le développement de nouvelles modalités comme le télétravail, le coworking ou les réunions à distance.

**Liliane PAUTROT**  
Secrétaire générale d'honneur de la FNCDS

**Vous trouverez le détail de toutes les réponses sur le site : [www.fncds.fr](http://www.fncds.fr)**



## CAPITALISME ET TECHNOLOGIE - LES LIAISONS DANGEREUSES

### Vers les métiers de demain

PASCAL DE LIMA

EDITEUR FORBES



Dans le nouveau système capitaliste, l'évolution des technologies, modifie tendanciellement la structure des emplois en raison d'une recherche continue d'efficacité. Il s'en suit qu'émerge une forme de « société de la sélection » où les moyens technologiques et les modes de raisonnement remettent en cause les fondements même du marché du travail et les principes d'une société démocratique qui tend alors vers un capitalisme totalitaire.

Car « la technologie pousse toujours vers plus de technologie », la polarisation se renforce avec le temps et se traduit par « une forme d'arbitraire en restreignant les choix possibles et en rationalisant les procédés... ».

L'ère du « capitalisme-système d'information » (capitalisme disciplinaire) s'est ouverte avec l'ingénierie des nouvelles technologies, de leurs moteurs de recherches qui analysent sans relâche la performance des collaborateurs et de l'ensemble des acteurs économiques. Si les innovations modernes peuvent constituer de formidables opportunités créant de nouveaux métiers et en enrichissant bien d'autres, cela va aussi avec la disparition de ceux qui sont emportés par le vent de l'Histoire, la « destruction créatrice » chère à Schumpeter est à l'œuvre plus que jamais. Certes, le thème du chômage technologique reste très controversé car les thèses qui s'affrontent sur le sujet font dans le « blanc ou noir » rarement dans la nuance : soit les technologies vont totalement se substituer au travail soit au contraire elles créeront des emplois directs et indirects. Les liaisons entre capitalisme et technologie restent dangereuses et les fondements sur toutes ces craintes sont loin d'être utopiques. Beaucoup peuvent d'ailleurs en témoigner : des chauffeurs de taxis face à Uberpop, au kiosques à journaux et autres journalistes face à Google au disquaires face à Apple etc..

Mais le risque serait de refuser de s'adapter en s'exposant à

être emporté par la vague montante des inégalités qui accompagne la transformation des métiers et entretient l'instabilité dans nos démocraties.

Aussi pour l'auteur la création d'un « Revenu Universel » dont l'ampleur et le périmètre restent à préciser, permettrait de répondre à cette exigence de demande de sens et de visibilité sur les carrières qui touchent la quasi-totalité des classes sociales en particulier la classe moyenne. Un chemin pour échapper à une crise de la surproduction en anticipant sur les tensions aux conséquences sociales ravageuses.

L'auteur dépasse largement son analyse très documentée, parfois sans appel, des risques de la confrontation des technologies avec l'emploi et le capitalisme pour proposer un large éventail de pistes (14 messages susceptibles de répondre à ces défis). Il reste que les développements sur « la » solution du revenu universel, « simple revenu d'existence ou véritable complément de revenu », restent un peu dans les généralités du sujet. Ils mériteraient d'être approfondis notamment en termes de conséquences sociétales et culturelles sur les générations montantes et anciennes.

Pour « aller vers les métiers de demain » en gagnant la bataille du pouvoir d'achat, chère aux « gilets jaunes », il faudra d'abord gagner celle de l'emploi, face aux technologies et à leurs liaisons dangereuses. « Les sociétés occidentales vont tendre vers une structure sociale en forme de sablier, creuse au milieu, c'est à dire au niveau des classes moyennes, épaisse en haut et en bas, c'est à dire au niveau des postes à très haute qualification et ceux à basse qualification, une catégorie socioprofessionnelle correspondant à un emploi lié à un niveau de revenu.».

Le capitalisme technologique cannibalise le capitalisme industriel et financier. Il entraîne les métiers vers des mutations profondes, lourdes pour l'emploi

**Jean-Louis CHAMBON, Président du Prix TURGOT**

Pascal de LIMA, Professeur en Economie, Sciences Po et Essec, très présent médiatiquement et l'auteur de plus de 200 tribunes économiques.