

≈ plein cadre



Salaires ? Parlons-en !

Voilà bientôt plusieurs années que l'actualité multiplie ses messages inquiétants et sombres. Les agences de notations nous dégradent, notre endettement s'aggrave, le chômage augmente au-delà des limites symboliques supportables. Le tout fleurit sur fond de perspectives de croissance à peu près nulles, ou négatives. À ces oracles menaçants, vient s'ajouter la très réelle restriction des dépenses de ceux qui travaillent toujours.

On imagine comme cette ambiance de plomb pèse ces jours-ci sur les négociations annuelles avec les employeurs. Réclamer une revalorisation salariale passe pour une revendication irraisonnée. En cette période ? Avez-vous seulement conscience de la réalité ?

Cette antienne devient épuisante. À quiconque dispose encore d'un emploi, on ressasse qu'il a déjà bien de la chance... Qu'il est des situations pires que la sienne... qu'il n'a pas à se plaindre... Tout cadre ou salarié devrait presque culpabiliser d'avoir

encore, en pareil climat morose, un travail, un salaire, et de prétendre encore à quelques avantages concrets, au plan de ses rémunérations. On ne sache que pareil climat soit de nature à relancer la consommation...

La réalité ? Oui, nous la connaissons. La réalité, c'est le pouvoir d'achat qui s'érode quand les dépenses contraintes augmentent. C'est la part d'épargne de précaution qu'on revoit à la hausse, en prévision des inévitables difficultés annoncées. La réalité, c'est la conviction que ressentent les cadres, de n'être décemment pas payés de retour. Lorsqu'on n'a jamais, à son travail, compté ses heures, économisé son énergie et ses compétences, pour servir au mieux son entreprise, sa compétitivité, ses parts de marché, la réalité c'est l'amertume ressentie par quiconque se sent floué.

La réalité, nous la constatons,

chaque année, dans nos métiers, où les taux de revalorisations des minima demeurent toujours inférieurs à ceux du smic. À toujours vouloir satisfaire davantage, voire exclusivement, et les actionnaires, et les taux de rendements qu'ils exigent, on peut craindre que les salariés ne terminent découragés, écoeurés et démotivés, avec la certitude d'avoir été pressés bien au-delà du raisonnable.

Et l'on fera mine ensuite, de se désoler des difficultés rencontrées par nos employeurs, pour recruter des jeunes, et les inciter à venir s'épanouir dans nos métiers !

Michel de La Force
Président de la FIECI

≈ sommaire

Chiffres	p. 2
“Négociations”	p. 2-3
Égalité H/F	p. 4
Contrat de générations ...	p. 4
Juridique	p. 5

≈ chiffres

42

C'est en milliards, le montant de la réserve fin 2012 de l'ARRCO (régime de retraite complémentaire des cadres). Mais tous les experts annoncent que le régime, déficitaire du fait des rentrées moindres liées à la hausse de chômage, va voir ses réserves fondre à grande vitesse, pour n'être plus qu'un lointain souvenir à l'horizon 2020...

3.593.000

Le nombre de salariés français travaillant dans le secteur industriel en 2011. Cet effectif ne représente plus que 13,9 % de notre emploi salarié. Entre 1980 et 2007, l'emploi industriel a fondu de 36 % dans notre pays : près de 2 millions d'emplois perdus.

11

Le nombre de pays de la zone Euro désormais favorables au lancement d'une taxe sur les transactions financières. C'est plus que le seuil de neuf États, requis pour mettre sur pied une coopération renforcée en la matière. L'Espagne, l'Italie, la Slovaquie et l'Estonie rejoignent France, Allemagne, Belgique, Portugal, Slovénie, Autriche et Grèce, qui se sont déjà déclarés favorables à cette mesure.

9

... Et non 8, comme annoncé initialement : tel sera le budget 2013, (en millions d'euros) de la célèbre Hadopi, Haute autorité pour la diffusion des œuvres et la protection des droits sur Internet. Une mission présidée par Pierre Lescure, ancien Pdg de Canal+, planche actuellement sur l'évolution de cette institution, et les différents moyens par elle mobilisables, contre le téléchargement illégal.

7,8

Le taux de chômage annoncé en septembre aux États-Unis, en recul aussi net qu'imprévu. Après l'avoir initialement reçu comme un possible indice de relance économique, les commentateurs ont finalement affiché un réel scepticisme. Jack Welsh, l'ancien Pdg de General Electric n'a par exemple pas hésité à le juger "improbable" et franchement truqué.

100

En millions d'euros, la levée de fonds réussie par la start-up française Deezer, qui accueille le milliardaire russe Len Bavatliik dans son capital à hauteur de 30 %. Leader mondial de la musique en ligne, la société créée en 2007 annonce 20 millions d'utilisateurs inscrits, dont 2 millions payants...

≈ négociations

Salaires : en parler quand même !

Notre actu syndicale, ce sont les NAO. Les vôtres se passent cette année dans un climat difficile ? Si la tendance est générale, le constat ne doit pas vous décourager...



Tous les négociateurs de notre Fédération le savent, les négociations de fin d'année sont à chaque nouveau millésime, de plus en tendues. Nous avons interrogé quelques collègues... 2013 ne semble pas devoir échapper à cette règle. Mais il convient de garder le cap de la confiance, et demeurer force de propositions, en sachant dire et redire cette exigence : les salariés participent à la création de richesses, il est impensable qu'ils subissent sans contrepartie l'augmentation constante des dépenses contraintes.

Dépasser les ambiances moroses

Ainsi, Laurence Florestano explique-t-elle que chez ORACLE (logiciels), que vu un peu trop rapidement, l'ambiance n'inciterait guère à l'optimisme, de prime abord. Mais il convient de relativiser : il faut rappeler que nous partons d'assez loin : dans l'entreprise, les augmentations générales n'existaient peu ou pas du tout. Nous avons depuis deux ans ouvert la brèche, et obtenu une première augmentation en 2011. Certes, elle a baissé nettement en 2012, ne concernant qu'une

certaine population des salariés. Mais nous comptons bien obtenir "quelque chose" tout de même. Il s'agit en l'occurrence d'affirmer le principe même de la négociation dans une culture d'entreprise qui en manque au départ.

Quand ce ne sont pas les choix stratégiques ou les perspectives de croissance difficiles, les réorganisations internes peuvent aussi servir d'argument pour fermer le robinet. Ainsi chez TNS SOFRES : "nous sommes en train de mettre en place de nouvelles organisations, et sommes loin d'avoir atteint nos budgets", résume Ioannis Sideris. Le rachat de l'entreprise par WPP, géant mondial de la Comm et de la Pub (*) n'a pas fini de peser, et le constat demeure que les cadres subissent une pression toujours plus forte : le souvenir d'un important plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) a durablement marqué les consciences.

Installer un climat d'insécurité salariale pour freiner par avance toute discus-

(suite page 3)

(suite de la page 2)

sion, c'est une technique qui peut dans la durée s'avérer productive. Ainsi chez STERIA, comme le confirme Chantal Guiolet : "chaque année, la direction entame les NAO... alors que les cadrages budgétaires sont déjà clos. Il n'y a donc pas de négociations loyales et sérieuses possibles". De fait la méthode semble parfaitement rodée : "depuis 2000, chez Steria, aucune NAO n'a abouti ! Aucune. Et aucune organisation syndicale n'a signé le PV de désaccord. Car il existe un dogme de la Direction Générale, qui repose sur 100 % des augmentations "à la méritocratie. En 2013, il n'y a donc aucune raison que cela change. Le même principe devrait perdurer".

Pointer les inégalités

... Perdurer, oui... mais pas pour tout le monde ! Chantal Guiolet peut pour l'affirmer se passer de la calculette, son bilan s'établit aisément, à partir des chiffres fournis par sa Direction. Entre 2003 et 2011, seuls les "Directeurs 3.3" ont été augmentés en moyenne de 27 %, soit bien au-delà du coût de la vie. Les rémunérations des "Ingénieurs en Chef 3.2" ont augmenté de 14 %. Pour tous les autres salariés, les augmentations sont demeurées inférieures au coût de la vie. Cette situation, où l'inégalité des traitements ne va pas sans sa dose d'injustice, se rencontre dans nombre de nos entreprises, souligne de son côté Michel de la Force, président de la FIECI. Et c'est précisément ce constat qui doit nous inviter à ne pas renoncer : même dans une période tendue, il faut continuer de porter l'exigence de revalorisations des indices et des minima dans la branche. Il FAUT tenir ce cap, et maintenir quoi qu'il en coûte, le principe fondamental de la négociation. Nous ne baissions pas les bras, et restons très motivés pour obtenir quelque chose de décent pour l'année prochaine, renchérit de son côté Laurence Florestano.

Un alibi "idéal"

On le sait, les cadres ont pour eux l'image de personnes responsables et mesurées. C'est une image qu'ils assument et revendiquent. Mais ils ne sont tout de même pas candides au point de ne pas déceler les ficelles plus grosses que des câbles.



Osons le dire, il nous semble que la crise a parfois "bon dos". Dès que revient ce temps des NAO, et que risque de peser sur les négociations quelque demande de revalorisations salariales, la propension à noircir les perspectives économiques sort des placards comme l'argument massue. La crise a d'abord cette vertu, d'aider à bien tenir les robinets fermés.

Chez TNS Sofres, c'est effectivement la réponse officielle de la direction : nous sommes en crise. Il n'y pas de croissance. Il faut donc faire avec, déplore Ioannis Sidéris. Alibi idéal ? Certainement ! confirme Laurence Florestano, qui trouve qu'à la longue, ce rappel a quelque chose d'un peu facile, et lassant. "Personne ne conteste qu'il y ait une crise, précise notre collègue d'Oracle. Mais nous faisons partie d'un secteur d'activité en bien meilleure santé que de nombreux autres. Et nous sommes quand même loin, que je sache, de mettre la clé sous la porte. Il y a donc beaucoup de mauvaise volonté dans ce recours systématique à la période économique"...

Chantal Guiolet se veut plus tranchante encore. "Crise ou pas, bon résultat ou pas, le discours chez STERIA reste chaque année le même". Elle précise : "mais cette année, il y a une cerise sur le gâteau ! La Direction de Steria a annoncé qu'elle allait dénoncer d'ici début novembre les 3 accords majeurs: celui sur les 35 heures, celui sur le travail posté ainsi que l'accord sur les astreintes"... Avalanche de bonnes nouvelles... Ayant ancré dans les têtes que rien n'est possible au plan quantitatif, on peut ensuite s'attaquer au recul des avancées qualitatives.

Entre impatience, frustration

Les syndicalistes ont par nature une conviction, le renoncement ne doit jamais être de mise. Ils n'en constatent pas moins les ambiances souvent délétères régnant dans les entreprises où les employeurs "ne lâchent rien". Selon les cas, on y oscille entre frustration, résignation, colère plus ou moins sourde. "Le ressenti des salariés me paraît plus proche d'une colère mêlée d'une frustration de plus en plus forte", résume Chantal Guiolet. L'absence totale de reconnaissance vis-à-vis des efforts fournis, qu'ils soient individuels ou collectifs, confine souvent à un véritable dédain. Il se traduit au niveau salarial (absence totale d'augmentations, ou limitée autour de 1,5 %), qu'au niveau professionnel, avec l'absence de changements de qualifications. On finit par se dire qu'attendre un simple "merci", pour les efforts fournis depuis des années, c'est encore trop espérer !

Et c'est aux employeurs qu'on a dès lors envie de s'adresser : "veillez à ne pas décourager totalement vos armées, vos officiers et vos sous-officiers. Réalisez que vous ne construirez rien de solide à partir de la démotivation de vos troupes".

"Toute puissance est faible, à moins que d'être unie", rappelait Jean de La Fontaine. ≈

(* WPP, détient entre autres des marques aussi connues que Grey Global Group, Ogilvy & Mather, Young & Rubicam, Ogilvy Public Relations Worldwide, Burson-Marsteller.

Qui va lentement... va lentement

Une récente étude conduite par l'APEC présente un tableau quelque peu désolant de l'égalité des deux sexes au travail. Côté pile, les inégalités entre femmes et hommes sont clairement reconnues par les entreprises françaises, quel que soit le statut des personnes, et plus encore s'agissant des cadres. Leur inégal accès aux promotions, la difficulté persistante imposée aux femmes à concilier vie privée et carrière, sont parfaitement identifiés.

Mais côté face, réduire ces inégalités n'apparaît en réalité pour les RH "qu'une priorité secondaire". La plupart des personnes interrogées pensent que "chez eux" l'égalitaire domine... et que ce sont "les autres" qui accusent de sérieux retards... Pour le reste, s'exprime aussi le sentiment que les entreprises sont là face à un problème qui en réalité les dépasse : ses racines seraient ancrées dans l'organisation globale de la société, à



laquelle elles ne pourraient rien changer.

Frappés par ce constat, la FIECI vous informe qu'elle mettra en ligne, dans la dernière semaine de novembre, un sondage pour connaître VOTRE

OPINION sur ce sujet, à partir du FIECI-Groupe. Nous vous invitons dès à présent à y répondre en nombre ! Nous analyserons vos réponses et les résultats dans Cadres & Avenir de décembre. ≈

Le Guide Paritaire Égalité Hommes/Femmes est accessible en téléchargement sur l'espace adhérent de notre site Internet www.fieci-cgc.org

Saluer la démarche

Un des maux endémiques, parmi les plus inquiétants dont souffre notre monde du travail, est aussi parfaitement connu. C'est la double difficulté à embaucher des jeunes et à maintenir l'emploi des seniors en entreprise. Si l'on persiste à évincer les contributeurs au deux bouts de la pyramide des âges, comment peut-on espérer rétablir les équilibres des caisses de retraite ?

En invitant à recruter un jeune en CDI, qui pendant 3 ans bénéficiera de l'accompagnement d'un senior référent, le contrat de générations qui vient d'être voté a déjà ce mérite : attaquer le problème par les deux bouts. La Confédération CFE-CGC a approuvé la démarche. Restent à en définir plus précisément les conditions. Quels seront les contours de ce nouveau job de "coach senior" ? Le salarié en charge recevra-t-il une vraie formation pour s'en acquitter ? Conservera-t-il par ailleurs des missions de production ? Quelle part de son temps sera réellement comptabilisée pour



la formation du tutoré ? Cette période de trois années sera-t-elle modulable, souple ou rigide ? Pour que puissent se signer de bons accords collectifs sur ces questions, La CFE-CGC souligne que les IRP devront y être pleinement associés. Elle espère que les prochaines négociations s'appuieront sur des propositions constructives des interlocuteurs patronaux, pour que ce contrat de générations participe d'un réel pacte renoué, et ne constitue pas qu'un simple trompe l'œil. ≈

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°12 octobre 2012
N° de commission paritaire : 11.14 S 08.329
Directeur de la publication :
Michel de La Force
Rédacteur en chef : Hervé Resse
Maquette : Joël Couturier (Parlons Social)
Rédaction : Hervé Resse, Michel de La Force
Impression : Imprimerie de Montligeon
ZA les Gaillons Bellevue
61400 Saint-Hilaire-le-Chatel

FIECI CFE-CGC
Fédération Nationale de l'Encadrement des
SSII, Études, Conseil et Ingénierie, Formation
35, rue du Fbg-Poissonnière - 75009 Paris
Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22
cfecgc@fieci-cgc.com
www.fieci-cgc.org



Renouvellement de période d'essai

Dans un arrêt du 26 septembre 2012, n° 11-11.444, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation rappelle que l'on ne peut renouveler une période d'essai si cela n'est pas prévu par la Convention Collective.

Il est possible, pour un employeur qui estimerait que la période d'essai a été trop courte pour évaluer convenablement le salarié nouvellement embauché, de la renouveler une fois. Mais cela peut se faire sous certaines conditions.

En effet, la seule présence dans le contrat de travail d'une clause prévoyant l'éventuel renouvellement de la période d'essai, ne saurait s'avérer suffisante.

Au terme de l'article L 1221-21 du Code du Travail, il faut que cette possibilité de renouvellement soit également prévue par la Convention Collective applicable dans la société. À défaut, la clause du contrat de travail serait de nul effet. C'est le principe que la Cour de cassation vient de rappeler dans un arrêt du 26 septembre 2012. Dès lors, la rupture du contrat de travail pendant la période de renouvellement de l'essai

ainsi conclue, s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse; car elle est postérieure à la période d'essai initiale. Il faut rappeler qu'au delà de ce point, deux autres conditions sont requises pour renouveler une période d'essai :

- l'éventuel renouvellement doit être prévu au contrat de travail, article L 1221-23.
- le renouvellement ne peut se faire qu'avec l'accord exprès et non équivoque des deux parties, comme le confirment les positions communes de la Direction du Travail (Circ. DGT no 2009-5, 17 mars 2009) et de la Cour de Cassation (Cass. soc., 11 mars 2009, no 07-44.090, no 489). ≈

Dommmages et intérêts, et report des indemnités Pôle Emploi

Dans un arrêt du 25 septembre 2012, n° 10-18.800, la Chambre Sociale rappelle que l'attribution de dommages-intérêts en cas de licenciement abusif peut entraîner le report du versement des indemnités Pôle Emploi, même a posteriori.

Le règlement annexé à la convention d'assurance chômage prévoit le report du versement des allocations de retour à l'emploi (ARE) en fonction de diverses sommes perçues par l'allocataire lors de la cessation de son contrat de travail.

L'indemnité compensatrice de congés payés va d'abord être prise en compte pour établir un premier différé d'indemnisation. Puis, les sommes perçues (indemnités de licenciement, transaction) liées à la rupture du contrat servent de base à un second différé de prise en charge, limité à 75 jours, qui est appelé "différé spécifique".

Celui-ci est calculé à partir des indemnités de rupture dont le montant ou les modalités de calcul "ne résultent pas directement de l'application d'une disposition légale" (Règlement Général. Chômage 6 mai 2011, art. 21 § 2, ou article 30 du règlement annexé à la convention de 2004), à savoir toute la partie supra légale des indemnisations.

Cela est également étendu aux sommes

que peut percevoir le salarié licencié, suite à une action aux Prud'hommes. Dès lors que le Code du Travail ne prévoit pas de montant précis (cas des salariés de TPE ou ayant moins de 2 ans d'ancienneté, article L 1235-5 du Code du Travail), ou que le jugement va au-delà du minimum prévu par le Code, ces sommes supra-légales pourront servir de base à un différé d'indemnisation calculé a posteriori par Pôle Emploi. Il convient ici de préciser ce que prévoit l'article L 1235-3 du Code du Travail : lorsque le licenciement d'un salarié, ayant plus de 2 ans d'ancienneté au prononcé du licenciement et appartenant à une société de 11 salariés et plus, est reconnu sans cause réelle et sérieuse, il doit être attribué a minima 6 mois de salaires à titre d'indemnité.

Dans le cas étudié par la cour, le salarié licencié avait gagné un procès devant les Prud'hommes qui lui avait octroyé plus de 6 mois de dédommagement. Il avait ensuite contesté le rappel d'indemnisation que lui avait fait subir Pôle Emploi, car



il avait retrouvé un emploi avant la fin de ses droits ARE. Il arguait notamment qu'il n'avait pas été informé lors de son inscription à Pôle Emploi de ces dispositions pouvant avoir des conséquences rétroactives, et que cela les rendait inopposables. La Cour de cassation dans son arrêt du 25 septembre aura rejeté son argumentation. Elle a estimé que le fait que l'article 30 §2 du règlement annexé à la Convention Chômage du 1^{er} janvier 2004 n'ait pas été porté à la connaissance du salarié n'empêche pas l'application de ses dispositions. ≈

Vincent HARMEL, responsable juridique

