

≈ 3 questions, nos réponses

4 années décisives, un nouveau cycle



Michel de La Force
Président de la FIECI

Michel de La Force, comment définiriez vous cette nouvelle année pour la FIECI ?

Avec 2013, s'ouvre pour nous un nouveau cycle. Et les 4 années qui viennent seront essentielles ; il faut que tous nos adhérents le sachent et le comprennent. Depuis 2009, nos effectifs et notre audience progressent. On peut naturellement s'en féliciter. Mais à condition de bien souligner que cette progression ne constitue pas une fin en soi. Elle n'est qu'un moyen. L'enjeu réel, c'est qu'au jour fixé par le législateur nous soyons concrètement reconnus comme "la CFE-CGC de l'ingénierie, des études, du conseil, de l'informatique et de la formation". Le principe de la loi de 2008 est clair : ceux qui ne seront pas reconnus comme représentatifs disparaîtront purement et simplement des espaces de négociations où se décideront l'avenir de nos métiers et de nos collègues.

Quelle date butoir faut-il donc se fixer, dans ce qu'il faut bien appeler "la bataille" ?

Le 31 décembre 2016. Les résultats au plan national seront ensuite connus autour de juillet 2017. Dès lors, l'objectif des quatre années peut se décliner comme suit : confirmer nos positions partout où nous sommes présents, et y consolider nos places, à l'occasion de toutes les élections. Là où notre audience est encore discrète ou confidentielle : progresser ! Enfin, faire notre entrée dans le plus grand nombre d'entreprises où nous sommes encore méconnus. Cela sera rendu possible par l'implication de tous les adhérents et militants, de chaque délégué ou délégué central.

≈ sommaire

Début d'année,
début d'ANI p. 2

Les Cadres,
boucs émissaires
des déficits ? p. 3

Du nouveau dans notre
Convention Collective p. 4

Juridique p. 5

Comment la FIECI compte-t-elle appuyer cet effort collectif, pour affirmer notre progression ?

A ce jour, notre stratégie porte ses fruits. Nous allons donc consolider notre dispositif. Cela passe par le renforcement de la formation de nos adhérents et militants ; par une meilleure offre de service aux sections syndicales, et par une écoute plus attentive, plus réactive, à leurs demandes. Nous continuerons notre effort sur la communication, ainsi que sur l'affichage, entrepris ces derniers mois. Nous comptons sur l'implication de tous pour utiliser et promouvoir ces outils, car ils renforcent réellement notre visibilité dans les entreprises. Et ils soutiennent efficacement nos propositions, notre approche du syndicalisme, dans l'intérêt de nos collègues.

≈ chiffres

26,9

En pourcentage, le score de la CFE-CGC à l'occasion des premières élections professionnelles tenues dans les très petites entreprises (TPE). À cette consultation d'un nouveau genre, la CFE-CGC participait au seul "collège cadre". Elle arrive en tête.

63 (... voire 65)

Tel serait selon Laurence Parisot le bon âge pour partir à la retraite, idée qu'avait rejetée le président Sarkozy dans sa réforme de 2010, mais que la présidente du Medef n'a semblé-t-il pas renoncé à faire passer, d'après le Figaro qu'on ne saurait réellement soupçonner de malveillance à son endroit... 66 ou 67 ans constituant d'ailleurs le seuil en réalité véritablement raisonnable à ses yeux...

700.000

Le nombre de postes qui seraient à pourvoir dans le secteur IT, en Europe, selon Neelie Kroes, vice-présidente de la commission européenne, citée par 01.net. "le déficit de compétences numériques se creuse pendant que la liste des chômeurs s'allonge". Crise ou pas, le nombre d'emplois dans le domaine du numérique augmente de 3 % par an alors que le nombre des nouveaux diplômés en TIC décline.

10

En millions d'euros, le montant de la levée de fonds réunis par Appgratis. Cette start-up française fondée en 2008 est profitable dès son début d'activité. Elle table cette année sur un CA de 25 millions d'euros. Selon certains analystes interrogés par Les Échos, l'entreprise pourrait même devenir bientôt leader mondiale dans le domaine du marketing mobile. Elle compte recruter une quarantaine de collaborateurs cette année.

78.000

L'estimation du nombre d'étudiants français partis suivre leur cursus à l'étranger en 2010. Le simple passage par la case "Erasmus" apparaît désormais banalisé. Dans notre économie toujours plus mondialisée, un cursus entier à l'étranger valorise beaucoup plus le CV. Royaume-Uni et USA sont les pays les plus accueillants pour nos jeunes, et l'Australie celui dont la cote progresse le plus (+ 146 % sur les cinq dernières années).

≈ "flexicurité"

Nouvel ANI...

La négociation sur la réforme du marché du travail s'est achevée le 11 janvier 2013. Le patronat (Medef, CGPME, UPA) et trois syndicats (CFDT, CFTC, CFE-CGC) ont signé l'accord. Deux autres (CGT et FO) s'y sont opposés.

Concilier flexibilité pour les entreprises et sécurité pour les salariés : tel était l'enjeu de cette négociation, close aux premiers jours de janvier par l'accord national interprofessionnel (ANI) pour un nouveau modèle économique et social, après 3 mois de discussions. Une fois officiellement approuvé par les organisations patronales et trois syndicats sur cinq, le gouvernement préparera un projet de loi qui en traduira les dispositions. Le texte devrait être présenté en Conseil des ministres en mars 2013, puis examiné en urgence au Parlement. L'objectif est de le voir promulgué fin mai.

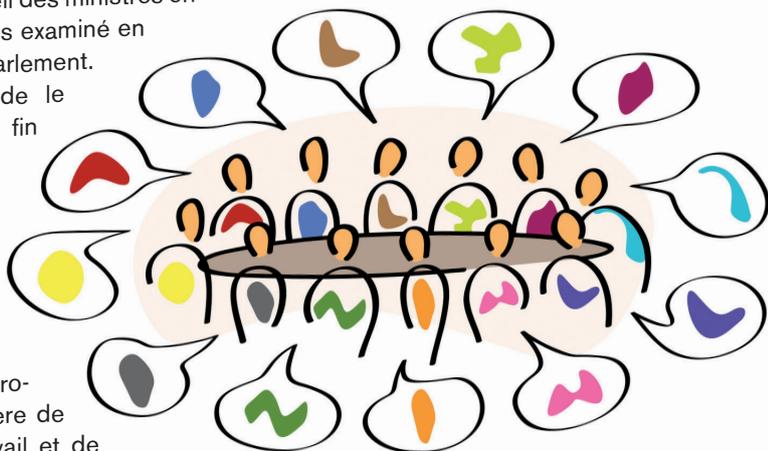
Côté patronal, on s'est félicité d'un accord plaçant "la France en haut des standards européens en matière de marché du travail et de relations sociales".

Celui-ci instaure notamment des modalités nouvelles et simples "qui permettront une adaptation rapide et sécurisée des entreprises aux évolutions de leurs carnets de commandes et de la conjoncture", pouvait-on lire sur le site du Medef. En résumé, plus de souplesse et de rapidité pour licencier. Espérons que ce sera vrai à l'embauche également...

Pour sa part, la CFE-CGC a estimé avoir "joué son rôle de contrepoids entre trop de réformisme et trop de dogmatisme", l'obtention de véritables nouveaux droits "face aux effets ravageurs de la baisse de compétitivité ou la disparition des entreprises", constituant une compensation suffisante aux mesures accrues de "flexibilité".

Les salariés devraient en effet bénéfi-

cier de droits nouveaux : la mise en place de droits rechargeables à l'assurance chômage (un chômeur qui retrouve un emploi ne perd pas les droits non utilisés) ; instauration d'un compte personnel de formation tout au long de la vie ; généralisation de la complémentaire santé cofinancée par les employeurs, ainsi que l'entrée de salariés "avec voix délibérative" dans les conseils d'administration des entreprises employant au moins 10.000 personnes dans le



monde, ou au moins 5.000 salariés en France.

Par ailleurs, on a validé le principe de la surtaxation de certains contrats de travail à durée déterminée (CDD). La cotisation patronale d'assurance chômage pour les CDD de moins d'un mois passe à 7 % (+ 3 points) et celle pour les CDD compris entre un et trois mois à 4,5 % (+ 1,5 point). Les missions d'intérim et les CDD liés à des remplacements ou à des activités saisonnières ne seraient pas soumis à ces majorations. En contrepartie, le patronat a obtenu l'exonération, pendant trois mois, de la cotisation patronale d'assurance chômage pour les jeunes de moins de 26 ans embauchés en contrat à durée indéterminée (CDI). ≈

Les Cadres, boucs émissaires des déficits ?

Un récent rapport de la Cour des Comptes pointe le niveau jugé excessif de l'indemnisation des cadres, comme une des causes structurelles du déficit de l'Unedic. Et sur ce point la CFE-CGC s'inscrit en faux !



On le sait, l'ensemble des comptes de la nation prend actuellement une teinte rouge vif assez inquiétante. Le président de la République ayant annoncé sa volonté de réaliser 60 milliards d'économies sur la durée de son quinquennat, "Les Sages de la Rue Cambon", comme aiment à les surnommer les journalistes, ont rendu le 22 janvier un rapport des plus alarmants (alarmiste ?), soulignant notamment l'aggravation du déficit des comptes de l'Unedic. L'institution en charge de l'assurance-chômage devrait perdre 5 milliards d'euros en 2013. Ils s'ajouteront aux 13,7 milliards de dette déjà constatée à fin 2012.

Perspectives moroses

La gestion de l'Unedic coûte fort cher. Et nul n'ignore que Pôle Emploi reste d'une efficacité dirons-nous limitée, dans la gestion de l'offre comme dans l'accompagnement des demandeurs. La relance économique supposée alléger les charges et regonfler la trésorerie, bien que convoquée, tarde à se manifester. Le réexamen du financement de l'assurance-chômage sera donc inscrit cette année sur les agendas des acteurs du paritarisme. Tous savent qu'il faudra repositionner les curseurs. En l'absence de solution miracle, chacun exprime des préférences : diminuer les durées d'allocation, et (ou) leur montant, taxer les CDD et le recours excessif à l'intérim, augmenter la durée de cotisation

nécessaire à l'ouverture des droits, augmenter les taux de cotisations patronales et salariales. L'indemnisation des intermittents du spectacle, structurellement déficitaire et plombant l'ensemble du régime, serait également et de nouveau dans le collimateur. Autant de mesures difficiles à prendre, dans un contexte qu'on estime défavorable à l'emploi pour encore une année au moins.

Le piège des comparaisons

Reste qu'on peut s'étonner qu'avant même l'ouverture de négociations, la Cour des Comptes en oriente aussi précisément les enjeux. Car deux messages symboliquement forts ont été envoyés. D'une part, la comparaison des conditions d'accès pratiquées en France et celles de nos voisins européens. Toutes y sont présentées comme exagérément favorables à nos concitoyens... mais sans comparer également les conditions et coûts de financement⁽¹⁾. Par ailleurs comparer un élément du dispositif de protection sociale sans voir également ses conséquences positives sur l'activité économique, revient à ne considérer qu'un aspect du problème.

La Cour a par ailleurs jugé bon de pointer fermement le niveau d'indemnisation des cadres, jugé par trop généreux. Actuellement plafonné à 6.165 euros maximum, ce taux maximal n'est évidemment pas versé à tout cadre demandeur d'emploi. Il correspond par ailleurs à un taux de cotisation assis sur le

salaires. Pour Michel de la Force, Président de la FIECI, "remettre en cause ce pacte reviendrait à admettre qu'un conducteur automobile pourrait verser des primes d'assurance pour une voiture de 10 CV, et se retrouver indemnisé, en cas d'accident, pour une voiture de 4... ! La cotisation chômage est une "assurance". Il semble normal d'être en cas de besoin assuré à la hauteur du montant prévu contractuellement".

Par ailleurs, la CFE CGC a également souligné que les cadres contribuent largement au financement de l'UNEDIC. S'ils venaient à n'être plus indemnisables à hauteur de leurs montants de cotisations, ils pourraient sérieusement envisager de sortir d'un système auquel ils contribuent plus que largement. Recourir aux assurances privées menacerait alors le système conçu sur la solidarité. Attention, donc, aux calculs à courte vue : économiser sur les dépenses pourrait avoir des conséquences terribles au plan du financement. "Si on réduit leur indemnisation, on doit aussi réduire leur cotisation et l'assurance chômage n'en ressortira pas gagnante", résumait-on au siège de la Confédération, rue du Rocher. ≈

(1) Pour une comparaison approfondie des systèmes pratiqués en Europe, consulter l'URL suivant : <http://www.unedic.org/article/comment-se-situe-la-france-parmi-12-pays-d-europe>

ou à partir du QR Code :



PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°13 février 2013
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 St-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



Du nouveau dans notre Convention Collective

Notre convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, dite Convention Syntec, a évolué au 1^{er} janvier 2013.

Il fallait bien tirer certaines conclusions du report de l'âge d'ouverture des droits à la retraite à 62 ans, conduisant à modifier certains avenants de la convention collective. Les partenaires sociaux acteurs dans nos métiers, et notamment la FIECI, ont donc travaillé d'arrache pied avec nos partenaires de Malakoff Médéric (lire encadré) pour aboutir au meilleur accord possible.

Mise en œuvre de l'avenant n°5

Cet avenant est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013. Il prévoit l'allongement de la période de couverture des personnes, au titre des garanties incapacité de travail et invalidité, ainsi que le maintien des garanties décès. Les entreprises adhérentes du régime de branche auprès des organismes désignés acquitteront d'une cotisation. Les taux de cotisations sont maintenus pendant 3 ans par les institutions de prévoyance. Tous les détails techniques figurent sur le site de la FIECI.

Un autre avenant conforte le partenariat qui lie depuis 15 ans la branche avec Malakoff Médéric et l'OCIRP dans la mise en œuvre de notre régime collectif de prévoyance. Celui-ci regroupe 211.000 salariés, dans 27.000 entreprises du secteur. Grâce à une large mutualisation, ceux-ci continueront de bénéficier d'une prévoyance sociale de qualité, en avance sur les usages en vigueur dans les autres branches. La FIECI CFE-CGC continue de porter la revendication d'une couverture de branche similaire, au plan



de la santé. L'ANI du 11 janvier 2013 invite du reste l'ensemble des acteurs économiques de notre pays à mettre en œuvre d'ici à 2016, un accès aux couvertures complémentaires de santé et de prévoyance.

Sans triomphalisme mais satisfaits du travail accompli, l'ensemble des partenaires sociaux se sont félicités de la reconduction de cet accord. Ainsi soulignait-on du côté des négociateurs, que "depuis plus d'une décennie les ressortissants de la branche, adhérents au régime, ont toujours reçu un excellent accueil et réponse à leurs questions". Côté FIECI, notre négociatrice Nathalie Milanetti aura salué "la qualité de la gestion de notre régime prévoyance, ainsi que la compréhension par Malakoff Médéric des enjeux de notre branche pour adapter le régime aux changements économiques et législatifs". ≈

MALAKOFF MEDERIC ?

Malakoff Médéric est un acteur majeur de la protection sociale complémentaire. Le groupe est paritaire, mutualiste et à but non lucratif. Il affirme un principe de gouvernance qui prend en compte et garantit la défense des intérêts des entreprises et des salariés. Il est le partenaire de la branche Syntec.

Malakoff- Médéric exerce deux métiers :

- la gestion de la retraite complémentaire, avec 9,6 milliards d'euros de cotisations encaissées au 31 décembre 2011. C'est une mission d'intérêt général qu'elle conduit pour le compte de l'AGIRC-ARRCO.
 - l'assurance de personnes (santé, prévoyance, épargne-retraite) avec 3,4 milliards d'euros de chiffre d'affaires, 3,4 milliards d'euros de fonds propres. Elle affirme une marge de solvabilité égale à 3,6 fois l'exigence réglementaire.
- Le groupe exerce également son action sociale en consacrant 80 millions d'euros à l'accompagnement de plus de 130.000 personnes en situation de difficulté sociale.



malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

Jeunes diplômés : une précarité qui s'aggrave

Une enquête commanditée par l'AFIJ (Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés) pointe que depuis septembre 2012, le nombre de jeunes diplômés ayant occupé un emploi dans l'année suivant l'obtention du diplôme, est en net recul. Un an après, ils ne sont que 50 % à disposer d'un contrat de travail. Et parmi ceux-ci, un tiers en contrat court (CDD ou CTT de moins de 6 mois). Dans une période tendue, la quête de rentabilité immédiate conduirait à privilégier les profils expérimentés.

Les jeunes femmes diplômées seraient à quelques % près, moins touchées que les hommes. Pour une fois qu'elles sont moins mal loties, on le note. Sans être pour autant certain qu'il s'agisse d'une "vraie" bonne nouvelle.

Et chez vous ?

En 2013, vos opinions et jugements, adhérent/e de la FIECI, continuent de nous intéresser. Surveillez vos messages sur le FIECI Groupe : un prochain sondage vous invitera à évaluer la politique de votre entreprise en matière de recrutement des "jeunes". Parution des résultats dans le numéro de printemps de Cadres & Avenir.

Prescription des fautes : gare aux délais !

La Cour de Cassation, Chambre Sociale, a récemment apporté des précisions sur l'interruption du délai de prescription des fautes.

Après une convocation à entretien préalable "pouvant aboutir à un licenciement" (EPL), l'employeur peut fort bien opter finalement pour une autre sanction que le licenciement. Par exemple, une rétrogradation. Dans pareil cas, il convient de rappeler que le salarié peut fort bien refuser la sanction. Car une modification du contrat de travail, prononcée à titre de sanction disciplinaire à l'encontre d'un salarié (mutation, rétrogradation) ne peut lui être imposée (Cass. soc., 16 juin 1998, n° 95-45.033).

L'employeur peut alors convoquer le salarié à un nouvel EPL, pour prononcer une sanction allant jusqu'au licenciement. Mais attention ! Encore faut-il que celui-ci soit fondé sur les faits fautifs à l'origine de la sanction initialement proposée. Et non sur le refus de cette sanction par le salarié

(Cass. soc., 16 juin 1998, n° 95-45.033). Et encore faut-il respecter les règles ! Car une faute doit être sanctionnée dans les 2 mois qui suivent le moment où l'employeur en a pris connaissance. L'engagement des poursuites disciplinaires est constitué par la convocation du salarié à l'entretien préalable. Et cette convocation interrompt le délai de prescription.

Reste alors cette question : comment appliquer le délai de prescription des fautes, dans le cas évoqué d'une 2^e convocation à EPL ? La Cour de cassation vient d'apporter sa réponse dans un arrêt⁽¹⁾ du 15 janvier.

Voici les faits. Un 11 février, l'employeur convoque son salarié en entretien préalable à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à un licenciement, pour faute grave. L'entretien a lieu le 19 février.

Le 17 mars, l'employeur notifie au salarié une rétrogradation, en précisant les modalités d'acceptation ou de refus de cette modification de son contrat de travail.

Par lettre du 15 avril, le salarié conteste les griefs qui lui sont reprochés.

Le 20 mai, il est convoqué à un nouvel entretien préalable au licenciement, reporté au 10 juin en raison d'un arrêt maladie.

Licencié pour faute grave par lettre du 18 juin, il conteste son licenciement, considérant que la deuxième procédure a été engagée alors que les faits reprochés étaient prescrits.

La cour d'appel lui donne d'abord raison.

Estimant que la convocation au premier entretien préalable avait eu lieu le 11 février, à défaut de manifestation expresse d'acceptation ou de refus du salarié à la mesure de rétrogradation, la prescription des faits fautifs était acquise 2 mois plus tard, soit le 11 avril.

À cet égard, l'employeur aurait dû organiser une procédure de rétrogradation permettant de recueillir la réponse du salarié dans un

délai l'autorisant à le convoquer au deuxième entretien avant cette date impérative. Et dans ce cas, sa mise en œuvre le 20 mai arrivait trop tard, les faits étant bien prescrits depuis le 11 avril. (soit 2 mois plus tard).

L'employeur aurait dû organiser une procédure de rétrogradation lui permettant de recueillir la réponse du salarié dans un délai l'autorisant à le convoquer à un nouvel entretien avant cette date impérative. En l'occurrence, la nouvelle procédure ayant été mise en œuvre le 20 mai, les faits fondant le licenciement pour faute grave étaient prescrits depuis le 11 avril.

Malheureusement pour le salarié, la Cour de cassation a jugé différemment. Car le délai de prescription de l'article L. 1332-4 du code du travail avait en l'espèce été interrompu :

- le 11 février, par la convocation au premier entretien préalable ;
- puis le 17 mars, par la notification de la proposition de rétrogradation par l'employeur ;
- et enfin le 15 avril, par la lettre du salarié aux termes de laquelle celui-ci avait refusé la mesure de rétrogradation. La Cour de cassation assimilait ici la contestation du salarié à un refus.

Ainsi le délai de deux mois n'avait pas expiré, lors de l'entretien du 20 mai. Et notre collègue salarié s'est ainsi retrouvé licencié...

Vincent HARMEL, responsable juridique

(1) Arrêt du Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-28.109

C'est l'employeur qui fixe les dates de réunions du C.E.

La Cour de Cassation, Chambre Social, vient de le préciser dans un arrêt du 15 janv. 2013⁽²⁾.

Dans cette affaire, le comité d'établissement d'une société décide en réunion de modifier son règlement intérieur : "La réunion mensuelle est fixée le troisième jeudi de chaque mois à 9h sauf cas exceptionnel". En désaccord, la direction saisit



le Tribunal de Grande Instance. Elle obtient gain de cause. Car c'est l'employeur qui convoque, et c'est lui qui fixe la date. Mais le C.E. contre-attaque ! Si le code du travail impose à l'employeur de convoquer le C.E., cela ne lui donne pas nécessairement pouvoir de fixer les dates de réunion. Inscire une date fixe au règlement lui paraît donc possible. La Cour de cassation a tranché : "le pouvoir de convoquer inclut nécessairement le pouvoir de fixer la date de la réunion du comité d'entreprise, sauf accord entre la majorité des élus du comité d'entreprise et l'employeur". Le CE faisait également valoir que, d'après le code du travail, le règlement intérieur sert précisément à fixer ses modalités de fonc-

tionnement, dont les dates font partie. Mauvaise déduction ! Pour la Cour de cassation, le règlement intérieur d'un CE ne peut pas contenir "des dispositions concernant une mesure qui relève des prérogatives de l'employeur". Or, la détermi-

nation des dates de réunion fait bel et bien partie des ces prérogatives. Reste à ne pas en abuser, ont toutefois précisé les juges : en pareil cas, il devrait alors en répondre. Le CE serait alors en droit d'agir en justice, pour faire constater un abus de droit, et contraindre la direction à agir autrement. À titre d'exemple, on pourrait imaginer qu'un employeur fixe systématiquement la date de réunion... à un moment où une certaine aile syndicale du CE serait absente... Ceci n'étant pas forcément qu'une hypothèse d'école... En pareille situation, on pourrait invoquer un abus de droit ; ce serait alors au juge de trancher. ≈

(2) Cour de Cassation, Chambre Social, 15 janv. 2013 (1), n° 11-28.324

