

≈ 3 questions, nos réponses



Michel de La Force
Président de la FIECI

Considérer les personnes, respecter leur travail

Que retenir de l'accord sur la prévention des risques psychosociaux signé par la FIECI (lire page 4)?

En dehors de l'accord lui-même, notre grande satisfaction est d'avoir su aller au-delà du dispositif légal, en y imposant une clause d'observation et d'évaluation. En limitant la durée de cet accord à trois ans, nous engageons l'ensemble des signataires, à l'issue de la période, à en tirer des enseignements précis et concrets, et à mesurer ce qui aura fonctionné précisément, dans les entreprises. Cette volonté d'imposer un réel "arrêt sur image", vise à impulser une dynamique de longue haleine, bien au-delà de l'accord immédiat. Et à ne pas limiter le bien-être au travail à de vagues slogans aussi rassurants qu'ils sont peu opérants.

La loi dite "Contrat de Génération", (page 5) vous paraît-elle un bon moyen de favoriser l'emploi des jeunes et des seniors dans nos métiers ?

Cette loi définit les bénéficiaires selon le critère d'âge (jusqu'à 26 ans). Or dans nos métiers, on arrive souvent sur le marché du travail après des études longues, autour de 25 ans. Le temps pour en bénéficier sera donc finalement plutôt court. Alors que dans nos secteurs, les jeunes de 28 ans en quête d'insertion durable sont encore nombreux. Notre réalité sociodémographique invite à raisonner différemment : c'est la durée postérieure à la fin des études qu'il faudrait prendre en compte, plutôt que l'âge proprement dit. Voilà une piste à ouvrir pour un accord de branche qui permettrait de remotiver les jeunes techniciens et ingénieurs à revenir vers nos métiers, qu'ils ont tendance à bouder ces dernières années... Et je pense ici particulièrement aux jeunes ingénieures et techniciennes.

≈ sommaire

Discriminations, étude APEC	p. 2
Point sur la prévoyance	p. 3
Accord de Branche	p. 4
Contrat de Génération ..	p. 5

Dans un mois les SSII changeront d'appellation. Elles deviendront des "SSIN", Sociétés de Services et d'Ingénierie Numérique. Quel commentaire tirer de cette décision prise par Syntec Numérique ?

"Numérique" est à la mode alors... À l'approche du printemps, on rafraîchit un peu "l'image", rien que de très classique... Comment y voir plus qu'un épiphénomène ? Car au-delà de l'effet cosmétique, ce qui nous conviendrait davantage (mais nous surprendrait, également !) serait qu'on améliore en profondeur et concrètement les relations sociales dans nos métiers, par une meilleure prise en considération des personnes et le respect de leur travail. Pour rester dans le jargon, c'est le "corporate" de notre branche qui a grand besoin d'évoluer, plutôt que son "marketing".

≈ chiffres

-0,3

Tel est le taux - cruel -, de la croissance française au dernier trimestre 2012. Le Produit Intérieur Brut s'est replié de 0,3 % après une progression de + 0,1 % au 3^e trimestre. Conclusion de l'INSEE : en moyenne annuelle, nous avons connu une croissance nulle en 2012, après + 1,7 % en 2011. Assez peu encourageant.

26.293

Le nombre d'auto-entreprises créées en janvier 2013, en hausse de 4,9 % par rapport au mois précédent. Depuis le lancement de cette disposition, les statisticiens de l'INSEE constatent l'impossibilité de "saisonnaliser" ces données. Difficile donc, de tirer des conclusions par rapport aux années précédentes. On constate tout de même que les auto-entrepreneurs représentent plus "d'une création d'entreprise sur deux". De là à y déceler un bon artifice pour diminuer le nombre de chômeurs, il n'y a qu'un pas.

162.000

Le nombre minimum de cadres qui d'après l'APEC, devraient être recrutés en 2013, la fourchette haute étant évaluée à 178.000 (179.000 l'an dernier). Dans cet environnement stable ou en repli, le secteur informatique se distinguerait par une stagnation (fourchette basse) ou progression de + 14 % (voir chiffre suivant).

38.000

... seraient en effet, pour les plus optimistes de nos employeurs, le nombre de cadres informaticiens recrutés en 2013, selon la même étude prospective de l'APEC, conduite auprès de 11.000 entreprises du secteur.

800

En contrechamp du chiffre précédent, le nombre de demandeurs d'emploi dans le secteur IT qui a augmenté de 2,1 %, en janvier. Une hausse supérieure à celle enregistrée, toutes professions confondues (1,4 %), selon 01.net.

4...

... Milliards de smartphones sur la planète, dans 3 ans, selon Thierry Breton, Pdg d'Atos. Un gigantesque réservoir de croissance dont il faut s'emparer, pour l'ancien ministre et patron de France Télécom.

≈ étude

Le sentiment de discrimination augmente chez les cadres

Une étude APEC fait le point sur les discriminations. Sans prétendre décrire la réalité, elle note qu'au plan des ressentis et jugements exprimés par les cadres, la route apparaît encore longue...



Dans un monde idéal, seul le critère de l'aptitude à occuper un poste (compétences, connaissances, savoirs et savoir faire, savoir être) devrait présider au choix d'un candidat. Dans le monde réel, on en est loin, en dépit de la loi, comme des déclarations d'intentions des entreprises et des cabinets de recrutement.

Le sentiment de discrimination

Le choix d'un candidat plutôt qu'un autre demeure, selon l'APEC, "l'aboutissement d'arbitrages successifs impliquant plusieurs acteurs, internes ou externes à l'entreprise". Loin d'être objectives, les décisions deviennent la somme de leurs subjectivités. Cette réalité laisse souvent aux personnes non recrutées le goût amer de l'injustice. Avant même la réalité de la discrimination, progresse plus encore le *sentiment de discrimination*. Prenant acte de cette donne, l'enquête précise ne pas décrire "ce qui se passe vraiment", mais des opinions reflétant la tonalité du climat ambiant.

Des critères insidieux

En 2012, tous les acteurs du marché de l'emploi s'accordent pour affirmer que les discriminations à l'embauche

demeurent une réalité. Aux 18 critères qu'interdit la loi, d'autres s'ajoutent, souvent plus insidieux : la mention de durées d'expériences, ou de caractéristiques de formation précises (niveau et/ou filière) nourrit ce sentiment chez de nombreux candidats. De même, des éléments tels que l'éloignement du domicile, être au chômage, avoir des "trous" dans son CV, pèsent lourd. A quoi l'on pourrait facilement opposer que lorsque le nombre de candidats pour un seul poste augmente, les critères visant à désigner "le meilleur" sont nécessairement mal ressentis par "les perdants". S'agit-il pour autant toujours d'une injustice ? Tout choix n'impose-t-il pas des critères de choix ?

Des avis très partagés sur la réalité

Les offres d'emploi dans l'ensemble apparaissent respectueuses de la loi, même si l'Apec estime qu'entre 15 et 20 % des offres reçues nécessitent des corrections. Les réseaux sociaux sur internet, qui réintroduisent des critères parfois discutés (présence de la photo par exemple) font l'objet d'une vigilance

(suite page 3)

Que va changer l'ANI du 11 janvier ?

Nathalie Milanetti, négociatrice de la FIECI, revient sur deux points de l'Accord National signé au début d'année.

S'agissant clairement d'un accord très technique, on rappellera ici quelques repères. Un commentaire plus détaillé demeure disponible sur le site de la FIECI(*).

Au plan de la protection sociale, il faut retenir la mise en place pour tous les salariés d'une mutuelle obligatoire, dès le 1^{er} juillet 2014 dans le cadre d'un accord de branche ; et au plus tard au 1^{er} janvier 2016 au niveau des entreprises.

Les mutuelles devront couvrir au minimum un panier de soins comprenant 100 % de la base de remboursement des consultations,

actes techniques et pharmacie en ville et à l'hôpital ; le forfait journalier et hospitalier ; 125 % de la base de remboursement des prothèses dentaires, ainsi qu'un forfait optique de 100 euros par an.

Le financement de cette couverture frais de santé sera partagé (50/50) entre les salariés et les employeurs.

Autre point important, on améliore la portabilité de la couverture santé et prévoyance (invalidité, incapacité, décès, maladie, maternité) pour les demandeurs d'emploi. Dans un délai de 1 à 2 ans à compter de

l'entrée en vigueur de l'ANI, la durée maximale de portabilité sera portée de 9 à 12 mois au-delà de la rupture du contrat de travail.

Cette couverture a minima du "panier de soins" vaudra quelle que soit la taille de l'entreprise. Les IRP devront être vigilants : dans les entreprises disposant de contrats de bon niveau, attention à bien conserver la qualité des prestations antérieures, et à ne pas revenir à une simple "garantie de solidarité" ! D'autant qu'avec la crise, les budgets seront, dans les années qui viennent, de plus en plus tendus.

Plus largement, cet accord souligne que la négociation de la protection sociale complémentaire n'est pas un avantage social comme un autre, mais bien une nécessité. Les chantiers ouverts au plan de la mise en place des accords seront conséquents : coût, surcharge administrative, négociations supplémentaires avec les IRP... ≈

(*) <http://fieci-cgc.org/index.php/Notes-d-Actualite/prevoyance-que-va-changer-l-ani-du-11-janvier.html>



(suite de la page 2)

moindre, voire ne sont pas contrôlés, de sorte que l'apparence physique "opère un retour en force" comme critère souvent déterminant. Au bout du compte, 30 % des cadres estiment que les discriminations ont reculé, 31 % qu'elles ont progressé. Les recruteurs des entreprises et les intermédiaires du recrutement sont relativement plus nombreux à estimer que les discriminations ont reculé (respectivement 45 % et 58 %). Mais certains d'entre eux pensent qu'elles ont progressé (respectivement 11 % et 13 %), ou n'ont pas changé (respectivement 21 % et 17 %).

L'âge, premier critère discriminant

Le poids des 18 critères désignés par la loi ne recule pas, selon les cadres interrogés. Au premier chef, l'âge, le sexe, l'origine ethnique, l'apparence physique... Mais cadres comme recruteurs s'accordent à considérer que l'âge demeure le critère le plus fréquemment discriminant en matière de recrutement. Et probablement joue-t-il aux deux extrémités de la courbe : trop jeune... trop vieux...

Peu de solutions ?

Souvent évoqué, le CV anonyme ou le recrutement par questionnaire anonymisé

ne sont utilisés que par une minorité d'entreprises. Les entreprises ayant mis en place des actions formelles de prévention des discriminations dans le recrutement restent minoritaires. La moitié des cadres interrogés déclarent ne pas savoir comment procède leur employeur.

Les intermédiaires du recrutement sont relativement plus nombreux à mettre en œuvre des procédures innovantes. Au final, les offres d'emploi restent une des deux méthodes de recrutement jugées les plus "équitable" par les cadres et par les entreprises. Les réseaux sociaux professionnels sur Internet se classent loin derrière. ≈

La FIECI signe l'accord de branche sur la santé et les risques psychosociaux

Le 19 février 2013, nous avons avec deux autres fédérations de salariés (F3C-CFDT et CFTC-CSFV) signé l'accord national portant sur la santé au travail et les risques psychosociaux. Il vaut pour la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseil, des sociétés de conseil et d'informatique.

Côté employeur, le Syntec et la fédération Cinov (ex CICF) ont paraphé l'accord. La CFE-CGC a obtenu qu'il soit signé pour une durée limitée de trois ans, afin de permettre l'évaluation des actions par une commission paritaire de suivi de l'accord. Ce point constitue une véritable innovation.

Les signataires ont souligné "l'impact potentiel" sur la santé et les Risques Psycho Sociaux que constitue le non-respect des règles relatives aux repos et aux durées maximales de travail. Soulignant leur caractère impératif, l'accord défi-

assurer leur suivi, l'accord crée en effet, au bénéfice des membres titulaires des CHSCT, un crédit d'heures spécifique. 5 heures par mois dans les entreprises de moins de 500 salariés, huit heures dans les entreprises de 500 à 999 salariés. Le crédit passe à 15 heures mensuelles pour les entreprises de plus de 1.000 salariés. Ce temps, "qui ne sera pas décompté des heures de délégation, n'est pas mutualisable entre membres du CHSCT et ne peut être reporté d'un mois sur l'autre".

L'accord prévoit aussi qu'au moins une fois l'an les CHSCT des entreprises d'un même groupe ou d'établissement d'une même entreprise puissent se réunir en coordination. L'employeur prendra alors en charge le temps passé, les frais de transport et de restauration.

La FIECI estime qu'il s'agit d'un accord de progrès dans nos métiers où le stress et la pression morale nourrissent trop souvent le quotidien des cadres et des ETAM. Il doit être l'occasion dans toutes les entreprises d'une prise de conscience que le bien-être au travail, loin de relever de l'utopie, est un élément d'amélioration de la qualité du travail, en nourrissant positivement la motivation des salariés. ≈



nit neuf catégories de dispositions, concernant le suivi de la durée du travail, particulièrement pour les salariés travaillant en forfait annuel en jours ; les astreintes ; l'encadrement du télétravail ; le travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés.

Des actions seront conduites dans les entreprises pour mettre en œuvre une démarche de protection et de préservation de la santé. Un document paritaire relatif aux risques professionnels, ainsi qu'un guide pratique paritaire de branche, rappelant les mesures contribuant à la "qualité de vie" au travail, les rôles et missions des CHSCT et des délégués du personnel, les principes et bonnes pratiques à respecter sera prochainement rédigé et diffusé. Il doit mettre en évidence "les bonnes pratiques", et servir d'outil pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise, au premier chef les membres des CHSCT.

Les heures supplémentaires allouées au CHSCT et non cumulables entre élus, permettent de traiter les plans de prévention des risques. Pour

Emploi des seniors, la France reste à la traîne

L'Insee vient de rappeler que la part des 55-64 ans ayant un emploi, reste chez nous bien plus faible que chez nos voisins de l'UE. Nous affichons un taux d'emploi de 39,7 %. La moyenne de l'Union européenne (27 pays) est de 46,3 %. En Allemagne, on affiche 57,7 %, 57,1 % au



Royaume-Uni... et 70,5 % en Suède. Si l'on note que le taux de retour à l'emploi des chômeurs quinquagénaires progresse chez les 50-54 ans, (27 % sur la période 2009-11, contre 23 % sur 2004-08), le taux n'est plus que de 11 % chez les 55-59. Et plus grave, la précarité demeure forte, soit qu'on doive se contenter d'un temps partiel subi et non choisi ; soit qu'on n'ait plus accès qu'à des contrats temporaires (CDD, intérim). À cet égard, il faut souhaiter la réussite des contrats de génération, dès lors qu'on demande aussi aux salariés, par ailleurs, de cotiser plus longtemps...

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°14 mars 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



Contrat de **génération**, mode d'emploi

Le projet de loi portant création du contrat de génération a été définitivement adopté par le Parlement, jeudi 14 février 2013. En 10 réponses, en retenir l'essentiel...



1. L'état des lieux : jeunes et seniors sont deux populations fortement touchées par les problèmes d'emploi. Le chômage des 15-24 ans atteint 24,2% au troisième trimestre 2012. Le taux d'emploi des 55-64 ans était de 44,9% (l'objectif européen est fixé à 50% sur cette classe d'âge).

2. Son objet ? Le contrat de génération a trois objectifs : d'une part "faciliter l'intégration durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée" ; de l'autre, "favoriser l'embauche et le maintien en emploi des salariés âgés" ; enfin "assurer la transmission des savoirs et des compétences". Il sera mis en œuvre en fonction de la taille des entreprises.

3. Quelles entreprises sont concernées ? Le contrat de génération est applicable aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux établissements publics à caractère industriel et commercial mentionnés au nouvel article L. 5121-9 du code du travail. Celui-ci étend aux établissements publics à caractère industriel et commercial comprenant au moins 300 salariés l'obligation de conclure un accord collectif ou de groupe sur le contrat de génération ; ou à défaut, d'établir un plan d'action.

3. Quels salariés sont concernés ? Ce sont d'un côté les jeunes de moins de 26 ans recrutés en CDI, quel que soit leur niveau de formation. L'âge est porté à moins

de 30 ans pour les jeunes handicapés. De l'autre, les seniors de plus de 57 ans dont on maintient l'emploi, ou de plus de 55 ans en cas de nouvelle embauche, ou encore pour les salariés handicapés.

5. Quelles différences selon la taille de l'entreprise ? Celles de 300 salariés et plus devront négocier des engagements portant sur l'embauche et l'intégration des jeunes dans l'entreprise, l'emploi des seniors et la transmission des compétences. Celles qui ne le feront pas encourront des pénalités.

De leur côté, les entreprises de moins de 300 salariés pourront bénéficier d'une aide, lorsqu'elles embaucheront en contrat à durée indéterminée un jeune de moins de 26 ans ET maintiendront en emploi un senior de 57 ans et plus, ou recruté à 55 ans et plus.

Pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, qui se trouvent dans une situation intermédiaire, le bénéfice de l'aide sera conditionné à la recherche d'un accord collectif.

6. Quelle intérêt pour l'entreprise ? Les entreprises bénéficiaires recevront une prime de 4.000 euros par an pendant trois ans (12.000 euros au total). Ce cas de figure concerne 99,5 % des entreprises, employant plus 56 % des effectifs salariés en France, selon le ministère du Travail. L'aide sera versée chaque trimestre par Pôle Emploi.

7. Quelles conséquences en cas de changement ? Si la situation du jeune ou du senior change (démission, licenciement...), les aides ne sont pas toujours maintenues. Ainsi dans ces exemples donnés par le site "Quoi ?" (www.quoi.fr) : si le senior part en retraite au cours des trois ans, seuls les 2.000 euros associés à l'embauche du jeune (la moitié de l'aide) seront maintenus. En cas de démission du jeune, l'entreprise peut conserver la totalité de l'aide, si elle embauche un autre jeune pour le remplacer. Elle perd le bénéfice de l'aide en cas de licenciement de l'un ou de l'autre, (faute ou licenciement économique).

8. Quel coût pour les finances publiques ? Le gouvernement affiche un objectif de 500.000 contrats de génération sur cinq ans, soit l'embauche de 500.000 jeunes dans les entreprises de moins de 300 salariés. Le coût de la mesure est estimé à 920 millions d'euros par an pour l'État.

9. Le dispositif prend-il en compte le problème de la discrimination ? Les accords devront favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité. Le dispositif devra assurer l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, et la mixité des emplois ; il devra de même assurer une égalité d'accès à l'emploi et durant le déroulement de carrière.

10. Quand ? L'article 5 de la loi fixe au 30 septembre 2013 l'entrée en vigueur de la pénalité prévue pour les entreprises d'au moins 300 salariés n'ayant pas déposé d'accord collectif ou de plan d'action sur le contrat de génération auprès de l'administration. La pénalité sera applicable aux entreprises et aux établissements publics qui n'ont déposé ni accord collectif, ni plan d'action auprès de la Direccte au 30 septembre 2013.

De nombreuses dispositions techniques encadrent naturellement les conditions d'élaboration et suivi des accords d'entreprises. Il conviendra de se référer concrètement aux textes qui ne manqueront pas d'être proposés aux négociateurs et IRP. ≈

Le texte de la loi est en ligne : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPreparation.do?idDocument=JORFDOLE000026761429&type=general>

