

≈ 3 questions, nos réponses



Michel de La Force
Président de la FIECI

Relance, il y a **urgence** !

Comment résumer pour nos adhérents les enjeux du pacte de responsabilité ?

Loin de nous l'idée de nier la nécessité et l'urgence d'une reprise de l'activité économique, vu le marasme persistant constaté sur le marché de l'emploi cette année. Et le piétinement de notre PIB semble une indice bien faible pour envisager "un début de sortie de crise". Pour autant, le pacte de responsabilité qu'on nous présente ressemble à tant d'autres, déjà testés dans le passé, et qui n'ont jamais fourni les effets attendus ! Les principes ? Ils sont connus ! D'un côté des engagements fermes et solides, en termes de concessions accordées aux employeurs, notamment sur les baisses de charges ; de l'autre un flou artistique total quant aux propres engagements concrets qu'eux-mêmes déposent dans la corbeille, et singulièrement sur l'emploi. Et ce, tant en terme de volume que de qualité. La négociation sur ce dispositif débute tout juste dans la Branche. En tout état de cause, il n'y aura pas de notre part de concessions sans utilité et sans contrôle. Nous n'hésiterons pas à faire marche arrière si nous constatons que ces concessions ne sont pas suivies d'effets.

Comment faire ?

... Chacun sait que les potentiels en termes d'emplois sont du côté des TPE, des PME, voire des ETI (Entreprises de Taille Intermédiaire). Mais ce qu'attendent surtout ces entreprises, ce sont des commandes. C'est donc sur le terrain d'une véritable politique de relance économique qu'il faudrait pouvoir s'engager. Et sans tarder ! Or, si les impacts d'une baisse des charges sur la trésorerie des grands groupes leur permettraient d'accorder un petit bonus aux actionnaires, pour les créations d'emplois, le MEDEF a déjà d'emblée précisé qu'il ne faudra rien attendre à court terme. On ne saurait être plus clair. Cette réponse n'est pas adaptée à l'urgence de la situation.

Dans nos métiers, les perspectives d'embauches semblent toutefois repartir à la hausse pour 2014...

Nous remontent du terrain quelques signes. Même si on peinera à retrouver cette année le niveau de recrutement de 2012, il semble qu'on redresse un peu la barre, et cela autorise un certain optimisme. Nos secteurs d'activités, notamment l'informatique, sont parmi les moins durement frappés. Mais il nous faut aussi prendre garde : les niveaux de rémunérations des jeunes ingénieurs et techniciens doivent être le juste reflet des niveaux de diplômes et des durées d'études effectuées. Recruter, c'est bien. Recruter au rabais, ce n'est pas acceptable. Nos secteurs doivent, parce qu'ils le peuvent, continuer d'offrir des niveaux de salaires à l'embauche cohérents avec la compétence des personnes recrutées.

≈ sommaire

Chiffres	p. 2
Chômage	p. 2
Retraites	p. 3
Social	p. 4
Actualité	p. 5
Sondage FIECI	p. 6-7
Jurisprudences	p. 8-9
Emploi	p. 10
Adhérer à la FIECI	p. 11

≈ chiffres

0,2

La croissance constatée dans la zone euro au 1^{er} trimestre 2014. Déception, puisque les prévisionnistes l'annonçaient deux fois plus importante. Elle varie nettement selon les pays, de +1,1 % (Hongrie, Pologne) à -1,4 % aux Pays-Bas. Le ralentissement du commerce mondial et le coût trop élevé de l'euro sont les raisons les plus fréquemment évoquées pour expliquer ce piétinement de la reprise.

0

C'est le taux de croissance du PIB de la France sur cette même période, selon la même étude diffusée par Eurostat. Chez nous, c'est le recul de la consommation privée (-0,5 %) qui aboutit à ce chiffre peu encourageant.

1

Milliard d'euros, chiffre d'affaire réalisé au 1^{er} trimestre par Iliad, propriétaire de Free, soit une progression de 10,8 %. Cette performance record vaut pour un tiers par l'activité de téléphonie mobile, en progrès de 25 %. Les concurrents Bouygues Telecom (-5 %) et SFR (racheté par Numéricable) font les frais de cette percée, dans un secteur appelé à d'autres bouleversements ces prochains mois.

7

Français sur 10 : ceux qui approuvent "le décret Montebourg" introduisant un contrôle élargi des investissements étrangers en France, mesure visant notamment à protéger l'entreprise Alstom du féroce appétit de Général Electric. Au-delà, c'est l'indépendance de l'industrie nucléaire française, et de ses exportations, qui constitue l'enjeu à long terme de ce décret.

620

Millions d'euros, c'est le montant de l'OPA lancée par Atos sur Bull, fin mai. En offrant une prime de 30 % de rachat sur les cours moyens de l'action, l'opération a été bien accueillie des investisseurs. Le sera-t-elle par les salariés du groupe racheté ? Comme toujours, l'inquiétude sur l'avenir de l'emploi pèse lourd dans le contexte actuel.

514

Le nombre de projets d'investissements réalisés en France en 2013, 43 de plus qu'il y a un an (+9 %). La France est troisième au palmarès des pays européens derrière le Royaume-Uni (799) et l'Allemagne (701). Ces investissements dans l'hexagone devraient à terme générer 14.000 emplois.

≈ chômage

+ 11,6 % pour les seniors !

En avril, le chômage est reparti à la hausse, et les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus sont chaque mois touchés davantage. Quand donc se donnera-t-on les moyens de lutter vraiment contre ce qui devient un fléau ?



Opposer dans la galère du chômage les entrants, jeunes, et les sortis, seniors, serait probablement la plus stupide des considérations. Toutefois sachant qu'ils sont 774.000 personnes ayant passé 50 ans qui fournissent désormais un bon quart du bataillon des demandeurs de catégorie A ; que ce nombre a grimpé de 11,6 % en un an, (celui des jeunes a dans le même temps reculé de 3,8 %, chez les moins de 25 ans)... on peut affirmer qu'on a là un enjeu de société terriblement inquiétant pour l'avenir de ceux qui le subissent, autant que pour le déséquilibre des caisses.

Au chapitre des encouragements à l'emploi, le contrat de génération, pro-

bablement pertinent dans ses intentions (allier l'entrée d'un jeune et le maintien d'un senior en poste) s'avère un fiasco total. Prévisible, il l'était, tant les conditions évoquées dans un précédent Passe-relles Cadres tenaient de la bonne vieille usine à gaz. Si l'objectif était ambitieux, (plus 500.000 maintiens dans l'emploi de seniors prévus pour le quinquennat 2012-2017), la réalité c'est révélée plus cruelle : à peine 11.000 contrats auront été signés en 2013, pour un objectif initial fixé à 75.000.

La conférence sociale qui doit se tenir début juillet doit "permettre de revoir les modalités de la formation en alternance et du contrat de génération", précise-t-on au ministère du travail. On y évoquera aussi le chômage des jeunes malgré des chiffres encourageants (-3,8%), mais qui doivent beaucoup aux emplois dits "d'avenir", souvent proposés par les collectivités locales, donc financés pour bonne part par le contribuable.

On attend l'entreprise, le secteur économique privé qui prendrait un engagement ferme et solide de contribuer "citoyennement", à réduire cette situation absurde où nous sommes champions d'Europe incontestés. On craint de devoir attendre longtemps. ≈

Sept cadres sur dix s'estiment "mal payés"

68 % des cadres français estiment qu'ils ne sont pas rémunérés à leur juste valeur, affirme un baromètre Ifop-Cadremploi publié ce printemps. Le malaise se confirme, quand le panel déclare "se sentir moins heureux" au travail (76 %, contre 80 % en 2013). Les deux constats seraient pour les analystes intimement liés. Rien de bien surprenant, en effet, si l'on garde en tête ce qu'a depuis un an répété la CFE CGC : augmentation des dépenses contraintes, hausse sévère de la fiscalité, stagnation des salaires, cette équation aboutit évidemment à une perte notable en termes de "revenus disponibles".

L'enquête évoque plusieurs points sensibles : les cadres sont conscients des difficultés de la période. Mais la reconnaissance témoignée pour la qualité du travail ne fait pas tout. Et si l'amélioration des conditions de travail, "le qualitatif" proposé par les actions conduites en matière de "RSE", sont loin de compter "pour du beurre", la progression de son salaire demeure une préoccupation centrale, et un tiers seulement des cadres interrogés juge que le leur correspond bien à leur niveau de responsabilité.

Lourdes menaces sur l'AGIRC et l'ARRCO...

“Si rien n'est fait, en 2019 les retraites complémentaires des cadres baisseront de 11 %”, affirme un inquiétant article du quotidien économique Les Échos. Les cadres encore une fois ponctionnés ?

Les dernières négociations sur le terrain des retraites complémentaires des salariés du privé ont à peine plus d'un an. L'ANI en cours datait du 13 mars 2013 ; et déjà de nouvelles projections financières viennent noircir un tableau, déjà peu rassurant.

Un scénario “médian” bien peu encourageant

Si aucune mesure n'est prise, explique dans son article du 30 juin la journaliste spécialisée Leila de Comarmond, le scénario dit “médian” (comprendre ni pessimiste, ni optimiste) présenté aux

sociaux, pour ouvrir les discussions à venir. Elles prendront pour références un taux de chômage revenu à 7 % en 2030. Le scénario sombre ne le voyait revenu à ce niveau qu'en 2035, la version optimiste, également évoquée lors des réunions de fin juin, supposant un taux de chômage ramené à 4 % en 2035. Rappelons qu'il est à ce jour... de 9,7 %.

Pour rétablir l'équilibre financier des régimes, l'ANI de 2013 limitait la revalorisation des pensions jusqu'en 2015. Il est à craindre que ce simple gel soit totalement remis en question.

Syndicats et patronat, gestionnaires de l'AGIRC et de l'ARRCO, avaient conclu

complémentaires versées aux cadres baisseront de 11 % en 2019, et jusqu'à 14 % sur trois ou quatre ans. Une fusion des deux régimes AGIRC-ARRCO retarderait de quelques années la menace de la baisse des pensions pour les cadres, mais elle n'en demeurerait pas moins réelle. Les discussions vont durer plusieurs mois.

Nouvelles réponses à l'automne ?

Restera donc à examiner, comme toujours, sur quels curseurs il sera possible de jouer, sachant qu'aucune solution, naturellement, n'apporte de réponse idéale. Hausse des cotisations, baisse des pensions, recul de l'âge légal de départ, pour préciser quels dispositifs peuvent être révisés, les partenaires sociaux se retrouveront lors d'une séance de négociations, le 28 novembre. D'ici là, plusieurs groupes de travail plancheront sur les solutions envisageables. Les représentants patronaux ont déjà suggéré que les pensions pourraient n'être versées qu'à partir de 63 ans, au lieu de 62. Manière comme une autre d'annoncer que l'automne sera assez peu détendu... ≈



partenaires sociaux prévoit qu'en 2018, les déficits successifs de l'AGIRC auront épuisé ses réserves. Elles n'étaient plus que de 9 milliards d'euros à fin 2013, après un déficit estimé pour cette seule année, selon le magazine Challenges, à 3,27 milliards. Des sources plus décevantes parlent même de réserves ramenées à 7 milliards au lieu de 9.

De leur côté, les 55,4 milliards de réserve de l'ARRCO seraient au rythme actuel, épuisées en 2027. Tel est le scénario finalement retenu par les partenaires

un accord en mars 2013 pour rétablir l'équilibre financier des régimes. “Mais le gel ne suffira pas”, déclarait notamment à l'AFP l'un des administrateurs du système.

Nouvelles négociations en novembre

La situation de l'AGIRC est plus que mauvaise. Les cotisations d'aujourd'hui paient les retraites d'aujourd'hui. Et si rien n'est fait, on estime que les pensions

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°19 juin 2014
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, Marie Becaert,
Michel de La Force
Impression : ITF Imprimerie, ZA Route de Tours,
72230 MULSANNE

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@fici-cgc.com - www.fici-cgc.org



Ce qui bouge au 1^{er} juillet

Cotisations, temps partiel, procédures collectives, congé parental... Nombreuses sont les évolutions dans le monde du travail en ce début de semestre. Mais pour les cadres, la note en cas de départ de l'entreprise sera salée !

Comme chaque année, le 1^{er} juillet rime avec nouvelles obligations pour les entreprises. L'année 2014 n'échappe pas à la règle, avec la mise en application d'un certain nombre de réformes déjà votées.

Délais de carence : de 75... à 180 jours !

Comme nous vous l'avions exposé dans le Passerelles Cadres de mai 2014, la nouvelle convention assurance chômage entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2014. Désormais, sauf en cas de licenciement économique, les cadres ayant touché une indemnité de rupture du contrat de travail au-delà des montants prévues par la loi, devront attendre jusqu'à 180 jours pour toucher leurs allocations chômage, au lieu de 75 aujourd'hui.

Le mode de calcul du différé a donc été modifié. Quel que soit le salaire mensuel, une indemnité extra-légale (c'est-à-dire au-dessus de l'indemnité légale de licenciement) de plus de 7.000 euros allongera le délai de carence jusqu'alors appliqué. À titre d'exemple, un salarié qui perçoit 2.500 euros par mois et aura négocié 16.000 euros d'indemnités extra-légales, soit 6,4 mois, aura un délai de carence de 6 mois au lieu des 2,5 mois prévus par l'ancienne convention. Ses indemnités de "dédommagement" serviront donc à maintenir son niveau de vie en autofinçant sa période de carence sur l'indemnité extra-légale, à laquelle s'ajoutent 7 jours de carence forfaitaire, et une carence au prorata des congés payés (non plafonnée).

L'indemnité extra-légale perd donc tout son sens premier : le dédommagement du préjudice subi !

Le tableau récapitulatif ci-dessous permet de faire la conversion en jours de carence, à partir du montant de l'indemnité supra-légale.

Montant de l'indemnité	Jours de carence
1 000	12
2 000	23
3 000	34
4 000	45
5 000	56
6 000	67
7 000	78
8 000	89
9 000	100
10 000	112
11 000	123
12 000	134
13 000	145
14 000	156
15 000	167
16 000	178
16 200	180
> 16 200	180

Temps partiel : 24 heures minimum

"La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi comporte une série de mesures destinées à encadrer le temps partiel subi" rappelle le site officiel service-public.fr. Elle fixe notamment une durée minimale de travail de 24 heures par semaine. Au-delà, les heures travaillées doivent donner lieu à une majoration de salaire.

Initialement prévue pour entrer en vigueur au 1^{er} janvier, on a repoussé cette mesure au 1^{er} juillet. A compter de cette date, les nouveaux contrats à durée déterminée devront être conclus pour une durée minimale de 24 heures hebdomadaires. Cette disposition ne s'appliquera pas immédiatement aux contrats en cours : les durées pourront être inférieures à ce seuil, mais pas au-delà du 1^{er} janvier 2016.

Cependant, toute règle supportant chez nous des exceptions, trois cas de figure permettront de déroger à celle-ci :

- Les salariés de moins de 26 ans poursuivant des études ne seront pas concernés par ce seuil

- La salarié peut par écrit exprimer une demande motivée pour travailler moins de 24 heures, Mais l'employeur demeure libre d'y accéder ou non.

- Troisième cas, lorsqu'un accord de branche fixe une durée minimale inférieure. Des garanties doivent alors être apportées aux salariés concernés, leur garantissant des horaires réguliers, ou autorisant le cumul de plusieurs activités, permettant d'atteindre la durée minimale de 24 heures.

Procédures collectives remaniées

C'est une réforme majeure du droit des entreprises en difficultés qui entrera en vigueur dès le 1^{er} juillet prochain. Là encore, commençons par préciser que les procédures en cours ne seront pas touchées par les nouvelles dispositions.

Concrètement, sur le volet prévention des difficultés, l'objectif du gouvernement tient dans la réduction des délais de procédure. Les professions libérales et indépendantes seront désormais admissibles au lancement d'une procédure d'alerte.

Le législateur est également venu consacrer la procédure de "rétablissement professionnel". Inspirée de son équivalent dans le cas de surendettement des particuliers, elle vise à effacer l'ardoise des créances déclarées par le professionnel, pour favoriser la poursuite de l'activité.

Mais encore, la réforme entend introduire en droit une procédure de sauvegarde accélérée. Avec l'objectif de constituer un projet aux créanciers en trois mois, susceptible de faire l'objet d'un large consensus, y compris du côté des créanciers. Pendant la recherche de cet accord, des délais de grâce pourront être accordés au débiteur, de même que les protections assurées à ceux qui apporteront de nouveaux financements dans l'entreprise seront renforcés.

Par ailleurs, le juge sera désormais compétent pour prononcer d'office une liquidation judiciaire, si l'entreprise ne respecte pas les conditions exigées pour l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire.

(suite page 5)

(suite de la page 4)

Cotisations pour les salariés de plus de 65 ans

L'exonération des cotisations chômage pour les salariés de plus de 65 ans, c'est fini. Dès le 1^{er} juillet prochain, ils cotiseront comme tous les autres salariés, soit 6,4 % du salaire brut, taux partagé entre le salarié (2,4 %) et l'employeur (4 %).

Congé parental pour le second parent

Le projet de loi sur l'égalité femmes/hommes propose de nouvelles dispositions. Dorénavant, les parents d'un seul enfant pourront prendre six mois de congé supplémentaires, soit un an au total, mais seulement si ce deuxième congé est pris par le "second parent". À partir du deuxième enfant, on maintient la durée maximale à trois ans, mais à condition que le second parent assume au moins six mois. Si un seul des deux utilise le congé parental, la durée maximale devient donc réduite à deux ans et demi.

Droits "rechargeables" repoussés à octobre

Cet important changement annoncé pour le 1^{er} juillet n'entrera finalement en vigueur qu'à l'automne. Les "droits rechargeables" vont permettre à un chômeur de cumuler ses droits à l'assurance-chômage. Jusqu'à présent une personne active disposait d'un droit au chômage lié à son emploi précédent, sur la base d'un jour de chômage indemnisé par jour travaillé. En période de chômage, elle utilisait ses droits. Si elle retrouvait un emploi, puis se retrouvait derechef au chômage, elle perdait soit le reliquat des droits liés à son précédent emploi, soit les nouveaux droits acquis. Pôle emploi retenait la solution la plus favorable.

Avec les "droits rechargeables", le chômeur conservera les droits précédemment acquis qu'il cumulera avec ceux issus de son nouvel emploi, acquis après un minimum de 150 heures de travail.

L'objectif est ici d'inciter les personnes sans emploi à revenir dans la vie active, la tentation d'utiliser l'intégralité des droits acquis pouvant dissuader d'accepter un nouveau travail. ≈

≈ actualité

Conférence sociale : la responsabilité c'est la croissance

Les 7 et 8 juillet 2014 se sera tenue, au Palais de Léna, la 3^e conférence sociale de ce quinquennat. Elle devait, entre autres, faire un premier point sur le pacte de responsabilité et de solidarité.

L'ensemble des organisations syndicales et patronales devaient en principe, être présentes. À quelques jours de son organisation, les centrales patronales (CGPME, puis MEDEF) menaçaient pourtant d'un tonitruant boycott, sans convaincre quiconque qu'il serait effectivement suivi d'effets.

Pour le gouvernement, cette conférence sociale 2014 devait répondre à plusieurs objectifs, et principalement de lancer la mise en œuvre du pacte de responsabilité. Emploi et pouvoir d'achat figuraient également au menu des participants.

Pour travailler à ces objectifs, 7 tables rondes étaient programmées, sur les thèmes suivants : "Emploi", "Jeunes", "Pouvoir d'achat, rémunération, épargne salariale, participation et intéressement", «Rénover notre politique de santé», "Service public", "Europe", "Croissance et Investissement". Toutes devaient être présidées par des ministres ou secrétaires d'état, dont François Rebsamen, ministre du Travail de l'Emploi, ou Arnaud Montebourg, ministre de l'Économie et du redressement productif.

Dans la perspective de cette rencontre, la CFE-CGC a souhaité rappeler ses 3 priorités :

- 1) une fiscalité en baisse pour les ménages des classes moyennes, qui sont asphyxiés depuis 2 ans maintenant !
- 2) le retour du forfait social à 8% (c'est le gouvernement qui a passé ce prélèvement sur l'intéressement et la participation à 20 %, privant ainsi les salariés de 12 points de pouvoir d'achat!)
- 3) une fiscalité plus incitative sur l'intéressement, la participation et l'actionnariat salarié afin de permettre le développement de ces dispositifs pour tous les salariés même dans les PME et TPE.

La CFE-CGC demandait au gouvernement de rapprocher le temps politique du temps de la vie des entreprises et de celle des salariés de l'encadrement. Six mois se sont en effet écoulés, entre les



annonces du président de la République et la tenue réelle de cette conférence. Six mois, cela représente un délai inacceptable, éloigné de la réalité des préoccupations de nos collègues. Pareil attentisme ne fait que repousser les investissements, et freiner un peu plus la consommation des ménages.

Pour la CFE-CGC, il y a donc urgence. Urgence à mettre en place un écosystème qui redonne confiance aux investisseurs étrangers et français. Urgence pour que les entreprises, quelle que soit leur taille puissent investir, innover, recruter (y compris des salariés de l'encadrement). Urgence pour les salariés que nous représentons de pouvoir renouer avec plus de consommation, indispensable à la croissance...

Notre confédération s'est donc rendue à cette conférence sociale pour apporter des propositions pragmatiques et concrètes. Notre but est de retrouver, et le plus rapidement possible, un chemin vers la sortie de crise. Nous recherchons les voies d'une logique gagnant-gagnant, entre les salariés de l'encadrement et les entreprises. Mais avec une détermination sans faille. Il faut relancer le pouvoir d'achat des classes moyennes !

Nous reviendrons sur les enseignements à tirer de cette conférence dans le numéro de Cadres & Avenir que nous vous adresserons à la rentrée. ≈

Égalité Femmes / Hommes : vos impressions récentes

Où en sommes-nous, selon vous, sur ce sujet sensible ? Vous notez des points d'amélioration, mais certaines questions se posent aujourd'hui avec plus d'insistance. L'égalité sera toujours un long combat...

Via le site Internet et notre groupe de discussion, nous vous avons voilà deux ans sondés pour connaître vos impressions et observations sur cette thématique, désormais centrale, qu'est l'égalité des femmes et des hommes au travail/Thématique mettant en évidence de nombreuses questions en termes d'organisation du travail même.

Nous avons voulu récidiver ce printemps, pour voir comment évolue à vos yeux le tableau.

Salaires, promotions : une légère impression de progrès

Allons d'abord à l'essentiel. L'inégalité quand elle existe, (et elle existe, ce n'est pas un scoop) joue avant tout sur les salaires et rémunérations annexes, ainsi que sur les promotions. Le fameux effet "plafond de verre", qui rend les perspectives d'évolutions visibles... mais inatteignables, est désormais connu.

À cet égard, nous observons dans les réponses reçues cette année comme une évolution positive. Certes, mesurée, et ne bouleversant fondamentalement pas la donne ; mais de nature tout de même à encourager la poursuite de l'effort.

Comparons deux résultats. Sur la thématique du respect de l'égalité salariale dans vos entreprises, on constate, entre 2012 (bleu) et 2014 (rouge) une augmentation des réponses positives et une baisse des réponses négatives. On avance, donc, dans le bon sens : les situations d'inégalité, même si elles existent toujours, semblent diminuer de manière significative.

Vos réponses sont un peu plus contrastées sur la thématique de l'égalité d'accès à la promotion professionnelle. Il semble néanmoins que le curseur se déplace légèrement vers le positif. Les "très positifs" augmentent, les plutôt positifs stagnent. Si les "plutôt non" sont plus nombreux qu'il y a deux ans, c'est parce que les "pas du tout" diminuent. Le chemin demeure donc laborieux. On peut aussi penser que vos propres jugements évoluent sur ces questions : la focale étant plus souvent dirigée vers ces problèmes particuliers de la promotion des femmes, vos attentes en sortent renforcées. Les niveaux d'exigence des observateurs que vous êtes probablement s'élèvent plus vite que les évolutions réelles.

Reste que le graphique 3, qui vous demandait de classer les problématiques

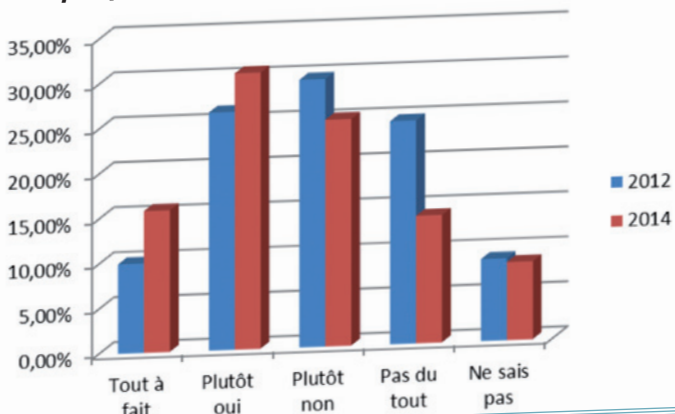
en termes de priorités, consacre au-delà des améliorations constatées, les questions de salaires et promotions comme majeures et fondamentales. On constate d'ailleurs qu'elles sont jugées comme telles par l'immense majorité d'entre vous, donc autant par les hommes (qui ont répondu plus nombreux que les femmes à notre questionnaire).

Conditions de travail : peu d'injustices

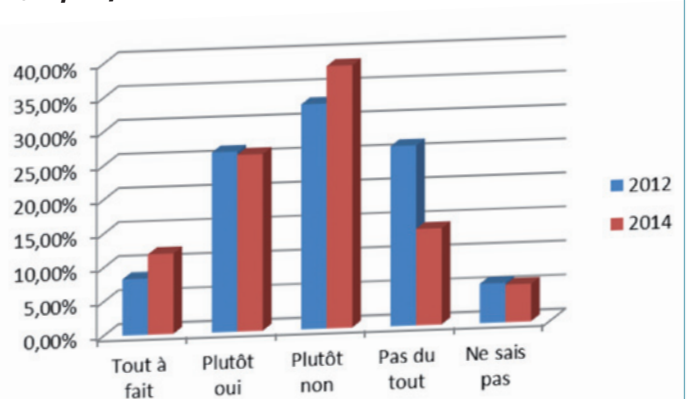
Lorsque nous abordons des questions plus qualitatives, la situation vous apparaît dans l'ensemble convenable. Disposer de matériels identiques (90% de réponses positives), de surfaces de bureaux comparables (88%), et plus généralement de conditions de travail tout à fait ou plutôt similaires (85%), semble la norme dans vos bureaux. Vous ne remarquez pas, pour la très grande majorité d'entre vous, de différences flagrantes de traitements, concernant les moyens mis à la disposition des salariés hommes ou femmes de votre entreprise. En somme, si l'accès aux responsabilités progresse lentement, les moyens permettant de les exercer paraissent pour l'essentiel convenablement distribués.

(suite page 7)

Graphique 1. Égalité sur les salaires, 2012 /2014



Graphique 2. Égalité sur les promotions, 2012 /2014



(suite de la page 6)

Relations de travail : priorité au bon sens

Naturellement, "sexisme", "machisme", sans oublier les recours aux plaisanteries plus ou moins fines, sont toujours présents dans les environnements professionnels. Il n'est pas certain qu'on parvienne jamais à les éradiquer totalement, mais ils demeurent notés comme de possibles éléments de discrimination, et à cet égard, demeurent un problème. Toutefois, pour l'essentiel, on ne retrouve pas dans vos commentaires la description de situations infernales ou délibérément grossières.

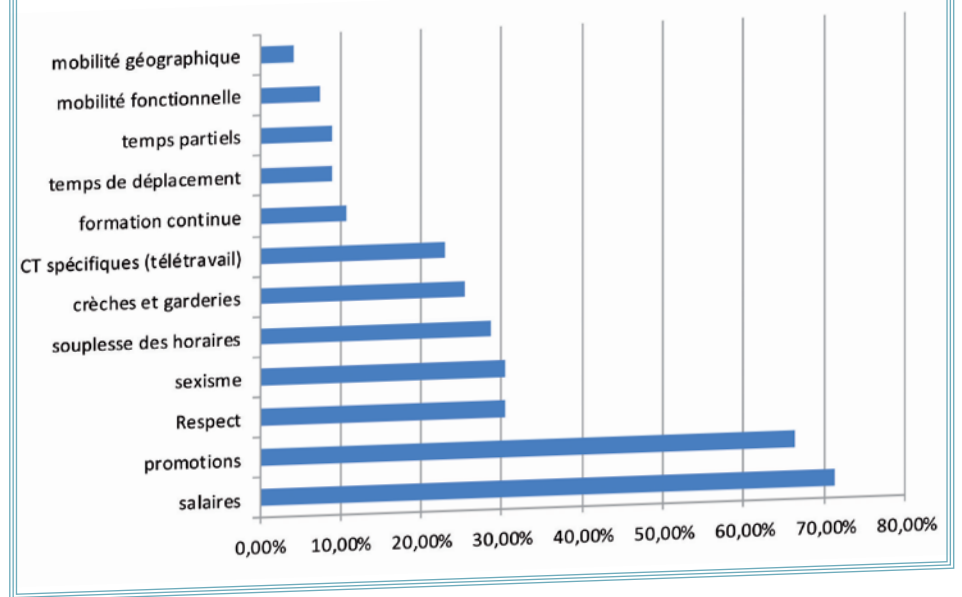
Sur d'autres sujets, les points de vue révèlent d'abord notre part de subjectivité. Ils font de ce simple fait apparaître de vraies divergences. Ainsi, lorsqu'il s'agit d'envisager l'éventualité de mesures de discrimination positive, permettant de mieux promouvoir les femmes, certains les souhaitent, d'autres s'y refusent par principe, quelques-un(e)s l'envisageant comme un moindre mal, dont il faudrait user, mais à titre transitoire. "Pour faire évoluer les mentalités".

De même, lorsqu'il s'agit d'affirmer si les femmes disposent et font preuve au travail de qualités "spécifiques", le débat reste entier. Pour certains, poser la question est tout simplement absurde, car cela impliquerait que les hommes en auraient également, ce qui pourrait du coup justifier des discriminations. D'autres pensent toutefois que les femmes mettent en pratique des qualités particulières... mais sans qu'aucune n'émerge réellement. Peut-être la solution à ces débats (bien difficiles à trancher) serait-elle de réfléchir en termes de complémentarités des personnalités, plus qu'en termes d'affirmation de compétences spécifiques. Sans doute faudrait-il, pour y arriver, apaiser les sensations de concurrences parfois malsaines entre collègues. Et pour cela... travailler à valoriser l'égalité... Tout simplement ! En somme, privilégions pragmatisme et bon sens, les relations au travail ne s'en trouveront que meilleures.

Temps, parentalité, présentisme : de gros dossiers

Si la question des "compétences spécifiques" ne semble guère vous convaincre,

Graphique 3. Quelles priorités pour l'égalité



celle des attentes ou exigences spécifiques, rencontre un écho plus marqué, et nous terminerons ce bref tour d'horizon par un sujet qui s'affirme très présent : concilier vie professionnelle, responsabilité, et gestion de son temps, demeure "compliqué". Et cela d'autant plus, naturellement, que l'on devient parent. Même si les lignes bougent un peu, même si les pères se font à vos yeux, au fil des ans, un peu plus actifs et plus concernés dans la gestion du temps éducatif, ce poids continue de peser plus lourd lorsqu'on est mère. L'accès à des temps partiels ne freinant pas les promotions, la possibilité d'accéder à de vraies responsabilités sans se voir opposées les réunions souvent prévues à des heures incompatibles avec les sorties d'école, ne mécontenterait certes pas toutes celles qui les évoquent comme autant de barrières à franchir.

On voit hélas mal ce qui ferait changer du jour au lendemain des problématiques souvent liées, vous nous le faites remarquer, à la "culture d'entreprise", et à son organisation. Journées qui se terminent tard, réunions qui se prolongent, gestion de projets se terminant "à pas d'heures", "en mode charrette", demeurent le lot commun. Pas toujours pour de bonnes raisons. Le présentisme, maladie assez fréquente sous nos tropiques est toujours le signe d'une bonne organisation individuelle et collective ? Loin s'en faut, mais on le devine entre les lignes dans vos commentaires, cette tendance "à faire

des heures" reste très ancrée, et participe à l'évidence d'un handicap pour "celles" qui doivent abandonner leurs dossiers en cours, sauf à faire du poste "frais de garderie", une dépense majeure.

Encourager des cercles vertueux

Moins présentes dans les moments chauds, le travail des femmes serait inévitablement moins valorisé en bout de piste. Elles seraient donc moins aisément promues le moment venu, et nous en reviendrions au point de départ du cercle vicieux. En somme, il y a bien toute une mécanique du rapport au travail qui devrait en réalité être remise en cause, pour sortir de ces logiques bien incertaines. Dans une telle approche, la question de l'égalitéF/H trouve toute sa place au sein de la problématique générale de "responsabilité sociale et sociétale des entreprises", et n'interroge pas seulement la question de l'efficacité professionnelle. Sur ce point, l'évolution des univers professionnels demandera n'en doutons pas beaucoup d'énergie et de patience, pour produire de réels effets. Le chantier qui s'ouvre là est d'une considérable importance. ≈

Défense individuelle

La Cour de cassation, dans son rapport annuel, appelle le législateur à adapter le régime légal des congés payés du fait de sa non-conformité avec le droit européen, à savoir la directive européenne 2003/88/CE.

Perte des congés payés en cas de faute lourde

Le code du travail prévoit que la faute lourde du salarié est privative de congés payés. La directive européenne précitée ne prévoit pas, pour sa part, de perte des droits à congés payés. En effet, ce texte fixe le droit à congés payés à 4 semaines au minimum par an.

La Cour de cassation suggère une modification de l'article L. 3141-26 du Code du travail :

- soit de supprimer la perte de congés payés en cas de licenciement pour faute lourde ;
- soit de limiter cette perte aux jours de congés payés excédant les 4 semaines irréductibles prévues par le droit communautaire.

Acquisition des congés payés et arrêt maladie

La CJUE n'autorise pas de distinction entre les salariés en situation de maladie et les autres travailleurs en matière de congés payés (CJCE 20 janvier 2009, aff. C-350/06, points 37 à 41). De plus, elle estime qu'aucune distinction ne doit être

faite en fonction de l'origine de l'absence du travailleur en congé maladie (CJUE 24 janvier 2012, aff. C-282/10).

Or, actuellement, les salariés en arrêt pour maladie non professionnelle n'acquiescent pas légalement en France de



droits à congés payés, ainsi que l'a confirmé la Cour de cassation (cass. soc. 13 mars 2013, n° 11-22.285).

La Cour de cassation propose donc de modifier l'article L. 3141-5 du Code du travail dans le sens de la directive européenne. Cela permettrait, notamment,

d'éviter une action en manquement contre la France et des actions en responsabilité contre l'État du fait d'une mise en œuvre défectueuse de la directive.

Report des congés payés en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle

La Cour de cassation suggère de modifier l'article L. 3141-5 du Code du travail qui actuellement limite l'acquisition des droits à congés payés par un salarié en situation d'accident du travail ou de maladie professionnelle à une période ininterrompue d'un an.

Le caractère inconditionnel des congés payés issu de la directive communautaire 2003/88 paraît heurter ce texte. De plus, la CJUE admet clairement la possibilité pour un salarié malade de cumuler les droits à congés payés annuels sur plusieurs années (CJUE 22 novembre 2011, aff. C-214/10). La solution retenue par la CJUE n'est pas une limite à l'acquisition des droits à congés mais une possibilité de perte des droits

acquis lorsqu'ils ne sont pas exercés au terme d'une période de report, laquelle doit dépasser de façon significative la période de référence. Dans cet arrêt, il s'agit d'une période a priori de 15 mois. ≈

Source : Rapport annuel 2013 de la Cour de cassation

Défense collective

Perte de mandat RSS et nouvelle désignation

Le mandat du RSS prend automatiquement fin lorsque le syndicat qu'il représente n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise aux premières élections professionnelles qui suivent sa désignation.

Dans cette décision, la Cour de cassation vient rappeler que le RSS désigné au niveau de l'entreprise dont le mandat a pris fin du fait de nouvelles élections professionnelles, ne peut pas être à nouveau désigné comme RSS avant le délai de 6 mois qui précède les élections profession-

nelles suivantes au niveau de l'entreprise. Mais la nouveauté réside dans le fait que la redésignation du RSS est également impossible au niveau de l'établissement.

Rappelons que par exception, ce syndicat peut désigner à nouveau le même salarié en qualité de RSS immédiatement après les élections en cas de modification du périmètre électoral. Exemple : suite à une opération de fusion absorption (Cass. soc. 25 septembre 2013, n° 12-26612). ≈

Source : Cass. soc. 4 juin 2014, n° 13-60205

Précisions sur le vote électronique

Pour mettre en œuvre le vote électronique dans l'entreprise, un accord collectif (d'entreprise ou de groupe) est obligatoire. Cet accord se double normalement du protocole préélectoral qui fixe, comme pour tout scrutin, les modalités nécessaires aux élections.

Que se passe-t-il en l'absence de protocole électoral ?

Pour la Cour de cassation, à partir du moment où il existe un accord d'entreprise qui prévoit le recours au vote élec-

(suite page 9)

(suite de la page 8)

tronique, et en l'absence de protocole préélectoral valide, les modalités du scrutin peuvent être fixées par l'employeur ou à défaut par le tribunal d'instance. ≈

Source : Cass. soc., 4 juin 2014, n°13-18914

Consultation CHSCT et nouvelle grille de classification

Dans cette affaire, l'employeur convoque son comité central d'entreprise (CCE) à une réunion extraordinaire en vue de mettre en œuvre dans l'entreprise la nouvelle grille de classification des emplois. Mais voilà, le CCE refuse toute réunion de consultation sur ce projet tant que les CHSCT des différents établissements n'auront pas été eux-mêmes consultés au titre de l'article L. 4612-8 du Code du travail.

De recours en recours, l'affaire arrive devant la Cour de cassation. Comme avaient pu le constater les juges, l'application du nouvel accord de classification s'inscrivait dans une démarche de flexibilité des emplois et de définition de nouveaux métiers. Cet accord avait pour



objectif de regrouper tous les postes de travail de même nature existant dans l'entreprise au sein d'emplois et de profils d'emplois.

Conséquence : un salarié n'était plus affecté à un poste de travail, mais plus largement à un emploi comportant plusieurs postes de travail, ce qui pouvait entraîner une certaine mobilité. Il s'agissait donc bien d'un projet important ayant des répercussions sur les conditions de travail des salariés, les CHSCT devaient

être consultés avant le comité central d'entreprise.

La mise en place d'une nouvelle classification conventionnelle n'est jamais neutre en terme de conditions de travail et va forcément nécessiter des adaptations au niveau de l'entreprise. Les consultations CE (Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 11-10.625) et CHSCT s'imposent désormais en cas d'application d'une nouvelle grille de classification. ≈

Source : Cass. soc., 7 mai 2014, n° 12-35009



Solides & solidaires



SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

Réussir ensemble la protection sociale complémentaire pour tous

• **Vous accompagner à toutes les étapes de la négociation des accords de branche**

22 branches professionnelles, 200 000 entreprises et 7 millions de personnes protégées.

• **Vous garantir une relation de proximité**

1 500 conseillers présents sur l'ensemble du territoire.

• **Vous assurer des solutions globales et accessibles, en santé et en prévoyance**

Une maîtrise des coûts assurée par le plus important réseau conventionné en France et des accords passés avec la quasi-totalité des professionnels de santé.

• **Vous proposer des services de qualité pour répondre aux attentes des salariés**

200 000 conventionnements avec des professionnels de santé, 2 500 services de soins (cabinets dentaires, centres d'optique, etc.) et d'accompagnement (services à la personne, petite enfance, etc.) mutualistes,

16 000 aides financières accordées chaque année pour l'action sociale,

3 000 actions de prévention santé assurées chaque année dans toutes les régions.

Premier acteur santé national et pôle majeur de protection sociale, Mutex - l'alliance mutualiste met son expertise et ses atouts au service des partenaires sociaux négociateurs.

MUTEX
L'HUMAIN FAIT LA FORCE

Pour nous contacter :
collectif@mutex.fr
www.mutex.fr

MUTEX - l'alliance mutualiste

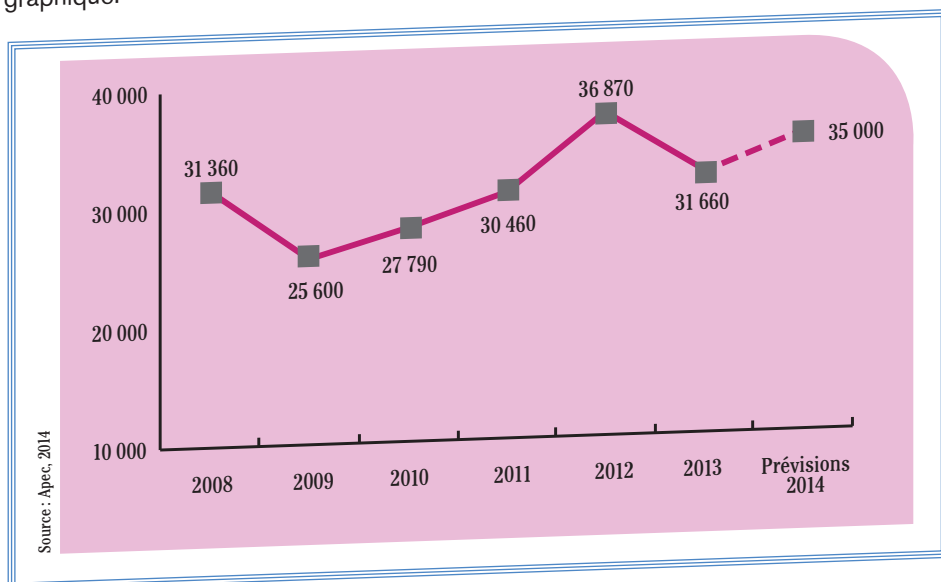


Numérique : recrutements à la hausse...

Une récente étude APEC promet un rebond des embauches de cadres dans les entreprises informatiques. Mieux qu'en 2013 ? A voir...

L'année 2013 fut dans le secteur de l'informatique et des télécommunications un assez médiocre millésime, pour ce qui concerne le recrutement des cadres. Même s'il demeurerait supérieur aux dures années de crise s'étant succédées depuis le 2nd semestre 2008, il marquait une nette rechute après l'encourageante année 2012, comme le montre le premier graphique.

Reste que le secteur "informatiques et télécommunication" demeurerait sur l'année le principal secteur créateur d'emplois cadres, avec 24 % de l'ensemble des créations de postes... alors qu'il ne regroupe que 10 % des effectifs cadres tous secteurs confondus.



Auto entrepreneur, statut en trompe l'œil ?

C'est la très sérieuse étude bilan de l'URSSAF qui l'affirme, il y avait à février 2014, 974.000 auto-entrepreneurs administrativement actifs, soit 154 900 de plus qu'en fin d'année 2012. Sachant qu'un sur deux est réellement actif (chiffre d'affaire non nul), et qu'un peu moins de 56.000 auto-entrepreneurs (6,1 %) ont déclaré un chiffre d'affaires trimestriel (CA) supérieur à 7.500 euros sur le quatrième trimestre 2013, il y a différentes manières d'interpréter ces données, et les nombreuses autres consultable à l'adresse ci-dessous (*). Dire que la création d'entreprise se porte fort bien dans notre pays (les auto entrepreneurs sont comptabilisés dans les créations !), ou considérer que la précarisation des cadres

sortis du système et n'ayant d'autre possibilité que de s'inventer un avenir d'indépendant, ne cesse d'augmenter. On pourra aussi considérer qu'au vu des niveaux de charges sociales dont s'acquittent les auto-entrepreneurs, la concurrence sauvage et le "cassage des prix" n'a pas fini de progresser... http://www.federation-auto-entrepreneur.fr/sites/default/files/cp_acoss_auto_entrepreneurs_18_04_2014.pdf



Optimisme pour 2014

Si la période demeure incertaine, hésitant toujours entre reprise et rechute, 2014 devrait donc marquer un rebond des embauches, dans le prolongement d'un optimisme affiché par les employeurs quant à la reprise de l'activité. 29 % des entreprises interrogées par l'APEC prévoient pour cette année une augmentation de leurs effectifs cadres. Elles ne sont, tous secteurs confondus, que 8 % à l'envisager. Cet optimisme vaut quel que soit le statut du salarié. Seules 9 % des entreprises du secteur envisagent à l'inverse des réductions d'effectifs.

Priorité donnée aux jeunes

Ces éléments positifs demanderont naturellement confirmation dans les faits. Mais il faudra tout autant observer les niveaux de rémunérations proposés, à l'occasion de ces embauches. Car l'essentiel des recrutements (3 sur 4) se feront au bénéfice de débutants, ou de cadres ayant moins de 6 ans d'expérience. Si cette confiance accordée à de jeunes diplômés est un point positif, au regard des immenses difficultés qu'ils rencontrent généralement sur le marché du travail français, elle ne doit pas s'effectuer "au rabais", et doit prendre en considération les niveaux de diplômes élevés acquis par ces arrivants.

Recrutements dans le cœur de métier

La grande majorité des recrutements envisagés concerneront les informaticiens eux-mêmes pour 80 % des cas. Ingénieurs informaticiens, directeurs informatiques, développeurs, ingénieurs d'exploitation, architectes web, seront les postes les plus souvent proposés. Pour le reste, les embauches concerneront surtout des commerciaux, et des postes de R&D. Les activités centrées sur les moteurs technologiques que sont les réseaux collaboratifs et le big data sont en progression, et favorisent ces métiers de la recherche et développement et du développement commercial. ≈



santé - prévoyance - épargne - retraite

Chaque salarié a droit au bénéfice d'une protection sociale performante. Malakoff Médéric le prouve chaque jour aux branches professionnelles qui lui font confiance. Nous leur proposons :

- un accompagnement personnalisé par une équipe dédiée,
- l'appui et la solidité financière du 1^{er} groupe paritaire de protection sociale français,
- la garantie d'un dialogue social réussi.

Votre contact : **Martial VIDET** au 01 56 03 44 61 - mvidet@malakoffmederic.com



malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR