

≈ 3 questions, nos réponses



Michel de La Force
Président de la FIECI

Respecter les syndicats et leurs acteurs !

Ces dernières semaines, bien des déclarations négatives sur le syndicalisme ont "fait le buzz" : qu'en pensez-vous ?

D'un côté, on entend ceux qui prétendent "refonder" le modèle social, et veulent en réalité contester la représentativité même des syndicats dans notre pays. De l'autre, on trouve ceux qui disent la "défendre", mais avec l'énergie d'une équipe de tortues dans un marathon. Au-delà des propos, on aboutit à cette loi Rebsamen complexe et illisible, sur laquelle nous tentons d'apporter dans ces pages quelques éclairages. Et l'on voit surtout des attaques bien réelles contre des syndicalistes et des salariés, d'autant plus inquiétantes qu'elles sont nourries par la profusion de rapports ou livres qui sous prétexte de modernité, veulent remettre en cause notre rapport au travail lui-même.

Vous-même, ne cédez-vous pas là aux "théories du complot" ?

Je m'en garde ! Mais je vois bien passer un peu partout les ballons d'essai, qui testent l'état de l'opinion, à moins de deux ans de l'échéance électorale majeure. On parle de dépoussiérer le Code du Travail. On invite ensuite une conscience de la République, monsieur Badinter, à encourager "Le Grand Nettoyage". En écho, sort le rapport dit Combrexelle, qui selon le Journal Les Échos "suggère de réduire singulièrement la place de la loi dans notre édifice juridique social". Tout cela va dans le même sens. On prétend ainsi rebooster l'emploi ? J'aurais envie de copier Churchill : "ils ont choisi la précarité pour éviter le chômage : ils auront la précarité ET le chômage".

Pourquoi tant de pessimisme ?

Il s'agit bien de lucidité. On conteste la légitimité des syndicats, jamais celle des représentants patronaux. On veut substituer à la loi les accords d'entreprises : mais qui pourra protéger les garde-fous, dans les petites structures où le rapport de force s'exprimera toujours dans le même sens ? La relance de l'emploi serait à ce prix ? Plaisanterie. Cela ne servira qu'à entériner la financiarisation tyrannique de notre économie ; et j'en prends le pari, ne relancera en aucun cas les embauches. Au reste, pendant que le chômage monte, les cours de bourse suivent, malgré quelques cahots, le même chemin.

≈ sommaire

Chiffres p. 2

Actualité conventionnelle p. 2-3

Fieci vox p. 4-5

Actualité législative p. 6

Travail p. 7

Adhérer à la FIECI..... p. 8

62

Le pourcentage de jeunes diplômés de niveau Bac +5 et plus qui sont en poste moins d'un an après l'obtention de leur diplôme. Ce taux d'emploi 2014 recule de 1 point par rapport à la promotion précédente. Et le chiffre tombe à 28 % pour l'ensemble des jeunes à la recherche de leur premier emploi.

23.000

Le nombre de chômeurs de catégorie A, EN MOINS, à fin septembre 2015. Un chiffre toujours bon à prendre, même si à ce rythme, il faudrait 25 mois pour retrouver le niveau de juin 2012... Sans parler des autres catégories de demandeurs d'emploi, dont les statistiques ne parlent que très rarement...

23 ?... 78 ?

On ne sait pas estimer ce que sera le coût total du "skandal". Volkswagen. Le Crédit Suisse donne une fourchette assez large, qui se mesure - faut-il préciser -, en milliards d'euros. Avec 11 millions de véhicules équipés du fameux logiciel espion, le constructeur allemand n'a pas lésiné sur le risque encouru.

5,8

Un bon chiffre dans les comptes de la Nation 2015, 2^e trimestre, publiés par l'INSEE : la hausse de nos exportations, déjà acquise pour 2015, par rapport à l'année t-1. La baisse durable de l'euro y contribue naturellement.

60

C'est en milliards d'euros, ce que la Banque Centrale Européenne injecte chaque mois dans "la zone" ; et ce programme d'achats d'actifs lancé en mars doit durer jusqu'en septembre 2016. On ne peut pas dire que jusqu'ici, l'impact sur la reprise de l'emploi ait été chez nous spectaculaire. "On va pas s' mentir", a dit la nouvelle ministre de l'Emploi, ces chiffres sont mauvais.

14,2

C'est en milliards d'euros, ce qu'a déjà versé en 2015 le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), avantage fiscal concernant les entreprises employant des salariés, équivalent à une baisse de leurs charges sociales. "Le CICE s'impute en priorité sur l'impôt sur le revenu ou l'impôt sur les sociétés dû au titre de l'année au cours de laquelle les rémunérations prises en compte pour le calcul du CICE ont été versées".

L'actualité de la convention collective des bureaux d'études

La principale actualité, dont les prémisses avaient déjà été évoquées dans le dernier numéro de Passerelles Cadres, c'est la signature par les partenaires sociaux le 7 octobre dernier d'un accord de branche mettant en place un régime de frais de santé. L'autre événement majeur de la branche c'est l'extension ministérielle du 13 octobre 2015 de l'accord de branche sur l'égalité entre les femmes et les hommes signé le 27 octobre 2014. La question est maintenant de savoir ce que ces deux actualités impliquent concrètement pour les salariés.

Création d'un régime de frais de santé de branche



Le 7 octobre dernier, un accord de branche a été signé par l'ensemble des organisations patronales (SYNTEC et CINOVA) et la CFDT du côté organisations syndicales. La FIECI CFE-CGC a décidé de ne pas signer cet accord pour les différentes raisons qui ont été évoquées dans notre communiqué de presse disponible sur le nouveau site Internet de la Fédération (<http://www.fieci-cfecgc.org/communique-de-presse-fieci-cfe-cgc-des-bureaux-detudes-syntec-et-cinov/>). Cet accord intervient dans un contexte légal. En effet, à compter du 1^{er} janvier 2016, tous les salariés devront obligatoirement bénéficier d'une complémentaire santé. Cet accord a donc pour but de mettre en place un véritable régime de frais de santé dans la branche avec une couverture plus inté-

ressante que le minimum imposé par la loi (panier de soins).

Qui sera couvert par le régime de branche ?

L'accord prévoit une couverture de base sans condition d'ancienneté qui bénéficie à tous les salariés de la branche. Cette couverture s'étend aux enfants mais pas au conjoint à charge. L'exclusion du conjoint à charge de la couverture de base est une des raisons pour lesquelles la FIECI CFE-CGC n'a pas signé l'accord.

(suite page 3)

(suite de la page 2)

Quel niveau de garantie contient le régime de branche ?

Le régime de branche prévoit un socle de base qui est une couverture minimum en dessous de laquelle l'employeur ne peut pas descendre (cf. annexe 1 de l'accord). La cotisation, répartie à 50/50 entre le salarié et l'employeur, a été fixée à 45 euros en 2016 puis 47 euros à partir de 2017 (cf. annexe 3 de l'accord). Rien n'interdit à l'employeur de prévoir une répartition plus favorable au salarié, sous réserve de ne jamais aller au-delà de 50 % de cotisation à la charge du salarié.

Par ailleurs, l'employeur a l'obligation de proposer à ses salariés des dispositifs optionnels pour ceux qui souhaiteraient un niveau de garanties supérieur à celui du socle de base, ou ceux qui souhaiteraient couvrir leur conjoint à charge.

Comment savoir si le régime de branche va s'appliquer dans mon entreprise ?

Pour les entreprises disposant déjà d'une couverture de frais de santé, elles seront

considérées comme satisfaisant au régime de branche si le salarié et le/les enfants sont couverts, si la répartition des cotisations entre salarié et employeur est conforme à celui de la branche (cf. article 1.1.5 de l'accord) et si les garanties proposées sont équivalentes à celle du régime de branche (cf. annexe 1 de l'accord). Elles pourront choisir de rester sur leur régime de frais de santé actuel ou bien faire le choix d'adopter le régime de branche.

Pour les entreprises disposant d'une couverture de frais de santé non conforme à celle de la branche bénéficient quant à elles d'un délai de trois mois à compter de l'extension de l'accord pour se mettre en conformité. L'extension interviendra au mieux début 2016. Une communication sera aussitôt émise par la FIECI CFE-CGC pour en informer les adhérents.

Quant aux entreprises totalement dépourvues de couverture de frais de santé, celles-ci devront appliquer l'accord dès le 1^{er} janvier 2016.

Par qui est assuré et géré le régime de branche ?

À l'issue d'une procédure d'appel d'offres entamée au début de l'été 2016, trois

organismes ont été recommandés par la Branche pour assurer le régime : Harmonie Mutuelle, Humanis Prévoyance, et Malakoff Médéric (cf. annexe 2 de l'accord).

Malakoff Médéric a également été désigné comme société apéritrice du régime. Elle aura également pour tâche de collecter auprès des deux autres organismes recommandés les 2 % du haut degré de solidarité destinés à alimenter le fond décidé à l'action sociale (cf. article 1.3 de l'accord).

Les organismes pourront choisir de passer par l'un des recommandés afin de bénéficier de la mutualisation, ainsi que du fond social de branche qui leur sera dédié.

Une commission paritaire de suivi du régime est également créée pour contrôler la gestion du régime, et décider de l'utilisation du fond social.

La FIECI CFE-CGC a décidé de ne pas s'opposer à l'accord car nous estimons que même si le régime de branche qui a vocation à être mis en place n'est pas parfait, il a le mérite d'exister contrairement à d'autres branches. ≈

Source : www.fieci-cfecgc.org/accord-sante-national-du-7-octobre-2015/

Égalité professionnelle : de nouveaux droits garantis !

Le 13 octobre 2015 est enfin intervenue l'extension de l'accord de branche sur l'égalité entre les femmes et les hommes signé le 27 octobre 2014 par l'ensemble des organisations patronales (SYNTEC et CINOV) et par trois des cinq organisations syndicales de la Branche à savoir la FIECI CFE-CGC, la CFTD, et la CGT. Cette extension a pour effet d'étendre l'ensemble des dispositions de l'accord à toutes les entreprises relevant de la branche.

Maintien de salaire et congé paternité

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à une allocation minimale versée par la sécurité sociale. L'employeur doit désormais compléter cette allocation à hauteur de 100 % du salaire de base (à l'exclusion de toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à



divers titres et quelle qu'en soit la nature), sous réserve d'une ancienneté minimale du salarié en congé de paternité de 2 ans dans l'entreprise (cf. article 13.2 de l'accord).

Grossesse et temps de travail

À partir du troisième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 20 minutes par jour rémunérée. À partir du cinquième mois de grossesse, cette réduction horaire passe à 30 minutes par jour (cf. article 8.1).

De plus, afin d'éviter la fatigue due au trajet travail-domicile, les salariées ayant déclaré leur grossesse peuvent demander à bénéficier du télétravail à partir du troisième mois de grossesse, dans les conditions définies dans l'ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail et les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'employeur doit examiner avec attention ces demandes et en cas de refus devra en exposer les raisons objectives. ≈

Source : www.legifrance.gouv.fr

Comment imposer la qualité de vie au travail en entreprise ?

Pour rappel les FieciVOX sont des minis conférences d'experts de domaines dans le milieu du monde du travail, qui interviennent pour une durée de 20 minutes.

La qualité de vie au travail ou QVT reste un concept certes innovant mais bien trop méconnu des employeurs qui serait pourtant bénéfique à la situation économique de leur entreprise.

En effet, prendre l'aspect humain en considération et ne pas se focaliser sur l'économique a fait ses preuves et ça rapporte !

Vendredi 25 septembre 2015, la Fieci CFE-CGC s'est réunie au siège de la confédération CFE-CGC afin de discuter de la question de la qualité de vie au travail. À cette occasion, des experts ont pu nous donner leurs avis et leurs prérogatives afin de pouvoir mettre en place au mieux des conditions de travail améliorées et leurs bénéfices.

Marie-Françoise Leflon, secrétaire générale CFE-CGC a pu nous accorder un peu de son précieux temps pour nous parler de la vision de la CFE-CGC sur la qualité de vie au travail.

Emilie Brun Jouini (voir photo ci-contre), experte en QVT pour la Fieci CFE-CGC qui nous a présenté la boîte à outils développée en collaboration avec Martine Keryer, secrétaire nationale CFE-CGC des conditions de travail, du Handicap et de la santé au travail dans le cadre d'un master 2 en ergonomie, permettant de cibler au sein de l'entreprise les besoins des salariés et des collaborateurs.

Marc Chenais et Jean-Claude Delgènes, respectivement directeur et fondateur de Technologia, cabinet d'expertise en risques psycho-sociaux, nous ont présenté leur outil ISIS, aidant à la décision au service de la prévention des risques professionnels.

Qualité, vie et travail, trois termes qui nous semblent de prime abord antinomiques peuvent s'accorder mieux qu'on ne pourrait le penser. L'accord National Interprofessionnel sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, signé le 19 juin 2013 par la CFE-CGC a permis d'en dégager une définition



claire : "les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte".

Pourquoi développer la qualité de vie au travail ?

Selon une étude d'Alma Consulting l'absentéisme dans les entreprises monte à près de 7 milliard de jours annulés avec en moyenne 16,6 jours par an et par salariés en 2012, une autre enquête réalisée par Opinion Way pour la CFE-CGC a mis en avant la corrélation directe entre la performance économique et la performance sociale des entreprises. Ce Baromètre "Performance Sociale et Compétitivité" a confirmé que, si la moyenne de la note attribuée par les cadres à la qualité de vie est de 6,4/10, cette note s'élève à 7,1/10 dans les entreprises ayant de meilleurs résultats économiques, à l'inverse, ceux qui travaillent dans des entreprises peu performantes, attribuent une note de 5,9/10 à leur qualité de vie au travail.

Les entreprises les plus compétitives sont celles présentant une politique salariale davantage en faveur de leurs salariés. Toutes entreprises confondues, le premier motif d'insatisfaction est l'équité

perçue de la politique salariale : moins d'un cadre sur deux juge claire (36 %), objective (35 %), juste (34 %) ou transparente (31 %) la politique salariale de son entreprise.

Il en résulte que le dialogue social est de meilleure qualité dans les entreprises les plus compétitives, les conflits y sont moins nombreux, la direction s'inscrit dans une posture de dialogue et l'avis des représentants du personnel est mieux pris en compte.

Les recommandations d'Emilie Brun Jouini en collaboration avec Martine Keryer pour optimiser la qualité de vie au travail

Le 1^{er} avril 2014 la Fieci CFE CGC fut la première fédération à signer un accord concernant la déconnexion. On note que 60 % des cadres consultent leurs mails le soir, le week-end et lors des vacances. La déconnexion implique une volonté de l'entreprise d'agir face à l'hyperconnexion de ses employés qui peut conduire à des risques psycho-sociaux tel que le burn out.

Pour réguler la connexion des employés des solutions ont été mise en place dans plusieurs entreprises telles que Areva, Renault ou Total qui ont expérimentés par des accords d'entreprises, l'interdiction d'envoi de sms, appels, du téléphone professionnel au-delà des heures de travail, la limitation des mails en entreprises, la redirection des mails vers d'autres collègues lors des congés.

Le travail collectif permettra aux employés de l'entreprise de travailler dans une ambiance plus sereine et participative. Recourir à des objectifs collectifs dans le but d'équilibrer l'évaluation individuelle, encourager les projets communs, développer des espaces de dialogues sur le travail et protéger les collectifs en sanctionnant les comportements déviants. De ce fait une reconnaissance entre collègues et avec la hiérarchie se mettra naturellement en place.

Mettre en place une prévention des risques liés aux technologies est primordial.

(suite page 5)

(suite de la page 4)

Savoir partager l'analyse des évolutions afin de ne pas les subir mais d'en faire des atouts, des opportunités d'innovation.

Depuis la mise en place des nouvelles technologies, nous avons changé notre relation à l'espace, à l'époque il était nécessaire de tenir compte des distances dans

nos communications. Si l'arrivée d'internet a relâché l'ensemble de la planète grâce à des ordinateurs, aujourd'hui avec les outils de mobilité c'est le monde qui s'invite chez nous en permanence. Cette connexion implique des conséquences et brouille des frontières du temps et notamment du

temps hors travail. Nous devons, dans les entreprises françaises surveiller ces avancées afin qu'elle n'impacte pas négativement notre travail. La mise en place de formation régulière aux nouveaux outils, facilite en partie le travail des salariés. ≈

Un nouvel outil de mesure de la QVT en entreprise

Technologia, cabinet d'expertise en prévention des risques psycho-sociaux liés à l'entreprise a mis en place un logiciel d'aide à la décision, au service de la prévention des risques professionnels et de la réduction de la sinistralité.

Reposant sur plus de 25 ans d'expérience dans le domaine de la prévention des risques professionnels, le logiciel ISIS est un outil puissant qui permet la prise en compte de la complexité de l'entreprise ou tout autre type d'établissement. Il répertorie, par métier, par service ou par site, l'ensemble des situations rencontrées et des facteurs de risque associés. Pour se faire, un consultant, se déplace sur les lieux de travail pour enri-

chir la modélisation ISIS à partir de ses observations du travail réel et d'entretiens ciblés. C'est ainsi toute l'entreprise qui est passée au crible d'une évaluation fondée sur une appréhension fine de la réalité vécue par les salariés.

L'évaluation sociale du logiciel permet de construire une cartographie des risques et des points de blocage ou de vigilance en matière sociale. C'est à partir de ces résultats et de l'ensemble des

actions proposées par l'évaluation sociale, qu'une discussion de l'administration et des collectivités s'engage avec les acteurs de l'entreprise pour hiérarchiser dans un plan d'action opérationnel les solutions retenues. Celles-ci visent à faire évoluer l'organisation dans le sens d'une amélioration de la qualité de vie au travail et d'une réduction de l'absentéisme et des accidents, voire, des maladies professionnelles. Il peut s'agir par exemple de la prise en compte de problématiques culturelles, de la simplification de fonctionnalités dans un système d'information, de l'évolution des modes de management, de l'amélioration de l'environnement de travail, de la mise en place d'un réseau de prévention... à travers des outils de synthèse, ce sont les acteurs qui analysent avec l'aide du consultant les solutions proposées et décident de celles qu'ils souhaitent et peuvent mettre en œuvre. ≈



Focus sur la réforme Rebsamen : la DUP “2.0”

Après la loi dite “Macron” du 6 août 2015, la loi dite “Rebsamen” du 17 août 2015 est la seconde loi sociale de l’été 2015 impactant fortement les entreprises. La volonté du législateur et du gouvernement, à travers cette loi, est de rationaliser les mécanismes de représentation du personnel, en vue d’un dialogue social plus efficace dans les entreprises. La prochaine étape est d’ores et déjà lancée puisque le rapport “Combrexelle” préconise d’accorder une plus grande place à la négociation d’entreprise. Le dialogue social n’a donc pas terminé sa mutation, un nouveau projet de loi étant attendu avant l’été 2016.

Nous vous proposons, dans ce numéro, d'aborder succinctement le thème de la nouvelle DUP (délégation unique du personnel). Attention, gardez en tête que le contenu de cet article est sous réserve de décrets du Conseil d'État qui sont toujours en attente de parution.

Quelles sont les entreprises pouvant être concernées ?

La DUP pourra dorénavant être mise en place dans les entreprises jusqu'à 299 salariés, contrairement à l'ancienne version qui était réservé aux entreprises allant jusqu'à 199 salariés.

Quel périmètre pour cette nouvelle DUP ?

La DUP regroupe obligatoirement le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il ne s'agit pas de la réunion physique de trois instances distinctes (CE, DP, CHSCT) mais bien de la création d'une nouvelle instance à part entière.

Quelles sont les modalités de mise en place ?

La DUP a vocation à couvrir l'ensemble de l'entreprise. Attention, car si l'employeur envisage de mettre en place une DUP au niveau d'une entreprise comportant plusieurs établissements, une DUP doit être mise en place au sein de chaque établissement distinct.

Sa mise en place est possible sur décision unilatérale de l'employeur, mais après



consultation des DP, du CE et du CHSCT.

C'est au moment de la constitution ou du renouvellement d'une des institutions représentatives du personnel (DP/CE/CHSCT) que l'employeur pourra mettre en place cette nouvelle DUP. À cette occasion, la durée du mandat des DP, des membres du CE et du CHSCT peut être prorogée ou réduite dans la limite de deux années, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la DUP. Pour autant, la possibilité de proroger ou de réduire la durée des mandats ne peut se faire que par accord collectif unanime (Cass. Soc., 31 mai 2011, n°10-60.237).

Quelle est la composition de la nouvelle DUP ?

La DUP est composée des représentants du personnel élus dans les mêmes conditions que les membres du CE. Le nombre de représentants constituant la DUP doit être fixé par décret en Conseil d'État. Par accord conclu avec les organisations syndicales invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral, il est possible d'augmenter le nombre de représentants du personnel constituant la DUP.

Quels sont les moyens de la DUP ?

Le nombre d'heures de délégation et les conditions d'utilisation seront également fixés par décret en Conseil d'État. Ces dispositions pourront être améliorées par accord collectif.

Il est désormais prévu une annualisation de l'utilisation des heures de délégation.

Les membres titulaires de la DUP peuvent utiliser cumulativement leurs heures de délégation dans la limite de douze mois. Attention, cela ne peut conduire un membre à disposer, dans le même mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont le délégué bénéficie.

Il est aussi prévu une mutualisation des heures de délégation. Les membres titulaires de la DUP peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Ils doivent en informer préalablement l'employeur. Cette répartition ne peut conduire un membre de la délégation à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

Qu'en ait il des entreprises ayant déjà une DUP ?

Les entreprises ayant mis en place une DUP avant l'entrée en vigueur de la loi, soit le 17 août 2015, peuvent conserver cette ancienne formule qui n'inclut pas le CHSCT pour au plus deux mandats suivant la fin du mandat en cours. Pour cela, l'employeur devra avoir recueilli l'avis des membres de la DUP regroupant seulement le CE et les DP.

Dans l'attente des décrets à paraître, nous conseillons aux élus qui seraient confrontés à la volonté de leur employeur de basculer sur cette DUP "2.0" de les mettre en garde sur le flou qui entoure cette nouvelle instance. De nombreuses questions restent en suspend et les moyens des IRP y sont réduits de manière considérable. Même si à terme cette nouvelle instance pourrait devenir la norme, nous vous conseillons de gagner du temps avant sa mise en place afin d'y être bien préparé.

Le service juridique de la FIECI reste à votre écoute pour d'éventuelles questions. Vous pouvez également consulter de la documentation juridique en accédant à votre nouvel espace adhérent "Communauté FIECI" : <http://www.fieci-cfecgc.org/connexion/>

Les autres thèmes de la loi REBSAMEN seront abordés au fur et à mesure des prochains numéros de Passerelles Cadres. ≈

Source : Articles L. 2326-1 à 9 du Code du travail

Cadres pendulaires : espèce en voie de développement

Une importante étude conduite par une doctorante en sciences de gestion, en partenariat avec l'APEC, a étudié ces cadres dits "pendulaires à l'international", ou "CPI". Si leur nombre est appelé à augmenter, leurs particularités sont nombreuses, et les réponses concrètes à leurs spécificités tardent à émerger.



La globalisation avance. Les entreprises s'ouvrent toujours plus à l'international. Les structures (siège social, multiplication des sites et des filiales) évoluent elles aussi. Les ressources humaines sont plus qu'hier confrontées à des situations où certains salariés doivent assumer des temps et lieux de travail différents. Parmi ceux-là, on appelle "pendulaires" les cadres pouvant connaître des affectations de court terme (trois mois à un an), mais aussi les grands voyageurs affectés sur plusieurs pays, ou les cadres soumis à des rotations sur différents postes à l'étranger. Sophie Wodociag, chercheuse en science de gestion, les a choisis comme objet de thèse. Et quelques éléments de son étude sont repris dans un récent dossier de l'APEC(*).

Qui sont-ils ?

On pourrait estimer que salariés de "haut niveau", ces cadres ne sont pas à plaindre. Ils sont plus diplômés que les autres (la proportion de Bac +5 et plus, atteint dans cette catégorie les 80 % ; contre 65 % chez les cadres sédentaires) ; leur

proportion est plus importante dans des entreprises de plus de 500 salariés. On les retrouve principalement dans l'industrie, la recherche et le développement. Ils sont, plus que les autres cadres, du genre masculin. Toutefois on note que le ratio de femmes chez les CPI est supérieur à celui des femmes cadres expatriées (c'est-à-dire à temps plein et sur une période longue sur un pays unique)

Bons candidats pour le burn-out ?

Pour autant, la réalité même de l'emploi des CPI les confronte à des contraintes spécifiques, dont l'impact sur les fameux équilibres de temps de vie apparaît évident. Et nous pouvons alors voir en eux des symptômes que pourront aussi développer certains de leurs collègues plus sédentaires. Les cadres pendulaires sont (cela va sans dire), plus que les autres soumis à l'intensité et la fréquence des déplacements. Les conséquences en matière de santé sont identifiées ; notamment au plan du déficit d'activité physique, et de la consommation plus fréquente d'alcool.

De même, leur rythme de travail apparaît-il plus intensif : on attend d'eux qu'ils rattrapent les temps de déplacements, et la pression particulière liée à la courte durée des missions peut aggraver leur stress ; à quoi s'ajoute également une surcharge d'adaptation culturelle : langues, usages et codes à maîtriser, venant s'ajouter aux possibles effets des décalages horaires. Décrits comme "célibataires géographiques", les CPI ont lors de leurs déplacements tendance à travailler plus longtemps, sans "compter les heures". Éloignés de chez eux comme de leurs collègues, ils peuvent parfois souffrir d'un soutien assez faible, de leur famille, comme de leurs hiérarchies. Tout ceci peut entraîner burn out, saturation, ce que Sophie Wodociag résume par épuisement émotionnel.

À travers de nombreux tests et questionnaires adressés à l'échantillon sélectionné pour l'étude, il a été clairement établi que les CPI, public très hétérogène au plan des conditions d'exercices, ne supportaient pas également la fatigue et l'épuisement physique. Le critère "d'opportunité de développement professionnel" est à cet égard important. On supporte mieux ces stress répétés lorsque l'on estime bénéficier pour soi de ce type d'opportunité. L'étude recommande également de mettre en place pour ces salariés des dispositifs ou procédures spécifiques, permettant une meilleure prise en compte des risques psychosociaux. ≈

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°25 - novembre 2015

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
Rédaction : Marie Becaert, Joanna Henni,
Michel de La Force et Hervé Resse.
Impression : ITF Imprimerie, ZA Route de Tours,
72230 MULSANNE

FIECI CFE-CGC
Fédération Nationale de l'Encadrement des ESN,
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@fiec-cgc.com - www.fiec-cgc.org



