



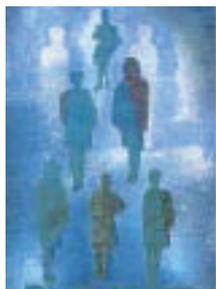
FO-CADRES

N°122

La Lettre de l'UCI-FO

L'Union des Cadres et Ingénieurs - Force Ouvrière

Intérim : une autonomie chèrement payée



L'intérim, une alternative pour les cadres? C'est une question que l'on ne peut éviter lorsqu'on observe l'évolution croissante de l'intérim chez les cadres. En 2004 plus de 8700 d'entre eux

sont intérimaires en emploi équivalent temps plein soit 6 fois plus qu'en 1995. Au vu de ces chiffres de nombreux observateurs se plaisent à décrire cette forme atypique d'emploi comme une nouvelle manière de travailler ou d'exercer son métier. N'y voir que cela est trop court. Face à un contexte économique difficile et à un marché de l'emploi tendu, les cadres sont bels et biens contraints de se lancer dans l'intérim. L'accès au CDI y étant de plus en plus fermé.

Ainsi pour les femmes comme pour les plus jeunes qui représentent respectivement 60% et 30% des intérimaires dont 25% environ relèvent de l'encadrement si l'intérim est parfois l'occasion d'acquérir une première expérience professionnelle et dans le meilleur des cas, de se faire embaucher à l'issue de la mission, il reste marqué du sceau de la précarité et s'impose trop souvent comme un passage obligé pour un emploi durable.

L'évolution du marché conduit les agences d'intérim à soigner leur main d'œuvre. Ainsi depuis 1992 le Fonds d'Action Social du Travail Temporaire aide les intérimaires dans l'accès au logement, au crédit à la consommation et à la santé. Le Syndicat d'Entreprises de Travail Temporaire a signé, en outre, un accord de branche pour fournir aux intérimaires les mêmes avantages sociaux que les entreprises classiques (mutuelle, 1% logement, avantages d'un comité d'entreprise). Manpower organise même un rallye pédestre suivi d'un dîner pour ses collaborateurs temporaires. Le réseau pousse même sa politique de fidélisation plus loin en direction des cadres. Il arrive même qu'un intérimaire appelé à mettre en place un plan social dans une entreprise y bénéficie d'un treizième mois voir même de stock-options.

Si les conditions de travail intérimaire se modernisent, on doit tout de même s'interroger sur cette forme d'emploi. Est-elle vraiment un choix de carrière? Si les cadres savent que le travail temporaire peut dans certains cas être une opportunité pour compléter leurs compétences et leur savoir-faire, ils ne sont pas dupes au point de penser que cela peut représenter un eldorado. Bien sûr l'intérim reste un recours lorsque le parcours professionnel est interrompu pour cause de chômage. Alors il convient de ne pas se laisser abuser par les discours auto-valorisant des sociétés d'intérim. N'oublions pas qu'elles sont des sociétés commerciales mues par le plus

simple intérêt du profit. En effet, cette forme de travail reste encore la roue de secours des entreprises, elle devient très vite un outil au service d'une plus grande flexibilité de l'emploi surtout parce qu'elle est d'un coût décroissant. Dès lors du remplacement d'un salarié absent pour une longue durée au renforcement ponctuel d'une équipe, les grands groupes industriels négocient avec les agences des contrats nationaux et internationaux avec des réductions tarifaires.

Par ailleurs, pour un nombre de plus en plus croissant de poste, la période d'essai légale dans les entreprises semble insuffisante.

L'avantage de l'intérim est qu'il permet de « tester » le candidat sur une période plus longue; si ce dernier ne donne pas satisfaction, l'entreprise met fin à la mission. Ce système permet donc une liberté d'action beaucoup plus confortable. Dans ce cas consciemment ou non, l'intérim institue une période d'essai déguisé. Enfin si l'intérimaire se voit proposer un CDI à la fin de sa mission, scénario qui vaudrait dans 80% des cas chez certaines agences celles-ci voient avec inquiétude leur vivier leur échapper. Et si l'on vous fait miroiter une embauche définitive à la fin de votre mission, restez lucide.

C'est parfois une technique pour motiver les intérimaires. Bref, la gestion de votre cursus et votre épanouissement personnel n'est pas forcément le premier de leur souci. Or ce n'est pas parce que vous êtes déjà un cadre senior que vous devez renoncer à votre plan de carrière. Certains s'y brûlent les ailes et peuvent être utilisés pendant plusieurs années sur un poste sans se voir reconnaître une prime d'ancienneté, ni de prime de vacances. Il convient donc de rester vigilant. Et lorsque vous retrouverez un contrat fixe à un poste de DRH, par exemple, veillez à votre tour à ne pas tomber dans ce piège de l'intérim. L'instabilité et le turn-over utilisés de manière abusive nuisent parfois considérablement à la productivité, la compétence, la mémoire et la cohésion des équipes.

Éditorial

Remise en cause des 35 heures et allongement des carrières : fausses pistes

Cela serait utile si les bras pour le travail manquaient. Chacun sait qu'il n'en va pas ainsi. Dès lors plutôt que la cession à la facilité par des formules du passé convient-il de se poser les questions de l'avenir qui seul importe. Là c'est de la réunion des conditions de la localisation de l'activité économique riche en travail susceptible de créer des emplois vrais et durables qu'il s'agit par tous les moyens avec en premier tout ce qui concerne la recherche et la mobilisation de toute l'intelligence...

Hubert BOUCHET

35 heures :

Chronique d'une mort annoncée ?



Le détricotage des 35 heures, dont la loi Fillon du 17 janvier 2003 avait donné le top de départ, s'amplifie. Après avoir culpabilisé les salariés d'aspirer à plus de temps libre, les

entreprises menacent dorénavant les salariés de délocaliser leurs activités si ces derniers ne renoncent pas à leurs jours de RTT. Une étape décisive et symbolique a été franchie avec le cas de l'usine Bosch de Vénissieux qui fournit une belle illustration de ce mouvement de « chantage ». Les salariés ont dû renoncer à 6 de leurs 20 journées de réduction du temps de travail (RTT) sans contrepartie financière. De grandes entreprises ont très vite emboîté pas et d'autres envisagent de le faire. On savait déjà que le bras de fer entre les entreprises et le modèle social européen en général – et le droit du travail français en particulier – avait commencé. C'est chose faite. Il est à craindre

qu'au-delà de la filière industrielle et de ses sous-traitants, la totalité des secteurs d'activités ne s'engouffrent dans cette brèche et notamment une partie des services !

Travailler plus et gagner moins n'a jamais été un des déterminants de la croissance économique sauf sans doute dans des pays où l'absence de droit et de liberté réduit les individus à la condition d'esclave. Faut-il rappeler que la prospérité ne vaut et ne tient que dans la sécurité des personnes et des biens. Les entreprises ont parfois tendance à l'oublier, dans leur recherche de rentabilité maximale.

Face aux délocalisations, la solution réside non pas dans l'allongement de la durée du travail sans contrepartie financière mais dans notre capacité à localiser les sources d'emplois à venir. Pour cela notre modèle social est un atout et non un obstacle, pour assurer par le biais de la puissance publique les investissements indispensables dans la formation, la recherche et le développement, les nouvelles technologies (biotechnologie, nanotechnologie...). C'est là que résident les nouvelles sources de productivité pour créer de vrais emplois durables.

Interview de Jean-Claude Mailly pour « *Courrier Cadres* » (APEC)

« il ne saurait être question de revenir en arrière sur les 35 heures, que ce soit pour les cadres comme pour les employés. »



Pensez-vous que les 35 heures pour les cadres vont être remises en question et que préconisez-vous à ce sujet ?

La CGT-Force ouvrière considère qu'il ne saurait être question de revenir en arrière sur les 35 heures, que ce soit pour les cadres comme pour les employés. Nous ne pouvons pas oublier que les salariés ont été dans la majorité des cas contraints à accepter le gel des salaires sur 2 années au moins à quoi s'ajoute la flexibilité des horaires, une hausse du stress, etc. Et pour les cadres dans leur grande majorité les 35 heures ne se sont pas traduites par une baisse du volume du travail. Un représentant patronal a pu dire « vous allez travailler moins mais plus vite ! ». Récemment, un DRH nous confiait qu'il avait été étonné de constater que dans son entreprise, les cadres avaient majoritairement opté pour le forfait de jours de congés supplémentaires plutôt que pour la réduction d'horaire !

Les cadres avaient anticipé, bien entendu, que la flexibilité accrue des horaires leur retomberait finalement sur le dos. Difficile de refuser d'aller voir le patron parce qu'on est sur le point de partir ou d'arriver en retard à une réunion pour cause de RTT. On découvre

maintenant que les 35 heures ont changé la relation entre l'encadrement et l'entreprise.

Dans ces conditions, il serait inadmissible de revenir en arrière, surtout si l'on considère que dans le même temps, les employeurs n'envisagent pas de renoncer aux aides à l'emploi prévues dans les lois Aubry.

Que pensez-vous de la possibilité de proposer aux cadres une augmentation de leur temps de travail assortie d'une augmentation de salaire ?

Dans les faits, cela revient à leur demander d'abandonner des jours de congé contre une compensation. Or, ces congés sont prévus par la loi. Nous ne souhaitons pas qu'une négociation puisse les remettre en cause. De fait, il apparaît que peu d'entreprises sont réellement tentées par une remise en cause radicale.

Nous observons également que le coût horaire du travail en France est dans la moyenne des pays développés sauf si l'on tient compte des nouveaux membres de l'Union. D'ailleurs les entreprises du CAC 40 ont réalisé de confortables bénéfices en début d'année, preuve que les entreprises n'ont pas si mal « digéré » que cela les 35 heures.

Nous notons enfin que plusieurs études récentes font état d'un accroissement substantiel des pathologies dues au travail et que dans celles-ci, le stress occupe une part importante

Implantations internationales La zone Europe Ouest résiste bien

Selon les résultats 2004 du baromètre Ernst and Young de l'attractivité du Site France, le couple France/Royaume-Uni confirme sa position dominante en 2003. À eux deux ils accueillent près de 40% des investissements internationaux en Europe. En revanche le repli de l'Allemagne déjà marqué en 2002, se confirme en 2003 avec une chute de 30% du nombre des investissements directs étrangers. Toujours selon les résultats du baromètre, la France reste avec un taux de satisfaction de 76,5% très appréciée pour sa qualité dans les critères opérationnels (qualité des infrastructures de transport, de logistique et de télécommunication, qualification des salariés et potentiel du marché intérieur...). Preuve si besoin était de l'indispensable rôle des investissements publics dans le développement économique.

Il est donc dangereux de tirer encore sur la ficelle au risque d'attiser les conflits potentiels au sein des entreprises.

À votre avis, la loi sur les 35 heures appliquées aux cadres pèse-t-elle sur la compétitivité de nos entreprises ?

Il n'y a pas d'études qui corroborent cette question. La compétitivité ne se résume pas seulement à des coûts horaires. Depuis une décennie, le taux de rentabilité exigé par les actionnaires des entreprises a explosé. À la longue, cela compromet largement plus l'avenir des entreprises que les quelques jours de congés supplémentaires pris par un encadrement à qui on demande toujours plus.

*Propos recueillis par Manuel Jardinaud.
in Courrier Cadres 9 septembre 2004*

Brèves

TPE : emplois dans le rouge

Pour le troisième trimestre consécutif, les TPE suppriment 20 000 emplois nets. Elles ont créé 100 000 emplois de moins qu'elles ne l'avaient prévu. Concernant l'emploi stable, sur les 3 derniers mois les TPE ont supprimé 50 000 CDI. [IFOP juillet 2004]

Cadres : recrutement en demi-teinte.

D'après le Baromètre APEC de recrutement cadre, la part des entreprises ayant recruté au moins un cadre a reculé au 2^e trimestre 2004 : 46% contre 51% au 2nd trimestre 2003. Trois secteurs sont à l'origine de ce recul : le commerce, le Transport et, dans une moindre mesure, l'Industrie.

Salaires : la bride au cou

Dans une conjoncture morose, les entreprises ont relégué les hausses de salaires loin derrière d'autres priorités, telles que la reconstruction de leurs marges. Ainsi, en 2004, la masse salariale progressera moins vite que l'activité et les hausses de salaires devraient rester bridées dans une fourchette comprise entre 2 et 2,5%.

Mobilité des cadres : la prudence s'impose

Selon l'enquête Mobilité 2004 de l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC), 78% des cadres n'ont pas connu de changement dans leur vie professionnelle au cours de l'année 2003 contre 68% en 1993. Au cours de l'année, seuls 13% ont connu une mobilité à l'intérieur de la même entreprise et 4% ont changé d'entreprise. Présentée comme un passage obligé dans la gestion de carrière, la mobilité ne semble pas être au cœur des préoccupations des cadres. Et pour cause ! Bien que le moral de ces salariés reparte à la hausse, 7 sur 10 déclarent être satisfaits du climat dans

leur entreprise toujours selon l'APEC, la part des cadres qui se sentent directement menacés par le chômage est en hausse de 2 points en un an et s'établit à 20%. Il ne s'agit donc pas d'immobilisme mais bien plus d'une stratégie de prudence face à un marché de l'emploi de plus en plus incertain. Le manque d'opportunité que traduit la forte baisse du volume des offres d'emploi cadre dans la presse écrite, - 16% par rapport à 2002 -, la recrudescence des licenciements, les restructurations et les diverses fusions ont eu raison de la confiance que les cadres ont dans leur rapport à l'emploi.

Questions/réponses

Virginie Dedenys, responsable du service juridique de l'UCI-FO

Quelles sont les principales fonctions à l'UCI-FO ?

J'ai deux fonctions principales au sein de l'UCI-FO : la première concerne l'animation du service juridique qui comprend le conseil et la veille juridiques, la seconde le traitement des questions relatives à la retraite des cadres. Sur ce point je suis tout les dossiers de la retraite des cadres. Pratiquement nous avons avec les Fédérations à suivre les élections et à constituer les listes des candidats aux élections des Conseils d'administration des caisses de retraites AGIRC. Par ailleurs bien sûr, en tant que de besoin j'assiste mes administrateurs dans les caisses et à l'AGIRC en coordination avec le secteur confédéral. Les fonctions de délégués et d'administrateur sont essentielles au bon fonctionnement de ces institutions.

En quoi consiste l'animation du service juridique ?

La veille juridique permet de constater les évolutions tant légales que jurisprudentielles sur la réglementation du travail. Elle permet d'actualiser les éléments d'informations donnés dans le cadre de la permanence juridique. Le conseil juridique se matérialise par une permanence téléphonique les mercredi et jeudi de 10 heures à 17 heures ou par un échange d'emails (virginie.dedenys@wanadoo.fr). Pour toutes demandes, une première analyse de la situation oriente mon action. La demande de simple information est traitée immédiatement. Le conseil juridique qui suppose l'ajout d'un mail explicatif est lui traité dans un délai rapide (de 2 à 3 jours). Si le conseil juridique requiert l'envoi de pièces, le délai est de 5 à 7 jours.



Quelle que soit la demande, une fiche est établie.

À qui s'adresse ce service ?

Il s'adresse en priorité à nos cadres adhérents. Il rencontre un bon écho notamment auprès des salariés titulaires de mandat représentatifs (délégué syndical, délégué du personnel, membre du comité d'entreprise). Les non adhérents bénéficient de premiers éléments de réponse avant d'être dirigés vers la Fédération concernée.

Quelles sont les principales demandes adressées par les cadres ?

Les sujets les plus récurrents sont ceux relatifs au contrat de travail et à ses clauses ; à la réduction du temps de travail et à la convention de forfait ; au licenciement et aux sanctions disciplinaires ; à la rémunération avec le défaut de paiement des salariés et les avantages en

nature ; au harcèlement moral et aux questions relatives à la retraite complémentaire.

Assistons-nous à une judiciarisation de la relation d'emploi entre les cadres et leurs employeurs ?

La réglementation du travail est en éternel mouvement et ses sources diversifiées la rendent plus complexe pour les cadres qui ont un besoin croissant d'informations. Ils soulèvent souvent la question du recours contentieux, mais ils ne l'envisagent qu'après épuisement des autres voies pour trouver une solution aux problèmes posés.

En revanche, les cadres se tournent peu vers la Direction départementale du travail et l'inspection du travail bien qu'ils connaissent leurs missions et leur possibilité d'intervenir.

Quelle première réponse l'UCI-FO apporte-t-elle à ses cadres adhérents ?

Nous avons élaboré le premier Guide FO du salarié cadre 2004 (à paraître).

Il comprend les thèmes propres à la situation de travail des cadres, mais également les sujets essentiels communs à tous les salariés indépendamment de leurs statuts.

Il se compose de trois grandes parties : le contrat de travail, conclusion et conditions ; la situation des cadres dans l'entreprise (la vie dans l'entreprise et le départ du cadre de l'entreprise) et enfin le volet social des cadres.

d'autres supports d'informations légales pour répondre au mieux aux besoins d'informations et d'expertises juridiques verront le jour.

Infos juridiques

Réduction du temps de travail et définition des cadres

La Loi AUBRY II du 19 janvier 2000 relative à la réduction du temps de travail distingue 3 catégories de cadres : les cadres dirigeants, les cadres intégrés et les cadres autonomes. Seules ces deux dernières catégories de cadres sont concernées par des mesures de réduction du temps de travail et notamment par les conventions de forfaits.

Les cadres intégrés sont visés par les forfaits horaires sur une base hebdomadaire ou mensuelle. Ils se définissent comme ceux occupés selon un horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Les cadres autonomes sont visés par les forfaits en heures et sont seuls concernés par les forfaits en jours.

Les forfaits annuels en jours permettent de ne plus distinguer dans une journée ce qui relève ou non du temps de travail effectif du cadre. Toute journée qui comporte du temps de travail est un jour travaillé.

Ils sont mis en place par accord collectif et sont prévus au contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci. Ils fixent un plafond maximal de 217 jours travaillés par an. On peut se poser la question de savoir comment sont définis les cadres autonomes au forfait jours. Il s'agit avec cette définition d'éviter que les employeurs placent tous les nouveaux cadres, qualifiés de cadres autonomes, sous le régime des forfaits.

La Loi AUBRY II avait posé 3 critères de définition. Il s'agit des cadres pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée en raison de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient en raison de leur emploi du temps.

La Loi FILLON du 17 janvier 2003 est revenue sur ces 3 critères de définition. Ainsi, seule l'autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps des cadres est aujourd'hui retenue pour qualifier un cadre de cadre autonome.

La définition légale simplifiée à l'extrême le critère d'accès au régime des forfaits en jours. Le caractère flou de celle-ci suppose l'intervention des partenaires sociaux, dans les accords de branche, pour la préciser.

Bien que les juridictions se sont encore peu prononcées deux arrêts peuvent néanmoins être retenus, celui de la Cour d'Appel de Paris et celui de la Cour de Cassation, chambre sociale.

La Cour d'Appel de Paris, dans un arrêt du 18 décembre 2002, avait annulé un accord qui définissait les cadres autonomes par la seule référence à la classification conventionnelle sans mentionner, ni les catégories concernées, ni les éléments objectifs découlant de la nature des fonctions, des responsabilités exercées ou du degré d'autonomie de nature à rendre indéterminable le temps de travail.

La Cour de Cassation modifie la jurisprudence existante. Elle se montre ici peu exigeante sur la définition des cadres autonomes, elle manifeste ainsi son absence de volonté d'intervenir dans la vie conventionnelle.

La Cour semble justifier sa décision dans l'arrêt Fédération nationale des industries chimiques CGT contre la société MICHELIN du 26 mai 2004, par la seule référence à la Loi et rien que la Loi. En effet, elle considère que la définition conventionnelle, issue de l'ARTT, peut se contenter de reprendre les critères légaux, sans les détailler, ni lister par avance les catégories de cadres concernés.

Elle confirme son absence d'ingérence dans la vie conventionnelle, en renvoyant vers le contrôle a posteriori des juges du fond qui statuent sur le seul critère légal, à savoir le degré d'autonomie du personnel concerné par le forfait annuel en jours.

Alors que penser de la jurisprudence de la chambre sociale, respecte-t-elle la vie conventionnelle et la place essentielle des partenaires sociaux dans la négociation ou, à l'image des Lois AUBRY et FILLON, élude-t-elle la question, terrain propice aux abus, avec pour seul rempart, le contrôle a posteriori du Conseil des prud'hommes ?



- Il y a des opportunités d'évolution ici ?
- Oh oui ! ...Sûrement...

Aujourd'hui, les cadres savent que leur carrière dépend de plus en plus de leur capacité à se prendre en main, à garder l'initiative sur leur évolution professionnelle. C'est pourquoi l'Apec accompagne les cadres tout au long de leur vie professionnelle et leur apporte tous les repères pour bien se positionner sur le marché de l'emploi, l'expertise de consultants professionnels du recrutement et de la gestion de carrière, ainsi que toutes les offres d'emploi cadre du marché. **On n'a pas trouvé mieux pour trouver mieux.**



Pour recevoir la Lettre de l'UCI-FO : Bulletin à envoyer

L'Union des Cadres et Ingénieurs – Force Ouvrière – 2, rue de la Michodière 75002 Paris
Tél. : 01 47 42 39 69 – Fax : 01 47 42 03 53 – Email : UCI.FO@wanadoo.fr – site : www.uci-fo.com

Nom/Prénom

Entreprise

Adresse Code Postal : Ville