FO-CADRES N°130
La lettre de l'UCI-FO
L' Union des Cadres et Ingénieurs—Force Ouvrière

«Travailler plus pour gagner plus»
Un slogan hors cadre

Après le débat sur la réduction du temps de travail, le slogan « travailler plus pour gagner plus » ouvre celui de l'augmentation du temps de travail avec, pour mesure phare, la défiscalisation des heures supplémentaires.

C'est oublier que l'entreprise n'est pas un lieu de démocratie au sens où le salarié n'est pas à égalité de pouvoir face à son employeur. Il ne dispose pas à sa guise du recours aux heures supplémentaires, alors que celles décidées par l'employeur sont obligatoires.
De plus, les salariés français sont parmi les plus productifs. Et que dire sur ce point de la majorité des cadres. Ces salariés qui représentent plus de 15% de la population active et dont le temps de travail ne cesse de s'allonger avec des durées de plus de 55 heures par semaine. Plus encore de ceux qui au forfait jours, c'est-à-dire les deux tiers, échappent à toutes références horaires dans le décompte de leur temps de travail.

Tous ces cadres devront-ils travailler plus qu'ils ne le font déjà, et pour pas plus ? Devront-ils travailler au-delà des limites maximales prévues à ce jour par loi, à savoir 218 jours par an ? Devront-ils accepter une dégradation supplémentaire de leur condition de travail alors même que l'intensification des rythmes et les exigences de performance trouvent quotidiennement leurs limites dans les entreprises ?

Devront-ils renoncer à leurs jours de RTT et se voir une fois de plus proposer par un marché de dupes, leur rachat ? Où bien alors seront-ils conduits à devoir alimenter indéfiniment leur compte épargne temps ?

Une chose est sûre, les cadres n'entendent pas renoncer à la réduction du temps de travail, ni à son aménagement. Les 35 heures n'ont pas été la panacée, mais les accords conclus sont aujourd'hui des acquis sur lesquels les cadres n'entendent pas revenir.

Ils ne cherchent pas à travailler plus pour gagner plus ; ils travaillent déjà plus d'heures qu'ils ne le souhaitent, sans pour autant disposer du temps nécessaire pour exécuter correctement leur travail.

Ils cherchent à pouvoir exercer leur activité sans devoir se plier à un management d'un autre temps. Un management où le présentéisme est considéré comme la mesure idéale de la performance, où les horaires sans fin investissent la sphère privée, où chacun est conduit au seuil de son incompétence par des charges de travail incompressibles, des objectifs irréalistes, non négociés et imposés unilatéralement par les directions.
Tout cela ne se justifie plus. A ce rythme, les cadres auront vite fait de renoncer à la fidélité de leur entreprise, à se lasser et à perdre toute motivation voire une grande partie de leur potentiel et de leurs capacités de performance.

Il est évident que les employeurs, auront pour leur part recours aux heures supplémentaires en lieu et place des embauches. Ce sera un effet d'aubaine.
Il faut aussi prendre en compte que ces nouvelles mesures assises sur l'exonération des cotisations sociales et sur la défiscalisation priveront une fois de plus l'ensemble de nos systèmes de protection sociale des ressources nécessaires au maintien de leurs missions.

C'est d'une amélioration du temps de travail dont les cadres manquent le plus souvent et non de temps de travail. Ce constat n'excluant bien évidemment pas l'urgence d'une véritable reconnaissance salariale de leur investissement professionnel.

Ne nous leurrons pas. Le véritable défi est celui de la croissance économique, du plein emploi, de l'innovation, de la recherche et du développement dans un modèle de justice et de progrès social. En aucun cas nous ne saurions accepter les conditions d'une servitude volontaire où l'abrutissement serait la mesure de toute chose.

Pour les cadres FO, ce n'est pas une question de «plus» ou de «moins», mais une question de « mieux ».

Eric PERES
Secrétaire Général

Directeur de la Publication: Eric PERES – Dépôt légal—Juin 2007
N° 130 – 0.30 € – Diffusion gratuite aux adhérents

Communiqué de presse FO-Cadres

« Travailler plus pour gagner plus » : Le droit au repos n'a pas de prix

Avec les dernières mesures gouvernementales, le plafond annuel légal de 218 jours n'a plus de sens. Censé poser des limites à l'allongement de la durée du travail des cadres soumis au forfait jours, ce plafond n'en est plus un, il n'est plus qu'une simple référence.

Si cette mesure entrait en application, les cadres au forfait jours pourraient être contraints à travailler plus qu'ils ne le font déjà. Est-il besoin de rappeler que les cadres ne veulent pas « travailler plus pour gagner plus ». Et pour cause, ils travaillent déjà plus qu'ils ne le souhaitent. Pour exemple, un cadre soumis au forfait annuel de 218 jours peut travailler légalement 13 heures par jour, soit 2 834 heures annuelles, très loin de la durée annuelle maximale légale de 1 607 heures.

Jusqu'où les cadres devront-ils aller pour augmenter leur pouvoir d'achat ?
Alors même que l'intensification des rythmes et les exigences de performance trouvent quotidiennement leurs limites dans les entreprises, les propositions du gouvernement ouvrent la voie à une dégradation supplémentaire de leur condition de travail. D'autant que ces jours supplémentaires ne seront plus compensés par un repos, comme la loi l'y oblige.
Les cadres offrent assez « d'heures supplémentaires » à leurs employeurs, pour accepter sans réagir ce que l'on peut qualifier de véritable O.P.A. inamicale sur leur droit au repos.

Paris, le 08/06/07

Infos

« *La réforme du régime fiscal et social des heures supplémentaires devrait s'appliquer aux salaires perçus à raison des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées à compter du 1er octobre 2007. Le projet de loi devrait être présenté, le 20 juin, en Conseil des ministres.*
Pour les cadres au forfait jours, seront concernés par l'exonération fiscale et les exonérations de cotisations sociales (salariales et patronales) les salaires versés au titre de la majoration de salaire versés dans le cadre de conventions de forfait annuel en jours sur l'année, en contrepartie de la renonciation, au-delà du plafond de 218 jours, à des jours de repos.
*L'exonération fiscale, pour laquelle aucun ne semble être prévu s'appliquera dans la limite de 25% de la rémunération journalière déterminée à partir du rapport entre la rémunération et le nom*bre de jours convenus dans le forfait ».
(Liaisons Sociales Quotidien-11/06/07)

Ingénieur par apprentissage
Une autre voie d'accès pour un même diplôme

La Commission des Titres d'Ingénieur (CTI), structure d'habilitation des formations depuis 70 ans a souhaité consulter l'ensemble des organisations syndicales de cadres pour se prononcer sur l'habilitation des nouveaux projets de formation d'ingénieurs par l'apprentissage.

Lors de cette audition, organisée lundi 14 mai 2007 à l'Ecole Nationale Supérieure des Télécommunications (ENST), FO-Cadres a tenu a rappeler que si la formation des ingénieurs par l'apprentissage, longtemps marginale, connaît un essor indéniable sous l'action conjuguée des organisations professionnelles et syndicales, des entreprises et des pouvoirs publics, elle doit dans l'esprit de la loi conduire au même diplôme que la formation initiale classique. L'approche pédagogique différenciée et adaptée que nécessite la voie de l'apprentissage ne saurait justifier l'obtention d'un sous-titre d'ingénieur.
FO-Cadres a ensuite précisé que l'apprentissage a vocation à permettre l'accès au diplôme à des individus qui n'ont pas pu suivre la voie de la formation initiale sous statut étudiant. Ce type de formation ne doit pas encourager les velléités de certaines branches professionnelles de favoriser un recrutement à court terme pour satisfaire des besoins opérationnels immédiats au détriment de l'intérêt de l'élève apprentis.

C'est la raison pour laquelle il est indispensable de réaffirmer que le cursus d'apprentissage doit être construit sur une durée minimale de 3 ans. Vouloir former un ingénieur par l'apprentissage en moins de temps est irresponsable sauf à vouloir former au rabais une typologie d'ingénieur soit pour une entreprise donnée ou soit pour un secteur donné. La crédibilité de la voie d'apprentissage passe par la nécessité de ne rien céder de la formation académique classique.
Il convient en outre de bannir les processus de sélection de futurs apprentis parmi les meilleurs élèves de classes préparatoires intégrées d'écoles d'ingénieurs en 5 ans. C'est « offrir » l'attrait de l'alternance en entreprise à des élèves qui auraient été ingénieurs quoi qu'il arrive, consacrant à ceux-ci les financements de l'apprentissage qui auraient pu bénéficier à d'autres publics.

De la même façon, constatant que les aides financières incitatives à l'apprentissage en on fait une source de financement, FO-Cadres estime que la CTI doit rester vigilante face à certaines écoles qui seraient tentées d'adosser formation sous statut d'étudiant et formation sous statut d'appentis pour équilibrer leur budget.

Le rôle de la CTI

L'activité de la Commission des Titres d'Ingénieur a été organisée, depuis sa création en 1934, par des textes législatifs et réglementaires. La CTI définit, dans le cadre des lois et règlements nationaux et des orientation européennes, en liaison avec ses partenaires et avec les écoles d'ingénieurs, les critères et procédures d'évaluation et d'habilitation sur lesquelles sont basés ses avis et décisions. Elle doit être consultée sur toute question relative aux titre d'ingénieur, et examine les demandes d'habilitation à délivrer des titres d'ingénieur. Elle est composé de 16 membres issus du secteur académique dont huit membres choisis parmi le personnel des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel écoles et institut, relevant du ministère de l'Éducation Nationale. Et huit membres issus notamment des représentants des principales organisations syndicales.
FO-Cadres est représenté à la CTI par **Renaud Balaguer,** du syndicat nationale des ingénieurs des travaux publics de l'État (**SNITPE–FO**) et membre du Bureau Exécutif de FO-Cadres.

Site: www.cti-commission.fr

Association Pour l'Emploi des Cadres
Le paritarisme au service de la sécurisation des parcours professionnels

Dans un contexte de risque de fusion entre l'ANPE et l'UNEDIC, FO-Cadres a rappelé lors du dernier Bureau du Conseil d'administration de l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC) du 10 mai 2007 que les organisations syndicales siégeant à l'UNEDIC se sont opposées unanimement à cette orientation.

FO-Cadres a réaffirmé lors de ce même Bureau son attachement à l'APEC, à son financement basé sur la cotisation de l'ensemble des cadres et des entreprises, et à son mode de gestion paritaire.

Conscient de la fragilisation et de la complexification des parcours professionnels des cadres, FO-Cadres considère que les systèmes de protection assis sur l'acquisition de droits individuels consommables et donc limités et épuisables dans le temps sont inappropriés. Seul un système de financement basé sur la mutualisation des cotisations paritaires est à même d'apporter une réponse efficace à la demande de sécurisation des parcours professionnels des cadres. L'APEC en est un exemple.

C'est pourquoi FO-Cadres continuera d'agir pour que les orientations stratégiques et opérationnelles de l'APEC s'inscrivent durablement dans le champ de la cotisation sociale et des droits que celle-ci ouvre à chacun des cadres qu'il soit demandeur d'emploi ou en activité. La capacité d'adaptation de l'APEC à des problématiques sans cesse renouvelées l'a positionnée comme la référence en matière de retour à l'emploi, d'orientation et de conseil professionnels. Elle a ainsi accordé une importance grandissante à l'anticipation des risques, au développement d'une solidarité intergénérationnelle en faveur des jeunes diplômés et des seniors. Dans cette perspective la consolidation de ses missions et le renforcement de ses équipes opérationnelles sont plus que jamais une priorité.

L'APEC a procédé le jeudi 7 juin 2007, au renouvellement de son Conseil d'Administration. Les organisations syndicales de salariés ont proposé à l'unanimité la candidature de **Gabriel Artéro** de la CFE-CGC à la présidence de l'APEC. Élu pour un mandant de 2 ans, il succède à **Catherine Martin** représentante du MEDEF. Lors de ce renouvellement **Éric PERES** Secrétaire Général de FO-Cadres s'est vu confié au sein du Bureau du Conseil d'Administration le mandat de Trésorier Général.

Stages
Vers l'obtention d'un statut

FO-Cadres se félicite que la question du statut des stagiaires soit à l'étude par le Gouvernement. L'urgence d'organiser le recours aux stages et d'encadrer cette pratique par un renforcement des droits des stagiaires s'impose avec d'autant plus d'acuité que les pratiques abusives en la matière sont encore trop souvent constatées au sein des entreprises.
Sur ce point le mouvement « Génération Précaires » et le syndicat étudiant UNEF ont mis en évidence ces abus et ont alerté , et à plusieurs reprises, les pouvoirs public et les interlocuteurs sociaux.
Pour FO-Cadres la création d'un statut du stagiaire est une mesure nécessaire.
Son intégration dans le Code du Travail le formaliserait.
Pour autant il est important de rappeler que le stage est une période dédiée à la formation et à l'acquisition de connaissance. Bien que la mise en pratique des études puisse amener le stagiaire à des actions professionnelles productives, sur sa globalité la période de stage ne peut en aucun cas être un emploi déguisé. Le stage n'a de sens que dans la perspective de l'obtention d'un diplôme. C'est pourquoi tout abus d'utilisation par les entreprises de stagiaires doit être rendu impossible. La durée des stages doit d'être limitée et en corrélation à la seule dimension éducative.
Dès le premier mois, la période de stage serait assortie d'une rémunération obligatoire d'un montant égal ou supérieur à la moitié du SMIC. Elle pourrait être progressive pour tenir compte de la durée du stage et de la qualification à laquelle le diplôme en cours et le poste occupé peuvent donner droit.
La mise en place d'un statut du stagiaire est une première étape. Un renforcement des moyens alloués notamment aux universités doit permettre d'aider le stagiaire dans sa réflexion et son choix du stage.
L'instauration d'un dispositif de suivi du déroulement de ces stages est nécessaire aussi bien au sein des universités et des écoles que dans les entreprises.
Rendre visible les stagiaires est sans nul doute la meilleure manière d'éviter leur précarisation et le dévoiement des stages.

Brèves

Progression limitée des effectifs salariés en 2007
Selon les dernières prévisions de l'Insee, les effectifs salariés du secteur privé devraient enregistrer une légère croissance cette année, de même ordre que celle de 2006 (+ 1,1 %). Malgré un repli en janvier (- 0,1 %) consécutif à une baisse d'activité due à la clémence de l'hiver, 85 000 emplois salariés seraient créés sur le 1er semestre de l'année. Pour les prochains mois, la construction et les services s'annoncent solides (avec respectivement 25 000 et 75 000 créations d'emplois supplémentaires au 1er semestre 2007). Le commerce et les transports restent stables, devant l'industrie (APEC)

Les cadres tirent leur épingle du jeu
Le renforcement de la compétition appelant une élévation des compétences requises par les entreprises, les cadres bénéficieront d'un contexte favorable. Non seulement, le repli industriel touche moins les cadres que les emplois peu qualifiés, mais la construction, la banque-assurance et les services informatiques alimenteront cette croissance. En termes de bilan (+ 2 points) comme de perspectives à court terme (-2points), le baromètre trimestriel de recrutement cadre marque une tendance à la stabilisation sur un marché de l'emploi cadre plutôt dynamique (APEC)

Où est l'emploi cadre?
Trois régions, l'ile de France (35%), Rhône Alpes (11%) et PACA (7%), concentrent plus de la moitié des cadres français. Mais les régions à faibles effectifs ne sont pas les moins dynamiques. Ainsi la région Poitou-Charentes qui n'emploie que 50 000 cadres, se place à ce titre au deuxième rang des régions françaises avec un taux annuel moyen de +2,7% d'emplois cadre (APEC)

Rémunération : part variable en hausse
Les cadres ont que peu profité de la reprise économique en 2006. Avec 1,9% d'augmentation en moyenne, ils maintiennent leur pouvoir d'achat, soit un taux équivalent à 2005.
Une tendance de fond demeure: la croissance de la part de la rémunération variable dans le salaire des cadres. En 2005, 71% des cadres ont au moins une composante variable (prime, intéressement..) dans leur salaire. Cette tendance s'accompagne d'une croissance des augmentations individuelles qui concernent environ les deux tiers des cadres. Notons toutefois que les entreprises soucieuses de fidéliser leurs cadres, privilégient dans une conjoncture favorable les augmentations collectives. La part des augmentations individuelles a baissé de 6 points entre 2001 et 2005.

Licenciement économique :
L'acceptation de la CRP empêche le salarié de contester le motif économique de la rupture (?)

Dans le cadre d'un licenciement économique, l'employeur est tenu de mettre en œuvre des mesures de reclassement.
Ainsi, dans les entreprises de moins de 1000 salariés, l'employeur doit proposer aux salariés concernés par un licenciement économique le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé (CRP) et ceci afin de favoriser leur reclassement externe. Le salarié qui accepte la CRP va pouvoir bénéficier après la rupture de son contrat de travail d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation (article L321-4-2 du Code du travail).
Jusqu'à présent le dispositif de la CRP n'avait pas donné lieu à beaucoup de contentieux. Toutefois, un arrêt de la Cour d'appel de Douai du 23/02/2007 (pourvoi n°06/01057), soulève un questionnement quant au sens de la décision rendue qui considère qu'un salarié qui accepte le bénéfice d'une CRP ne peut plus contester le motif économique de la rupture.
En l'espèce, un salarié licencié pour motif économique a accepté une CRP, puis il saisit le Conseil des Prud'hommes en contestation du motif économique du licenciement.
La juridiction de première instance, dont la décision a été confirmée par l'arrêt de la Cour d'appel de Douai, ne fait pas droit à sa demande et considère qu'en application de l'article L321-4-2 du Code du travail, lorsqu'un salarié donne son accord à la proposition d'une CRP, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties. Ainsi, le salarié qui a donné son consentement n'est plus fondé à contester le caractère économique du licenciement.
Solution inquiétante que celle adoptée par les juges du fond qui dissocie le contexte juridique initial dans lequel se trouve le dispositif de la CRP, à savoir le licenciement économique et la convention elle-même. Ils se retranchent derrière la qualification de la rupture prévue par l'article L321-4-2 du Code du travail.
Plus grave, cette décision constitue une aubaine pour les employeurs, qui n'auraient même plus à justifier de l'existence d'un motif économique en cas d'acceptation d'une CRP, puisque le motif ne pourrait plus être contesté.

Cette affaire peut être rapprochée du contentieux relatif aux conventions de conversion. Pour rappel, la convention de conversion a été remplacée par deux dispositifs de reclassement à savoir le Pare anticipé qui concernait les entreprises de moins de 1000 salariés et le congé de reclassement qui vise les entreprises d'au moins 1000 salariés. Avec la Loi du 18/01/2005, la CRP a remplacé le dispositif du Pare anticipé.

Ainsi, de part la Loi lorsque le salarié avait accepté une convention de conversion, son contrat de travail était rompu d'un commun accord des parties.
Un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 29/01/1992 (pourvoi n°90-43.229) avait apporté des précisions sur la qualification de la rupture et avait décide que la convention de conversion implique l'existence d'un motif économique de licenciement qu'il appartient à l'employeur de rechercher en cas de contestation.
L'argumentation de la Cour d'appel qui considérait que la dite convention constituait un substitutif au licenciement et que le contestation ne pouvait porter sur la réalité du motif mais uniquement sur les conditions du consentement du salarié était contraire aux dispositions du Code du travail.
Il reste à attendre que la Cour de cassation puisse se prononcer, comme elle l'avait fait en 1992, sur cette question et ainsi de permettre au salarié de pouvoir conserver l'ensemble de ses droits en matière de licenciement économique.
Le dispositif de la CRP ne doit pas exclure le salarié du bénéfice des règles en matière de licenciement, à savoir l'existence d'un motif économique justifiant le licenciement.

Brèves juridiques

Mandat syndical et fonction de cadre

Un cadre qui détient une délégation particulière d'autorité établit par écrit permettant de l'assimiler au chef d'entreprise ne peut être ni électeur, ni éligible aux élections DP et CE, ni être désigné à une fonction syndicale (délégué syndical et représentant syndical au CE) et ce pour la durée d'exercice de cette délégation d'autorité peu importe que la délégation n'ait pas fait l'objet d'une acceptation expresse du cadre.
Il est clair qu'il ne faut pas s'attacher uniquement au critère formel posé par la Haute cour. Elle précise que la délégation particulière d'autorité écrite doit démontrer clairement par les pouvoirs qu'elle confère effectivement au délégataire l'assimilation du cadre à l'employeur (Cass. Soc 06/02/2002, pourvoi n°00-60.488). Avec une interprétation a contrario, en l'absence d'une telle délégation particulière d'autorité écrite ou si celle-ci a été retirée, un cadre peut être électeur et éligible aux élections de représentants du personnel, être désigné dans un mandat syndical, et ce quelles que soient ses fonctions sauf s'il exerce des responsabilités envers les Institutions Représentatives du Personnel (par délégation écrite).
Se pose alors la question de la forme de la délégation d'autorité. Ainsi, par référence à l'article L513-1 du Code du travail, les interprétations faites par la haute juridiction en matière d'élections prud'homales sont riches en enseignements.
La forme écrite de la délégation est entendue largement, elle peut résulter d'une clause du contrat de travail, d'un document spécifique, d'une attestation de l'employeur... La délégation doit être particulière, c'est-à-dire personnelle, elle doit être durable et effective.

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
Tel: 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……..