

Emploi des cadres: l'amélioration reste fragile

Suivre la situation de l'emploi des cadres n'est pas toujours facile, la CFDT depuis plusieurs années examine de près cette situation car c'est bien au regard de l'emploi aujourd'hui que se structure la relation sociale et le développement personnel de l'individu. Ce dernier s'appuie dans le projet professionnel et dans le projet personnel souvent lié au premier ne serait-ce que par le prisme financier. Le droit à l'emploi constitue donc une priorité réaffirmée de la CFDT.

Ainsi la CFDT Cadres a réalisé un tableau de bord de l'emploi des cadres. Il s'appuie sur des indicateurs statistiques : évolution de la demande d'emplois cadres (source ANPE), évolution du taux de chômage cadre via les statistiques de l'UNEDIC et enfin évolution de l'offre d'emplois cadres à travers les statistiques de l'APEC.

Une amélioration incontestable

L'évolution de la demande d'emplois cadres va dans le bon sens puisque nous assistons sur une année à une baisse de près de 17 % des demandeurs d'emploi cadres. Une baisse qui concerne d'abord les hommes mais surtout les jeunes demandeurs d'emplois avec une baisse de 27,8 % contre seulement 11,3 % chez les seniors. Cette baisse du nombre de demandeurs d'emplois est concomitante d'une progression régulière de l'offre d'emplois. Avec 140 000 créations de postes de cadres la France est le 2^{ème} pays européen en matière de niveau d'embauches. Sont particulièrement concernés les commerciaux, les informaticiens et les cadres de la production tertiaire.

Seniors et jeunes diplômés la situation reste préoccupante

Mais comme le constate l'APEC dans deux études récentes, force est de constater aussi que la situation est préoccupante aux deux extrêmes de la population à savoir les jeunes diplômés et les seniors.

Des pratiques contestables

Des inadéquations entre les formations et les compétences affichées et les demandes d'emplois cadres non satisfaites des entreprises sont constatées. Pour autant il convient de mentionner certaines pratiques qui favorisent ces inadéquations. Ainsi, dans de trop nombreuses entreprises des secteurs des médias ou de la publicité, on constate que les emplois de stagiaires (diplômés à bac + 5) sont plus nombreux que les emplois permanents. D'autres entreprises n'ont de cesse de vouloir se séparer des seniors, que ce soit par le biais de mesures de pré retraite ou équivalentes ou bien encore par le biais de procédures de licenciements individuels. Toutes ne cherchent pas à remplacer les cadres expérimentés par des stagiaires mais proposent bien souvent des postes à des jeunes diplômés pour des salaires de deux à trois fois inférieurs à ceux de leurs aînés.

La CFDT active sur le front de l'emploi des cadres

Membre du conseil d'administration de l'APEC, elle y fait des propositions. Ainsi, cette association paritaire a mis en place... suite en page 2.

N°3 - Décembre 2006

Actu

GPEC: la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au cœur des relations sociales.
Lire l'article en page 2.

Pratiques RH des grandes entreprises vers les plus de 50 ans. Les entreprises commencent à s'intéresser à cette question.
Lire l'article en page 3.

Insertion des jeunes diplômés: l'embellie sur le marché du travail des cadres profite aux jeunes diplômés.
Lire l'article en page 3.

En bref

Épargne salariale, NAO, écoles d'ingénieurs, international, ... retrouvez les actus en bref en page 4.

Zoom

Jeunes, informaticiens et heureux. Parmi les jeunes diplômés, les informaticiens sont de ceux qui entrent rapidement dans la vie active.
Lire l'article en page 3.

ACTUALITE REVENDICATIVE

GPEC: la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au cœur des relations sociales

● Vous avez dit GPEC ?

Les objectifs de la politique européenne pour l'emploi et la compétitivité adoptés à Lisbonne en l'an 2000 ont quelques difficultés à être atteints. La CFDT a toujours estimé que le dialogue social était le meilleur moyen pour faire avancer concrètement les questions de l'emploi et des compétences, même si des politiques publiques gardent toute leur pertinence. Mais la France n'est pas l'Europe du Nord....

Si quelques résultats ont pu être obtenus par la voie contractuelle comme en matière de droit à la formation, en revanche, rien n'a pu être réalisé de significatif sur le plan interprofessionnel en matière de GPEC. Cela fait pourtant plus d'une dizaine d'années que tout le monde s'accorde sur la nécessité de son développement. Il a fallu l'intervention législative, et à deux reprises, pour que se débloque la situation. En 2002 une première loi incitant les entreprises à négocier des accords de méthode en matière de GPEC n'a été suivie d'effets que dans une faible minorité d'entreprises même si certains accords de méthode ont pu être signé ici ou là.

En janvier 2005 le législateur crée une obligation triennale de négociation de la GPEC dans les entreprises de plus de 300 salariés. Enfin, des négociations se sont ouvertes dans nombre d'entreprises et ont fait l'objet d'accords (ou de désaccords). Un dossier qui, au-delà de son objet, et dans ses développements, pose à la fois la question de la légitimité, de la valeur juridique des accords, mais aussi des rapports de force syndicaux, comme du climat social et de confiance entre la direction et les représentants du personnel.

Suite de l'Edito

... avec l'ANPE suivi de 30 000 cadres, avec un accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi. Dans les branches professionnelles les questions de formation professionnelle et de développement de l'employabilité sont au premier rang de ses préoccupations. Dans les entreprises, elle s'attache à donner un contenu au concept de gestion prévisionnelle de l'emploi en négociant des accords et en les faisant respecter y compris devant les tribunaux comme à Cap Gemini.

➔ La GPEC kesako?

Identifier et adapter les compétences semble être le leitmotiv. Cela nécessite d'avoir des entreprises qui connaissent leur secteur et qui anticipent ses évolutions afin de gérer au mieux les compétences internes des salariés. Cela suppose de reconnaître et valider et renouveler les compétences des salariés. Cela pose des questions liées à la mobilité fonctionnelle et géographique donc à la formation professionnelle ou à l'accompagnement des futures restructurations.

● Trois exemples en offrent à eux seuls une bonne illustration.

A **France Télécom Orange**, un premier accord GPEC avait été signé en 2003 entre la CFDT, la CFTC, la CGC et FO. Il organisait notamment la mobilité des salariés tant fonctionnelle que géographique. En 2006, nouvelle négociation GPEC dans un contexte de durcissement social important avec la fin des congés de fin de carrière (départs à 55 ans) d'une part mais aussi avec une surenchère entre les deux principales organisations syndicales qui pratiquent depuis 2005 une véritable guérilla juridique au sein du CCE de France Télécom.

Il n'en faut pas plus à la direction de l'entreprise pour avoir une stratégie de passage en force avec le cynique constat que tout accord social se traduira par le droit d'opposition des deux principaux syndicats.

Force est de constater que les salariés, et tout particulièrement les cadres qui se voient imposer des mobilités géographiques importantes sans véritable cadrage et accompagnement social, sont pris en otage. Une situation qui ne semble pas s'améliorer avec la confirmation par les dirigeants d'objectifs de suppressions d'emplois irréalistes (22 000) au regard de la réalité sociale et économique de l'entreprise.

Cap Gemini comme France Télécom est une entreprise importante les rapports syndicaux ne sont pas identiques la CFDT qui est première organisation syndicale y a signé un accord GPEC. Cet accord vient de produire une jurisprudence d'importance à l'occasion de la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi sur une entité. Ce dernier a été annulé faute d'une mise en œuvre concrète de l'accord GPEC dans cette entité. La négociation a donc repris.

Plus d'infos sur le site F3C ou sur <http://cfdt.cap.free.fr>

Enfin à **SFR** la CFDT qui est aussi première organisation dans cette entreprise a signé un accord GPEC innovant. Ce dernier s'appuie à la fois sur les choix stratégiques et l'évolution des métiers de l'entreprise il exclut le recours à des licenciements économiques pour les 3 prochaines années. A suivre...

Plus d'infos sur le site F3C: www.f3c-cfdt.fr

ACTUALITÉ REVENDICATIVE

Seniors et jeunes diplômés: la situation reste préoccupante

L'augmentation du taux d'emploi des plus de 50 ans est un objectif partagé par tous les partenaires sociaux. Dans un pays où le taux d'emploi des seniors et des jeunes est l'un des plus bas d'Europe, et à un an du bilan d'étape de la réforme des retraites de 2003, l'Union fédérale des Cadres 3C fait de ce chantier un de ses axes d'action. L'APEC, au-delà de sa fonction d'aide individuelle pour les cadres qui recherchent un emploi, réalise des études qui font référence. Deux d'entre elles ont retenu notre attention.

Pratiques RH des grandes entreprises vers les plus de 50 ans

Un constat : les entreprises commencent à s'intéresser mais aucune pratique de grande envergure n'a encore vu le jour pour l'instant. Les entreprises sont essentiellement en phase de diagnostic. L'enjeu est de reconstruire de réelles perspectives de carrière pour les cadres entre 45 et 55 ans et d'augmenter le taux d'activité des plus de 55

ans en permettant à ceux qui le souhaitent de travailler plus longtemps.

Pour autant il faut réfléchir à d'autres rythmes de travail ou d'activité, traiter à la fois, la gestion des âges et la diversité des parcours ou trajectoires professionnelles, le transfert des savoirs...

Télécharger l'étude sur :

<http://jd.apec.fr/resource/mediatec/domain1/media26/13849-5xcot0bv0l5.pdf>

Insertion des jeunes diplômés

L'embellie sur le marché du travail des cadres profite aux jeunes diplômés (bac+4 et au-delà). 60% des jeunes ayant obtenu un diplôme en 2005 sont en emploi au printemps 2006. La recherche d'emploi prend en moyenne deux mois. Cependant la situation est très contrastée. Selon la formation, le temps nécessaire pour trouver un emploi est plus ou moins long.

Ainsi, les jeunes des formations médicales, sociales, d'ingénieurs, d'informaticiens ont assez de facilités. En revanche, si l'on sort de l'Université, notamment des filières physique, chimie, bio, géologie, droit, sciences politiques ou sciences humaines, c'est beaucoup plus dur. Autant dire, que l'entrée dans la vie active se prépare notamment par une stratégie de stage bien construite, une connaissance des entreprises, un CV intelligent...

L'entrée dans l'entreprise se construit, fruit d'une alchimie savante entre les aspirations des jeunes et les attentes des entreprises. Plus mobiles que les anciens, aspirant à davantage de liberté, la relation à l'entreprise n'est pas pour autant exempte de valeur d'engagement, mais les attentes sont fortes. D'ailleurs, un tiers des ruptures d'un premier contrat pour les jeunes diplômés se fait par démission. L'inadéquation avec le niveau d'études ou le projet professionnel, un salaire trop bas, et enfin mauvaise entente ou mésentente avec la hiérarchie sont les raisons qui motivent les démissions. Un bon sujet de réflexion pour les entreprises.

Télécharger l'étude sur :

<http://jd.apec.fr/resource/mediatec/domain1/media26/13866-r4cibt2sk8l.pdf>

ZOOM: Jeunes, informaticiens et heureux

Parmi les jeunes diplômés, les informaticiens sont de ceux qui entrent rapidement dans la vie active (24 ans). Une fois véritablement dans le métier (à 25 ans), ils en sont satisfaits à 90%. Informaticiens et heureux, telle semble être la conclusion de l'étude de l'OPIIEC, l'Observatoire des métiers de la branche présidé par la CFDT, organisation de référence du secteur.

L'étude porte sur les développeurs informatiques des SSII de plus de 6 salariés : ils sont 53 000, ont à 99% un métier qui leur plaît, 85% considèrent qu'il est de plus en plus intéressant, et 82% pensent qu'il correspond à ce qu'ils imaginaient au départ. On est loin des 40% des démissionnaires cités plus haut pour qui le lien entre le métier et le projet professionnel n'était pas satisfaisant. Côté salaires, la moitié d'entre eux gagne plus de 32 500€, 41 000 € en moyenne pour les Bac+5 et plus.

Pourtant, avec 13% de femmes, peu de handicapés, le secteur reste à la traîne des évolutions de la société.

Leur métier change aussi, et des efforts sont encore à faire pour élargir les programmes de formation initiale et inciter les employeurs à participer à la professionnalisation et montée en compétences de leurs salariés.

Enfin, l'étude fait quelques préconisations pour renforcer encore l'accueil des jeunes diplômés dans le secteur dont la moyenne d'âge est de 33 ans. En revanche, cette moyenne masque de fait l'exclusion des cadres seniors du secteur (3%).

Télécharger l'étude sur :

http://www.f3c-cfdt.fr/actualites/informaticien-et-heureux/attachment_download/file

EN BREF

Épargne salariale

Loi participation

La Loi sur la participation et l'actionnariat salarié vient d'être adoptée. La CFDT juge sévèrement le refus du gouvernement d'abaisser le seuil de la participation en dessous de 50 salariés, puisqu'il exclut 6 millions de salariés dans les PME. De manière générale, le projet manque sérieusement d'ambition.

Néanmoins la CFDT a réussi à faire intégrer certaines dispositions qui donnent des moyens d'étendre l'épargne salariale: négociations de branches obligatoires sur la participation, extension des Plans d'épargne entreprise et des Plans d'épargne retraite collectif (Perco), possibilité de conclure un Intéressement de projet entre une entreprise et ses filiales et/ou ses sous-traitants. Enfin, la loi entrouvre la porte pour instaurer l'Intéressement dans les fonctions publiques.

Plus d'infos sur www.cfdt.fr et www.f3c-cfdt.fr.

PEG, PERCO : un accord pour tous les postiers

Les accords sur le Plan Epargne Groupe (PEG) et sur le Plan Epargne Retraite Collectif (PERCO) ont été signés par la CFDT le 8 décembre. Ils permettront au personnel de La Poste et des filiales d'épargner à des conditions avantageuses, sur des fonds communs de placement et de bénéficier « d'abondements » versés par l'entreprise. N'en déplaise aux libéraux et intégristes du statut des fonctionnaires qui comme pour la prévoyance s'opposaient à la signature d'un accord collectif intégrant les fonctionnaires et le personnel de droit privé du groupe La Poste. Ces accords permettront aux postiers qui y adhéreront de se constituer, une épargne à « moyen terme » dans le cadre du PEG et surtout à plus « long terme » et en vue de la retraite dans le cadre du Perco.

Écoles d'ingénieurs

La CFDT remporte les élections professionnelles au

GET, Groupe des Écoles de Télécommunication qui fédère les écoles d'ingénieurs Télécoms de Bretagne, Paris et Évry. La CFDT arrive première organisation avec 52% des voix devant la CGT (30%), la CGC (13%) et SUD (moins de 6%). Une confirmation pour le travail des équipes CFDT des écoles.

NAO

Du mauvais usage des seuils

Tandis que les taux de rentabilité augmentent dans les entreprises de l'édition, les augmentations salariales n'augmentent que de 1% à 1,5% en moyenne, et toujours assorties de seuils salariaux au dessus desquels les augmentations collectives ne s'appliquent pas. Cette logique de seuils pervertit la négociation et exclut, à Hachette par exemple, 1 salarié sur 4, des cadres moyens pour la plupart, que les employeurs font passer progressivement sous le régime exclusif des augmentations individuelles. Agir sur la structure des salaires, négocier des accords d'intéressement sur des critères plus favorables que ceux de la participation, ... des pistes d'action sont à trouver pour éviter la généralisation d'un système d'augmentations individuelles.

Prospective

OpenSource: vers un pôle de compétitivité?

Le Ministre des Finances a annoncé la création d'un pôle de compétitivité du logiciel libre. La F3C se félicite de cette initiative, elle considère en effet que le développement d'Internet et de l'OpenSource peut permettre de construire un nouveau modèle économique pour les services informatiques et les éditeurs de logiciels.

Aujourd'hui, les entreprises du secteur déclarent éprouver des difficultés à acquérir les compétences nécessaires pour installer des produits OpenSource ou à les intégrer dans leurs propres solutions. Le pôle de compétitivité devrait favoriser la mise en réseau des professionnels du secteur entre eux et avec les organismes de formation initiale et de recherche. Faire monter en compétence les informaticiens, construire d'autres outils ouverts, et donner un poids économique significatif de l'OpenSource, tels sont les objectifs pour que le développement de l'Opensource, par son effet d'entraînement sur l'ensemble de l'économie, constitue un enjeu économique majeur pour la compétitivité des économies européennes.

International

Accord mondial à France Telecom

Un accord mondial sur le respect des droits fondamentaux va être signé à France Télécom. Issu d'un long processus commencé il y a 8 ans qui a vu la création de l'Alliance France Télécom en 2003 puis celle du Comité de Groupe Européen, l'accord apporte une approche nouvelle dans certains pays où les directions étaient farouchement antisyndicales, comme la Suisse ou la Grande Bretagne. Les droits syndicaux et les conventions du BIT y sont clairement reconnus. Le suivi sera réalisé lors des rencontres entre la direction et l'Alliance France Télécom présidée par Gabou Gueye.

Responsabilité des cadres en Afrique Francophone

La CFDT Cadres, en lien avec la F3C, l'Institut Belleville (ONG syndicale de la CFDT) et UNI Africa a organisé en novembre une conférence au Cameroun sur le thème « Responsabilité professionnelle et développement économique ». Les militants syndicaux cadres de différents pays d'Afrique francophone ont interpellé le syndicalisme international pour être aidés dans leur lutte contre la corruption, qui mine le développement économique en Afrique. Ils souhaitent notamment que soient protégés les cadres lanceurs d'alerte. A l'issue de cette conférence, les participants ont notamment rédigé une résolution générale portant sur l'intensification de la syndicalisation des cadres, la protection des cadres syndiqués, la lutte contre la corruption et la sensibilisation des étudiants sur la responsabilité sociale et sociétale. Télécharger la résolution sur www.f3c-cfdt.fr.

Directeur de la publication: Hervé MORLAND
Directeur de la rédaction: Philippe DEBRUYNE
Rédacteur en chef: Daniel GUILLOT
Rédacteur en chef adjoint: François DISSERT
Secrétaire de rédaction: Morgane CANTRELLE