La lettre de l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Assimilés

La lettre des cadres

Octobre 2011 / N°87

Augmentation de l'implication des cadres et de leur salaire

Près de la moitié des cadres ont été augmentés en 2010 se réjouit de constater l'UGICA-CFTC. En effet, l'amélioration de la conjoncture l'année dernière a permis à de nombreuses entreprises d'attribuer d'avantages d'augmentations. De même, elle a permis à de nombreux cadres de renégocier leurs salaires à la hausse par rapport à l'année 2009, comme le montre une étude de l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC), le 8 septembre 2011. Les chiffres sont importants puisque 49% des cadres ont pu bénéficier d'une augmentation en 2010, contre seulement 39% en 2009.

Cependant le niveau d'augmentation en lui-même reste stable, tout comme le salaire d'embauche. C'est ainsi qu'en 2010, le salaire moyen à l'embauche s'établit à 37 000 euros annuels brut en moyenne, comme en 2009.
Par ailleurs l'augmentation de salaires est inégale en fonction du secteur d'activité. Près de 63% des cadres sont augmentés dans le secteur pharmaceutique alors que d'autres branches de l'industrie bénéficient de moindre augmentation de salaires.

En corrélation avec ces résultats, l'UGICA est heureuse de constater également l'implication des cadres français dans leur entreprise selon une étude menée par l'IFOP-L'atelier BNP paribas. En effet, 88% des cadres français se déclarent impliqués dans leur entreprise. Selon cette étude, 40% se considère même comme des salariés très engagés, sentiment encore plus prononcé chez les cadres du secteur public (93 %), de BTP (97% et chez ceux occupant des postes d'encadrement (93%). Pour une grande majorité des sondés (64%), « être impliqué, c'est prendre plaisir à son travail ». D'autre part, concernant les facteurs de cet engagement, plus de 80% des cadres avancent l'image véhiculée par l'entreprise ainsi que les valeurs qu'elle revendique.

L'IGAS retarde l'extension de l'accord sur le portage salarial

Le rapport de l'IGAS, présenté le 5 octobre 2011, conclut en toute mauvaise foi à l'impossibilité d'étendre l'accord du 24 juin 2010 relatif au portage salarial. En effet, le rapport fait état d'une prise en compte « incomplète de l'ensemble des relations contractuelles » ou encore d'une prise en compte des cadres uniquement, en « contradiction avec la jurisprudence de la Cour de cassation ».

Rappelons d'abord que le portage salarial est une relation complexe de travail ou un salarié « porté » travaille dans le cadre d'une mission pour une entreprise cliente tout en restant subordonné à l'entreprise de portage qui l'emploie. Pour de nombreux salariés portés dont la situation juridique restait très incertaine depuis quelques années, l'heure semblait pourtant à l'éclaircissement du droit. Après de nombreuses années sans réglementation, cette forme de travail avait enfin été consacrée en 2008, d'abord de manière conventionnelle et ensuite de manière légale. Après deux ans d'une âpre négociation le Prisme accepte les revendications de la CFTC et signe l'accord relatif au portage salarial, le 24 juin 2010. Il aura aussi fallu attendre avant que Pôle emploi n'accepte d'indemniser les portés qui se retrouvaient donc sans droits au chômage.

Maintenant loin de la possibilité d'extension au vu de ce rapport, l'UGICA-CFTC déplore le silence du gouvernement sur le sujet, silence qui met en exergue le manque de volonté du ministère du travail face à une question qui est pourtant d'une très haute importance. Gageons que ce refus d'extension ne viendra pas ternir les quelques avancées existantes.

Syndicat CFTC
La Vie à Défendre

Cadres et explications au travail

De nombreux cadres, particulièrement pour des raisons d'autonomie et d'indépendance, ont besoin de savoir exactement quelles sont les composantes de leur fonction et les tâches à accomplir dans leur entreprise. Il est toujours possible de demander des précisions sur les tâches en cause ou de se référer à la lettre à son contrat de travail. Mais qu'en est-il lorsque la demande d'explication devient pour le moins conflictuel ? L'employeur peut il reprocher à un cadre trop véhément une faute grave sur la base de cette demande ?

C'est par la négative qu'a répondu la Cour de cassation (le 21 septembre 2011) en affirmant qu'un cadre qui demande par courriel des explications sur une répartition des tâches ne commet pas une faute grave même dans un cadre conflictuel. En l'espèce, un directeur d'agence d'une société de service informatique avait demandé à son supérieur, par mail, quel serait la nouvelle répartition des affaires entre les commerciaux tout en expliquant que la nouvelle directrice avait garder des liens avec son ancien employeur, concurrent de l'entreprise. Son employeur déplore alors les agissements de son salarié et les qualifie de « mails de menace » qui justifie alors selon lui un licenciement pour faute grave, rendant par là même impossible son maintien dans l'entreprise. La cour de cassation considère, en sens inverse que les mails ne sont pas abusifs et refuse le licenciement pour faute grave.

En revanche, un haut cadre qui met en cause les compétences d'un directeur abuse de sa liberté d'expression selon un arrêt de la Cour d'appel de Douai (31 mai 2011).

Clause de non concurrence sans contrepartie financière

Pour des raisons évidentes de protection de l'entreprise, nombreux sont les employeurs qui insèrent des clauses de non concurrence dans les contrats de travail. Depuis un arrêt en date du 10 juillet 2002, cette dernière doit obligatoirement être assortie d'une contrepartie financière. La question est de savoir à quel moment cette contrepartie peut être prévue et surtout si une convention collective peut couvrir une clause irrégulière.
C'est à cette question que la cour de cassation a répondu, dans un arrêt du 28 septembre 2011, en confirmant qu'une clause dépourvue de contrepartie financière lors de sa conclusion ne peut être couverte par une convention collective ultérieure. Cette convention ne couvre pas la nullité qui affecte la clause dès sa rédaction et dont le salarié peut se prévaloir justement.

Chien et lieu de travail : un mélange risqué

Peut-on amener sans risque son chien sur le parking de son entreprise ? C'est à ses dépends qu'un salarié s'est rendu compte que la présence de son chien (agressif) sur le parking de son travail ne relevait pas de sa vie privée. En effet, un salarié avait laissé dans sa voiture son chien pendant plusieurs heures, qui avait réussi à s'enfuir et avait alors mordu un autre salarié sortant de l'entreprise. Il avait alors été licencié pour faute grave pour comportement irresponsable et mise en danger d'autrui. Le salarié considérait quant à lui que le comportement en question relève de sa vie privée, puisqu'il a eu lieu en dehors de l'entreprise et des horaires de travail.

La Cour de cassation confirme le jugement de la cour d'appel puisque, selon elle, ce comportement contrevient à l'obligation de sécurité (article L. 4122-1 du code du travail). De plus elle relève que le chien étant resté trop longtemps sur le parking de l'entreprise et que le salarié n'ayant rien pu faire pour empêcher la réaction de son chien, le licenciement est justifié.

La cour de cassation juge ici plus en l'espèce qu'en droit (ce qu'elle a normalement l'obligation de faire) étant donné que le licenciement est basé uniquement sur le comportement du chien (puisque le fait de juste amener un animal n'est en soi pas répréhensible). La cour aurait-elle considéré comme une faute le fait pour un salarié d'amener un chien calme sur ce parking ? Même si le danger provoqué par ce salarié est réel, il aurait pu être assimilé à la vie personnelle du salarié non seulement parce que l'attaque a eu lieu en dehors des horaires et du lieu de travail et aussi parce que le fait de posséder un chien est un choix relevant de la vie privée.

« La lettre des cadres » n°87 - Imprimée par l'UGICA–CFTC
128, avenue Jean Jaurès 93 697 PANTIN CEDEX
Courriel : ugica@cftc.fr CPPAP n° 1007 S 06214
Directeur de la publication : Patrick Poizat.
Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher

La lettre de l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Assimilés

La lettre des cadres

N°Spécial APEC

ETUDE APEC :

LES JEUNES DIPLÔMÉS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Dans une période de crise telle que nous en connaissons aujourd'hui, les jeunes diplômés arrivent souvent fragilisés sur le marché du travail. En effet, les créations de postes deviennent de plus en plus rares et les entreprises sont souvent à la recherche de profils jeunes mais néanmoins expérimentés (conditions difficiles à remplir à la sortie immédiate des études).

Pour l'APEC, dont le rôle est d'aider les cadres dans la sécurisation de leurs parcours professionnels, il devenait donc important de savoir comment la population des jeunes diplômés (appelés vraisemblablement à devenir les futurs cadres) s'en sortait sur le marché du travail.

Apres la grave crise financière de 2008, les retombées de celle-ci en 2009, il fallait s'interroger sur les jeunes diplômés de 2010 et leur situation sur le marché de l'emploi en 2011. C'est désormais chose faite, avec cette étude de l'APEC, qui repose sur des interrogations téléphoniques auprès de 4000 jeunes, diplômés de l'enseignement supérieur (BAC + 4 au moins) en 2010.

Une amélioration du marché

Tout d'abord, l'enquête cherche à établir l'état actuel du marché de l'emploi. La logique est imparable, pour étudier l'entrée dans la vie active des jeunes diplômés il faut d'abord voir si le marché qui leur est ouvert est favorable.

L'étude révèle sur ce point des données positives pour les jeunes diplômés de 2010, futurs cadres, puisque que les chiffres semblent aller dans le sens d'une amélioration de l'embauche. Cette promotion a « profité de l'amélioration sensible du marché ». En effet ce dernier s'est révélé très flexible en raison des différents retournements conjoncturels. Le marché a donc réagit en conséquence de ces bouleversements et les recruteurs se sont de nouveaux tournés vers la jeunesse.

Hausse du taux d'emploi des jeunes diplômés

L'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC) constate que l'embellie du marché financier permet une évolution favorable du taux d'emploi. De même, en synergie avec cette hausse, une amélioration des conditions d'embauche s'est fait sentir auprès des jeunes interrogés.

Ainsi en avril 2011, seulement huit mois après l'obtention de leur diplôme, plus de 7 jeunes sur 10 se sont déclarés en poste auprès des enquêteurs. Cela représente une hausse non négligeable de 7 points par rapport aux diplômés de 2009.

De même, il faut noter que cette hausse s'observe dans tous les domaines et tous les secteurs d'activité.

Les secteurs privilégiés en matière d'embauche

Comme déjà expliqué ci-dessus tous les secteurs bénéficient de la hausse du taux d'emploi des jeunes diplômés. Cependant, certains secteurs d'activité tirent encore plus leur épingle du jeu.

Sans surprise, il s'agit des jeunes diplômés issus des écoles d'ingénieurs (78% de

Syndicat CFTC
La Vie à Défendre

taux d'emploi) et ceux issus des écoles de commerces et de gestion. (76% de taux d'emploi à la sortie du diplôme).

A contrario, les universitaires sont les moins chanceux en matière d'embauche : deux tiers sont en poste alors que 30% d'entre eux sont toujours à la recherche d'un emploi. Cependant, à l'intérieur des universités une nuance reste encore à apporter, puisque les facultés de droit et de médecine sont comme toujours mieux placées sur le terrain de l'embauche que les autres facultés. Cette étude montre donc aussi d'une certaine manière, un besoin de refonte des programmes universitaires afin de maintenir la compétitivité sur le marché de l'emploi face aux grandes écoles.

Le temps de recherche d'emploi en baisse

La durée médiane de recherche d'emploi est également positive, puisque les jeunes diplômés trouvent des postes beaucoup plus vite que l'année précédente.

En effet, trouver ce premier emploi leur a paru assez rapide dans l'ensemble puisque 67% des diplômés déjà en poste au moment de l'enquête, ont mis deux mois ou moins à trouver, contre 60% en 2010.

La durée médiane de recherche, pour ceux qui ont, bien sûr, signé leur premier contrat d'embauche est égale à un mois. Cela veut quand même dire que la moitié de ces futurs cadres en poste a mis moins d'un mois pour trouver ce premier emploi et l'autre moitié a mis plus d'un mois.

Les jeunes diplômés restent donc assez peu sur le marché de l'emploi ce qui n'était pas le cas dans les années qui ont succédé la crise.

Conditions de recrutement : CDI ou CDD ?

Un critère important pour savoir si les jeunes diplômés sont en meilleure posture sur le marché du travail est le type de contrat de travail proposé lors de leur première embauche.

Sur ce point, on peut dire que les conditions de recrutement se sont améliorées pour les jeunes diplômés interrogés en mai 2011. En effet, parmi les jeunes en poste à cette date, 54 % d'entre eux ont réussi à décrocher un CDI, contre 47% pour la promotion précédente.

L'augmentation du nombre du CDI est donc incontestable mais le chiffre reste peu élevé. A contrario 46% de ces jeunes diplômés ont été embauchés en contrat précaire et seront donc surement sur le marché du travail dans peu de temps.

Salaire des jeunes diplômés

L'autre critère décisif en matière d'emploi et de recrutement reste le salaire d'embauche. Là encore les chiffres sont encourageants puisque le salaire médian a augmenté de 5% pour se fixer à 27 600 Euros brut par an.

En conclusion pour l'UGICA-CFTC

Les chiffres de cette année sont positifs, en comparaison des années précédentes. Le taux d'emploi ainsi que les différentes conditions afférentes à ces emplois (temps de recherche, salaire ou contrat durable). Mais cette réalité ne doit pourtant pas en masquer une autre : seule la conjoncture et la création d'emploi permettent ce tour de force et l'arrivée des jeunes diplômés dans l'emploi. Qu'en sera-t-il dès que la situation conjoncturelle basculera ?

L'UGICA-CFTC, dans un souci de donner leurs chances aux jeunes arrivants, s'inquiète pour les futurs cadres qui ne pourront pas bénéficier de ce rebond. Là où seule la conjoncture a permis cette hausse, il serait grand temps pour le gouvernement d'engager des réformes qui permettraient aux jeunes diplômés de devenir compétitifs sur le marché du travail.

« La lettre des cadres » n°spécial APEC
Imprimée par l'UGICA–CFTC
128, avenue Jean Jaurès 93 697 PANTIN CEDEX
Courriel : ugica@cftc.fr CPPAP n° 1007 S 06214
Directeur de la publication : Patrick Poizat.
Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher