



FO-CADRES

N°127

La lettre de l'UCI-FO

L' Union des Cadres et Ingénieurs—Force Ouvrière

Management: de l'illusion au cynisme

Dans l'entreprise l'écart entre discours managériaux et pratiques effectives s'accompagne généralement d'effets désastreux pour la crédibilité des dirigeants et plus encore pour la confiance des cadres.

Les discours managériaux ont pour principaux objectifs d'informer les cadres des dernières innovations en matière de gestion et de direction et de soutenir la réussite, la fierté au travail, la promotion... Mais quand l'entreprise se débarrasse de ses cadres exclusivement pour réduire ses coûts et accroître sa performance boursière, il est difficile de ne pas douter.

Les discours managériaux qui invoquent à longueur de temps les valeurs de confiance, d'autonomie et de responsabilité ou encore ceux relatifs à l'accomplissement et la réalisation de soi dans l'entreprise sont mis à mal. Le sentiment d'invulnérabilité qui a longtemps prévalu dans l'encadrement, renforcé en cela par un contrat implicite qui leur assurait un emploi et une carrière professionnelle sans écueils, en contrepartie d'une fidélité et d'une disponibilité totales, est aujourd'hui révolu. Les logiques de l'actionnaire et du client impo-

sent progressivement à grands renforts de principes économiques de nouvelles exigences où désormais « coopération », « performance » et « investissement » riment trop souvent avec « flexibilité », « licenciement » et « individualisation » autour de cette volonté de consacrer la fin d'une reconnaissance collective du droit à l'emploi au profit d'une responsabilité individuelle du chômage que sous-tend la conception libérale de l'employabilité.

L'invocation de l'entreprise responsable exprime dès lors une des nouvelles conceptions managériales d'essence néo-libérale où la question de l'emploi se réduit à un lien, plus lâche que jamais et dont la sécurité dans le temps est jugée comme suicidaire sur le plan concurrentiel.

De leur côté, les discours managériaux peuvent aussi devenir par leurs caractères normatifs les supports d'une conception morale du rapport au travail et à l'emploi, spécifiant ce qui doit être en lieu et place de ce qui est. Sur ce point l'évolution des pratiques de gestion RH est illustrative. Elle s'effectue désormais à l'aide de nouveaux outils d'évaluation et de contrôle de l'activité qui distillent à l'aide no-

tamment de notion comme le « savoir être », une conception psychologisante et moralisante où les termes de bons et mauvais comportements présentent de redoutables risques. Les pressions indirectes et manipulations qui en découlent permettent de plus en plus de contrôler et de limiter objectivement la liberté des individus tout en leur laissant l'impression subjective d'une liberté croissante. Cela produit un cynisme effréné, une désillusion tragique, mais aussi une souffrance et pose avec plus d'acuité la problématique de leur motivation professionnelle. L'auto-aliénation comme issue possible au conflit fait son lit dans les esprits se reposant sur les principes de l'engagement contraint et de l'illusion de la ruse managériale du donnant/donnant.

Dans ce contexte les cadres et ingénieurs n'hésitent plus à affirmer leur proximité avec l'ensemble des salariés. Leur investissement dans le fait syndical vient rompre avec la représentation classique d'une « classe » encline à se ranger auprès de la direction. Face à ces évolutions qui s'imposent comme autant d'impératifs économiques contre lesquels il serait vain de lutter, les cadres savent que seuls ils ne peuvent raisonnablement défendre leurs intérêts.

C'est pourquoi leur place est au sein de notre organisation syndicale. La difficulté apparente à cerner les contours de l'encadrement ne doit pas laisser croire en l'absence d'une réelle identité professionnelle des cadres. Elle nous invite au contraire à renforcer notre vigilance face à ces évolutions à l'œuvre dans le monde du travail pour mieux répondre à leurs revendications. Cette démarche est essentielle pour assurer le renforcement de la solidarité entre tous les salariés. Redonner sens à la notion d'autonomie dans le travail des cadres, redéfinir leur rôle et leur place dans l'entreprise sont au cœur de nos revendications. Attachées au « réformisme militant », ces dernières se veulent critiques et constructives. Elles n'ont pas pour objet la constitution d'un mouvement d'opinion. Elles visent uniquement une meilleure défense de leurs droits et de leurs intérêts individuels et collectifs. C'est cela le syndicalisme libre et indépendant.

Editorial

Lignes éthiques: « Ne vous dénoncez pas »

La Loi SARBANNES-OXLEY du 30 juillet 2002 impose désormais à toutes les sociétés cotées aux USA, la mise en place d'une procédure d'alerte dans le domaine financier. Pour ce faire, les salariés sont invités à signaler les manquements au respect des règles financières et comptables qu'ils constateraient. Le seul énoncé de l'objectif a appelé des réactions vigoureuses face au risque de délation qu'emporterait une absence d'encadrement précis du dispositif et notamment son éventuelle migration vers la relation du travail. Cela justifie le cantonnement le plus rigoureux de tout dispositif à la sphère financière et comptable et aux faits de corruption laissant les relations de travail aux instances de concertation et de négociation habilitées à en connaître et à traiter. L'inexistence de pareilles instances et de pratiques, notamment aux Etats-Unis, peut justifier là-bas ce qui chez nous serait contreproductif à cause de la culture de défiance qui serait ainsi encouragée. Cela conduit l'UCI-FO à ne pas faire chorus avec les organisations syndicales partie prenante du « manifeste pour la responsabilité sociale des cadres » qui souhaitent étendre le droit d'alerte aux atteintes à l'environnement, au droit du travail, aux règles d'hygiène et de sécurité, au respect des normes de qualité des produits... De plus, pour éviter tout encouragement à la délation, susceptible de résulter de l'invitation à dénoncer des mauvaises pratiques, l'anonymat doit être le plus expressément découragé. Par ailleurs, la mise en œuvre de pareil système doit respecter les dispositions du Code du travail relatives à l'information des organisations représentatives du personnel, qui ont là aussi à veiller au grain.

Hubert Bouchet
Secrétaire Général

Eric PERES
Secrétaire général-adjoint



« L'interview » : François DUPUY, sociologue



François Dupuy est sociologue. Il est l'auteur de plusieurs ouvrages, dont *Le Client et le Bureaucrate* (Dunod, 1998), *l'Alchimie du changement* (Dunod, 2001) et *Sociologie du Changement* (Dunod, 2004). Dans son dernier essai « la fatigue des élites » (Seuil, 2005) il analyse la place du travail dans nos sociétés capitalistes, pointe les souffrances et la démobilité des cadres qui résultent des modes actuels d'organisation.

Vous parlez de « la fatigue des élites » et non du « malaise des cadres ». Pourquoi ?

F.D. Je ne parle en effet pas de "malaise", car je considère que nous sommes aujourd'hui bien au delà de ça. J'indique dans "La fatigue des élites" que l'expression "malaise des cadres" est apparue en même temps que les cadres eux-mêmes soit en 1947, année de création de l'AGIRC. Depuis, c'est un thème récurrent dans toute les études sur les cadres. En fait, ce malaise est toujours lié au thème de l'exercice de l'autorité et cela se comprend: Les cadres étant à la fois des salariés comme les autres et des représentants de l'actionnaire, cela crée de la tension. Aujourd'hui, nous sommes loin de cela. Ce sont de véritables souffrances que nous repérons qui donnent lieu à des phénomènes inquiétants de retrait conscient ou inconscient du travail. C'est ce que j'ai appelé du terme générique de "fatigue".

Le rôle et la place des cadres dans l'entreprise ont évolué depuis les dites « trente glorieuses ». Quels sont les points essentiels de cette évolution ?

F.D. Durant les trente glorieuses, dont on oublie de signaler qu'elles sont plus glorieuses pour les producteurs que pour leurs clients (situation de rareté des produits), les cadres ont passé un "deal" avec l'entreprise: ils assureraient celle-ci de leur fidélité et de leur dévouement sans faille, en contrepartie d'un haut niveau de protection. Cette notion de "protection" appliquée aux cadres doit être bien comprise: il ne s'agit pas principalement pour d'eux être prémunis face aux aléas de l'emploi. Ce n'est que plus récemment que ce thème est apparu. Nous parlons principalement des protections "organisationnelles", celles qui font que l'on travaille en situation d'autonomie, en évitant toute dépendance trop forte vis à vis des autres, les collègues, ou les clients. Ce qui permettait cela, ce sont nos organisations traditionnelles, segmentées et séquentielles, Tayloristes en d'autres termes, dont on redécouvre aujourd'hui les vertus protectrices.

Quels sont les facteurs qui ont contribué à la rupture du contrat implicite de confiance entre les cadres et l'entreprise, entre les cadres et l'esprit même du capitalisme ?

F.D. Le problème, sans entrer dans les détails, c'est que ces organisations, si elles protègent bien leurs membres, produisent une faible qualité à un coût élevé. Dès lors que les marchés se sont ouverts (mondialisation) elles sont devenues caduques et il a fallu les remplacer par un travail toujours plus transversal, par projets, processus, etc... Cela a fait tomber

les protections traditionnelles bien qu'implicites et le "deal" traditionnel s'en est trouvé rompu sans que personne n'y prenne garde.

Qu'entendez-vous par processus de « déprotection » des cadres ?

F.D. La "déprotection" recouvre le mécanisme que je viens de décrire: Il ne s'agit pas d'une précarisation de l'emploi mais bien d'une précarisation du travail. Dans les nouvelles organisations transversales, matricielles et autres non seulement la "contrainte" du client remonte toujours plus haut, mais encore la nécessité de coopérer (terme très positif pour désigner un mécanisme terriblement exigeant) met chacun dans des situations de confrontation toujours plus dures à vivre; C'est cela la "déprotection".



Dans ce contexte qu'en est-il de la capacité des cadres à se mobiliser collectivement pour défendre leurs intérêts ?

F.D. L'action collective est une faiblesse traditionnelle de cette population. On le comprend aisément: ce qu'un cadre "vend" sur le marché du travail, c'est bien souvent sa spécificité, son unicité, à l'inverse des autres salariés qui mettent en avant leur capacité à être substituables. L'action collective nie en quelque sorte cette dimension. Cela dit, les choses évoluent. Les cadres sont aujourd'hui la catégorie salariée la plus syndiquée même s'il faut se méfier de la façon dont on "compose" cette catégorie,

leurs recours aux Prud'hommes explosent et leurs organisations syndicales se joignent toujours plus volontiers aux mouvements de salariés. Mais ils ont encore du chemin à faire pour se bâtir une vraie culture de défense collective.

Les principaux résultats du baromètre FO Cadres 2005 rejoignent-ils vos différentes observations et analyses de la situation professionnelle vécue par les cadres au sein des entreprises ?

F.D. Ils les rejoignent tout à fait et il n'y a pas de surprise: Le mouvement est continu, qui éloigne progressivement les cadres de "leur" entreprise. A vos constats il faudrait ajouter le sentiment toujours croissant de ne pas faire partie de la Direction Générale ou de ne plus participer aux décisions stratégiques. Ce sont ces évolutions qui, comme vous le notez dans votre enquête, les amènent à se définir une nouvelle identité, qui pour le moment reste floue. De même, le constat d'une charge de travail excessive doit-il être interprété comme une remise en cause des nouvelles formes d'organisation dont on a noté combien elles sont plus exigeantes.

Quelles sont vos préconisations pour restaurer le climat de confiance propice à l'innovation et à l'investissement professionnels des cadres ?

F.D. Personne ne trouvera individuellement la solution à ce qui est finalement une lente évolution, peu visible et couverte par la rhétorique managériale de la fatalité du service du client. Comme toujours, le changement se produira quand il sera possible, et pour le moment le travail des cadres demeure une boîte de Pandore que personne ne souhaite ouvrir. Et pourtant, au delà des quelques pistes que j'ouvre dans "La fatigue des élites", la première chose à faire serait de reconnaître le problème et de le mettre sur la table avant qu'il n'explose sous quelque forme que ce soit, selon la bonne vieille tradition française.

Propos recueillis par Eric PERES

Baromètre FO Cadres 2004 (1) : Climat social détérioré et charge de travail accrue

Parmi les différents aspects qui définissent les situations professionnelles, le climat social est celui qui s'est le plus fortement détérioré (76% des cadres interrogés). La détérioration des conditions de travail arrive en troisième position (61%). Rien d'étonnant au regard de la croissance de la charge de travail: plus de 6 cadres sur 10 considèrent leur charge de travail comme excessive et ce de façon permanente pour 7 cadres sur 10.

Ce constat s'accompagne d'un renforcement de la tension au travail (69%), mesure révélatrice de l'intensification du travail qui peut résulter de la combinaison entre une faible autonomie et un accroissement de la charge mentale. La question du stress apparaît vite comme un facteur de pénibilité au travail dont les conséquences pathologiques sont avérées. Selon nos résultats 52% des cadres interrogés déclarent avoir été victimes de stress au travail et 21% de harcèlement moral.

Dans certains cas la question du stress s'accompagne au côté d'un stress de la performance, d'un stress de l'inhibition: 39% des cadres interrogés déclarent que l'évolu-

tion de leur travail se traduit par un état de démotivation voire d'immobilisme.

Dans le même temps l'action syndicale fait son chemin: 72% des cadres se déclarent être plus proche « des autres salariés » (67% pour les cadres non syndiqués) contre 2% « des dirigeants » (3% pour les non syndiqués). La syndicalisation chez les cadres concerne essentiellement les hommes (73% pour seulement 27% des femmes). Plus d'un cadre syndiqué sur deux est âgé de 35 à 49 ans. Les moins de 35 ans ne représentent que 11% de cette population contre 35% pour les plus de 50 ans. L'intérêt de la syndicalisation est partagé par 42% des cadres non syndiqués. Enfin si 7% des cadres envisagent de se syndiquer, les femmes plus que les hommes (9% contre 6%), c'est le cas de 16% des jeunes de moins de 35 ans.

1) Enquête réalisée en 2004 auprès d'un panel de 1092 cadres soit un échantillon représentatif de la population des cadres salariés du secteur privé et du secteur semi-public sur les plans de l'âge, du sexe, de la fonction occupée, du niveau de formation et de la région d'activité. L'enquête est téléchargeable sur le site de l'UCI-FO : www.uci-fo.com

Conseil National de l'UCI-FO: Cap sur la syndicalisation des cadres

Le Conseil National de l'UCI-FO s'est réuni le 16 décembre 2005 à la Fédération FO de la Communication. Après les exposés du rapport d'activité et du rapport financier tous deux votés à l'unanimité, les travaux se sont poursuivis par un état des lieux de la situation professionnelle des cadres dans les différents secteurs d'activité. Les constats sont unanimes: les contraintes professionnelles des cadres se renforcent et emportent une dégradation des conditions de travail et un accroissement de l'individualisation des rémunérations. Pour contrecarrer ces évolutions, la syndicalisation des cadres est essentielle. En proposant un plan de développement pour aider au renforcement de FO dans l'encadrement, l'UCI entend répondre à ce défi avec l'aide des Unions départementales et des Fédérations concernées. L'UCI poursuivra

ses efforts pour aider à consolider dans la durée les actions d'informations et de formations syndicales développées notamment au sein des commissions cadres départementales. Ces actions de proximité veilleront à renforcer la visibilité de nos messages et de nos actions par une communication syndicale spécifique et adaptée à l'environnement professionnel des cadres.

Enfin il convient de développer nos implantations en structurant nos modes d'interventions pour qu'ils tiennent compte des réalités que rencontrent les cadres dans leur entreprise. Ces différents points ne manqueront pas d'être abordés lors du prochain Congrès de l'UCI-FO qui se déroulera dans la région de Bordeaux le 18,19 et 20 octobre 2006.

Pénibilité:

Négociation au point mort

La négociation interprofessionnelle sur la pénibilité se poursuit dans un climat difficile. A ce jour, les discussions n'ont pas permis d'envisager une réelle prise en compte des dispositifs de prévention et de réparation liés. Pour la délégation FO dont l'UCI fait partie, les contraintes professionnelles se sont renforcées et la tendance à l'exposition aux risques et à la pénibilité au travail des salariés et notamment des cadres n'a cessé de croître. Toujours selon FO la réduction de la pénibilité oblige que l'on tienne compte de la structure et de l'environnement

de l'entreprise, de l'organisation du travail ainsi que la nature et la qualité des emplois. Seuls des critères objectivables et mesurables pourront servir ensuite à la négociation dans les branches professionnelles. En outre FO a rappelé la nécessité de la mise en place d'un CHSCT dans les entreprises entre 10 et 50 salariés. La priorité de reclassement pour les salariés ayant occupé longtemps un emploi considéré comme pénible a été largement débattue. La prochaine réunion plénière a été fixée au **31 janvier 2006**.

Europe:

Directive Temps de travail et flexibilité

Outre le budget européen, le temps de travail divise également les Etats membres.

Tony Blair a la ferme intention de conserver la clause "opt-out" qui permet aux employeurs de "proposer" aux employés de dépasser les 48 heures hebdomadaires en vigueur en Europe, clause utilisée à outrance par le patronat britannique.

Ce système de dérogation individuelle à la législation en matière de temps de travail, actuellement prévu dans la directive de 1993, est la négation même à la fois de la nécessité de réglementer le temps de travail et de la négociation collective. Par ses effets, il contribue à renforcer la flexibilité en autorisant une durée maximale hebdomadaire de 65 heures contre 48

heures actuellement en lieu et place d'une réflexion sur la recherche de l'efficacité par l'amélioration de l'organisation et des conditions de travail. Les cadres paieront une fois de plus le prix fort de ce type de dérogation. Si cette décision venait à se confirmer, ils ne pourront plus éviter d'être soumis par des avenants individuels à un accroissement de leur charge de travail alors que plus d'un tiers d'entre eux travaille déjà en moyenne plus de 45 heures par semaine.

Sans compter que la majorité est dans l'impossibilité de récupérer leurs dépassements horaires faute de la application des conventions collectives voire du non respect de celles-ci.

Contrat de nouvelles embauches

Contrat à contre emploi

Depuis le 4 août 2005, le contrat de nouvelles embauches s'applique aux entreprises de moins de 20 salariés. Ce contrat leur permet d'embaucher à durée indéterminée des salariés dont le contrat peut être rompu sans formalités durant les deux premières années et sans indemnités au cours des cinq premiers mois. Présenté comme une "arme anti-chômage" par le Gouvernement le CNE manquera à l'évidence sa cible. Si la lutte contre le chômage passe aussi par favoriser les conditions d'embauche, le CNE est sur ce

point une mauvaise réponse. Il se transformera très rapidement en effet d'aubaine, sans effet significatif sur les embauches dont chacun sait qu'elles ne se justifient que lorsque l'activité de l'entreprise le nécessite. La substitution aux contrats existants entraînera une incertitude supplémentaire pour les salariés et contribuera à accélérer la précarisation du travail tout en institutionnalisant l'insécurité sociale.

Elections professionnelles

L'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC)

Avec plus de 33,64% des voix au comité d'entreprise, 32,46% aux élections des délégués du personnel au siège parisien et 41,87% (collèges différenciés) en province (collège unique), FO devient la première organisation syndicale à l'APEC. Sur un total de 47 élus titulaires et suppléants (CE et DP confondus) FO obtient 25 élus (7 CE et 18 DP). Dans le collège « cadres », FO, précédée par la CFDT (38% au CE et 34% en DP) obtient 23% au CE et 29% en DP (siège) et devient la deuxième organisation chez les cadres. Suivent la CGC (17% et 15%), la CGT (6% et 11%) et la CFTC (8% et 5%).

Ernst and Young et Associés

Parmi les quatre listes proposées, FO seule organisation syndicale de salariés présente aux élections recueille 24% des suffrages dans le collège cadre et 19% dans le collège employé. Malgré trois listes non syndicales, FO obtient chez les cadres 3 sièges de titulaires et 4 de suppléants et 2 sièges chez les employés.

La Poste

FO demeure avec 21% des voix la seconde organisation syndicale chez les cadres. La CFDT qui recueille 25% mais enregistre un recul de 6 points. La CGT, la CGC, SUD et la CFTC recueillant respectivement 19%, 16%, 13% et 6% des suffrages.

Infos

Stagiaires: les raisons de la colère

Les stagiaires protestent à juste titre contre ce qui est devenu à leurs yeux un système dévoyé: 800 000 stages sont organisés chaque année en France, payés entre 100 et 500 euros par mois. réunis au sein de ce collectif ils s'insurgent contre l'usage abusif qu'en font bon nombre d'entreprises, selon eux. Le Medef lui-même reconnaît qu'il y a des «abus». L'organisation patronale a créé un groupe de travail chargé d'élaborer une «charte de bonne conduite», avec l'aide du ministère de l'Education nationale. Mais les stagiaires estiment qu'en raison de son caractère non contraignant, une charte ne serait pas suffisante. Ils demandent donc la création d'un véritable statut, qui encadrerait strictement les droits et devoirs de l'employeur et de l'employé, et qui permettrait de fixer une rémunération équitable.

Rémunération: l'individualisation prime

L'évolution des pratiques de rémunération des cadres se traduit par un retrait progressif et constant des mesures collectives d'augmentation depuis 1995. Selon la dernière enquête CEGOS ces dernières ne représentent aujourd'hui plus que 18% des décisions pour les cadres et 74% d'entre eux perçoivent une part variable pouvant atteindre entre 30 et 40% de leur rémunération globale. Sous la double poussée des actionnaires et des marchés hyperconcurrentiels et sous couvert de performance et reconnaissance professionnelle, la stratégie d'individualisation développée par les entreprises, vise chaque jour à placer les cadres en situation de mercenaires stressés si ces derniers veulent percevoir une rémunération maximale indéterminée. Rien d'étonnant alors que la colère gronde et que le malaise s'installe dans les esprits. le malaise s'installe dans les esprits.

Vos droits

Clause de non concurrence : conséquence de la renonciation tardive de l'employeur

La chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt du 13 septembre 2005 (pourvoi n°02-46.795), précise les conséquences de la renonciation tardive de l'employeur à la clause de non concurrence et le sort de l'indemnité compensatrice due au salarié, alors que ce dernier a accepté un poste chez un concurrent. La clause de non concurrence se définit comme celle qui, après la rupture de la relation de travail et sous certaines limitations, va interdire au salarié d'exercer une activité préjudiciable aux intérêts de l'entreprise et notamment une activité salariée dans une entreprise concurrente. Dans la mesure où ce type de clause contractuelle est mise en place dans l'intérêt de l'entreprise, l'employeur peut renoncer à la clause de non concurrence de manière expresse, mais dans un délai maximal souvent prévue par la convention collective applicable (en l'espèce le délai posé par la convention collective était de 8 jours à compter de la réception par le salarié de la lettre de licenciement). Ainsi, la Cour de cassation décide que la renonciation tardive de l'employeur à la clause de non concurrence, la rend inopérante et qu'on ne peut reprocher au salarié d'avoir accepté un emploi chez un concurrent de son ancien employeur. L'employeur doit verser au salarié la contrepartie pécuniaire au salarié, mais elle précise que l'employeur n'y est tenu que pour la période pendant laquelle le salarié a respecté son obligation de non concurrence. En effet, le contrat de travail est un contrat synallagmatique ou encore appelé bilatéral, ce qui impose des obligations réciproques à la charge des deux parties au contrat. Ainsi, en application du principe de l'exception d'inexécution, en cas de renonciation tardive par l'employeur à une clause de non concurrence, le salarié ne peut obtenir le paiement de la contrepartie financière qu'autant qu'il a lui-même respecté son obligation de ne pas concurrencer son ancien employeur.

Virginie Dedenys

Situation de l'emploi cadre en Europe : La France tire son épingle du jeu

Selon les résultats de l'enquête européenne APEC sur le recrutement des cadres il ressort que «le marché de l'emploi cadre en Europe montre des signes de faiblesse». Les huit pays du panel étudié sont les suivants : la Belgique, l'Allemagne, l'Espagne, la France, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Les entreprises interrogées envisagent de recruter 465 000 à 500 000 cadres entre juillet 2005 et juin 2006, soit une baisse pouvant aller jusqu'à 7% par rapport à la même période de l'année précédente. Ce recul tient notamment à l'essoufflement des pays habituellement les plus performants, notamment le Royaume-Uni, qui devrait enregistrer une baisse assez importante du nombre de cadres embauchés, de l'ordre de 13%. La France, en revanche, s'en sort mieux. 120 000 à 127 000 cadres devraient être recrutés, soit une croissance de 3% pour le haut de la fourchette. La France reste l'un des pays les plus dynamiques, puisque les créations nettes d'emplois cadres ont progressé de 19%, à 15 500 postes, tandis qu'elles ont au contraire reculé dans le même temps de 14% dans l'ensemble de l'Europe. A noter tout de même que le Royaume-Uni reste en volume le premier créateur d'emplois cadres en Europe (+ 55 000), malgré une baisse de 33% par rapport à l'an passé.

Salaires des cadres: 3,5% pour le fixe

Les indicateurs de l'emploi annoncent depuis plusieurs mois la reprise. Mais, pour les salaires, il faudra encore attendre. Les prévisions budgétaires pour 2006 laissent entrevoir une augmentation des salaires fixes de 3,5 % pour les grandes entreprises, d'après une enquête de la Cegos, réalisée en septembre 2005 auprès de 152 entreprises représentant 109.000 cadres. En 2005, les prévisions étaient presque similaires et les salaires fixes ont augmenté de 3,6 %. Dans ce contexte, les augmentations seront principalement individuelles.

Seul un quart des entreprises sont concernées par cette manière de faire. Dans les années 2000 - 2001, 38 % des entreprises accordaient des augmentations générales. Cette pratique pourrait cependant repartir légèrement à la hausse en 2007.

Salaires des ingénieurs D'importantes disparités

Selon l'INSEE, en 2004, les 10 % d'ingénieurs les mieux payés ont perçu des rémunérations plus de trois fois supérieures aux 10 % les moins bien payés. L'expérience professionnelle ainsi que l'école de sortie expliquent l'essentiel des disparités de salaires.

Repères

PIB : 1535,7 Mds € (valeur 2004)

Taux de chômage : 9,6%

Inflation : +1,6%

Effectif cadre AGIRC
(art 4 et 4 bis) : 3 041 802

Chômage:

Ensemble : 2 434 396

Cadres : 216 612

Chômeurs indemnisés:

Ensemble : 2 270 497

Cadres : 151 304

Valeur Point AGIRC : 0,3940€

Valeur du point ARRCO : 1,1104€

Ingénieurs: pénurie dans certaines fonctions techniques

On assiste en ce moment à une pénurie d'ingénieurs dans certaines fonctions techniques, en raison notamment du papy-boom et de la désaffectation des études scientifiques. Pour faire face à cette situation, les grandes entreprises s'emploient à revaloriser la face technique du métier, car les chiffres sont éloquentes : sur les 28 000 étudiants qui obtiennent chaque année un diplôme d'ingénieur, 40% délaissent l'industrie. Les responsables des recrutements exhortent les écoles scientifiques à tout faire pour redonner aux ingénieurs le goût des métiers techniques et plaident en faveur d'une formation qui soit moins orientée vers le management. Les entreprises, confrontées au papy-boom, ont en effet besoin de «vrais» ingénieurs, passionnés de technique plus que de management. Le papy boom pourrait faire partir à la retraite, dans les cinq à dix prochaines années, 50% des 560 700 ingénieurs actifs en France. Pour certains étudiants d'écoles élitistes, il est de bon ton de choisir des métiers tout de suite très rémunérateurs au détriment de carrières bien construites dans l'industrie».

Les jeunes diplômés: Variable d'ajustement

La situation des jeunes reste toujours difficile un an après l'obtention de leur diplôme: seul 1 jeune sur 2 est en poste. La moitié a mis 3 mois au maximum pour trouver cet emploi. Avec un taux d'emploi de 56%, les diplômés des écoles de commerce et de gestion sont le plus souvent en poste que ceux des écoles d'ingénieurs dont le taux s'établit à 59%. Un des facteurs explicatifs est sans doute le niveau d'exigence plus élevé de ces derniers. Au total, les entreprises privilégient le recrutement de cadres expérimentés.

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.....