

Cadres INFOS

Bulletin périodique de l'Ugict-Cgt – N° 606 – 28 novembre 2005

● Éditorial

L'urgence sociale

L'état d'urgence instauré et prorogé par le gouvernement, les atteintes aux libertés citoyennes sont utilisés pour étouffer les questions sociales. Au nom d'une crise sociale multiple (crise d'urbanisme, de l'emploi, de l'intégration, de l'école...) cette révolte interpelle aussi sur les besoins du syndicalisme, de son renforcement, d'une forme organisée de l'action qui conteste et propose des pistes revendicatives pour changer la donne. L'urgence est de revaloriser un vivre ensemble construit sur les intérêts mutualisés, partagés, porteurs d'avenir. L'exigence de négociations pour l'emploi, le pouvoir d'achat, la dignité, la lutte contre les discriminations sont au cœur de la construction revendicative de la Cgt. En participant aux différentes actions comme celle du 26 novembre, il s'agit au-delà des critiques justifiées contre les mesures gouvernementales, de nourrir des débats sur la lutte contre les précarités, la place de la jeunesse, la revitalisation des territoires abandonnés à l'exclusion, une véritable politique industrielle, de l'emploi durable. Tout au long de ces événements, les cadres des services publics territoriaux, de la santé, des réseaux de transports, de l'éducation nationale ont eu à cœur de faire en sorte d'assurer une responsabilité sociale pleine et entière en assumant leurs charges professionnelles particulièrement lorsqu'elles avaient été prises pour cibles, en menant le débat face à des colères sans perspectives. Plus que jamais le renforcement de l'Ugict-Cgt se pose pour gagner des droits et moyens nouveaux et être professionnellement engagé-e-s et socialement responsables.

Marie-José Kotlicki
Secrétaire générale de l'Ugict-Cgt

INITIATIVES

Les Rencontres d'« Options »

Elles auront lieu le mardi 6 décembre 2005 sur le thème de la protection sociale.

Espace l'Alhambra
135 boulevard de Chanzy
93100 Montreuil

Renseignements et inscriptions à l'Ugict-Cgt au 01 48 18 84 33

Formation syndicale Ugict-Cgt 2006

Stage national (5 jours)

- du 20 au 24 février
- du 20 au 24 novembre

Ce stage s'adresse à l'ensemble des syndiqués Ugict ou Cgt ayant suivi le stage de niveau 1 de formation spécifique Ugict et/ou de formation générale, ainsi qu'aux militants auxquels les Cd ou Uf souhaitent proposer de nouvelles responsabilités.

Renseignements et inscriptions à l'Ugict, Julien Guérin.
Tél. : 01 48 18 81 25

● ÉDITORIAL :

L'urgence sociale

● EMPLOI CADRES :

*l'emploi des cadres en chiffres :
le secteur privé*

● LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE :

encore un recul de la solidarité !

L'emploi des cadres en chiffres : le secteur privé

Si l'on se réfère aux enquêtes de l'Apéc auprès des entreprises, le recrutement des cadres serait plutôt orienté à la hausse. Globalement, les entreprises annoncent un recrutement de 15 500 cadres en 2005 (fourchette haute), soit une hausse de 5 % par rapport à 2004. Un volume proche de celui de 1998. Des chiffres qui varient selon les différents critères d'observation, secteur d'activité, métier, expérience, etc. Par exemple, ces prévisions deviennent plus favorables aux jeunes cadres, avec la répartition des intentions d'embauches suivantes :

- +21 % pour les jeunes cadres (1 à 5 ans d'expérience) : de 46 000 à 53 500 ;
- +2 % pour les cadres confirmés : de 62 000 à 73 000 ;
- +7 % pour les jeunes diplômés : de 28 400 à 35 100.

La progression se situe principalement parmi les cadres commerciaux (+15 %) et les informaticiens (+38 %).

Sauf dans les secteurs de la pharmacie et de l'automobile, l'emploi industriel régresse.

Alors qu'en 2004 on a observé 29 100 recrutements de cadres dans ce secteur, les prévisions pour 2005 se situent entre 22 500 et 28 000, soit 18 % des prévisions sur l'ensemble des secteurs. Les jeunes diplômés en font les frais : ils ne représentent que 20 % des embauches du secteur en 2004, contre 29 % en 2002.

Un taux de chômage à 4,8 % est, selon l'Insee, deux fois moins élevé que le taux global des salariés. Avec, là aussi, de grandes inégalités selon les critères d'observation.

Parmi les cadres demandeurs d'emploi, 40 % d'entre eux ont davantage de difficultés à retrouver un emploi. Cela concerne particulièrement les cadres de plus de 45 ans.

Même si l'informatique est le secteur le plus demandeur, avec +40 % de postes proposés, 7 offres sur 10 proviennent des Ssii-éditeurs de logiciels. L'industrie informatique continue de s'effondrer, comme l'atteste la situation des constructeurs informatiques (*voir encadré*). La recherche et développement arrive en deuxième position en terme de progression (+37 %). Cette hausse est due en grande partie aux postes en recherche, études techniques et projets. Les offres émanent majoritairement du secteur de l'ingénierie et, dans une moindre mesure, des Ssii-éditeurs de logiciels. À noter que la recherche et développement reste la première fonction ouverte aux jeunes diplômés.

Après l'industrie, les activités tertiaires sont de plus en plus concernées par les délocalisations.

De nombreuses activités de services ont déjà été délocalisées : centres d'appels, développements logiciels, saisies d'opérations comptables/financières. Ces dernières, à la différence des contraintes liées à l'implantation d'une activité industrielle, sont *a priori* plus faciles à déplacer et à réinstaller d'un lieu à l'autre. En conséquence, les choix d'implantations évoluent plus rapidement selon une stratégie de mise en concurrence permanente des territoires. Une stratégie pernicieuse, qui dissocie les différents espaces socié-

taux : ceux de l'emploi, de la consommation ou de la vie citoyenne et culturelle, rendant plus difficile la conciliation des intérêts respectifs, préservant ceux d'une seule catégorie.

Les entreprises visent une « internationalisation des compétences ».

Avec des effectifs cadres de plus en plus banalisés, les grandes entreprises mettent en place une politique de gestion des carrières qui tend à faire émerger un standard international. C'est par la constitution de réseaux de cadres formés aux mêmes méthodes et à la même culture que les entreprises optimisent la mise en œuvre et la réussite de leurs stratégies internationales. Par exemple, Total ou Renault se fixent des objectifs de recrutements de cadres étrangers pour leurs sites français et mettent en place des politiques visant à homogénéiser les pratiques de gestion et de management. D'une entreprise à l'autre, la palette est assez large : systématisation de l'expatriation, organisation d'universités d'entreprises où se rencontrent des managers de diverses nationalités (Safran, Thalès, Ppr...), constitution d'équipes internationales ou sur des projets transversaux (Faurecia, Sodexo...) ou développement d'une culture et de méthodes communes, (Bouygues, Auchan...). Cette banalisation ne risque-t-elle pas de produire une minimisation de la créativité, parce qu'elle ne s'appuie pas sur la particularité de la qualification d'une personne, et du potentiel qui surgit dans le lieu de confrontation des expériences ?

Les femmes cadres sont l'avenir de l'entreprise.

Les femmes cadres sont de plus en plus nombreuses dans les entreprises. Elles sont aujourd'hui près de 520 000 dans le secteur privé, contre 1 260 000 hommes.

Moins d'une jeune diplômée sur deux est cadre deux ans après l'obtention de son diplôme. C'est une banalité de dire qu'elles restent cantonnées à certains postes ou de préciser les inégalités, à valeur de travail égal. Pourtant, si les femmes encadrent de plus en plus des équipes, elles sont moins de 10 % parmi les dirigeants d'entreprises et moins de 5 % à faire partie des conseils d'administration. Les femmes sont plutôt issues de l'Université (56 %) que des écoles d'ingénieurs (25 %). Elles ne correspondent donc pas aux critères normatifs des politiques de recrutement des entreprises et ont notamment beaucoup de difficultés à entrer dans le vivier des cadres à hauts potentiels.

Quelques entreprises ont modifié la gestion de carrière de leurs cadres. Parviendra-t-on à une mise en œuvre effective des principes du « *gender mainstreaming* » c'est-à-dire une « *approche intégrée de l'égalité* » qui consiste à prendre en compte les problématiques liées au genre dans chaque action au sein de l'entreprise ?

La presse a titré sur une envolée du nombre de cadres intérimaires.

On observe, depuis quelques années, une forte croissance de la proportion de cadres pratiquant le travail temporaire. Chez

les cadres expérimentés de haut niveau, l'intérim de management est assez en vogue : il s'agit, pour des directeurs financiers, des ingénieurs de production, de résoudre des situations critiques telles que la restructuration de l'entreprise, son introduction en bourse... Les entreprises font de plus en plus appel à l'intérim-cadres en vue « *d'accompagner un changement* », de manager un projet... alors qu'auparavant, il s'agissait le plus souvent de remplacements. Le nombre de cadres intérimaires s'élève à 9 529 (équivalent temps plein) au premier semestre 2005, soit une progression de 12,4 % par rapport au 1^{er} semestre 2004, qui est trois fois plus rapide que celle de l'effectif intérimaire total (4 %). Le plus grand nombre est observé dans le secteur « *finances et comptabilité* », avec 1 745 cadres intérimaires, soit + 64 %. La plus forte progression à 113 %, concerne la recherche et développement pour un effectif de 1 064. Cette évolution est largement imputable aux secteurs de la construction et de l'automobile.

Une large majorité (65 %) des cadres s'inscrivent maintenant dans une agence d'Intérim dès leur premier mois de recherche d'emploi, alors qu'en 1995, la majorité des inscriptions concernait des cadres à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an. Mais aussi, un nombre croissant de missions cadres sont confiées à des personnes de plus de 50 ans. Et pourtant, la proportion des cadres dans l'intérim reste très faible : 1,7 %.

Alors concurrence entre différentes formes d'emplois précaires pour ces catégories, entre intérim, portage salarial ou contrat « *nouvelles embauches* » ? Multiplication de ces formes pour « *habituer* » des catégories jusqu'alors peu concernées à ces types de situations précaires ? Réponse patronale à l'éloignement ou à un certain scepticisme des cadres vis-à-vis des entreprises ? *A priori*, ces formes ne paraissent pas à la hauteur des aspirations de cadres, comme ils l'ont exprimé dans le baromètre que l'Ugict-Cgt vient de réaliser avec Csa : les cadres, lucides vis-à-vis de l'individualisation des carrières, ont en même temps besoin de collectif. ■

Hewlett-Packard, après la casse de l'informatique : quel emploi pour les ingénieurs concernés ?

Après des délocalisations et des licenciements massifs dans les secteurs industriels traditionnels, les licenciements boursiers qui se produisent dorénavant dans des secteurs qui sont des fleurons de la recherche & développement, comme c'est le cas avec Hewlett-Packard, dévoilent l'impasse d'une mondialisation construite sur des logiques libérales.

Pour ce qui concerne le secteur informatique, pourquoi les décideurs qui président aux destinées de HP se désintéressent-ils du territoire européen ? Pour obtenir une réponse, il faut observer l'histoire du secteur informatique en Europe durant les dernières décennies. Au temps où existait une informatique française, dernière étape suite à la destruction de celle des autres pays européens, avec un constructeur nationalisé comme Bull, les entreprises américaines et japonaises se pressaient pour créer des usines en France afin de s'ouvrir un marché sur ce territoire. IBM se targuait même d'être le premier contribuable français pour s'ouvrir les marchés publics ! La privatisation, puis le démantèlement de Bull continuent aujourd'hui de provoquer le désengagement des sociétés jusqu'alors concurrentes. C'est le cas d'HP.

Cette orientation s'est construite sur le modèle d'une course permanente à la marge financière maximale, au détriment des cohérences technologiques et industrielles et des conséquences sur l'emploi pour le seul profit de certains intérêts privés. Et pourtant, dans le monde du commerce on sait d'expérience que la proximité de la concurrence sur un territoire donné a toujours suscité la meilleure émulation, donc l'innovation. Ceci étant aussi au service d'un résultat financier satisfaisant. Mais l'absence de politique industrielle territoriale, offrant ainsi des emplois à toutes les catégories de salariés sur une région donnée, en l'occurrence au niveau européen comme au niveau français, est une cause des désastres économiques et sociaux actuels.

Dans le domaine de la recherche, si les pôles de compétitivité se construisent sur la même logique de compétitivité financière, l'entreprise de démolition s'étendra sur le terrain de nos capacités à répondre aux besoins des territoires en matière de recherche en tant que solution à apporter à des besoins concrets. On s'interroge sur les perspectives qui se dessinent respectivement pour la recherche appliquée et pour la recherche fondamentale.

De plus, cette logique n'est pas au service de l'emploi des salariés qualifiés. Le marché n'est pas apte à traiter seul et offrir des réponses à des questions complexes posées par le développement de la société.

L'emploi de qualité en étant un axe pivot, c'est un objectif que la société doit se donner, en synergie avec le développement des programmes répondant à une politique de la santé, de l'énergie, de l'informatique et de la communication, à développer à chaque niveau territorial, c'est-à-dire au niveau de la France, de l'Europe et au niveau international.

C'est un projet qui aurait un sens pour tous les salariés européens, d'une autre portée que ce qui a été proposé dans le projet de constitution européenne. Un espoir qui encourage les plus jeunes à s'investir dans des études.

C'est le sens d'une économie ouverte, à l'opposé de la démarche concurrentielle porteuse de destruction. Pour aller vers une mondialisation fondée sur un plein emploi solidaire.

Encore un recul de la solidarité !

●

Il n'y aura pas d'avancées sociales et économiques dans ce pays sans enclencher une reconquête d'emplois stables, qualifiés, de revalorisations salariales, et sans procéder à des réformes ambitieuses, notamment celle de la cotisation Sécurité sociale en la modulant pour qu'elle contribue à favoriser les entreprises créatrices d'emplois et pénalise celles qui font des choix contraires.

La Sécurité sociale reste dans un déficit très élevé et persistant, essentiellement par manque de recettes. Après la réforme des retraites et de l'Assurance maladie qui n'ont apporté aucune réponse aux enjeux d'aujourd'hui, de nouvelles mesures sont prises, parmi lesquelles : forfait de 18 euros pour tout acte médical supérieur à 91 euros, nouveaux déremboursements de médicaments, augmentation des cotisations retraite de 0,2 %, du forfait hospitalier...

Une allocation de 513 euros par mois (1/2 Smic !) pour congés parentaux possibles pendant 3 ans, et un congé parental pour enfant gravement malade ou handicapé jusqu'à 14 mois sur 3 ans, mais aucune garantie sur le retour à l'emploi, dans un « marché du travail » précaire...

Les missions remises en cause : ● **branche Famille**, le parti pris de solvabiliser l'accueil individuel de jeunes enfants en opposition avec l'accueil collectif, considéré comme trop coûteux, a abouti à ce que ce soit la branche Famille qui finance seule le nécessaire effort de professionnalisation et de garanties collectives pour les Assistantes maternelles. L'État refuse également de discuter de la répartition du financement de l'Aide Personnalisée au Logement, donc des prestations logement totalement inadaptées au regard de l'évolution des loyers, dans des politiques immobilières laissées à la loi du marché ;

● **branche Retraite**, où l'augmentation des cotisations est à la seule charge des salariés (40 % d'augmentation depuis 1979, alors que celle des entreprises est restée inchangée !), il n'y a pas le financement de la revalorisation des pensions en janvier

2006, des départs en retraite anticipée prévisibles, du Fonds solidarité veillesse... Le plus grand flou demeure toujours sur le vrai rôle de la Caisse nationale de solidarité pour personnes âgées et handicapées, véritable négation de la solidarité interprofessionnelle et intergénérationnelle ;

● **branche Maladie**, le gouvernement se targue d'avoir réduit le déficit et de maintenir l'Ondam prévu. C'est en fait le résultat de très fortes pressions sur les assurés sociaux, notamment les indemnités journalières (arrêts de travail moins nombreux en période de fort chômage) et sur l'hôpital : les 3/4 des hôpitaux publics sont en déficit. Le déficit de la branche Arrêt de travail-maladie professionnelle est un comble, puisque le financement est assuré par une cotisation patronale modulée en fonction des risques. La Cgt chiffre à 12 milliards les dépenses relevant entre autres de la sous-déclaration des At-Mp, et imputées de fait à la branche Maladie. Cette succession de coups et de réformes menace de fait la pérennité de la Sécurité sociale solidaire.

Le gouvernement refuse l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle périodique sur le financement de la Sécurité sociale. Comme l'ensemble des pays industrialisés les défis à relever sont connus : travaux du Conseil d'Orientation pour la Retraite, rapport du Haut conseil de l'Assurance maladie, confirmé par la commission des comptes de la Sécurité sociale. S'ajoutent à cette spirale les exonérations de cotisations patronales : alors que leur niveau n'a jamais été aussi élevé – plus de 20 milliards d'euros par an, avec une croissance supérieure à celle du revenu

national, et qu'elles vont être poursuivies au travers des nouveaux contrats de travail – la nouvelle loi organique programme la fin de la compensation intégrale des exonérations par le budget de l'État (budgétées en 1994). Les compensations se feront au gré des envies du gouvernement et du Parlement, toujours sans aucun contrôle et aucune contrepartie pour les entreprises.

La somme des exonérations est aujourd'hui supérieure à l'effort national consacré à la formation professionnelle. Ces vingt dernières années, la part du PIB consacrée aux salaires (salaires + retraite + protection sociale...) a diminué de 10 % au profit des revenus financiers.

Il n'y aura pas d'avancées sociales et économiques dans ce pays sans enclencher une reconquête d'emplois stables, qualifiés, de revalorisations salariales, et sans procéder à des réformes ambitieuses, notamment celle de la cotisation Sécurité sociale en la modulant pour qu'elle contribue à favoriser les entreprises créatrices d'emplois et pénalise celles qui font des choix contraires.

En ce 60^e anniversaire de cette œuvre collective qu'est la Sécurité sociale, il n'est pas inutile de rappeler que ses fondateurs ont fait des choix qui n'allaient pas de soi dans une France qui avait à se reconstruire, en instaurant un système à cotisations obligatoires fondé sur le travail et l'entreprise, solidaire, universel, démocratique. Aujourd'hui, parce qu'il s'agit de redonner au travail sa place centrale dans la société, la répartition des richesses créées est bien à l'ordre du jour.