

En premier point, l'emploi des Cadres.

L'APEC, association française pour l'emploi des cadres, a publié il y a quelques jours son enquête annuelle de conjoncture sur la situation des cadres dans les entreprises du secteur privé en Europe. Pour réaliser cette enquête, près de 4000 entreprises de huit pays Européens ont été interrogées au cours du mois de juin 2009. Ces huit pays sont l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, la France, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Royaume-Uni.

Le constat est sans appel : le marché de l'emploi cadre est en panne en Europe. La baisse moyenne des recrutements a été 38% en France ce qui est considérable. La situation ne va pas s'améliorer puisque le nombre de recrutements que réaliseront les entreprises entre juillet 2009 et juin 2010 devrait accuser suivant les pays une chute comprise entre 9% et 22% par rapport à la même période de juillet 2008 à juin 2009.

Si on fait une analyse par métiers, la fonction Etudes, Recherche et Développement s'en sort bien et elle pourrait représenter à elle seule près de 3 recrutements sur 10. De même pour la fonction « Commercial », notamment en France. A l'opposé, le recul des emplois informatiques se confirme.

Tous les pays devraient continuer à subir les effets de la crise économique, mais la France et l'Allemagne devraient afficher des baisses plus modérées que leurs voisins. Le Royaume-Uni, premier pays recruteur de cadres juste devant la France, pourrait quant à lui enregistrer une baisse de 28% sur la même période, soit l'une des plus fortes diminutions.

La Belgique est le pays le plus pessimiste du panel, avec un recul des embauches de cadres qui pourrait avoisiner 36%. En Espagne, le volume de recrutements de cadres prévu pourrait être le plus faible jamais enregistré.

Cette enquête, très complète, est disponible en intégralité sur le site de l'APEC, malheureusement uniquement pour l'instant en Français.

Dès que nous aurons une synthèse en Anglais, nous la ferons parvenir à tous les membres du Comité Exécutif.

Le deuxième point dont je voulais vous parler concerne les jeunes diplômés.

A travers notre projet Startpro, ils sont une préoccupation constante d'Eurocadres. Cela nous semble d'autant plus important qu'ils sont aujourd'hui particulièrement touchés dans un contexte très difficile pour entrer sur le marché du travail.

L'APEC a publié les résultats d'une autre enquête concernant les jeunes diplômés français de 2008, ceux qui ont recherché un premier emploi à la fin de 2008 et en 2009. Il en ressort qu'en un an, le taux d'accès à un premier emploi au bout de 8 mois a reculé de 7% et les délais de recherche s'allongent.

Parallèlement, les conditions d'emplois des jeunes diplômés sont moins favorables, la part des contrats indéterminés est en baisse et plus de 30% des jeunes aujourd'hui en poste estiment que leur emploi est en dessous de leur qualification.

La rémunération s'en ressent, avec un salaire d'embauche médian de 26 400 euros bruts en baisse de plus de 3% par rapport à la promotion précédente.

Le stage reste toujours une porte importante pour l'accès à l'emploi, notamment pour les jeunes issus des écoles de commerce et des écoles d'ingénieurs. Les stages peuvent être une solution intéressante pour entrer dans l'emploi et affiner son projet professionnel mais ils doivent rester inscrits dans un cursus de formation et non pas servir à déguiser

un premier emploi. C'est le sens des revendications des principales organisations syndicales françaises qui ont sur ce point obtenu l'unanimité des partenaires sociaux.

La crise a évidemment des conséquences humaines : au fur et à mesure que la recherche d'emploi s'allonge, le pessimisme progresse parmi les jeunes diplômés, avec des conséquences sociales, démographiques et autres.

Ces chiffres sur les jeunes diplômés publiés par l'APEC sont d'autant plus inquiétants qu'une partie des diplômés de l'année 2008 ont pu trouver un emploi avant la crise. On peut donc craindre que les chiffres concernant les diplômés de l'année 2009 révèlent toute l'ampleur de l'impact de la crise.

Cela ne fait que renforcer la nécessité de maintenir et développer notre projet Startpro.

Le dernier point concerne les conditions de travail des cadres.

Souvent, dans les accords collectifs, des dispositions spécifiques concernent nos catégories, que ce soit en matière de régime de retraite, de conditions de déplacement ou de congés. Récemment, la plus haute juridiction française vient d'affirmer, en s'appuyant sur le principe d'égalité de traitement, que *« la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, ..., une différence de traitement entre les salariés ... »*. Elle précise que *« cette différence de traitement doit reposer sur des raisons objectives dont le juge contrôle concrètement la réalité et la pertinence »*. On peut alors se demander si cette décision n'ouvre pas la voie à la remise en cause des avantages catégoriels prévus par les conventions collectives ?

Pourtant, la plupart des dispositions favorables réservées aux cadres ne sont pas réellement des avantages mais plutôt des compensations accordées au regard de dispositions particulières de travail et négociées avec d'autres dispositions. Par exemple il peut être prévu des déplacements en train en 1<sup>ère</sup> classe car l'entreprise attend de ses cadres de travailler pendant le voyage.

Ces dispositions spécifiques, à certains moments présentées comme des avantages salariaux indirects pourraient être remis en question alors que les raisons qui auraient justifié leur instauration perdureraient.

Bien évidemment, nous ne remettons pas en cause le principe d'égalité de tous les salariés. Mais nous devons être attentifs face à ces évolutions car alors même que les exigences de disponibilité et de productivité des cadres sont de plus en plus fortes, la tentation est grande de mettre en cause les dispositions qui compensent monétairement ou indirectement des conditions de travail souvent particulièrement exigeantes.

La pression exercée sur les cadres est aujourd'hui telle qu'elle conduit certains au suicide comme chez France Télécom.

Il en va de l'intérêt de l'ensemble des salariés, cadres comme non cadres, sous peine que certains employeurs y voient une brèche pour pouvoir justifier un nivellement par le bas et une remise en cause des avantages collectifs.

Voilà les points que les organisations françaises souhaitent porter à la connaissance du Comité Exécutif.