

Crise Place aux jeunes !

La transformation du travail a contribué à l'allongement moyen de la durée de la vie et de la vie active. Mais cette révolution est payée d'une précarité qui n'a pas de précédent où les plus fragiles qui se trouvent aux deux extrémités de la carrière professionnelle sont les plus cruellement frappés. Cela se traduit par un chômage massif qui ampute les carrières des milliers de salariés « seniors » jetés à un moment où le taux d'emploi des 55/64 ans, autour des 38,9%, continue sa chute. Tout autant, sinon plus grave, est la situation des jeunes traités en variables d'ajustement à la conjoncture. Naturellement s'occuper des « seniors » est une nécessité absolue, mais pas au prix de la marginalisation de ceux qui construiront l'avenir dont dépendra le niveau des retraites... Alors oui, il y a urgence et nécessité d'un plan Marshall pour la jeunesse. Il faut créer une allocation minimale d'existence versée inconditionnellement à partir du moment où les parents n'ont plus obligation de subvenir. Il s'agit d'une mise à l'abri du besoin vital sans laquelle l'esprit ne peut être disponible. Si ventre affamé n'a pas d'oreille, esprit occupé à survivre n'a pas d'entendement.

Outre à l'école, à l'université, le plus de moyens possibles doivent être dédiés à la recherche, l'innovation et la prospective... et permettre d'installer pleinement la jeunesse dans la société de la connaissance. Car là est le gisement de la prospérité. C'est au bout de cet effort qu'apparaîtra la nécessité de travailler autrement et de sortir de l'idée fausse qu'il suffirait aux salariés de travailler toujours plus longtemps pour accroître les richesses.

ÉRIC PERES
Secrétaire Général



éditorial



En dépit des promesses de la campagne présidentielle de 2007, la question du pouvoir d'achat et plus globalement celle de la répartition des richesses restent posées. Et ce n'est pas la stabilité apparente depuis 20 ans du partage primaire entre masse salariale et profits, conclusion du rapport Cotis remis au chef de l'Etat, qui pourra masquer le creusement des inégalités et la stagnation du pouvoir d'achat du plus grand nombre. Si la mesure du pouvoir d'achat fait sens du point de vue macro-économique son évolution ne rend absolument pas compte des situations de précarité et de pauvreté que seules des mesures sous-jacentes peuvent apprécier.

Aussi le pouvoir d'achat peut-il augmenter globalement sans pour autant qu'il s'accompagne d'une amélioration sensible de la situation économique de l'ensemble des ménages. Et dans de telles circonstances la psychologie du consommateur n'est pas en faute. Dès lors parler du pouvoir d'achat en faisant l'économie de la structure des revenus et des modes de répartition des richesses, revient à regarder le doigt du sage qui nous désigne la lune.

Une stagnation du pouvoir d'achat peut signifier une hausse pour certains ménages et une perte significative pour d'autres. La stabilité de la répartition entre salaires et profit cache en effet des inégalités salariales très fortes. Non seulement la croissance des salaires nets depuis vingt ans est extrêmement faible, mais elle a été, en plus, particulièrement inégale. Ceux qui ont eu le privilège de voir leur salaire progresser plus que la moyenne sont aux deux extrémités de l'échelle. Les 10 % les moins payés ont profité faiblement du petit effet d'entraînement de la hausse du Smic, tandis que les très hauts salaires ont vu leur fiche de paye littéralement exploser. La part de la masse salariale perçue par les 1 % les plus riches (soit environ 130 000 individus) s'est accrue d'un point en dix ans, passant de 5,5 % en 1996 à 6,5 % en 2006. Et de ce point de vue, mieux vaut être du bon côté de la barrière. Car en plus de la montée du travail précaire, de l'intérim et du temps partiel, qui explique les pressions à la baisse des salaires, l'augmentation rapide et continue des dépenses de logement ont eu des effets dramatiques sur les budgets des plus modestes.

Des jeunes dont la proportion en emploi précaire est passée de 3% en 1982 à plus de 15% en 2007, avec une baisse du salaire horaire à niveau de qualification constant. Et que les difficultés à se loger vue la hausse des prix de l'immobilier rendent plus que vulnérables aux accidents de la vie. Une situation économique qui justifie pleinement des mesures volontaristes dans le domaine de l'emploi notamment des jeunes de moins de 30 ans dont le revenu salarial n'a cessé de diminuer depuis 1978. Encore faut-il que les politiques publiques prennent le contre-pied des choix économiques qui ont prévalu jusqu'alors.

L'évolution du partage de la valeur ajoutée depuis 1959 révèle qu'en dépit du pic exceptionnellement élevé de la part salariale au cours des années 1975-1985, la part des salaires actuels reste inférieure de 4 points en moyenne : entre 1959 et 1975 elle oscille entre 70 et 72% et depuis 1990 elle varie entre 66 et 68%.

Difficile dans ces conditions de partager l'analyse du rapport Cotis qui minimise par un choix de référence calé sur les périodes les plus récentes ce fait majeur. Car en termes de revenu national, cela représente une perte pour les salariés de l'ordre de 80 milliards d'euros par an. Soit environ 3 fois le plan de relance du gouvernement, estimé à 26 milliards d'euros sur deux ans. Un revenu national qui échappe aux salaires directs, aux retraites comme à l'ensemble des cotisations sociales. Un détournement de la part des richesses produites au profit des dividendes promis aux actionnaires et que l'exigence de rentabilité extrême du capitalisme a justifié à coups

L'enjeu d'une relance immédiate de la négociation salariale

de pressions sur les salaires réels et d'appropriation démesurée des gains de productivité. Alors qu'entre 1974 et 1985 les revenus disponibles nets des entreprises non financières constataient un recul substantiel des versements de dividendes de 12 à 20 milliards, conduisant les entreprises à avoir recours à l'endettement pour financer leurs projets d'investissement, le compromis fordiste assurait en partie le maintien de la part des salaires dans la valeur ajoutée. Mais depuis 2004 si le revenu disponible net des sociétés non financières devient à nouveau négatif pour atteindre 25 milliards d'euros en 2007 ce n'est plus du tout pour les mêmes raisons. Alors que les salaires stagnent, les dividendes connaissent une envolée spectaculaire : 77 milliards d'euros soit

plus de 8% de la valeur ajoutée brute. En d'autres termes pour payer les actionnaires et répondre aux exigences toujours plus surréalistes du retour sur investissement (ROI) à 15%, les entreprises ont à la fois comprimé la masse salariale pour tenir élevés des rendements alors que la valeur ajoutée ne pouvait au mieux grimper de 2 à 3%, et gonfler leurs dettes en cédant aux mirages de « l'effet de levier » des LBO. Autre-

ment dit, réduire la part des salaires pour choyer et fidéliser les actionnaires au lieu de rémunérer le travail et soutenir l'investissement. Un choix qui a conduit à la situation de crise que nous traversons.

Quant aux implications politiques de l'actuel gouvernement qui découlent logiquement de ces constats,

elles sont sans appel : multiplication des allègements en direction des très hauts salaires et des patrimoines, baisse du taux supérieur de l'impôt sur le revenu, bouclier fiscal, détaxation des dividendes et des successions, baisse de l'impôt sur la fortune (ISF) sont autant de mesures qui au-delà de leur inefficacité économique posent la question de la justice sociale et fiscale.

En dépit des mesures d'investissement public, le refus du gouvernement de soutenir par l'augmentation des salaires la consommation des ménages les plus modestes va à l'encontre de l'urgence sociale. D'où l'enjeu d'une relance immédiate de la négociation salariale avec le conditionnement des aides publiques à la conclusion d'accords dans les entreprises et les branches. Une relance qui ne saurait ignorer le renforcement de la lutte contre la précarisation des emplois. Enfin, le combat pour les inégalités exige que soit engagée une réelle réforme fiscale dont la suppression du bouclier fiscal et le rétablissement de la progressivité de l'impôt sur le revenu sont les mesures les plus attendues.

Salaire en crise

Depuis la fin des années 1990, le salaire des cadres a diversement évolué en fonction de la conjoncture. Entre 1998 et 2001, on observait une hausse continue de la proportion de cadres qui a été augmentée. A partir de 2001, la proportion des augmentations a diminué mais dès 2004, elle croît à nouveau accompagnant ainsi la reprise économique. Depuis 2005, la part des cadres ayant bénéficié d'une augmentation est en diminution : elle atteint difficilement les 45% aujourd'hui.

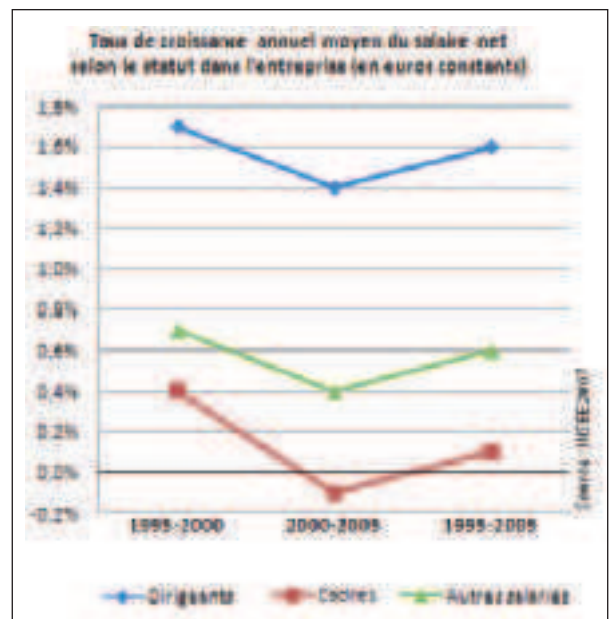
L'augmentation du salaire des cadres provient essentiellement des augmentations individuelles. Selon l'enquête salaire 2008 de l'Apec, parmi les cadres qui ont été augmentés en 2007, 8 sur 10 ont

bénéficié d'une augmentation individuelle et 4 sur 10 ont été augmentés suite à une mesure collective. 1 cadre sur 4 a bénéficié conjointement de l'une et l'autre de ces mesures.

L'individualisation des salaires, fondée sur l'atteinte d'objectifs individuels quantitatifs et qualitatifs, détient donc une place prépondérante dans les pratiques de rémunération des entreprises. En 2007, la moitié des augmentations individuelles a été supérieure à 4%. Les augmentations collectives ont quant à elles été comprises entre 1 et 4%, avec une augmentation médiane de 2%.

L'individualisation des salaires n'a semblé-t-il pas être bénéfique pour les cadres. De 1995 à 2005, le taux de croissance annuel moyen de leurs salaires n'est que de 0,1%

pendant que celui des autres salariés était de 0,5% et atteignait 1,5% chez les cadres dirigeants. Ce taux de croissance a même été négatif pour les cadres entre 2000 et 2005 (-0,1%).



Emploi des cadres

Des chiffres alarmants

Les recrutements de cadres vont connaître une baisse de 27% sur l'année 2009. 145 000 recrutements sont prévus alors que l'Apecen prévoyait 165 000 en début d'année. Cette dégradation est principalement due à la faiblesse des investissements des entreprises. En effet, les recrutements de cadres sont corrélés à la croissance du PIB et aux investissements. Or, l'INSEE prévoit une diminution de 3% du PIB et l'OCDE table sur une baisse de 7% des investissements. C'est pour cette raison que les prévisions de l'Apec sont encore plus basses que celles communiquées en début d'année. En comparant aux années 1990-1993 et 2002-2003, deux grandes périodes de crise de l'emploi, on se rend compte d'ailleurs qu'en 2009 la baisse sera deux fois plus forte.

Les chiffres du taux de retour à l'emploi ne sont guère plus encourageant. Depuis plusieurs années, l'Apec réalise une enquête barométrique sur des cohortes de cadres ayant fait appel

à ses services suite à leur perte d'emploi. Cette enquête lui permet d'établir des indicateurs sur le taux de retour à l'emploi, les délais de retour à l'emploi et les types d'emplois occupés.

L'enquête effectuée en avril 2009 sur une cohorte de cadres d'avril 2008 montre que leur taux d'emploi à 12 mois n'est que de 53%. Un chiffre alarmant. En effet, la même enquête effectuée en avril 2008 sur la cohorte d'avril 2007 affichait alors un taux d'emploi à 71% soit une baisse de 18% en un an.



Ce sont les seniors qui affichent les taux d'emploi les plus bas : ils ne sont que 30% à être en poste aujourd'hui. La faiblesse de leur taux d'emploi n'est en aucun cas lié à la crise puisque ce taux n'a pratiquement pas évolué (et a même gagné un point) par rapport à 2007. En revanche, les cadres de 40-44 ans subissent plus fortement les effets de la crise avec un taux d'emploi à la baisse de 11%.

Les hommes et les femmes ont un taux d'emploi quasi-similaire (respectivement 52% et 54%). En revanche leurs conditions d'accès à l'emploi sont totalement différentes. Les femmes ne sont que 44% à décrocher un CDI contre 58% des hommes. Plus encore, elles occupent plus fréquemment des emplois non cadres (24% contre 9% pour les hommes), soit une augmentation de 3 points par rapport à la cohorte de 2007.

Quant aux jeunes cadres de moins de 30 ans, ils subissent aussi de plein fouet les effets de la crise. Ils accèdent moins souvent à des postes CDI : Puisqu'ils ne sont plus que 33% à accéder à ce type de contrat depuis octobre 2008 contre 45% fin 2007.

APEC : Le paritarisme au service des cadres

L'APEC a procédé le mercredi 24 juin 2009, au renouvellement de son Conseil d'Administration. A cette occasion, Eric Verhaeghe, directeur des Affaires Sociales au sein de la Fédération française des sociétés d'assurances pour la partie patronale a été élu président de l'organisme paritaire pour un mandat de 2 ans.

Au sein de ce conseil, FO-Cadres est représenté par son secrétaire général Eric Péres et Mouna Hassan responsable des études. Pour FO-Cadres, cette organisation est la plus à même pour répondre efficacement à la demande



de sécurisation des parcours professionnels des cadres. Dans cette perspective, FO-Cadres continuera d'agir pour que les orientations stratégiques et opérationnelles de l'APEC s'inscrivent durablement dans le champ de la cotisation sociale et des droits que celle-ci ouvre à chacun des cadres qu'il soit demandeur d'emploi ou en activité. Et s'assurera également qu'une importance grandissante soit accordée à l'anticipation des risques et au développement de missions en faveur des jeunes diplômés et des seniors.

Retraites complémentaires

Le Medef freine le lancement de la campagne d'information

Les régimes complémentaires Agirc et Arrco ont décidé de mettre en œuvre un nouveau service à destination des salariés et des retraités. Une initiative qui vise autour d'une plateforme téléphonique unique d'obtenir des infor-

mations sur la retraite complémentaire, sa constitution au fil des années et son versement. Un droit d'accès à l'information qui répond aux attentes des salariés et des retraités soucieux du devenir de leur retraite. Sauf que le

Medef ne semble pas partager ce point de vue. Une position qui a conduit les organisations syndicales dont FO-Cadres à réagir par une déclaration commune lors du Conseil d'Administration de l'Agirc du 25 juin 2009.



Qui mieux qu'un créateur de droits pour vous défendre ?

Gratification des stages

FO-Cadres obtient gain de cause

Le Président de la République a présenté le 24 avril dernier à Jouy le Moutier, les grandes orientations du gouvernement concernant l'emploi des jeunes. A cette occasion, Nicolas Sarkozy a annoncé que tous les stages dont la durée est supérieure ou égale à 2 mois seraient désormais gratifiés. Il s'est engagé à appliquer les mêmes règles pour les stages effectués dans la Fonction publique. FO-Cadres se félicite de ces mesures en faveur de la sécurisation du statut des stagiaires. Elles reprennent les revendications que nous avons formulées au sein du comité STAPRO ainsi qu'auprès du Medef notamment avec l'appui de Jean-Claude Mailly, Secrétaire Général de FO.

L'amendement qui prévoit la gratification des stages dans le secteur privé a été introduit en mai 2009 dans la loi Poisson pour favoriser le maintien et la création d'emploi. Au moment des discussions de la loi au Parlement, FO-Cadres a interpellé par courrier les présidents de groupes parlementaires, ainsi que l'auteur de cette disposition, le député Benoist Apparu, pour que la rédaction de l'amendement fasse clairement mention d'une gratification pour tous les stages dont la durée est supérieure ou égale à deux mois et non strictement supérieure. Une précision de taille puisqu'elle contribuait à ouvrir des droits à plus de deux tiers des stagiaires en France. Malgré nos interventions et les réponses des parlementaires en notre faveur, le rapporteur et le gouvernement s'en sont tenu à l'article 9 de la loi du 31 mars 2006 relative à l'égalité des chances et n'ont fait que remplacer le « trois » par le « deux » dans la phrase « lorsque la durée du stage est supérieure à trois mois consécutifs, celui-ci fait l'objet d'une gratification... ».

FO-Cadres continuera de lutter contre la précarisation des stagiaires en exigeant un véritable encadrement juridique des stages et en revendiquant une ouverture de droits à la retraite pendant cette période.



Baisse de salaire

Une mise au point nécessaire

Après DONATELLO, IBM ou encore HEWLETT PACKARD, c'est au tour de HERTZ, le groupe américain de location de voitures, de demander à ses cadres d'accepter une baisse conséquente de leur rémunération (de 5 à 7,5%) en invoquant « un effort de solidarité pour tous les managers afin de préserver au maximum les emplois ». Sous couvert du volontariat, les exemples croissants de mesures anti-sociales se multiplient. Une mise au point « juridique » est donc nécessaire afin d'informer les cadres de leurs droits en la matière.

Un employeur peut-il imposer unilatéralement une baisse de la rémunération ?

Non, la rémunération constitue par nature un élément essentiel du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié. Ainsi, si un employeur impose unilatéralement une baisse de salaire, sa

démarche est illégale. Le salarié doit solliciter ses représentants du personnel et peut agir devant le conseil de prud'hommes. Le salarié peut également prendre acte de la rupture du contrat de travail par courrier adressé à son employeur.

Que se passe-t-il lorsqu'un employeur propose une baisse de rémunération ?

S'il propose une baisse de salaire liée à un motif économique, l'employeur doit respecter la procédure de modification du contrat de travail pour motif économique. Ensuite, l'employeur doit obligatoirement solliciter l'accord du salarié par l'envoi d'une lettre recommandée avec AR. Le salarié dispose d'un mois à compter de la réception du courrier pour se prononcer. Mais attention, le silence vaut acceptation.

Quels problèmes juridiques ce type de mesure risque d'entraîner ?

Chez HERTZ, la direction a demandé une baisse de rémunération pendant trois mois, que se passera-t-il à l'issue de cette durée ? Les salariés qui ont accepté sans nul doute par crainte, devront-il agir devant le conseil de prud'hommes en rappel de salaires si l'entreprise contrairement à l'engagement écrit ne respecte pas ses obligations contractuelles. Plus encore, comment l'employeur pourra justifier objectivement une différence de traitement entre les salariés qui ont accepté la modification de leur rémunération et ceux qui ont refusé que leur salaire soit utilisé comme variable d'ajustement en temps de crise. Ainsi, comment fera-t-il respecter le principe « à travail égal, salaire égal » ? Reste à souligner que l'acceptation d'une baisse de salaire ne protège en rien les salariés d'un licenciement économique collectif, la garantie du maintien en emploi reste encore à démontrer.

Quelles peuvent être les conséquences sociales de ce type de mesure ?

La baisse de la rémunération des cadres n'est en aucune façon une réponse à la crise et aux difficultés économiques des entreprises. Au contraire, elle ne participe qu'à rompre le contrat de confiance qui lie ces salariés à leurs entreprises et à précipiter leur désengagement professionnel, par une fidélité et une motivation moindre. Plus encore, si ces pratiques venaient à se multiplier, il ne fait aucun doute que la baisse du pouvoir d'achat qui en résulterait, aux effets immédiats sur la consommation, amoindrirait toute chance d'un retour rapide de la croissance. Reste que « l'effort de solidarité » qui n'en a que le nom, ne doit plus être exigé des seuls salariés en général et des cadres en particulier. La question de l'encadrement de la structure des rémunérations des hauts dirigeants comme celle de la limitation des dividendes versés aux actionnaires doivent être posées, plus encore en période de crise. Quoi de plus normal que de réfléchir à une plus juste répartition des profits.

Pour recevoir la Lettre de l'UCI-FO : Bulletin à envoyer à l'adresse ci-contre

Nom :
 Prénom :
 Entreprise :
 Adresse :
 CP/Ville :

Directeur de la Publication : **Eric PERES**

Dépôt légal 02/2009
 ISSN 1963-2509
 CPPAP 0112 S 08146
 N° 136 - 0.30 €
 Diffusion gratuite aux adhérents

Cette publication est imprimée sur du papier recyclé



FO-Cadres

L'Union des Cadres et Ingénieurs - Force Ouvrière

2, rue de la Michodière - 75002 Paris
 Tél. : +33 1 47 42 39 69 - Fax : +33 1 47 42 03 53

Courriel : contact@fo-cadres.fr
 Site internet : www.fo-cadres.fr