

Sans relâche !

Soucieux de donner des gages aux marchés financiers et autres agences de notations, tout en restant sourd aux revendications exprimées par des millions de salariés, le gouvernement poursuit envers et contre tout sa réforme des retraites. Une réforme que la majorité des Français juge injuste et inefficace. Et pour cause. Au besoin avéré de financement des retraites, le gouvernement répond par une cure d'austérité. Pour ce faire, il confirme la fin de la retraite à 60 ans, la poursuite de l'allongement de la durée de cotisation, le recul de l'âge de 65 ans à 67 ans pour une retraite à taux plein sans décote. Alors que les inégalités s'accroissent, c'est une nouvelle fois aux seuls salariés de fournir l'essentiel des efforts. Sur les 272 milliards d'euros de recettes escomptées par la réforme, 82 % proviennent des seules mesures d'âge imposées aux salariés. Une situation intolérable. Du côté des entreprises, soigneusement épargnées, la discrétion reste bien évidemment de mise.

Alors que faire ? D'abord exiger le retrait du texte gouvernemental. Préalable indispensable pour engager ensuite une réelle réflexion partagée sur le choix de mesures justes et efficaces pour pérenniser nos retraites. Un préalable qui n'en demeure pas moins un impératif social pour faire obstacle au puissant mécanisme idéologique qui de contre-réforme en contre-réforme, conduit au démantèlement des pans entiers de l'État social, à l'asphyxie des services publics et à la sous-évaluation de l'enjeu des politiques industrielles, d'innovation, de recherche et de développement.

Enfin, chacun aura compris que la défense des retraites est au cœur d'un choix de société, de justice et de progrès social. Et que ce combat est à poursuivre sans relâche pour retrouver le chemin du sens collectif.

Eric PERES
Secrétaire Général



éditorial

actualité



Portage salarial Un accord bas de gamme

Développée dans les années 80, l'activité de portage salarial a longtemps été entachée d'illégalité. Une situation complexe pour les travailleurs portés qui placés dans une insécurité juridique forte étaient victimes d'abus de la part de sociétés de portage peu scrupuleuses.

Considérant que cette forme d'activité peut répondre à un besoin social et ainsi permettre un retour à l'emploi notamment des seniors, l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, repris par la loi du 25 juin 2008, a imposé dans son article 19 l'ouverture d'une négociation dont l'objectif était de sécuriser la situation particulière de travail des salariés portés. Débutée en septembre 2008, cette négociation menée par le PRISME (organisation patronale

de la branche de l'intérim) s'est poursuivie pendant plus de 18 mois. Mais force est de constater qu'après des discussions laborieuses et marquées par un report sans cesse de la date de signature du texte, la négociation a abouti sur la conclusion d'un accord très insatisfaisant voir dangereux. Le texte n'apporte en effet aucune garantie au salarié porté et plus grave encore, il emporte des risques pour le droit commun du contrat de travail.

La lettre FO-Cadres se propose ici d'exposer les spécificités d'une relation de travail d'un nouveau genre au croisement du travail indépendant et du salariat classique et ceci notamment à la lumière l'accord du 24 juin 2010 qui va désormais encadrer le portage salarial.



Portage salarial Définition

Il est difficile de donner des chiffres exacts sur le nombre de personnes concernées par le portage salarial. Il serait autour de 30 000 aujourd'hui. Pour mieux comprendre cette forme particulière de travail, nous revenons ici sur ses principales modalités

Le portage salarial se caractérise par une relation triangulaire de travail entre un salarié porté, une entreprise cliente et une société de portage.

L'activité de portage salarial concerne généralement des professionnels de haut niveau agissant comme experts, consultants, formateurs ou prestataires de services, entièrement autonomes tant dans leur prospection commerciale que lors de leurs interventions en entreprises.



Avec cette forme hybride de travail, à mi-chemin entre le salariat et le travail indépendant, les relations contractuelles dites traditionnelles sont bouleversées.

L'entreprise de portage salarial ne fournit pas la prestation de travail au salarié porté. C'est le porté qui doit prospecter seul les entreprises clientes en vue d'obtenir des missions et en négocier en direct les conditions (contenu, planning, honoraires, facturation...). Le porté n'a toutefois aucun lien contractuel avec l'entreprise cliente, il est tiers au contrat de prestation de service conclu entre le client et la société de portage.

Le salarié porté n'a donc de relations contractuelles qu'avec la société de portage avec

laquelle il conclut un contrat de travail. L'entreprise de portage se charge de la gestion financière de la mission, elle perçoit les honoraires facturés aux clients et les « rétrocède » au salarié porté en lui versant une rémunération, déduction faite des cotisations sociales et des frais de gestion de la société de portage (qui sont généralement de 10%).



Négociation sur le portage salarial Un accord à haut risque

Censé être la première étape du processus de sécurisation juridique du portage, l'accord du 24 juin 2010 signé par quatre organisations syndicales (CFDT, CGC, CFTC et CGT) et rejeté par FO est bien loin d'apporter les garanties nécessaires à l'exercice de cette activité.

Afin de contractualiser la relation de travail entre le porté et la société de portage, l'accord du 24 juin 2010 permet à l'employeur de recourir à plusieurs types de contrat : le CDD, le CDD à objet défini et le CDI de portage salarial. Pour le CDD de portage, un nouveau cas de recours est créé : « la réalisation d'une prestation de portage salarial » (article 2.1.1.1). Ce CDD doit par principe suivre le régime du CDD de droit commun (18 mois maximum renouvellement inclus), mais il n'échappe pas à la volonté du PRISME de déroger au droit existant avec la suppression du délai de carence entre deux contrats. Le non-respect du délai de carence emporte le risque d'être étendue au CDD de droit commun comme au contrat de travail temporaire.

Le CDD à objet défini (article 2.1.1.2) peut lui être conclu lorsque la prestation de travail est supérieure à 18 mois et au maximum de 36 mois. Si le recours à ce type de contrat peut être pertinent en la matière, se pose la question du sort de ce contrat à l'issue du délai d'expérimentation de cinq ans prévu par l'ANI de janvier 2008.

Ces deux types de contrat dans le cadre du droit commun peuvent

répondre en partie à la spécificité du portage salarial, en revanche la possibilité de conclure un CDI (article 2.1.2) n'est pas conforme à l'ANI du 11 janvier 2008. Ce dernier prévoyant en effet que la durée du contrat de portage doit être limitée à trois ans.

Avec cet accord est créé un CDI d'un nouveau genre, un CDI à durée déterminée qui consacre plus de précarité qu'il n'accorde de droits. Ce CDI light se heurte principalement au droit commun du CDI dans la mesure où l'entreprise de portage salarial devrait proposer au salarié porté un nouveau contrat à l'issue de sa mission, mais la logique du portage est tout autre puisqu'elle exige du porté de prospecter de nouveaux clients, faute de quoi il peut être licencié.

Une règle de droit commun récemment rappelée par la Cour de cassation dans un arrêt du 17 février 2010 et qui a été « contournée » par l'accord. En fixant un engagement au porté d'assurer une prospection active de clients, le texte pose une quasi-obligation de résultat pour le salarié porté. Il ne s'agit pas que d'une simple prospection de clients, mais d'une prospection active dont l'exécution est laissée à l'appréciation de l'employeur.

Il sera dès lors très facile pour les sociétés de portage de

mettre fin au contrat de travail, avec un motif de licenciement tout trouvé.

Concernant les conditions d'exécution du CDI, l'accord ne règle en rien la question de la rémunération entre deux missions, laissant ainsi la question au bon vouloir de la société de portage.

Quant à la rémunération minimale des salariés portés, celle-ci reste en dessous du salaire charnière AGIRC (3190.42 euros pour 2010), soit le seuil en dessous duquel la GMP ne se déclenche pas. Cette base salariale aurait toutefois permis de sécuriser le droit à la retraite complémentaire des cadres, notamment dans un contexte où le MEDEF, à l'occasion de la négociation sur les retraites complémentaires à fin 2010, ne manquera pas de tenter de supprimer ou de réduire les droits attachés à la GMP.

Aussi, en ouvrant plusieurs brèches dans le droit commun, l'accord du 24 juin 2010 emporte le risque de contaminer le droit existant et de remettre en cause le CDI de droit commun. Un constat qui a conduit FO à refuser de signer cet accord à haut risque tant pour les portés que pour les autres salariés. Considérant que le portage salarial mérite mieux qu'un encadrement au rabais, FO poursuit son action et fera part de son opposition tant dans le cadre de l'éventuelle transposition législative que dans celui de l'extension de cet accord.



Apec et paritarisme

Un atout pour la sécurisation des parcours professionnels des cadres



Le chômage est en hausse et atteint la barre fatidique des 10%. Aux côtés des autres salariés, les cadres et les jeunes diplômés ne sont pas épargnés. Plus inquiétante est l'émergence d'un chômage de longue durée notamment pour les cadres de plus de 50 ans. L'urgence de la situation oblige à réagir au plus vite.

Le conseil d'administration de l'Apec a mandaté la direction générale de l'association pour définir le contenu des mesures en faveur des cadres demandeurs d'emploi en fin de droits, prévues par le « plan rebond pour l'emploi » négocié mi-avril entre l'État et les partenaires sociaux. L'Apec financera, à hauteur de 50 millions d'euros, des mesures d'accompagnement renforcé à destination de 15 000 cadres chômeurs perdant leurs droits à l'assurance chômage en 2010. Un emploi des réserves financières de l'association qui répond au besoin de sécurisation des parcours professionnels des cadres. Un choix défendu depuis longue date par les administrateurs FO. Un choix qui conduit également à faire de la cotisation

Apec un véritable droit de tirage pour tous les cadres sans oublier pour autant de répondre à l'urgence des besoins des jeunes diplômés. Des réflexions qui ne manqueront pas d'alimenter le débat sur la défense du paritarisme dans le cadre de la délibération sociale engagée sur ce thème par les partenaires sociaux.

Nul doute que les conclusions du rapport de l'IGAS du mois de mai concernant l'Apec seront à même de conduire les réflexions stratégiques indispensables pour que l'association continue à répondre aux immenses besoins des cadres comme des entreprises adhérentes. Ce qui suppose de séparer au sein de l'Apec les activités relevant de la cotisation, missions dites d'intérêt général de celles relevant du secteur mar-

chand, à savoir les activités dites concurrentielles comme le sont désormais les activités de placement des demandeurs d'emploi.

Quoi qu'il en soit, il est urgent pour les administrateurs FO d'assurer la préservation des conditions d'exercice du paritarisme et le développement dans la durée de l'association paritaire. Ce qui suppose d'avancer des propositions qui permettent de consolider dans le temps la légitimité de la cotisation et la gestion paritaire de l'association. Revenir sur les fondamentaux qui concourent à faire de l'association un intermédiaire du marché de l'emploi cadre dans une relation contractuelle confiée dans le cadre d'un mandat d'intérêt général sera de toute évidence un point de passage obligé dans les mois à venir.

Réforme des retraites

Pour le retrait du projet gouvernemental le 7 septembre 2010, mobilisons-nous !

Les mesures présentées par le gouvernement sont un nouveau coup dur pour les salariés, du public comme du privé. Non seulement elles prolongent l'allongement de la durée de cotisation, mais en plus elles reportent à 62 ans l'âge légal de départ à la retraite et à 67 ans l'âge à partir duquel la décote s'annule. Autant de mesures socialement injustes et économiquement inefficaces.

Comme nous l'avions présagé, la réforme du gouvernement pour sauvegarder nos régimes de retraite ne s'appuie que sur le levier de l'âge. Les salariés qui ne sont pas concernés par l'augmentation de la durée de cotisation seront rattrapés par le recul de l'âge de la retraite. Choix socialement injuste et inefficace économiquement puisqu'aucune recherche de financement supplémentaire n'est envisagée.

Report de l'âge légal de départ à la retraite à 62 ans

Présentée le 15 juin dernier, la réforme met fin à la retraite à 60 ans. L'âge légal passera à 62 ans en 2018 en l'augmentant chaque année de 4 mois à partir de la génération 1951. La règle du travailler plus pour gagner moins prévaut ici.

L'âge légal de retraite à taux plein passe de 65 à 67 ans.

65 ans était jusqu'à présent l'âge auquel les salariés pouvaient percevoir une retraite à taux plein, c'est-à-dire sans décote, quelles que soient leurs durées de cotisation.

Il faudra désormais attendre deux ans de plus.

L'allongement de la durée de cotisation en fonction de l'espérance de vie, prévu par la loi du 21 août 2003, est confirmé.

Partant du principe que la durée de cotisation doit augmenter proportionnellement aux gains d'espérance de vie, le gouvernement va augmenter la durée de cotisation pour qu'elle atteigne 41,5 ans en 2020.

Le secteur public n'est pas en reste

L'âge légal de départ à la retraite sera de 62 ans pour les fonctionnaires dont l'âge d'ouverture des droits est de 60 ans. Mais cette augmentation concernera aussi les fonctions à pénibilité (police, pénitencier, métiers insalubres...) ce qui limite leur compensation.

Forte dégradation des taux de remplacement pour les cadres

Pour en savoir plus

sur la réforme des retraites, les solutions proposées par FO et les contre-vérités du gouvernement, vous pouvez consulter la Lettre FO-Cadres 139 « Réforme des retraites - d'autres solutions existent ». Elle est disponible en téléchargement sur le site www.fo-cadres.fr à la rubrique publications.



D'après le cabinet Deloitte, le montant des pensions de retraite des cadres va subir une dégradation sans pareil, surtout pour les plus jeunes générations. Ainsi, un cadre partant à la retraite à 65 ans avec une rémunération de 60 000 euros bénéficiera d'un taux de remplacement de 55% s'il est aujourd'hui âgé de 55 ans, de moins de 50% s'il est âgé de 45 ans et de moins de 40% s'il est âgé de 25 ans!

Mobilisation de tous les syndicats le 7 septembre 2010

FO, CFDT, CFTC CGT, Solidaires, FSU, UNSA se sont réunies le 29 juin pour décider des suites à donner à l'opposition au projet de loi gouvernemental. Il a ainsi été décidé de lancer une journée de grèves et de manifestations le 7 septembre, date du début de l'examen du projet de réforme des retraites au Parlement.

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

Interdiction des stages hors cursus



Une réforme en demi-teinte

L'interdiction des stages hors cursus a été actée dans la loi sur la formation professionnelle de septembre 2009. Si FO-Cadres se félicite de cette avancée, nous restons plus que sceptiques face au décret d'application proposé.

Le décret qui prévoit l'interdiction des stages hors cursus a enfin été proposé aux membres du comité STAPRO en mai.

Il précise que les stages doivent être intégrés au "cursus pédagogique" des établissements d'enseignement supérieur et que "leur finalité et leurs modalités sont définies dans l'organisation de la formation". Une précision indispensable qui permet de mettre fin à l'utilisation frauduleuse de stagiaires en lieu et place de salariés.

Mais le texte proposé prévoit plusieurs exceptions à la règle d'interdiction, comme les stages de réorientation et les stages effectués dans le cadre de formations complémentaires destinées à favoriser des projets d'insertion professionnelle. Or, FO-Cadres s'est, depuis le début, fortement opposée à ce type d'exception qui est porteur d'abus et de dérives. En effet, il ouvre une brèche et permet toujours aux employeurs de faire des conventions de complaisance.

Deux propositions successives de décret ont été présentées aux membres du comité STAPRO sans que le gouvernement tienne compte de notre opposition à ces exceptions.

Fin juin, le CNESER, Conseil National de l'Enseignement supérieur et de la recherche s'est prononcé défavorablement sur la proposition du gouvernement. Même si son vote n'est que consultatif, cette opposition rejoint notre refus d'un décret « à exception ». Prié de revoir sa copie, le gouvernement va donc devoir préparer une nouvelle proposition dans les mois qui viennent.

FO-Cadres restera vigilante quant à la prise en compte de ses revendications pour un meilleur encadrement juridique des stages.



Sondage

59 % des salariés ont ressenti les effets de la crise sur leur salaire

La crise n'a pas eu seulement d'impact sur la montée du chômage. Elle a aussi fragilisé les salariés en poste. C'est ce qui ressort d'un sondage TNS Sofres pour le Conseil d'orientation effectué auprès d'un échantillon de 900 salariés de tous secteurs en juin 2010.

Dégradation des conditions de travail

Plus de trois salariés sur quatre estiment avoir été impactés par la crise. Pour 65% d'entre eux, cela s'est traduit par une forte dégradation de leurs conditions de travail. Pression accrue et charge de travail croissante sont devenues leur lot quotidien. Pas étonnant pour cela que plus d'un salarié sur deux évoquent une dégradation de « l'ambiance » au travail et une démotivation de leurs collègues.

Baisse de salaire

Près de 60% des salariés interrogés ont subi une perte de rémunération. Ce chiffre atteint 64% dans le secteur privé et même un peu plus dans l'industrie et le BTP.

Cette perte s'est traduite par une baisse des primes, des bonus et de la part variable pour un tiers des salariés. 27% évoquent une diminution des heures supplémentaires et 12% une réduction de salaire due à l'impact financier du chômage partiel ou à celui de la diminution de leur temps de travail. Enfin, un tiers ont subi un gel des salaires.

Commission des titres d'ingénieur

FO-Cadres obtient la vice-présidence

Renaud Balaguer, membre du Conseil National de FO-Cadres et représentant du SNITPECT-FO, a été élu pour deux ans à la vice présidence de la CTI.

La CTI est un organisme indépendant chargé d'évaluer toutes les formations d'ingénieur, de développer la qualité des formations, de promouvoir le titre et le métier d'ingénieur en France et à l'étranger.

Les chantiers de ce nouveau mandat seront nombreux : la professionnalisation des processus de la CTI, la pérennisation des moyens accordés et la consolidation de sa reconnaissance européenne et internationale à travers l'inscription à l'ENQAR (le registre européen de l'assurance qualité).



Directeur de la Publication : **Eric PERES**
Dépôt légal 07/2010
ISSN 1963-2509
CPPAP 0112 S 08146
N° 140 - 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

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

Nom :
Prénom :
Entreprise :
E-mail :
.....
.....