

La lettre des cadres

La lettre de l'union générale des ingénieurs, cadres et assimilés



Février / Mars 2006

DROIT D'OPPOSITION DE LA CFTC DU CREDIT DU NORD

Le groupe Crédit du Nord avait proposé un accord aux organisations syndicales, afin d'établir la contrepartie pécuniaire des temps de déplacement professionnel dépassant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail (les aspects principaux de cet accord ont été repris dans la lettre confédérale n° 1114 - du 16 au 22 janvier 2005 - rubrique cadres). Rappelons que cette contrepartie, qui peut également être attribuée sous forme de repos, résulte de la loi Borloo du 18 janvier 2005 et était destinée à contrecarrer un arrêt de la Cour de cassation ayant qualifié ce temps de « temps de travail effectif ».

Devant la faiblesse des contreparties proposées par la direction et l'exclusion de nombreux salariés de l'accord, la CFTC avait refusé de le signer. Seule la CFE-CGC l'avait paraphé. Le 26 janvier, la CFTC ainsi que la CFDT, FO et la CGT ont fait jouer leur droit d'opposition. Le problème est que désormais, la direction a la faculté de fixer unilatéralement les contreparties (en reprenant l'accord ou en fixant d'autres modalités) mais elle peut également réouvrir des négociations. Affaire à suivre...

ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE DES SALARIES EXPERIMENTES

L'APEC va mettre en place un accompagnement spécifique des cadres ayant plus de vingt ans d'expérience. Cette nouvelle offre de service s'appuie sur les résultats d'une expérimentation menée depuis mars 2005, en collaboration avec l'ANPE et

l'UNEDIC, en Alsace et dans les Hauts-de-Seine.

Le principe de l'opération baptisée « Etap'Carrière » est le suivant : 600 cadres de plus de 45 ans ont été suivis pendant neuf mois par un consultant, puis pendant six mois à partir de leur prise de poste. Un « contrat » est à ce titre signé entre le cadre et le consultant afin de préciser les engagements réciproques : actions mises en place, calendrier...

Le programme comporte également une action en direction des recruteurs, le consultant jouant le rôle d'intermédiaire. L'objectif affiché de l'APEC est notamment de rompre avec le processus de discrimination envers les seniors, de réduire la durée de recherche d'un nouvel emploi et ainsi le risque de chômage de longue durée.

Le résultat s'est avéré probant car avec un budget moyen de 2 100 euros par cadre, 65% des cadres engagés dans ce dispositif ont retrouvé un emploi à durée indéterminée. Pour l'UGICA, l'APEC démontre ainsi qu'avec un réel accompagnement de terrain des chômeurs, âgés ou non, le retour à l'emploi s'avère plus efficace que la multiplication de contrats particuliers à destination de catégories particulières de demandeurs d'emploi.

CONGE DE PATERNITE

Le congé de paternité a été instauré en 2002. En 2003 comme en 2004, près des deux tiers des pères concernés ont eu recours à ce congé. Il n'est pas rare que les pères aient pris d'autres jours de congés pour compléter les 14 jours accordés par la loi. Pour 45 % des pères ayant pris le congé de paternité, le rôle du père est



aussi important que celui de la mère. Les plus nombreux sont les salariés dont les revenus sont de niveau intermédiaire. Les indépendants, qu'ils soient agriculteurs, artisans et commerçants, tout comme les cadres et professions libérales y recourent moins fréquemment, en raison de leurs charges professionnelles ou des difficultés à se faire remplacer. Les pères en situation professionnelle instable et/ou percevant de faibles rémunérations, prennent moins fréquemment ce congé : ils déclarent ne pas avoir fait valoir ce droit en raison de l'instabilité de leur situation.

Source : Drees

CONTRAT NOUVELLE EMBAUCHE : UN CONTRAT PRECAIRE A DUREE INDETERMINEE ?

Révélee par le quotidien le Parisien, une note interne de la DIAC (société financière des entreprises Renault et Nissan) demande à ses cadres de considérer les clients titulaires d'un Contrat Nouvelle Embauche au même titre que les clients en CDD, en Intérim ou en contrat d'apprentissage. Cette note a été transmise par courriers électroniques aux directeurs régionaux et aux chefs de centre. La direction n'a bien entendu pas souhaité commenter cette information.

Au-delà de la période d'instabilité de deux ans créée par ce nouveau contrat, l'UGICA s'est très vite inquiétée des « conséquences annexes » de celui-ci telles que l'accès à la propriété immobilière.

Selon Lionel Hein, délégué central CFTC à Renault, l'exemple de la Diac sera à priori suivi par d'autres établissements bancaires : « Le CNE permet une certaine précarité et les banques vont malheureusement s'en tenir à ce constat et fixer leur attitude en conséquence, c'est le même problème pour les intérimaires ».

Le Contrat Première Embauche qui reprend la même période de précarité durant les deux premières années sera sans aucun doute considéré de la même façon par les banques. Or, selon les propos même du Premier Ministre, ces contrats ont pour but affiché de lutter contre la précarité. Cependant, dans la pratique, l'UGICA ne peut que regretter un constat inverse et s'oppose à ce contrat destiné aux jeunes (moins de 26 ans).

AGIRC - ARRCO

Comme chaque année, les paramètres des retraites complémentaires sont mis à jour le 1^{er} janvier. Le point sur les nouveautés :

Les paramètres AGIRC pour 2006

Plafond de la sécurité sociale	2 589 € par mois
Tranche B du salaire	De 2 589 à 10 356 € par mois
Tranche C du salaire	De 10 356 à 20 712 € par mois
Taux des cotisations effectives sur les tranches B et C des salaires	20,30 % (12,60 % payés par l'employeur et 7,70 % par le salarié)
GMP	55,33 € par mois jusqu'à un salaire charnière de 2 866 €
CET sur la totalité du salaire	0,35 % (0,22 % payés par l'employeur et 0,13 % par le salarié)
Taux de cotisation AGFF uniquement sur la tranche B	2,20 % (1,30 % payé par l'employeur et 0,90 % par le salarié)
Taux de cotisation APEC sur la tranche B	0,06 % (0,036 % payé par l'employeur et 0,024 % par le salarié)
Montant du versement forfaitaire	18,64 € (11,18 € payés par l'employeur et 7,46 € par le salarié)

Les paramètres ARRCO pour 2006

Tranche 1 du salaire	Jusqu'à 2 589 € par mois
Taux des cotisations effectives sur la tranche 1 du salaire	7,50 % (4,50 % payés par l'employeur et 3 % par le salarié)
Tranche 2 du salaire	De 2 589 à 7 767 € par mois
Taux des cotisations effectives sur la tranche 2 du salaire	20 % (12 % payés par l'employeur et 8 % par le salarié)
Taux de cotisation AGFF uniquement sur la tranche 1	2 % (1,20 % payé par l'employeur et 0,80 % par le salarié)
Taux de cotisation AGFF uniquement sur la tranche 2	2,20 % (1,30 % payé par l'employeur et 0,90 % par le salarié)

« La lettre des cadres » n°66

Imprimée par l'UGICA - CFTC

Supplément bimestriel de la revue CADRES CFTC n°103

13, rue des Écluses Saint-Martin

75483 Paris Cedex 10

Tél. : 01 44 52 49 82 - Fax : 01 44 52 49 94

e-mail : ugica@cftc.fr

CPPAP n° 1007 S 06214

Directeur de la publication : Isabelle Sancerni

Rédacteur concepteur : Roger-Pol Cottureau