

# La lettre des cadres

La lettre de l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Assimilés

Mars - avril 2009

## EGALITÉ HOMMES/FEMMES : LE COMPTE N'Y EST PAS

Le ministre du travail, M. Brice Hortefeux, a récemment dévoilé aux syndicats un projet d'agenda social des thèmes à aborder en 2009. L'une de ces propositions concerne l'égalité professionnelle hommes/femmes.

Cependant, la CFTC a pris ses distances avec ce projet de concertation patronat-syndicats, estimant que l'heure était désormais aux sanctions vis-à-vis des entreprises : "L'égalité salariale entre les femmes et les hommes a déjà fait l'objet de lois qu'il s'agit d'appliquer", a-t-elle souligné. Ainsi, la CFTC estime que la concertation peut avoir lieu, "mais il s'agit maintenant de savoir quelles sont les sanctions éventuelles à appliquer aux entreprises qui ne respectent pas la loi".

Rappelons en effet, que la loi du 23 mars 2006 confiait le soin aux partenaires sociaux, dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires dans les branches et les entreprises, d'aborder le thème des écarts de rémunérations entre hommes et femmes. L'objectif étant de supprimer ces écarts salariaux avant le 31 décembre 2010.

Et une évaluation de l'application de cette loi était prévue à mi parcours (soit aujourd'hui), évaluation remise au Parlement. Au vu de celle-ci, la loi de 2006 a expressément prévu que le gouvernement pourrait alors présenter au parlement un projet de loi instituant une contribution assise sur les salaires et applicable aux entreprises ne satisfaisant pas à leur nouvelle obligation. Pour l'UGICA, l'heure est donc venue d'appliquer ce texte (pour plus de précisions sur la loi du 23 mars 2006, voir le dossier du n° 105 de « Cadres CFTC » du 2<sup>ème</sup> trimestre 2006.

Pour les femmes cadres et au-delà du problème majeur du salaire, une étude mondiale menée entre novembre et décembre 2008 par le cabinet de conseil Accenture auprès de 3 600 salariés de grandes et moyennes entreprises dans 18 pays (sur tous les continents), révèle que « Près d'une femme cadre sur deux (46%) considère que son employeur ne lui confie pas suffisamment de responsabilités au regard de ses compétences et capacités professionnelles ».

Cependant, cette étude relève également que les femmes sont satisfaites de leur parcours professionnel : près de six femmes sur dix (59%) estiment mener une carrière « réussie » voir « très réussie ». Dans l'hexagone, elles ne sont que 49% à le penser.

Néanmoins, « dans plusieurs pays, les femmes demandent davantage de nouvelles responsabilités que les hommes à leurs supérieurs hiérarchiques ». Et si « Les hommes sont plus enclins à demander des augmentations de salaire (56% des hommes interrogés contre 48% des femmes) et des promotions (42% des hommes contre 37% des femmes) », tel n'est pas forcément le cas en France. Dans notre pays, « 48% des femmes ont déjà demandé une promotion, contre 43% des hommes ».

Pourtant les derniers chiffres montrent que les femmes devront encore se battre puisque selon « Capitalcom » (agence spécialisée dans la communication financière et extra-financière), en s'appuyant sur l'ensemble des documents publics (bilan social, rapport d'activité...) des entreprises, la mixité recule dans les entreprises du CAC 40. En 2009, les femmes représentent 30,9% des effectifs mondiaux des entreprises du CAC 40, contre 34,2% l'année précédente... le plafond de verre est robuste.

De même, selon cette agence, le taux de féminisation des instances de décision reste stable mais inquiète l'UGICA : il est de 8,8% dans les conseils d'administration et de 6,8% dans les comités exécutifs... Rappelons qu'à ce titre, la loi 23 mars 2006 avait prévu une proportion maximale de 80% d'administrateurs du même sexe au sein des conseils d'administrations, mais cette disposition avait été censurée par le Conseil constitutionnel au nom du principe d'égalité édicté par la déclaration de 1789.

Enfin, plus globalement, toujours selon « Capitalcom », la proportion de femmes dans l'encadrement baisse de près de 2 points : 27,6% en 2008 contre 25,7% en 2009.

## MATERNITÉ SANCTIONNÉE

Choisir d'avoir un enfant est souvent un dilemme pour les femmes, spécialement pour les cadres. Si l'UGICA revendique le libre choix de la salariée et la nécessité de concilier l'impératif professionnel et privé, cette conciliation n'est pas toujours évidente.

Les dispositions légales imposent désormais de réintégrer la salariée, à l'issue de son congé maternité, dans son emploi ou dans un emploi similaire et assorti d'une rémunération équivalente. Mais quid de l'éventuelle partie variable de la rémunération ?

En l'espèce, une négociatrice disposait d'un salaire fixe et d'un commissionnement dont le montant mensuel moyen s'élevait à 1368 euros. A son retour de congé maternité, l'employeur ne lui a plus versé que 280 euros au titre de ses avances sur commissions.

Estimant qu'il s'agissait d'une modification de son contrat, la salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

Mais la Haute juridiction ne suit pas ce raisonnement et estime que « si l'employeur doit réintégrer la salariée à l'issue de son congé maternité dans son emploi ou dans un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente, il n'est pas tenu de maintenir le montant moyen des commissions perçues par l'intéressée avant son départ en congé maternité, dès lors que ce montant, non fixé par le contrat, ne dépend que de sa seule activité professionnelle » (Chambre sociale de la Cour de cassation, arrêt du 10 décembre 2008).

Cet arrêt rappelle malheureusement que la maternité entraîne, dans la majorité des cas, un sacrifice financier pour les salariées. Il illustre à nouveau les difficultés concrètes de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, spécifiquement pour les cadres.

L'UGICA estime qu'il serait donc opportun de légiférer en la matière afin que les femmes puissent bénéficier, au moins de façon temporaire, de leur salaire antérieur « plein » (fixe plus variable).

## EMPLOI CADRES : LA CHUTE

Selon la dernière étude publiée par l'APEC, le recrutement de cadres devrait chuter en 2009, avant de quasi stagner en France les trois années suivantes. La reprise n'est espérée que pour 2013.

Pour 2008, les embauches ont dépassé 199 400 mais l'APEC constate un sévère ralentissement au dernier trimestre. S'appuyant sur les prévisions de la Commission européenne relative à la croissance économique pour 2009 (-1,8% en France), ainsi que sur le lien emploi des cadres / investissement des entreprises, l'APEC prévoit une chute des embauches de 17% à 165 000 (même si cela reste deux fois plus qu'au début des années 90).

Pour les années suivantes, l'APEC prévoit une quasi stagnation de 2010 à 2012, avec des niveaux de recrutement proches de 2002 (soit après l'éclatement de la « bulle internet »). La reprise n'interviendrait qu'en 2013 avec 190 000 recrutements, soit + 16% par rapport à 2012.

Pour l'APEC, si les recrutements « devraient résister et éviter la descente aux enfers », le taux de chômage des cadres va néanmoins remonter « au delà de 4% dès 2009 », contre 3,3 % fin 2008. La menace pour les années à venir réside moins dans un chômage massif, que dans l'augmentation du chômage de longue durée, déjà constatée fin 2008. Ainsi, jeunes diplômés et seniors risquent de souffrir plus que les autres de la crise, les uns à cause d'une forte chute des recrutements de débutants et les autres en raison de sorties accrues du marché du travail.

Par secteur, l'industrie serait la plus touchée cette année (-35% à -21% d'embauches de cadres prévues), devant le commerce (-24% à -14%), la construction (-17% à -7%). A contrario, les domaines de la recherche et développement ainsi que l'informatique devraient résister.

L'UGICA déplore ces prévisions, sans être surprise, la crise économique touchant l'ensemble des salariés. Le taux de chômage des cadres restera de toute façon sans commune mesure avec celui des autres salariés, mais cet aspect quantitatif ne doit pas masquer l'aspect qualitatif : l'UGICA s'attend ainsi à une montée des exigences des employeurs en terme, notamment, d'heures de travail amenant une aggravation du stress.