CADRES CFTC

Revue de l'Union Générale des Ingénieurs Cadres et Assimilés CFTC

Syndicat cftc Cadres

#Cadres seniors & recherche d'emploi

Les stratégies mises en places et les écueils à éviter

#Santé au travail

Renforcement en matière de prévention des risques

#Harcèlement

Un enjeu majeur pour tous les acteurs de l'entreprise

#Handicap

Quelles évolutions pour les travailleurs depuis 2020 ?

N° 168

1er trimestre 2022

http://cftc-cadres.fr

3euros

COMMISSION FORMA
15 FÉVRIER 202

ATION
2

SOMMAIRE

04 FORMATIONS
Calendrier/inscriptions 2022

05 ÉDITO

06 VIE QUOTIDIENNE

07 ÉCLAIRAGE
Loi sur l'égalité professionnelle

08 EXPERTS
Loi santé au travail du 2 août 2021
vers un renforcement des prérogatives et des obligations en matière de prévention des risques

10 DOSSIER
Cadres seniors au chômage : quelles sont les difficultés rencontrées ? Comment y faire face ?

16 TRACT
Le harcèlement en entreprise

17 ACTUALITÉ
Lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexites : un enjeu majeur pour tous les acteurs de l'entreprise

19 TRIBUNE LIBRE
Les optimistes bêtes ou les pessimistes embêtants ?

20 EXPERTS
Emploi des travailleurs en situation de handicap : quelles évolutions depuis 2020 ?

22 TESTEZ-VOUS

23 NOS PROCHAINS WEBINAIRES

24 DÎNER-DÉBAT - INSCRIPTIONS

CADRES CFTC N°168
1er trimestre 2022
Revue d'informations syndicales de l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Assimilés

85 rue Charlot
75003 PARIS
Tél. : 01 83 94 67 91
E-mail : ugica@cftc.fr

Directeur de la publication : Onno Ypma

Ont participé à la réalisation de ce numéro : Cabinet Ethix, C. Chumiatcher, B. Hayat, B. Ibal, M. Minhoto, T. Panouillé, Sextant Expertise et O. Ypma

Crédit photos : Bernard Gouedart et CFTC Cadres

Conception / Réalisation / Impression : Imprimerie de la Centrale 62302 LENS
Tél. 03 21 69 88 44

Numéro de commission paritaire : n°1022 S 06214

FICHE D'INSCRIPTION
FORMATIONS CFTC CADRES 2022

Lieu de la rencontre
85 rue Charlot 75003 PARIS

Horaires
Jour 1 : 9h30 - 17h00 / Jour 2 : 9h00 - 16h30

Code INARIC : .....

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

.....

Téléphone : ..... Portable : .....

Courriel : .....

Entreprise : .....

Organisation (fédération, syndicat…) : .....

.....

Je souhaite participer à la formation suivante :

- ☐ LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : BIEN PRÉPARER UNE ÉLECTION DANS L'ENTREPRISE
  15 et 16 juin 2022 *COMPLET*
- ☐ LES ENJEUX DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL
  5 et 6 octobre 2022
- ☐ LES PROBLÉMATIQUES AUTOUR DES CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DE LA RUPTURE DU CONTRAT
  16 et 17 novembre 2022

Si vous souhaitez recevoir un programme plus détaillé de ces formations n'hésitez pas à nous contacter.

Pour information :

- Nos formations sont réservées aux adhérents cadres et assimilés CFTC à jour de leur cotisation cadre.
- Pour valider votre inscription un chèque de caution de 30€ vous sera demandé, il vous sera restitué le jour de la formation, ceci afin d'éviter les absences injustifiées. En cas d'empêchement de force majeur (justification à fournir), merci de nous prévenir immédiatement (dans le cas contraire votre caution sera encaissée).
- Pour l'hébergement la réservation est à votre charge, le remboursement sera effectué en fonction des tarifs confédéraux (100€/nuit + 8€ petit dej.).
- Les repas du soir sont libres et remboursés aux frais réels dans la limite de 25 € et sur présentation des justificatifs originaux.
- Les déjeuners seront pris en commun pendant la formation (montant 20€ maximum par personne)

Syndicat cftc Cadres

A RETOURNER À

CFTC Cadres
85 rue Charlot 75003 PARIS
Tél. 01 83 94 67 91
Contact : Marie MINHOTO
Email : mdubreuil@cftc.fr

ÉDITO

Onno Ypma
Président

Bernard Hayat
Secrétaire Général

Cher(e)s ami(e)s,

La CFTC Cadres continue de se transformer avec pour ambition de répondre aux besoins et aux aspirations des adhérents cadres de la CFTC.

Les séminaires web (télétravail, mutations d'entreprises) ayant été un succès en 2021, nous avons souhaité les pérenniser cette année. Celui sur le harcèlement moral et sexuel *(Un enjeu majeur pour tous les acteurs de l'entreprise)*, qui s'est tenu le 31 mars dernier s'inscrit dans cette démarche et sa réussite nous encourage à multiplier les canaux permettant de sensibiliser les salariés et les représentants du personnel aux problématiques qui les intéressent. Celui du harcèlement nous semblait primordial, sachant que près d'un tiers des salariés ont fait face à un comportement hostile au travail, ou, statistique hallucinante, que 40% des femmes cadres ont été victimes de harcèlement sexuel au travail. Mais nous travaillons aussi sur d'autres thèmes : la préparation des élections professionnelles et la campagne électorale, les enjeux à venir pour les travailleurs (cadres et non-cadres) de la fonction publique ou encore le burn-out.

Nous remercions bien entendu nos partenaires La Faabrick Cherdet et Livingstone qui nous aident à mettre en place ces nouveaux formats. Nous lancerons d'ailleurs un nouvel évènement à la rentrée sous la forme d'un petit-déjeuner/débat mais il est encore trop tôt pour vous en dire plus !

Nous continuons évidemment nos évènements et participations à des manifestations physiques. Peut-être nous avez-vous croisé au salon CSE de Lille ou de Paris, au salon EUROPAIN (Boulangerie et Pâtisserie) ou au congrès de la CSFV. Et nous espérons vous retrouver nombreux pour notre prochain dîner-débat du 28 juin à Lyon portant sur le management du travail hybride qui est, selon nous, l'un des enjeux phares des évolutions liées à la pandémie de Covid 19.

Pour ce premier numéro de l'année, bouclé quelques jours avant le premier tour de l'élection présidentielle, nous avons voulu mettre en lumière le sort des cadres séniors demandeurs d'emploi. Car si dans l'esprit collectif, les cadres connaissent le plein emploi, les cadres de plus de 55 ans ont plus de difficultés que les autres demandeurs d'emploi à retrouver du travail. La perte d'employabilité suite à une période de chômage est en effet payée cash par les cadres en seconde partie de carrière et la dégressivité des indemnités chômage est pour eux une épée de Damoclès. Malgré des initiatives telles que *Talents seniors* de l'Apec, la situation ne semble pas s'inverser et est au contraire aggravée par la crise sanitaire et économique.

On aura pourtant si peu parler de travail au cours d'une campagne présidentielle alors que celui-ci connaît de profondes transformations et qu'en moyenne, un français passe près d'un quart de sa vie éveillée à travailler.

Bonne lecture à tous !

VIE QUOTIDIENNE

› AGENDA DU CONSEIL

25 janvier 2022 – réunion ordinaire du Bureau en visioconférence

29 mars 2022 – réunion ordinaire du Bureau et du Conseil à Paris

30 mars 2022 – Rencontre Nationale CPR APEC CFTC à Paris

A venir :

19 mai 2022 – réunion ordinaire du Bureau à Lille

28 juin 2022 – réunion ordinaire du Bureau et du Conseil à Lyon

› VOS RDV AVEC LA CFTC CADRES

9 et 10 mars 2022 – Formation CFTC Cadres – Mettre en place ou renouveler le CSE de l'entreprise et comprendre son fonctionnement

22 au 24 mars 2022 – Salon CSE – Porte de Versailles à Paris

26 au 29 mars 2022 – Salon Europain – Porte de Versailles à Paris

31 mars 2022 – Webinaire en partenariat avec la Faabrick Cherdet sur le thème *Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise*

A venir :

16 mai 2022 – Webinaire en partenariat avec la Faabrick Cherdet sur le thème *Élections professionnelles dans la fonction publique : des changements importants sont en œuvre*

31 mai 2022 – Webinaire en partenariat avec Livingstone sur le thème *Le forfait-jour : un dispositif d'aménagement du temps de travail aux enjeux tentaculaires*

3 juin 2022 – Webinaire en partenariat avec la Faabrick Cherdet sur le thème *Bien préparer vos élections professionnelles.*

15 et 16 juin 2022 – Formation CFTC Cadres – Les élections professionnelles : bien préparer une élection dans l'entreprise

21 juin 2022 – Webinaire en partenariat avec Livingstone sur le thème *Le Burn-out : éviter et anticiper les risques*

28 juin 2022 – Dîner-débat à Lyon sur le thème *« Motiver toutes les générations au contexte de management hybride »*

Formation CSE mars 2022

Salon CSE et Salon Europain Porte de Versailles

Conseil CFTC Cadres 29 mars 2022

Rencontre des mandatés CFTC CPR APEC

BIENTÔT LA PARITÉ DANS LES COMEX ET AUTRES CODIR ?

La proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes a été définitivement adoptée par le Parlement et publiée au Journal officiel à la toute fin d'année 2021. Cette loi pourrait être un tournant dans l'accès des femmes aux postes à forte responsabilité au sein des entreprises.

RENFORCER LA PRÉSENCE DE FEMMES CHEZ LES CADRES DIRIGEANTS ET AU SEIN DES INSTANCES DIRIGEANTES

Dans un premier temps, cela passe dès cette année par un effort de transparence des entreprises de plus de 1.000 salariés sur la question des écarts éventuels de représentation entre femmes et hommes au sein des comités exécutifs assistant la direction générale et parmi les 10% de postes à plus forte responsabilité. Ces résultats, publiés en interne la première année et accessible aux élus du CSE via la BDES[1], seront ensuite rendus publics à compter du 1er mars 2023.

Une deuxième phase bien plus ambitieuse, à partir de 2027 consistera pour ces entreprises à atteindre une proportion minimale de 30% de personnes de chaque sexe parmi les cadres dirigeants d'une part, et parmi les cadres membres des instances dirigeantes d'autre part. Cette proportion sera par la suite portée à 40% afin d'assurer une quasi parité.

A l'image des sanctions accompagnant l'index d'égalité professionnelle, des sanctions financières importantes sont prévues à l'issue d'un délai où la possibilité de prendre d'elle-même des mesures de correction est laissée à l'entreprise. Si celle-ci ne s'est pas mise en conformité dans un délai de deux ans, l'administration pourra infliger une pénalité financière à l'employeur pouvant atteindre 1% de la masse salariale.

LA PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES CODIR/COMEX, UN FUTUR THÈME OBLIGATOIRE DE NÉGOCIATION

A compter du 1er mars 2027, les entreprises qui n'auraient pas atteint le taux de 30% puis 40% de femmes parmi les cadres dirigeants et les instances de direction devront ouvrir une négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle et aborder la question des mesures de correction de ces taux. En cas d'échec des négociations, l'employeur devra tout de même aboutir à un texte, au moins unilatéral et après consultation du CSE.

D'après une enquête récente[2], les Comex, ou autre Codir des entreprises comptent en moyenne moins de 25% de femmes dans leurs effectifs. Ce chiffre est stable quelle que soit la taille de l'effectif : 26% dans les PME, 26% dans les ETI et 23% dans les grandes entreprises. En revanche, l'étude révèle que 20% des PME n'ont aucune femme au sein de ces instances (alors que cette situation ne concerne que 1% des grandes entreprises).

L'instauration de quotas tels que prévu par la loi pour l'égalité économique femmes-hommes ne fait pas l'unanimité : 46% des sondés par l'étude se déclarent favorables à un quota de 40% dans les Comex et Codir et 45% considèrent que cela desservirait l'image et la légitimité des femmes.

D'autres efforts en matière de transparence sur l'égalité professionnelle sont prévus par cette loi, notamment la publication et la communication de l'ensemble des indicateurs de l'index d'égalité professionnelle sur le Site Internet du Ministère du travail et, au niveau de l'entreprise, dans la BDES. Cette précision est bienvenue et mettra fin, on l'espère, à la pratique consistant à n'informer que partiellement le CSE sur ces indicateurs.

La loi sur l'égalité économique s'inscrit dans un mouvement entamé en 2011 et la loi Copé-Zimmermann qui a prévu un quota de 40% de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises. Grâce à cette loi, la France est à la première place au sein de l'Union européenne. Espérons que la loi égalité économique ait le même impact. ■

Thomas Panouillé

[1] Base de données économiques et sociales
[2] Exec Avenue, « *Enquête sur la parité homme/femme au sein des comités de direction et comités exécutifs* », *mars 2021*

SEXTANT EXPERTISE

LOI SANTÉ AU TRAVAIL DU 2 AOÛT 2021
VERS UN RENFORCEMENT DES PRÉROGATIVES ET DES OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES RISQUES

La responsabilité de l'employeur en matière de préservation de la santé physique et mentale et de sécurité de ses salariés est un acquit du Code du travail, qui s'est renforcé au fil du temps. La dernière loi en la matière pousse le curseur sur les dispositifs à mettre en œuvre en termes de formation et de prévention des risques et renforce le rôle du CSE en la matière.

UNE AVANCÉE DONT IL FAUDRA SE SAISIR POUR OBTENIR DES RÉSULTATS TANGIBLES

Alors que les articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail encadrent **les obligations de l'employeur en matière de protection de santé et sécurité des salariés**, le dispositif de santé au travail a fortement évolué au cours des dernières années, sous l'impulsion du législateur.

Ainsi, la loi du 8 août 2016, dite Loi Travail, a déjà apporté une 1ère évolution dans l'organisation du suivi de l'état de santé des salariés, avec un objectif d'efficacité. Dans un contexte de difficulté à recruter des médecins du travail, cette réforme visait entre autres à donner la priorité aux salariés exposés à « des risques particuliers » et à désengorger les services de médecine du travail en espaçant les visites des autres salariés. Le **rapport parlementaire Lecoq**, publié en août 2018, appelait à la poursuite de cette évolution, via la **refonte du système de santé et sécurité au travail** : création de nouvelles structures régionales englobant les services de santé au travail interentreprises (SSTI), revisite de la tarification AT/MP, suppression du DUERP, etc.

La **loi Santé au travail du 2 août 2021**, prenant en compte ces apports, ainsi que ceux de l'ANI de décembre 2021) *« pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et de conditions de travail »* (risques psychosociaux (RPS) et leur lien avec l'organisation du travail, passeport prévention attestant les formations en santé et sécurité des salariés), a pour objectif de **renforcer la prévention en santé au travail**. Elle entrera en application, à l'exception de certains points, le 31 mars 2022, plusieurs décrets restant en attente de publication.

LA FORMATION DES IRP, UN AXE INCONTOURNABLE D'AMÉLIORATION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Le droit à la formation des élus du CSE titulaires et suppléants, des membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail et du référent Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes fait partie des prérogatives des IRP depuis leur origine, y compris sur la dimension SSCT. En effet, chacun d'entre eux doit, selon l'article L. 2315-16 du Code du travail, bénéficier *« de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail »*.

Cette formation, financée par l'employeur (ou par l'OPCO pour les entreprises de 11 à 49 salariés), est prise sur le temps de travail et considérée comme telle. Elle est distincte du congé formation économique, sociale, environnementale et syndicale, ouvert à tout salarié amené à exercer des fonctions syndicales, et ne peut être déduite du crédit d'heures des élus.

La loi Santé au Travail renforce ce droit en allongeant le temps de formation : alors que la durée des sessions dépendait jusqu'alors de la taille de l'effectif couvert par le CSE ou la CSSCT et n'était pas fixée pour le référent HSAS, elle sera **à compter du 1er avril 2022** fixée à **5 jours pour un 1er mandat, et 3 jours en cas de renouvellement.**

DES OBLIGATIONS RENFORCÉES POUR L'EMPLOYEUR, QUI DOIT DÉSORMAIS CONSULTER LE CSE SUR SA POLITIQUE DE PRÉVENTION

Les évolutions sociétales et légales en matière de santé et de sécurité au travail ont abouti à la reconnaissance de la **responsabilité de l'employeur** à ce sujet en 1992. Cette obligation, relevant des articles L.4121-1 et L.4121-2, porte sur **la sécurité et la santé physique et mentale des salariés** de l'entreprise, mais aussi de ceux mis à sa disposition. Elle repose sur deux grands principes :

- la mise en place d'une **politique de prévention** des risques de professionnels, qu'ils soient physiques ou psycho-sociaux, et sur les actions qui peuvent la rendre effective : formation et information des salariées et organisation et moyens adaptés ;
- une **obligation de moyens renforcés**, qui nécessitent pour l'employeur d'apporter la preuve que les moyens suffisants ont bien été mis en œuvre pour éviter que des risques ne deviennent des dommages avérés.

Dans cette optique, 3 documents complémentaires, permettent une vision à 360° de la politique SSCT doivent être établis par l'employeurs :

- Le **bilan SSCT**, annuel, dresse un état des lieux (indicateurs chiffrés, faits marquants, liste des situations de danger grave et imminent (DGI) survenues, observations et recommandations des acteurs externes, expertises CSE éventuelles, actions de prévention menées et en cours).
- Le **Document unique d'évaluation des risques** *(DUERP)* évalue les risques sur la base des documents SSCT et des remontées terrain (observation, entretiens, etc. associant des salariés). Il permet un suivi régulier des risques, étant mis à jour au moins une fois/an et à chaque grand changement (article R.4121-2 du Code du travail).
- Le **programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail** *(Papripact)* établit les actions préventives et curatives et les moyens associés. Il reprend les orientations générales de l'entreprise en matière de prévention avec les axes de priorités, les mesures à réaliser au cours de l'année à venir et les mesures rejetées.

Jusqu'alors, seul le DUERP ne faisait pas l'objet d'une **consultation du CSE**. A compter du 31 mars 2022, cela sera le cas. Le DUERP, qui concernera également les risques liés à l'organisation du travail sera déposé sur un site officiel et conservé 40 ans. Il devient par ailleurs officiellement la source des actions définies dans le Papripact, lui aussi enrichi en matière d'indicateurs de suivi.

UNE NÉGOCIATION EGALITÉ PROFESSIONNELLE ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ÉLARGIE

Au-delà du renforcement des prérogatives des représentants du personnel et des obligations de l'employeur, **le législateur intègre les conditions de travail dans le champ de la négociation annuelle Egalité professionnelle et Qualité de Vie au travail.**

Par ailleurs, la définition du harcèlement sexuel évolue, et intègre désormais une notion de harcèlement de groupe, concerté ou à l'instigation d'une personne.

Ces deux nouveautés amènent à une **complexification de la négociation EP-QVT-CT**. Il faut rappeler que dans les entreprises d'au moins 300 salariés, **les négociateurs peuvent faire appel à un expert**, nommé par le CSE, pour les aider à préparer cette négociation, dans le cadre d'une mission légale, financée a minima à hauteur de 80% par l'employeur (article L2315-94 3°)

DES PRÉROGATIVES RENFORCÉES, MAIS QUELS MOYENS D'ACTION POUR LES IRP ?

Avec cette réforme, **le rôle des IRP**, est, on le voit, **renforcé** :

- en rendant le CSE partie prenante de l'élaboration du DUERP : il peut en effet contribuer à son amélioration de manière plus formelle durant les discussions avec la Direction et grâce à l'avis qu'il sera désormais amené à formuler ;
- en intégrant les conditions de travail à la négociation Egalité professionnelle et Qualité de vie au travail ;
- en portant la durée des formations SSCT des élus et référents à 5 jours pour leur 1er mandat.

Ces droits viennent prolonger leur arsenal existant en matière de SSCT :

- enquêtes, inspections et propositions par la CSSCT ;
- étude de la politique SSCT dans le cadre de l'expertise menée pour la consultation sur la politique sociale ;
- droit d'alerte du CSE en cas de danger ou d'accident du travail grave ;
- recours à l'expertise en cas de risque grave ou de projet important ayant des effets sur les conditions de travail.

Pour aider l'instance à **construire sa stratégie SSCT**, l'appui de l'expert du CSE pourra s'avérer précieux : sur le volet préventif via les missions politique sociale et projet important et l'accompagnement de la négociation EP-QVT-CT ou sur le volet curatif en cas de risque grave. *Entre élargissement des prérogatives des IRP et renforcement des obligations de l'employeur, la loi Santé au travail a pour ambition une meilleure intégration du dialogue social dans les politiques de santé au travail. Une évolution louable, mais qui demande du temps et des moyens pour être suivie d'effets concrets.*■

SEXTANT EXPERTISE

Sextant Expertise
www.sextant-expertise.fr

CADRES SENIORS AU CHÔMAGE : QUELLES SONT LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES ? COMMENT Y FAIRE FACE ?

A la fin de l'année 2021, on comptait plus de 700.000 demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et recherchant un emploi cadre. Parmi eux, les seniors de plus de 55 ans représentent une proportion de 16% soit environ 100.000 demandeurs d'emploi. Quels sont les critères de recherche d'emploi de ces cadres et surtout, quels compromis sont-ils prêts à réaliser ? Quelles démarches sont effectuées, avec quels services d'accompagnement (sollicité ou reçu) ? Enfin, quelles difficultés rencontrent-ils ? L'observatoire de l'emploi cadre de l'Apec répond à ces questions dans une très longue étude[1] dont nous vous délivrons les points clés.

Les cadres bénéficient traditionnellement d'un quasi plein emploi. Par exemple, lorsqu'en 2020, le taux de chômage au sens du BIT était de 8% pour l'ensemble de la population, il n'était que de 3,7% chez les cadres. Pour autant, l'accès à l'emploi des cadres seniors diminue fortement avec l'âge, notamment une fois passé la barre des 55 ans. En effet, d'après les derniers chiffres sur cette question, au cours des six mois suivant leur inscription à Pôle emploi seuls 29% des cadres de plus de 55 ans retrouvent un emploi. Cette difficulté à retrouver un emploi passé l'âge de 55 ans explique la part importante des cadres seniors inscrits à Pôle emploi depuis plus de deux ans. Ces chômeurs de longue durée représentent ainsi 29% des cadres de 55 à 59 ans et 39% au-delà de 60 ans.

PORTRAIT-ROBOT DES CADRES SENIORS INSCRITS A PÔLE EMPLOI

Des cadres principalement issus du privé

D'après l'étude Apec, les cadres seniors demandeurs d'emploi sont, dans l'immense majorité, issus du secteur privé (83%). Les autres travaillaient soit dans le secteur public (10%), soit dans le secteur associatif (7%).

La plupart du temps, il s'agit de cadres seniors ayant exercé leur dernier emploi dans le secteur du commerce (20%) ou de l'industrie (25%). A l'inverse, les cadres seniors au chômage occupaient moins fréquemment que les cadres seniors en poste des fonctions relevant de la « gestion, finance, administration (14% contre 22%) et des « services techniques » (10% contre 15%) et nettement plus souvent des fonctions relevant de la « direction d'entreprise » (20% contre 5%).

On constate par ailleurs que l'aspect management n'éloigne pas les cadres de la possibilité d'être au chômage puisque plus de la moitié de ceux interrogés dans l'étude (57%) étaient responsables hiérarchiques dans leur dernier emploi.

Un parcours professionnel souvent linéaire

Parmi les cadres seniors demandeurs d'emploi, on peut distinguer deux catégories :

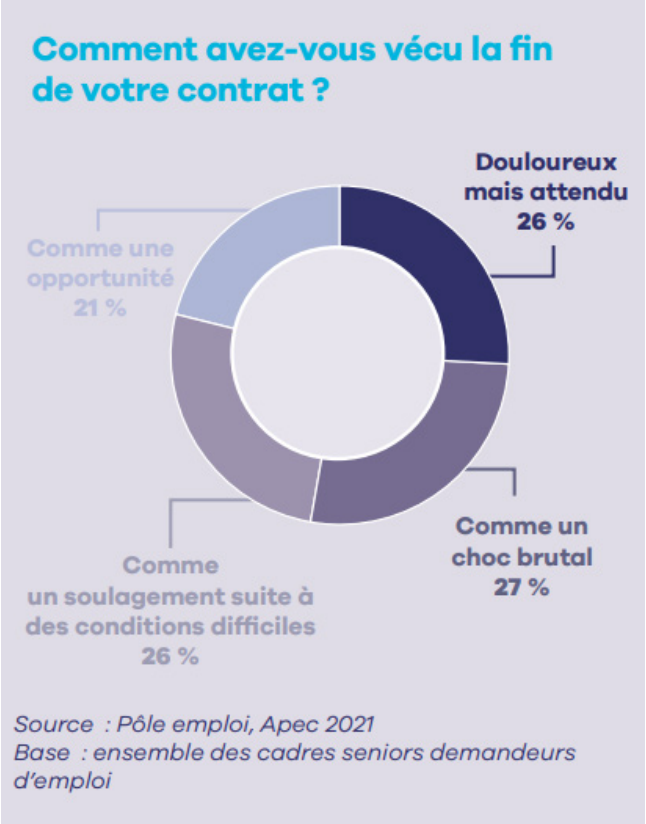
[1] *Les cadres seniors de 55 ans et plus demandeurs d'emploi – Pratiques et difficultés de recherche d'emploi* ; 24 janvier 2002 ; Collection « Trajectoires : parcours et inégalités »

- ceux n'ayant connu qu'une seule entreprise lors des 10 dernières années (53%)et qui ont donc un parcours professionnel stable ;
- ceux dont la trajectoire professionnelle est plus « heurtée » et ont connu plusieurs changements d'emploi (47% ont connu au moins deux entreprises et 15% plus de quatre entreprises).

Contrairement à l'idée reçue selon laquelle il faudrait être de plus en plus mobile et changer régulièrement d'entreprise pour maintenir son employabilité, les cadres seniors demandeurs d'emploi ayant connu plus de deux entreprises lors des 10 dernières années sont plus touchés par le chômage longue durée. En effet, près des deux tiers (63%) sont au chômage depuis plus d'un an alors que cette situation ne concerne que 46% de l'ensemble des cadres seniors.

Une perte d'emploi très souvent subie

Un point sur lequel l'étude ne surprendra personne est que dans l'immense majorité des cas, l'entrée au chômage des cadres seniors est la conséquence d'une perte d'emploi involontaire (81%).



Source : Pôle emploi, Apec 2021
Base : ensemble des cadres seniors demandeurs d'emploi

L'inscription à Pôle emploi des cadres seniors résulte, pour 37% des cas, d'un licenciement. Parmi eux, 21% ont fait l'objet d'un licenciement pour motif personnel ou disciplinaire et 16% ont fait l'objet d'un licenciement pour motif économique.

L'autre grand motif d'inscription au chômage des cadres seniors est la rupture conventionnelle à l'initiative de l'employeur qui concerne 23% des entrées à Pôle emploi des cadres seniors.

Les départs volontaires ne représentent finalement que 19% des motifs d'entrée au chômage et dans la grande majorité des cas il s'agit d'une rupture conventionnelle individuelle à l'initiative du salarié (15% du total). On constate également en parcourant l'étude Apec que ces départs volontaires sont particulièrement fréquents chez les cadres qui souhaitent changer d'emploi pour gagner du temps libre, de la qualité de vie, en dépit d'une rémunération plus faible ou de l'intérêt du poste auquel ils postulent.

QUELLES SONT LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES CADRES SENIORS EN RECHERCHE D'EMPLOI ?

Les cadres seniors sont bien conscients des difficultés à retrouver un emploi : 89% estiment ainsi que leur recherche d'emploi est difficile.

Quand l'âge est le principal frein à un retour à l'emploi

Malheureusement, le constat opéré par l'étude Apec est unanime. Les cadres seniors, qu'ils soient en poste ou en recherche d'emploi, tout comme les professionnels de l'accompagnement, estiment que l'âge est perçu comme un frein au retour à l'emploi.

9 cadres sur 10 estiment que leur âge les désavantage dans leur recherche d'emploi. Ce qui effraie principalement les recruteurs est que ceux-ci présupposent que ces cadres seniors, demandeurs d'emploi, auront des prétentions salariales plus élevées, une moindre adaptabilité et un horizon temporel limité par la proximité de la retraite. Ils souffrent également de la concurrence de jeunes cadres plus diplômés et souvent moins bien rémunérés.

Avec un salaire plus élevé (29% des cadres seniors demandeurs d'emploi percevaient une rémunération supérieure à 70.000 € par an dans leur dernier poste), les cadres seniors constituent une main d'œuvre plus coûteuse que leurs homologues plus jeunes, d'autant que seul un cadre sénior sur deux déclare être prêt à faire des concessions significatives sur son salaire. Il y a alors un véritable gap entre les attentes de ces cadres et les salaires proposés sur le marché du travail par les entreprises.

Cela est particulièrement vrai concernant les cadres ayant accédé au statut cadre par leur expérience ou leur ancienneté. En pratique, cette population de cadres se retrouve « coincée » dans leurs entreprises où une partie des compétences acquises est spécifique à leur entreprise et difficilement transférable.

Enfin, la frilosité des recruteurs à l'égard des cadres séniors s'explique aussi par leur crainte que ceux-ci ne sachent pas maîtriser parfaitement les outils numériques et rencontrent des difficultés à appréhender les changements liés notamment au digital.

Plus généralement, les recruteurs perçoivent l'âge de ces candidats comme un marqueur de moindre souplesse et de moindre réactivité. Ces profils auront, selon eux, plus de mal à s'adapter aux évolutions du monde de l'entreprise et aux besoins d'agilité et d'acculturation rapide.

Finalement, c'est surtout le caractère difficilement «façonnable» des cadres seniors, qui disposent de de leurs propres expériences, habitudes et pratiques qui jouent en leur défaveur. Si la proximité avec l'âge de la retraite leur est également défavorable, certains cadres seniors tirent toutefois leur épingle du jeu sur des missions dont la durée est limitée dans le temps mais aussi en répondant aux besoins d'entreprises recherchant des compétences spécifiques.

Être au chômage est-il négatif pour un candidat ?

L'idée reçue selon laquelle le fait d'être au chômage est un frein à l'embauche est ici battue en brèche pas l'étude Apec. D'après elle, *le fait d'avoir été au chômage n'a jamais été abordé spontanément par les cadres, les recruteurs ou encore les accompagnants interrogés comme une explication à la difficulté de retrouver un emploi.* Un passage par la case chômage serait ainsi accepté et considéré par tous comme un aléa partagé et pouvant concerner n'importe quel salarié.

Force est pourtant de constater que le fait d'être au chômage est problématique dès lors que cette période ne peut être expliquée, valorisée ou lorsqu'elle est de trop longue durée. L'impact est alors immédiat pour les recruteurs chez qui cela provoque un doute quant à la qualité du profil du ou de la candidate.

Faire le deuil de son emploi perdu

Comme on l'a vu précédemment, plus de la moitié (53%) des cadres seniors demandeurs d'emploi occupaient un poste dans la même entreprise depuis plus de 10 ans et la majorité des ruptures du contrat de travail sont à l'initiative de l'employeur (81%).

Dans ces conditions de départ difficile, bien souvent non anticipé, voire même conflictuel, il est compliqué pour ces cadres seniors de faire le deuil de leur précédent emploi. Ainsi, seuls 21% des cadres seniors interrogés déclarent avoir vécu leur fin de contrat comme une opportunité. Au contraire, cette fin de contrat est généralement mal vécue : soit elle était redoutée, soit elle constitue un choc brutal. Cela provoque évidemment une perte de repères rendant encore plus difficile les recherches d'emploi puisque ces néo-candidats ne connaissent ni les codes ni les besoins des entreprises.

Le profil de cadre expérimenté moins recherché

Ce qui rend la recherche d'emploi des cadres seniors particulièrement compliqué est le peu d'appétence des entreprises pour ces profils qui se traduit par un faible nombre d'offres d'emploi à leur destination.

Par exemple en 2019, seulement 5% des recrutements de cadres dans le secteur privé concernait des cadres ayant plus de 20 ans d'expérience ! Cette terrible statistique est confirmée par les principaux intéressés qui sont 62% à considérer qu'il y a trop peu d'offres d'emploi correspondant à leur profil (une proportion qui grimpe à 73% chez les cadres seniors qui gagnaient plus de 100 k€ annuels).

Ce manque d'opportunités pour cette catégorie de cadres a été renforcée à partir de l'année 2020 par la crise sanitaire puisque les offres d'emploi cadres se sont faites plus rares. Ainsi, 22% des cadres seniors interrogés estiment que leur perte d'emploi est due à la crise sanitaire. Malgré une reprise dans les recrutements depuis 2021, le niveau de confiance de ces cadres est resté très bas : 34% seulement se disaient confiants quant à la possibilité de retrouver un emploi dans les six prochains mois.

Découragement, perte de confiance et problèmes de santé

Face à un marché du travail excluant les plus anciens, les cadres seniors ressentent parfois du découragement

et une perte de confiance, d'autant plus lorsque la recherche d'emploi est active et diversifiée mais ne porte pas ses fruits.

Le découragement est particulièrement fort lorsque ces cadres sont confrontés à une urgence financière à retrouver un emploi. Pour ces cadres, la dégressivité des allocations chômage constitue une épée de Damoclès qu'ils perçoivent naturellement comme injuste.

La solitude et l'isolement dans leur recherche est également un point négatif, ressenti par 14% des cadres seniors demandeurs d'emploi. Les cadres sont en effet jugés autonomes dans leur recherche d'emploi par les opérateurs tels que Pôle emploi et ne bénéficient pas d'un accompagnement renforcé. Ils peuvent alors vite se retrouver seuls et isolés, sentiment décuplé lors des périodes de confinement.

Enfin, des problèmes de santé ou des contraintes familiales constituent également un frein à la recherche d'emploi et concernerait au total près de 32% des cadres interrogés : 20% déclarent rencontrer des problèmes de santé et 12% ont des contraintes familiales.

UNE RECHERCHE D'EMPLOI ACTIVE

Une recherche d'emploi trop souvent en miroir de l'emploi perdu

Comme on l'a vu précédemment, les cadres seniors privés d'emploi ont – et c'est bien normal – des difficultés à faire le deuil de leur précédent emploi. Cela se ressent à leur entrée au chômage où ces cadres montrent un fort attachement au niveau de responsabilité qu'ils ont occupé auparavant.

Ce phénomène a été identifié depuis longtemps et est naturel puisqu'il revient à refuser un potentiel déclassement remettant en cause une position sociale qui est l'aboutissement de tout une carrière professionnelle. C'est aussi le reflet d'un attachement à l'intérêt que ces cadres portent à leur travail et à la fonction qu'ils occupaient.

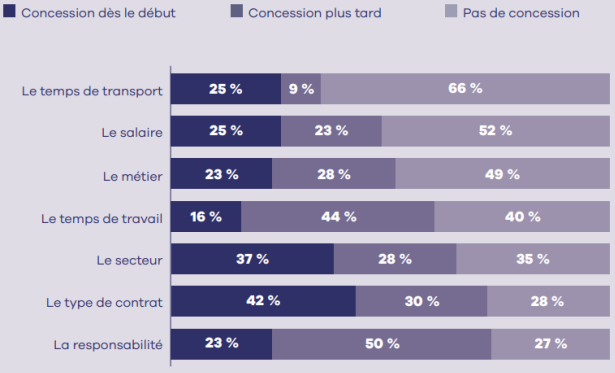
Parmi les éléments auxquels sont attachés les cadres seniors, on retrouve d'abord le même niveau de responsabilité que dans leur précédent emploi (75%), dans le même secteur géographique (département ou région) et vient ensuite la question du salaire (66%). En revanche, les cadres semblent moins attachés à leur secteur d'activité puisque seulement 56% effectuent leur recherche dans le même secteur que leur précédent emploi.

Des cadres seniors contraints de faire des concessions dans leur recherche d'emploi

L'allongement de la durée du chômage entraîne forcément les cadres à s'interroger sur les critères qui leur paraissent décisifs dans leur recherche d'emploi et ceux sur lesquels ils doivent faire des concessions.

La première concession que les cadres seniors demandeurs d'emploi sont prêts à faire concerne le niveau de responsabilité du poste auquel ils postulent et le temps de travail. In fine, la moitié des cadres seniors révisent à la baisse leur exigence sur le niveau de responsabilité de l'emploi recherché et sont finalement disposés à accepter un temps partiel. Ils restent cependant largement attachés au statut de cadre et seuls 42% d'entre eux sont prêts à y renoncer.

Temporalité des concessions des cadres seniors demandeurs d'emploi au cours de la recherche d'emploi



Source : enquête auprès des cadres seniors à la recherche d'un emploi – Pôle emploi/Apec.

23 % des cadres seniors demandeurs d'emploi interrogés étaient prêts à faire des concessions sur le salaire alors que le maintien du niveau de salaire était un critère au début de leur recherche. Aussi, 52 % ne souhaitaient pas faire de concessions sur le salaire au début de leur recherche ni au moment de l'interrogation.

Plus la durée d'inactivité est longue, plus les cadres seniors acceptent des concessions importantes, portant ensuite sur le type de contrat, le métier, le secteur d'activité, le mode d'emploi (CDI, CDD, intérim, portage salarial) et en dernier lieu, le salaire (23%).

Les canaux de recherche privilégiés par les cadres seniors

De manière assez classique, la principale démarche entamée pour retrouver un emploi consiste à répondre à des offres d'emploi (pour 66%), à solliciter son réseau professionnel (63%) et à envoyer des candidatures spontanées (52%).

Ces démarches sont effectuées au moins une fois par semaine pour 65% des cadres seniors, voire quotidiennement pour les cadres confrontés à une urgence de retrouver un emploi.

Le développement du recours aux prestations d'accompagnement et à la formation

Le recours à des aides ou services facilitant les recherches d'emploi s'est largement répandu, y compris auprès des cadres séniors. La crise sanitaire et les périodes d'isolement provoqués par les confinements ont peut-être renforcé l'idée que ces accompagnements étaient bienvenus.

Ils sont ainsi 83% à avoir bénéficié d'au moins une aide ou service et près de 25% ont bénéficié d'un accompagnement par l'Apec. Les agences de placement ou d'intérim sont également largement sollicitées par près d'un cadre sénior sur deux.

Conscients de l'importance des transformations dans les entreprises, près d'un quart des cadres séniors déclare avoir suivi une formation en présentiel ou en distanciel au cours de sa période de chômage.

Pour la CFTC Cadres, les cadres seniors, évidemment autonomes, ne doivent pas pour autant être complètement livrés à eux même dans leur recherche d'emploi. En effet, malgré leur autonomie, toutes les chances doivent être mises de leur côté et cela passe idéalement par un accompagnement afin d'ouvrir de nouvelles pistes de recherche.

QUELS LEVIERS D'ACTION POUR RETROUVER UN EMPLOI ?

Sur quels leviers les cadres seniors peuvent-ils agir pour améliorer leur probabilité de retrouver un emploi ? L'étude Apec, après avoir analysé les visions des recruteurs, des accompagnants et des cadres nous livre quelques pistes.

Améliorer sa connaissance du marché du travail

La première étape consiste à acquérir une connaissance du fonctionnement du marché du travail (secteurs en développement, entreprises recruteuses etc.), des profils recherchés par les entreprises dans le secteur d'activité ciblé (compétences recherchées, fourchettes de salaires, etc.) et des pratiques de recrutement.

Une fois ce paysage bien cerné, les cadres séniors bénéficiant d'une grande expérience, ont intérêt à préciser leur projet professionnel en identifiant leurs points forts (compétences techniques, compétences managériales, soft-skills…) et de clarifier leur stratégie de recherche d'emploi.

La principale qualité qu'un recruteur attend d'un cadre sénior est son expérience issue de son parcours et la maîtrise de son domaine d'expertise. Il s'agit donc de faire ressortir ces atouts.

Dépasser les clichés et faire de son âge un atout

Comme on l'a vu, les recruteurs ont souvent une perception négative d'un candidat âgé. La parade la plus simple, et pratiquée par 27% des cadres séniors, consiste à ne pas systématiquement indiquer leur âge dans leur CV. Mais n'est-il pas plutôt préférable de désamorcer cette question et de mettre en avant les atouts d'une longue expérience ? Celle-ci peut en effet constituer une plus-value pour l'entreprise à la recherche d'un manager expérimenté, d'un cadre sachant gérer des situations complexes ou sensibles ou pouvant transmettre les bonnes pratiques qu'il a accumulé en seconde partie de carrière.

D'après les professionnels de l'accompagnement, il est donc préférable d'acquérir un positionnement dit « d'offreur de services » et non pas de demandeur d'emploi. Plus l'âge du candidat avance, plus celui-ci doit mettre en avant sa capacité à répondre à des besoins ponctuels ou de court terme à des entreprises pour des postes où une opérationnalité immédiate est nécessaire. C'est particulièrement vrai dans les PME qui recherchent généralement des profils polyvalents.

Mobiliser son réseau professionnel

Ce point fait l'unanimité auprès des professionnels de l'accompagnement qui le jugent décisif car il permet d'accéder à des emplois qui ne font pas l'objet d'une publication. L'approche directe, via le réseau professionnel, permet en effet d'initier un lien de confiance avec les recruteurs potentiels.

Flexibilité et concessions : deux indispensables ?

Malgré l'attachement naturel aux fonctions précédemment occupées, les cadres séniors demandeurs d'emploi sont conscients de la nécessité de faire des concessions pour accroître leurs chances de retour à l'emploi.

Le niveau de responsabilité et le temps de travail sont ainsi les premiers leviers sur lesquels les cadres sont prêts à « lâcher du lest ». En revanche, ils apparaissent moins enclins à réviser à la baisse leur niveau de rémunération et dans la grande majorité, ils ne sont pas prêts à envisager une mobilité géographique.

Compte tenu de la proximité de la retraite, les cadres séniors doivent, pour maximiser leurs chances de retour à l'emploi, envisager d'autres statuts d'emploi que le salariat en CDI. L'important est en effet de ne pas s'éloigner trop ou trop longtemps du marché du travail. CDD, intérim, ou formes alternatives d'emploi permettent ainsi d'effectuer des missions courtes et ainsi assurer une transition entre deux emplois.

A l'inverse, la reconversion professionnelle est jugée risquée pour les cadres seniors étant donné le risque de perte de capital humain spécifique accumulé au cours de la carrière.

Maximiser ses chances de retrouver un emploi en étant accompagné

Le retour à l'emploi peut être vu comme une course contre la montre dans laquelle trop de cadres séniors perdent un temps précieux dans leur recherche. Souvent désorientés par la rupture de leur contrat, les cadres séniors peuvent avoir du mal à réaliser le bilan de leur parcours au sein de leur dernière entreprise, ce qui les empêche de cibler correctement leurs recherches.

Aides ou services reçus par les cadres seniors demandeurs d'emploi

Source : enquête auprès des cadres seniors à la recherche d'un emploi – Pôle emploi/Apec.

50% des cadres seniors à la recherche d'un emploi ont bénéficié d'une aide ou d'un service pour définir leur projet professionnel.

Le rôle de l'Apec est ici primordial car ses services proposent un accompagnement pour affiner leurs recherches, identifier leurs compétences (via notamment un bilan de compétences) et les valoriser. La participation à des groupes de pairs, des ateliers, la préparation aux entretiens permettent d'éloigner un potentiel découragement et de se sentir moins isolé.

Même sans connaître une période de chômage, cette étude nous montre qu'il est de plus en plus important, à partir de la mi-carrière, de réfléchir à une deuxième partie de carrière. Cela peut passer par une formation continue, un conseil en évolution professionnelle (CEP), ou la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) afin d'entretenir ou de développer son employabilité. ■

Thomas Panouillé

Harcèlement moral & sexuel : pas dans nos entreprises !

Votre entreprise met-elle en place une bonne politique de prévention du harcèlement moral ?

Affirmer clairement dans l'entreprise que le harcèlement n'est pas admis (charte, accord d'entreprise, communication régulière)

Former tous les cadres managers : conduite d'une équipe, comportements managériaux

Organiser une procédure claire de remontée des situations de harcèlement et des signaux faibles afin de faciliter leur repérage et leur suivi

Prévenir également le harcèlement managérial ou organisationnel

Prendre en compte les propositions du CSE et de la CSSCT

Traiter les plaintes par une enquête ou a minima des auditions

Sanctionner les auteurs de harcèlement moral ou sexuel

Accompagner les victimes sur le long terme

40% des cadres et professions intellectuelles supérieures ont été victimes de harcèlement sexuel au travail

Vos interlocuteurs pour agir ou réagir

1 sur 3 c'est le nombre de salariés victimes d'un comportement hostile au travail

- **Vos élus du CSE** : ils peuvent lancer une "alerte" et forcer l'employeur à mener une enquête conjointe, désigner un expert indépendant ou encore susciter toute initiative de prévention
- **Le référent harcèlement moral & agissements sexistes** peut vous orienter et vous accompagner
- **Le médecin du travail** peut imposer des transformations de poste (éloignement)
- **La CFTC** peut accompagner un salarié qui souhaite intenter une action et agit à tout niveau pour améliorer les conditions de travail
- **Des associations** telles France Victimes

@CftcCadres

Cftc Cadres Ugica

CFTC Cadres 85 rue Charlot, 75003 Paris
ugica@cftc.fr
01 83 94 67 91

LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES :
UN ENJEU MAJEUR POUR TOUS LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail. Retour sur un enjeu majeur dont les entreprises doivent se saisir.

En sus d'impliquer tous les acteurs de l'entreprise dans la prévention du harcèlement, la loi de 2018, en a créée de nouveaux. Des référents « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes », sensibilisés sur le sujet, doivent désormais être désignés à la fois par les entreprises (dans celles de plus de 250 salariés) et parmi les représentants du personnel (dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés).

Le contenu de l'information obligatoire à destination des salariés s'est enrichi d'éléments sur les services pouvant être saisis et sur les actions judiciaires pouvant être engagées par les salariés victimes ou témoins de ces faits.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail passe d'abord par une bonne compréhension de ce que sont ces comportements illicites, puis par le rappel clair et précis du rôle de l'employeur et enfin des garanties apportées aux salariés.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL : UNE NOTION COMPLEXE

Le harcèlement sexuel recouvre divers propos et comportements et peut, en conséquence, prendre des formes multiples. La difficulté tient également au fait que la loi distingue deux types de harcèlement sexuel :

- **La pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuel :** *« Aucun salarié ne doit subir des faits […] assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave,* ***même non répétée****, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers »*[1].

Ce premier type de harcèlement sexuel est plutôt facile à identifier : c'est un abus de pouvoir, concrétisé par des menaces sur les conditions de travail, des actes de chantage à la promotion ou au licenciement, pour obtenir des actes sexuels.

- **Les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés :** *« Aucun salarié ne doit subir des faits […] de harcèlement sexuel, constitué* ***par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés*** *qui soit portent* ***atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant*** *ou humiliant, soit* ***créent à son encontre une situation intimidante****, hostile ou offensante*[2] *».*

Moins facilement appréhendable, cette seconde catégorie de harcèlement sexuel, qu'il ne faut pas

[1] Article L. 1153-1 du Code du travail.

[2] Même article que le précédent.

minimiser dans l'entreprise, regroupe un ensemble de propos ou comportements qui, du fait de leur caractère répété, insistant et non désiré, créent un climat outrageant, ceci même sans l'expression de menaces évidentes.

ATTENTION : LE HARCÈLEMENT SEXUEL EST À DISTINGUER ...

... des agissements sexistes : *« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini* ***comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant****, hostile, dégradant, humiliant ou offensant*[3]*. »*
L'introduction de la notion d'agissement sexiste dans le Code du travail par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social vise à combattre le « sexisme ordinaire » auquel peuvent être confrontés les salariés comme par exemple : les interpellations familières (emploi de termes tels que « ma petite », « ma chérie »), les blagues sexistes ou encore les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales.

... de l'agression sexuelle : regroupe l'ensemble des atteintes sexuelles commises avec violence, contrainte, menace ou surprise. Constitue, par exemple, une agression sexuelle, le fait de bloquer une salariée contre un mur en lui touchant les fesses[4]. De même, embrasser sur la bouche par surprise, menace, violence ou contrainte constitue une agression sexuelle.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner »[5]. Quels que soient la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, l'employeur est soumis à une obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre le harcèlement sexuel. Ainsi, sous peine de voir sa responsabilité engagée devant le juge civil, il doit prendre les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement, mais également, toutes les mesures de prévention préalables au titre de son obligation générale en matière de santé et sécurité[6].

Autrement dit, **le fait de mettre fin au harcèlement sexuel dont est victime un salarié ne suffit pas à dégager l'employeur de sa responsabilité**, s'il n'a pas agi en amont, au travers d'une politique de prévention. En cas de manquement constaté par le juge, un employeur se voit condamné au paiement de dommages et intérêts couvrant l'ensemble du préjudice subi par la victime, à savoir : indemnité pour préjudice moral ; indemnité pour pertes de salaires liées à une absence au travail non compensée par un arrêt maladie.

Les autres obligations spécifiques en matière de prévention du harcèlement sexuel :

- **Informer les salariés**, les stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement sexuel[7] ;
- **Désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel** et les agissements sexistes ;
- Mentionner dans le règlement intérieur de l'entreprise les dispositions du Code du travail relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes[8] ;
- **Elaborer une procédure interne de signalement** et de traitement de faits de harcèlement sexuel[9].

LES GARANTIES APPORTÉES AUX SALARIÉS VICTIMES ET AUX SALARIÉS TÉMOINS

- **Protection contre le licenciement et contre toutes mesures discriminatoires :** cette protection vaut pour la victime comme pour le témoin : aucun salarié, ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel[10]. Aucun salarié ne peut être licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés[11].
- **Droit de retrait en cas de danger grave et imminent :** il consiste, pour un salarié, à arrêter son travail dans toute situation où il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa santé (ce qui peut être le cas d'une situation de harcèlement). Le salarié devra alerter son employeur du danger justifiant son retrait[12].
- **Agir en justice devant le Conseil de prud'hommes pour manquement de l'employeur :** la victime d'un harcèlement sexuel dispose **d'un délai de 5 ans** pour saisir le Conseil de prud'hommes. ■

Clémence Chumiatcher

[3] Article L. 1142-2-1 du Code du travail.
[4] Cass. crim., 29 mars 2017, n° 16-85.510.
[5] Article L. 1153-5 alinéa 1 du Code du travail.
[6] Article L. 4121-1 du Code du travail.
[7] Article L. 1153-5 alinéa 1 du Code du travail.
[8] Article L. 1321-2 du Code du travail.
[9] Accord National Interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail.
[10] Article L. 1153-2 du Code du travail.
[11] Article L. 1153-3 du Code du travail.
[12] Article L. 4131-1 du Code du travail.

LES OPTIMISTES BÊTES OU LES PESSIMISTES EMBÊTANTS ?

S'agissant de l'interminable pandémie du coronavirus, on souhaite justement qu'elle se termine au plus vite. On n'est cependant pas obligé d'en rester à cette banalité : il n'est pas interdit d'espérer par exemple le même élan de solidarité que celui suscité au printemps 2020 par les débuts de cette pandémie-surprise. Certes nous n'avons pas attendu le virus pour nous souhaiter une bonne santé, en faisant même souvent la priorité de nos vœux. Or il y a des conditions humaines qui rendent incongrus ces souhaits de santé. Imagine-t-on les apôtres souhaiter à Jésus une bonne santé au soir du Jeudi Saint ? Non, sinon ils n'auraient vraiment rien compris. Au-delà de la santé, n'est-il pas plus humaniste d'évoquer ou d'invoquer le bonheur des idéaux à atteindre ?

Bruno Tertrais, directeur-adjoint de la Fondation pour la recherche stratégique, le principal groupe d'études français sur les questions internationales, intervenait, le 26 novembre 2021, dans une table ronde organisée par les Semaines Sociales de France. Etonnant optimisme ! Il veut faire remarquer le recul historique des guerres entre états, la guerre n'étant plus considérée comme la suite normale de conflits politiques ou économiques. Le vieillissement des populations génère une sagesse pacifique, dit-il. Il y a encore bien sûr des guerres, mais ce sont plutôt des guerres civiles. L'interdépendance économique des USA et de la Chine est un frein au conflit armé, la confrontation hier des USA et de l'URSS n'était pas dans un tel contexte d'interdépendance. Il vient hélas d'être démenti par la guerre russo-ukrainienne ! La course aux armements n'est plus, il est vrai, d'actualité, en comparaison des 80 000 ogives nucléaires dans le monde autour de l'année 1980. Et Bruno Tertrais de rappeler que les crises font grandir l'Europe avec la création de l'union bancaire après la crise financière de 2008 et la prise en charge communautaire de près de 800 milliards d'euros pour la relance économique aujourd'hui face à la crise sanitaire. Jusqu'ici chaque Etat supportait seul ses dettes. Bruno Tertrais nous parle du ralentissement important de la croissance démographique dans le monde, et du fait que la planète a et aura assez de ressources pour alimenter tout le monde, y compris quant à l'eau potable. On n'avait pas entendu cela depuis longtemps.

En revanche lors de ces Semaines Sociales, Valérie Masson-Delmotte dit que la température a augmenté de 1,1 degré avec l'ère industrielle et que le maximum supportable est de 1,5 degré. Pourtant cette co-présidente du groupe de travail n°1 du GIEC (Groupe International d'Etude du Climat) de l'ONU, nous révèle une contradiction dans notre lutte pour le climat. En effet, dans notre action contre la pollution, nous avons considérablement réduit la masse de particules volatiles émises par les énergies fossiles. Bravo, sauf que ces particules, dit-elle, jouaient un rôle rafraîchissant contre les effets de serre ! Résultat : nous avons favorisé le réchauffement climatique ! Bref la complexité domine et nous devons faire vœu de discernement futur.

Quant au Père Thierry Magnin, mon ami, docteur en physique et docteur en théologie, un des patrons de l'Université catholique de Lille et ancien secrétaire général de la Conférence des Evêques de France, il se dit partagé entre grands espoirs et une certaine crainte quant à la révolution numérique, toujours lors des Semaines Sociales de novembre. Jusqu'ici, expliquer consistait à trouver la ou les causes de ce qu'on voulait expliquer. Aujourd'hui les algorithmes qui trient des milliards de données, cherchent au hasard des corrélations et en déduisent des probabilités favorables à des décisions à prendre. Donc danger : en voulant dépasser ses limites, celles de la mémoire et de la raison, l'homme peut être encore plus aliéné. ■

Bernard Ibal
Président d'honneur
de la CFTC Cadres

EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

QUELLES ÉVOLUTIONS DEPUIS 2020 ?

Depuis 2020, de nouvelles dispositions concernant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) sont entrées en vigueur, contenues dans la loi du 5 septembre 2018, dite « loi Avenir »[1]. Bien que masqué par le contexte de la crise sanitaire, le nouveau cadre légal réforme de façon significative les obligations des employeurs afin d'améliorer le taux d'emploi des travailleurs handicapés, encore bien en dessous des objectifs fixés par les lois antérieures. Revue des principales dispositions à connaître.

UN TAUX D'EMPLOI MOYEN DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP EN DEÇÀ DES OBLIGATIONS LÉGALES

Selon les dernières données disponibles de la DARES, en 2019, les entreprises affichaient un taux d'emploi moyen de 4,3% d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap, soit un taux très en deçà des obligations légales.

La crise sanitaire comportait le risque de pénaliser encore davantage l'accès à l'emploi pour ces salariés. Plusieurs aides financières ont ainsi été mises en place afin de limiter cet impact. L'Etat a ainsi lancé en 2020 une aide exceptionnelle favorisant l'embauche des travailleurs handicapés en CDI ou CDD de plus de 3 mois, laquelle a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2021. Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHP) a prolongé certains contrats d'apprentissages de travailleurs en situation de handicap. Enfin, l'AGEFIPH a débloqué une aide financière de 40 millions d'euros pour soutenir diverses actions comme le paiement de formations ou encore le maintien de la rémunération de 8 500 stagiaires. Ces aides exceptionnelles ont contribué à éviter la détérioration attendue. Le nombre de demandeurs d'emploi handicapés s'est même replié de 3,8% en 2020 (-20 000 demandeurs d'emploi) selon l'AGEFIPH, ces bons résultats pouvant être corrélés pour partie avec les aides accordées et pour une part s'expliquer par le fait que de nombreux salariés en situation de handicap ne se sont pas durant la période considérée portés candidats à l'emploi, du fait des conditions sanitaires.

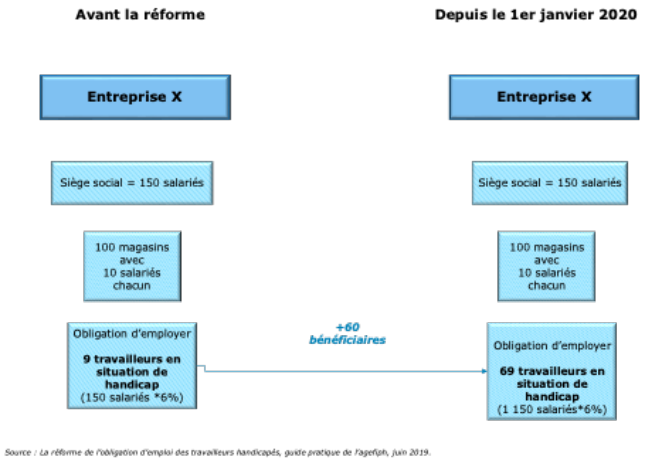
LA « LOI AVENIR » VIENT REBATTRE LES CARTES

La loi « Avenir » se situe dans la continuité des lois du 10 juillet 1987, et de la plus récente loi du 11 février 2005. Ces lois avaient imposé aux employeurs de vingt salariés et plus, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) à hauteur de 6% de l'effectif total, à temps plein ou partiel.

Si cette disposition demeure au centre de la législation en vigueur, d'importantes modifications ont été ajoutées afin de privilégier l'emploi direct des personnes en situation de handicap. En effet, le taux de 6% ne s'applique plus désormais aux seuls établissements de plus de 20 salariés, mais à l'ensemble de l'effectif de l'entreprise, ce qui devrait favoriser l'accès à 100 000 emplois supplémentaires requis par la loi pour les personnes en situation de handicap.

[1] Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Ainsi, comme l'illustre le graphique ci-dessous, pour une entreprise dotée d'un siège social de 150 salariés et de 100 magasins de 10 salariés au plus chacun, 69 bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont requis pour atteindre le seuil fixé par la loi, contre 9 dans la situation antérieure.



Source : La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, guide pratique de l'Agefiph, juin 2019.

Cela offre néanmoins également la possibilité aux entreprises dotées de plusieurs établissements de déclarer davantage de personnes en situation de handicap parmi leurs salariés, ce qui se matérialise dans les bilans sociaux de nombreuses entreprises par une hausse du taux de salariés handicapés employés.

Autre nouveauté : les TPE de moins de 20 salariés ont l'obligation de déclarer le nombre de travailleurs handicapés employés, obligation purement déclarative sans instauration d'un seuil à respecter.

LES MODALITÉS D'ACQUITTEMENT DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Depuis le 1er janvier 2020, il n'est plus possible pour les entreprises de s'acquitter de l'OETH par des contrats de fourniture ou de sous-traitance avec des établissements du « secteur protégé », tels que les ESAT, les services d'aide par le travail.

Seules trois modalités d'acquittement sont acceptées :

- L'emploi direct de travailleurs en situation de handicap, avec notamment un allègement des conditions de prise en compte des stagiaires (le plafond de 2% pour l'accueil de stagiaires au titre de l'OETH est supprimé)[2].
- Le paiement d'une contribution annuelle à l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (AGEFIPH), collectée par les URSSAF (ou la MSA pour les entreprises assujetties)[3].
- L'application d'accords de branche, de groupe ou d'entreprise agréés en faveur des travailleurs handicapés, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois, devant porter obligatoirement sur un plan d'embauche ou de maintien en emploi. Ces accords peuvent également prévoir des actions de sensibilisation des salariés et des actions de pilotage, ne pouvant excéder 25% du financement consacré à l'accord.

La mise en œuvre d'un accord n'empêche pas une entreprise d'être assujettie à la déclaration d'OETH. Toutefois, les sommes qu'elle aurait dû verser en vertu de son obligation d'emploi sont réinjectées dans le budget de la mission handicap de l'entreprise, qui peut également faire l'objet d'un abondement fixé lors de la négociation.

LES PRÉROGATIVES DES ÉLUS DU CSE

La situation de l'emploi des personnes en situation de handicap peut être approchée de deux manières par le CSE. Le Code du travail prévoit toujours une consultation spécifique sur le sujet[4]. Cependant, c'est surtout dans la consultation annuelle sur la politique sociale que les élus pourront exercer leurs prérogatives. En effet, le Code du travail prévoit, à cet effet, la mise à disposition du CSE des informations sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, ainsi que sur les mesures prises relatives à l'OETH.

Dans les entreprises où existe une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), le CSE bénéficiera d'un retour sur les travaux de cette commission[5].

Pour apprécier correctement les données concernant l'emploi des salariés en situation de handicap dans l'entreprise ou préparer une négociation sur le sujet, les élus du CSE pourront demander à l'expert-comptable qui les accompagne dans le cadre de la consultation sur la politique sociale d'approfondir de façon spécifique l'ensemble de ces questions. ■

ethix
Cabinet Ethix
Expert-comptable auprès des CSE
www.ethix.fr

[2] Article L. 5212-6 du Code du travail.
[3] Celle-ci se calcule en multipliant le nombre manquant de travailleurs bénéficiaires devant être déclarés au titre de l'OETH par le montant d'un barème exprimé en SMIC horaire brut, dépendant de la taille de l'entreprise.
[4] Article L. 2321-9.
[5] La mise en place d'une commission CSSCT est obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés, dans les établissements Seveso et dans certaines entreprises de moins de 300 salariés si l'inspection du travail estime cela nécessaire ou si l'accord de mise en œuvre du CSE le prévoit.

TESTEZ-VOUS QUIZ

AVEZ-VOUS RETENU L'ESSENTIEL DES INFORMATIONS DU JOURNAL CADRES CFTC N°168 ? TESTEZ VOS CONNAISSANCES EN RÉPONDANT À CE QCM.

1) La dernière réforme de la santé au travail met l'accent sur la prévention ?
ⓐ Vrai
ⓑ Faux

2) A compter du 1er avril 2022, la durée de formation des nouveaux élus du CSE est de :
ⓐ 3 jours
ⓑ 4 jours
ⓒ 5 jours

3) Depuis le 1er mars, le document unique d'évaluation des risques doit faire l'objet d'une consultation du CSE ?
ⓐ Vrai
ⓑ Faux

4) Harcèlement sexuel et agissements sexistes sont la même chose ?
ⓐ Vrai
ⓑ Faux

5) Un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes doit être désigné par le CSE dès :
ⓐ 11 salariés
ⓑ 50 salariés
ⓒ 100 salariés

6) Des interpellations familières ou des « blagues » douteuses peuvent être considérées comme un agissement sexiste ?
ⓐ Vrai
ⓑ Faux

7) En moyenne, le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans les entreprises est de :
ⓐ 3,4 %
ⓑ 4,3 %
ⓒ 6,2 %

8) La loi égalité économique prévoit d'ici quelques années la présence d'au moins 40 % de femmes dans les Comex ?
ⓐ Vrai
ⓑ Faux

9) La loi Copé Zimmermann a imposé 60 % de femmes dans les Conseils d'administration ?
ⓐ Vrai
ⓑ Faux

10) 20 % des PME n'ont aucune femme au sein de leurs instances dirigeantes ?
ⓐ Vrai
ⓑ Faux

11) Les cadres seniors demandeurs d'emploi sont environ :
ⓐ 50.000
ⓑ 100.000
ⓒ 150.000

12) Le taux de chômage des cadres est de :
ⓐ 3,7 %
ⓑ 5,9 %
ⓒ 7,1 %

13) 6 mois après leurs inscriptions à Pole emploi, combien de cadres seniors ont retrouvé un emploi ?
ⓐ 29 %
ⓑ 39 %
ⓒ 49 %

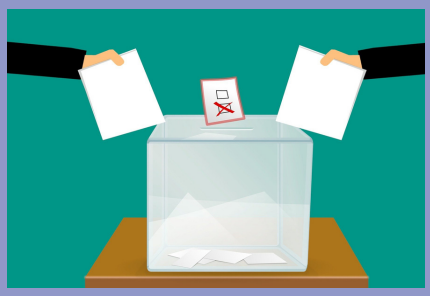
14) Chez les cadres seniors, l'entrée au chômage résulte le plus souvent d'une perte d'emploi subi ?
ⓐ Vrai
ⓑ Faux

15) En 2019, quelle est la proportion des recrutements qui concernait un cadre ayant plus de 20 ans d'expérience ?
ⓐ 5 %
ⓑ 10 %
ⓒ 15 %

16) Quel est la première concession que sont prêts à faire les cadres seniors en recherche d'emploi ?
ⓐ Le salaire
ⓑ Le temps de transport
ⓒ Le niveau de responsabilité

Réponses : 1a ; 2c ; 3a ; 4b ; 5a ; 6a ; 7a ; 8a ; 9b ; 10a ; 11b ; 12a ; 13a ; 14a ; 15a ; 16c

Vos prochains Webinaires CFTC Cadres



16 mai 2022

Élections professionnelles dans la fonction publique :

des changements importants sont en œuvre

en partenariat avec la Faabrick Cherdet

31 mai 2022

Le forfait-jour :

un dispositif d'aménagement du temps de travail aux enjeux tentaculaires

en partenariat avec Livingstone

3 juin 2022

Bien préparer vos élections professionnelles

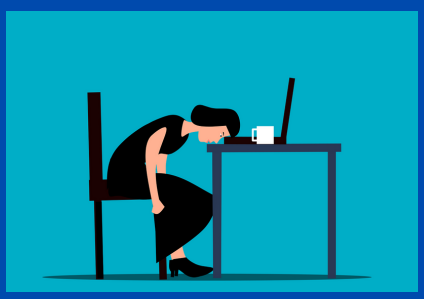
en partenariat avec la Faabrick Cherdet

21 juin 2022

Le Burn-out :

éviter et anticiper les risques

en partenariat avec Livingstone



Pour tout complément d'information n'hésitez pas à nous contacter

CFTC Cadres - 85 rue Charlot 75003 PARIS

01 83 94 67 91 - ugica@cftc.fr

FICHE D'INSCRIPTION
DÎNER DÉBAT

ORGANISÉ PAR LA CFTC CADRES ET L'UD CFTC DU RHÔNE

Mardi 28 juin 2022 à 19h00
Domaine Lyon Saint-Joseph
38 allée Jean Paul II – 69110 Sainte Foy Lès Lyon

Thème :
Motiver toutes les générations
au contexte de management hybride

COORDONNEES

Code INARIC : /_____/

Nom Prénom : .....

Adresse : .....

Téléphone : ..... courriel : .....

Tarifs *(si plusieurs participants indiquer tous les noms)* :

❒ Adhérent : 15€

❒ Accompagnants d'adhérents : 20 € - Nom : .....

❒ Non-Adhérents / Professionnels : 30 €

à renvoyer à la CFTC Cadres 85 rue Charlot 75003 PARIS