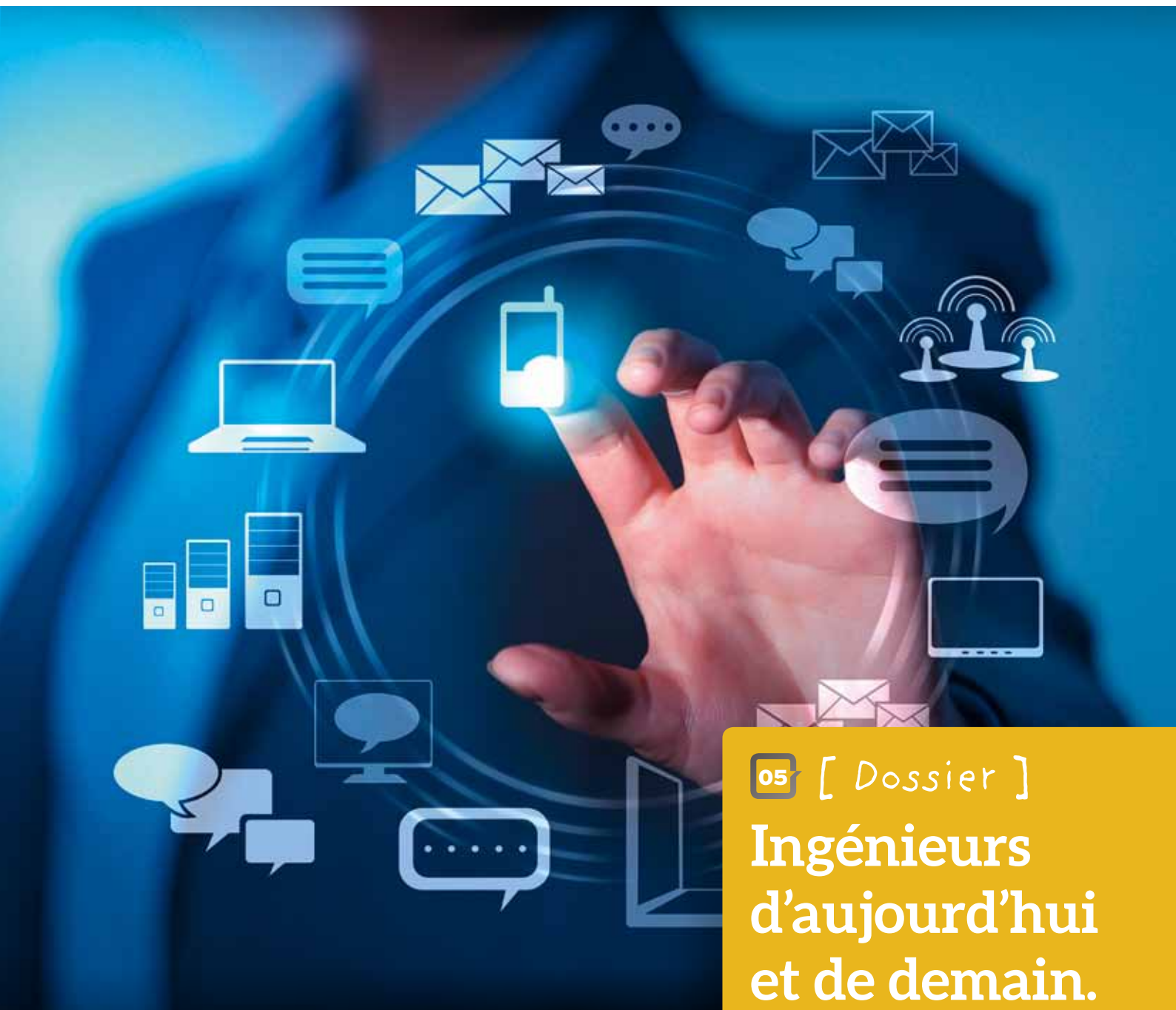




LA LETTRE FO-CADRES

N° 156 / JUILLET 2014

DE L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE



03 [Actu]

Conférence sociale 2014 : déclaration de Jean-Claude Mailly

04 [Actu]

Retraites complémentaires : les réunions paritaires vont s'intensifier

05 [Dossier]

Ingénieurs d'aujourd'hui et de demain. Enjeux et perspectives

Actes du colloque FO-Cadres 17 juin 2014

[Édito]

Les cadres et ingénieurs, des salariés à part entière!



→ **ÉRIC PÉRÈS**
Secrétaire général
de FO-CADRES

Les cadres et ingénieurs constituent une part croissante de la population active (quatre fois plus qu'il y a une cinquantaine d'années). Nous ne devons pas sous-estimer cette évolution si nous voulons représenter l'ensemble des salariés.

Désormais menacés dans leur emploi au même titre que les autres catégories de salariés, les cadres assistent progressivement à la banalisation de leur statut. Leur rôle d'« encadrant » s'estompe, tout comme leur capacité d'agir sur la stratégie des entreprises. Le sentiment d'invulnérabilité qui a longtemps prévalu, renforcé par un contrat implicite qui leur assurait un emploi et une carrière professionnelle sans écueils, en contrepartie d'une fidélité et d'une disponibilité totales, est aujourd'hui révolu.

Alors que la pression du pouvoir de l'actionnariat et la logique de clientélisation imposent une nouvelle vision de l'entreprise et de la relation à l'emploi où « coopération », « performance » et « investissement » riment avec « flexibilité », « souffrance » et « licenciement », leurs préoccupations se font plus fortes et l'affirmation d'une défense collective de leurs droits plus pressante.

De la perception de ces transformations dépend en par-

tie notre capacité à développer et renforcer notre action syndicale auprès de ces salariés dont l'investissement progressif dans le fait syndical vient rompre avec la représentation traditionnelle d'une « catégorie » encline à se ranger auprès de la direction.

Face à l'hétérogénéité du salariat, la prise en compte de la spécificité de l'encadrement est essentielle pour assurer le développement de notre organisation plus encore au regard des nouvelles règles de représentativité qui dressent des obstacles sans commune mesure à la liberté d'implantation syndicale.

Les derniers calculs de l'audience syndicale dans l'encadrement placent FO à environ 14 % soit plus de quatre points et demi de progression depuis 2009. Ces bons résultats nous invitent à redoubler d'efforts pour accroître notre audience, multiplier et conforter nos implantations pour que la traduction des préoccupations et des difficultés professionnelles des cadres en revendications concrètes demeure une priorité syndicale au service de la défense de leurs intérêts matériels et moraux d'une part, et au renforcement de l'organisation FO d'autre part. Une démarche qui appelle une réflexion de fond sur les transformations à l'œuvre dans le monde du travail.

[Sommaire]

03 [Actu]

Conférence sociale :
déclaration de Jean-Claude Mailly

Stages : la proposition de loi
a été adoptée

04 [Actu]

Retraites complémentaires :
les réunions paritaires vont s'intensifier

Biennale de Lasaire :
quel rôle des acteurs sociaux
pour sortir de la crise ?

15 [Questions/Réponses]

La convention de forfait jours sur l'année



[Dossier]

05 Ingénieurs d'aujourd'hui et de demain

Enjeux et perspectives

Actes du colloque FO-Cadres
17 juin 2014

fo-cadres.fr
Retrouvez une mine
d'informations (actualités,
négociations, études).



Conférence sociale des 7-8 juillet 2014 : pourquoi Force Ouvrière n'a pas assisté à la seconde journée

Discours de Jean-Claude Mailly (extraits)



« Monsieur le Président,
(...) Je dois le dire d'entrée de jeu, Force Ouvrière n'assistait pas à cette conférence sociale avec enthousiasme tant il y a, compte tenu de la situation économique et sociale, un fossé qui se creuse entre

le réel et un exercice de dialogue social et de communication qui tend à justifier les choix économiques à l'œuvre. Nous avons prévenu que si cette conférence devait se tenir sous le chapeau du pacte de responsabilité, nous ne serions pas venus et si dans les faits c'était le cas, nous partirions.

Depuis, force est de constater que le contexte s'est modifié. Je fais référence à l'interview du Premier ministre qui s'inscrit nettement, et sans consultation syndicale préalable, dans une politique de l'offre se traduisant concrètement par une réponse aux revendications patronales et un déni des attentes des salariés. Il ne s'agit pas

uniquement de la pénibilité et du temps partiel mais aussi du Code du travail, des seuils sociaux et d'une conception autoritaire du dialogue social. (...)

Je le redis ici au nom de Force Ouvrière : chez nous comme ailleurs **l'austérité est triplement suicidaire, socialement, économiquement et démocratiquement.** Les récentes élections européennes en sont une illustration. (...)

À cette 3^e édition de la conférence sociale, Force Ouvrière voulait présenter ses revendications. Et elles sont nombreuses, des salaires à l'emploi et à la protection sociale en passant par le service public républicain et le développement industriel. J'ajouterai qu'elles sont connues parce que nous disons les choses.

Indépendants, démocrates et républicains nous le sommes profondément.

C'est aussi la raison pour laquelle nous sommes là aujourd'hui. Mais je vous annonce, au nom de Force Ouvrière, que la participation de FO à cette 3^e conférence sociale se terminera ce soir.

À chacun ses responsabilités, à chacun ses convictions, à chacun sa détermination. Et à chacun sa liberté. »

↳ L'intégralité du discours sur notre site : www.fo-cadres.fr/conference-sociale-2014/

Stages : la proposition de loi a été adoptée

Ce texte prévoit une revalorisation de la gratification des stages, passant ainsi de 12,5 % (436,05 €) à 15 % (523,26 €) du plafond de la Sécurité sociale, ainsi que le versement de cette gratification dès le premier jour du premier mois de la période de stage, dès 2 mois minimum de présence en entreprise.

Si FO-Cadres se félicite de cette avancée, nous regrettons que d'autres éléments constitutifs du statut des stagiaires et précédemment adoptés aient été écartés :

- ↳ l'établissement d'enseignement n'est plus tenu de mettre le stagiaire en contact avec un organisme d'accueil proposant un stage, alors même que l'obtention du diplôme est conditionnée à la réalisation d'un stage et que le stagiaire n'en trouve pas dans les délais requis.
- ↳ le **quota d'accueil** des stagiaires ne pourra pas être supérieur à un nombre fixé par décret en Conseil d'État et non à un pourcentage de l'effectif global de l'organisme d'accueil comme le Sénat le prévoyait.
- ↳ le temps de présence du stagiaire suit de nouveau la réglementation en matière de durée, de présence de nuit, de repos quotidien, hebdomadaire et de jours fériés au même titre que les salariés de l'organisme d'accueil. **Il est pourtant inadmissible que les stagiaires puissent effectuer des heures supplémentaires, travailler la nuit, les dimanches et les jours fériés.**

Malgré ces reculs, cette loi comporte des **avancées notables** dans l'encadrement des stages, telles que l'interdiction de recourir aux stagiaires pour exécuter une tâche régulière, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité, pour remplacer un salarié ou pour occuper un emploi saisonnier. De plus, le stagiaire bénéficiera de nouveaux droits à congés, de la prise en charge des



frais de restauration et des frais de transport comme les salariés de l'organisme d'accueil. Plus encore, l'accompagnement et la visibilité du stagiaire sont renforcés avec une meilleure définition du rôle de l'enseignant référent et du tuteur, ainsi que l'inscription dans le registre unique du personnel.

Pour FO-Cadres, il faut encore aller plus loin pour donner un véritable statut au stagiaire. Ainsi, la totalité du stage doit être prise en compte dans la période d'essai dans le cas d'une embauche consécutive au stage. Par ailleurs, **FO-Cadres restera vigilant pour concrétiser notre revendication d'une ouverture des droits à la retraite.**

Retraites complémentaires: les réunions paritaires vont s'intensifier

Conformément à l'ANI du 13 mars 2013 sur les retraites complémentaires, les partenaires sociaux se sont retrouvés le 27 juin 2014 pour analyser l'évolution de la situation financière des régimes Agirc et Arrco. Il s'agissait, en application de l'article 10.1, d'évaluer les effets de l'accord sur l'équilibre des régimes de retraites complémentaires et de réactualiser les projections financières.

Malgré les mesures conservatoires prises en 2013, avec notamment la hausse du taux contractuel des cotisations ou encore la moindre revalorisation des pensions de retraite complémentaire, **les régimes Agirc et Arrco enregistrent des résultats nets déficitaires** avec respectivement 1,24 milliard d'euros et 405 millions d'euros. Une situation

qui s'explique en partie par un contexte économique difficile mais également pour l'Agirc par un effet plafond négatif. En effet, plus d'un quart des participants du régime Agirc ont un salaire inférieur au plafond de la Sécurité sociale (3129 euros mensuel). Ce plafond ayant progressé plus vite que le salaire moyen des cadres (1,8% contre 1,45%), l'Agirc connaît donc des difficultés certaines pour avoir les ressources nécessaires au financement des prestations induites.

Ainsi, **si aucune disposition à moyen terme n'est prise, les régimes Agirc et Arrco seront en très grande difficulté.** Les réserves seront en effet épuisées en 2018 pour l'Agirc et en 2027 à l'Arrco. Dans ces conditions, des groupes de travail vont se tenir à un

rythme soutenu, à raison d'une réunion tous les 15 jours, et ce à partir du 10 septembre 2014. Egalement, une première réunion de négociation a été fixée au 28 novembre 2014. FO-Cadres, membre de la délégation FO, participera à l'ensemble des travaux et veillera à ce que des mesures pérennes soient prises pour garantir les retraites complémentaires.



Biennale de Lasaire: quel rôle des acteurs sociaux pour sortir de la crise?

Les 19 et 20 juin 2014 s'est tenue à Rome dans les locaux de la CGIL la 11^e Biennale de Lasaire, laboratoire social, lieu de réflexion et d'échanges pluralistes et européens. Ce projet s'inscrit dans le cycle des rencontres biennales « Europe Travail Emploi » et s'est fixé pour objectif de **développer, à travers des comparaisons internationales, l'expertise des partenaires sociaux européens, patronaux et syndicaux, pour qu'ils puissent jouer un rôle déterminant dans la recherche d'une sortie de crise par le haut.**



Éric Pérès, au nom de Force Ouvrière, était invité à intervenir au cours de la table ronde abordant les questions suivantes : Vers quels nouveaux modes d'organisation du travail faut-il se diriger dans l'entreprise ? Faut-il généraliser la participation des représentants de salariés aux organismes de direction des entreprises ?

Il a ainsi pu dénoncer une financiarisation de l'économie qui a renforcé le pouvoir de l'actionnaire, pointant sur l'importance de rester vigilants sur les risques qu'emporte la décentralisation des négociations collectives. L'organisation syndicale doit s'emparer des questions liées à l'organisation du travail, et à cette fin il

semble indispensable de renforcer le pouvoir des CE, des CHSCT, et de donner des moyens réels aux représentants des salariés pour exercer leurs droits. Enfin, il a invité l'assemblée à réfléchir aux nouvelles formes de protections collectives face aux nouvelles formes de travail.

Le groupe de travail se réunira de nouveau à Madrid en septembre, avant les conclusions données à Paris en novembre 2014.



Ingénieurs d'aujourd'hui et de demain : enjeux et perspectives

Actes du colloque FO-Cadres du 17 juin 2014

Le colloque « Ingénieurs d'aujourd'hui et de demain : enjeux et perspectives », organisé par FO-Cadres, s'est tenu le 17 juin 2014 dans les locaux de Force Ouvrière. Une douzaine d'intervenants sont intervenus au cours des trois tables rondes, face à un public constitué d'une centaine de personnes. Le but de ce colloque était de poser la question du statut et de la place de l'ingénieur, au regard des évolutions technologiques et d'une société toujours plus fortement mode-

lée par la rationalité économique et le court terme. Cela préfigure-t-il une transformation historique de **l'identité** de l'ingénieur ? Cela pose-t-il un regard nouveau sur le contenu et la valorisation de leur **formation** ? Sur leur **recrutement** au sein des entreprises ? Enfin, comment l'évolution de leur carrière dans l'excellence scientifique et la défense de la reconnaissance de leur qualification et de leur diplôme est-elle appréhendée par les ingénieurs ? C'est ce sur quoi nous vous avons proposé de

réfléchir à travers les trois tables rondes de la journée, animées par Eric Vial, journaliste à France Télévisions.

Face à la métamorphose du monde du travail, ce colloque avait également pour vocation de susciter une prise de conscience des enjeux liés à l'acquisition des savoirs et de la diffusion des formations de haut niveau comme leviers de transformation sociale et économique.

[Voir l'intégralité des actes]

fo-cadres.fr/colloque-ingenieurs/actes/

Ouverture du colloque : Eric Pérès (secrétaire général FO-Cadres), Jean-Claude Mailly (secrétaire général de la Confédération Force Ouvrière)

[Eric Pérès]

Je vous souhaite la bienvenue à ce colloque organisé au siège de la confédération FO. Nous avons souhaité nous poser la question suivante : **quelle est la figure de l'ingénieur aujourd'hui, et quelle sera celle de demain ?** Les travaux de la journée porteront sur les thématiques cruciales de la formation et du titre d'ingénieur, au regard des récentes évolutions économiques. Celles-ci accordent une importance croissante au court terme, négligeant les objectifs de recherche et d'innovation. Nous nous intéresserons également à l'évolution de la figure de l'ingénieur sous

l'effet de cette révolution numérique que nous vivons actuellement. Cet avènement des technologies numériques et digitales interroge les filières industrielles, la nature des métiers et la future conception de l'information. Deux propos introductifs permettront d'amorcer les débats de la journée en vous donnant les clefs de compréhension du métier d'ingénieur, d'hier à aujourd'hui.

[Jean-Claude Mailly]

Je suis originaire du Pas-de-Calais, où l'ingénieur représentait une figure notoire en raison du bassin minier qui caractérise la région. Son haut niveau de responsabilités et de technicité ainsi que son rôle sociologique en faisaient une profession symbole de réussite. Quelle que soit la spécialisation, mes parents souhaitaient que je devienne ingénieur. Passionné de sciences économiques, j'ai finalement opté pour une tout autre carrière. Cette anecdote illustre la connotation particulière qui entoure l'intitulé même de ce métier. **Les grandes réussites de notre pays, dont les progrès réalisés pendant la période des Trente glorieuses, ont en grande partie été achevées grâce aux ingénieurs.**

Au fil du temps, les pays occidentaux ont connu une transition entre une société de l'ingénieur et une société du financier. Les conséquences économiques s'en ressentent aujourd'hui de manière significative. En effet, les profils financiers suivent principalement une stratégie de court terme, comme le prouve le rachat régulier de sociétés par des fonds financiers qui les restructurent avec pour seul horizon une échéance de trois ou quatre ans. **Au contraire, les ingénieurs se soucient traditionnellement du court, moyen et long terme en privilégiant notamment l'innovation et la prospection.**

L'ingénieur, tout en ayant ses spécificités, n'en demeure pas moins un salarié. Quelles que soient ses responsabilités, il partage les mêmes problématiques que ses collègues. La recherche de solutions à leurs problématiques particulières ne doit pas être négligée et peut même permettre l'émergence de dispositifs à l'avant-garde du droit social pour l'ensemble des salariés. Le programme très riche de la journée vous permettra d'aborder et de croiser toutes ces questions de formation, de statut et d'évolution professionnelle au fil des interventions.



Interventions préliminaires

[André Guillerme]



Inter venants

André
Guillerme

Titulaire de la
chaire d'histoire
des techniques
au Conservatoire
national des arts et
métiers (CNAM).

L''étymologie du terme ingénieur remonte au XII^e siècle lorsqu'est apparu pour la première fois le terme *engineor*. Ce mot désignait alors un homme édifiant les engins utilisés au Moyen Âge. Ce métier prend son essor lors de la guerre de Cent Ans, durant laquelle sont déployées des armes à feu. Le succès du siège d'une ville dépend ainsi des compétences de l'ingénieur.

À la Renaissance, l'ingénieur italien crée des villes nouvelles. Vinci, Tartaglia ou encore Cardano s'illustrent parmi les meilleurs de cette période. Homme de guerre, l'ingénieur des XVI^e et XVII^e siècles couronne les boulevards et les fortifications, s'extrait des tranchées pour intégrer l'état-major.

Au XVIII^e siècle, on distingue l'ingénieur attaquant et destructeur de l'ingénieur défenseur et constructeur. Tous deux sont pour autant des fonctionnaires du roi, pensionnaires, savants et scientifiques.

Au début du XIX^e siècle, l'image de l'ingénieur polytechnicien est à son apogée et sert de modèle aux écoles étrangères. Cet enseignement très théorique et relativement abstrait privilégie la réalisation de projets par des solutions immédiates, fiables et rationnelles.

L'ingénieur ne pose pas de problème, il les résout.

Au début de XIX^e siècle, Bonaparte crée les écoles professionnelles d'arts et métiers pour former les contre-maîtres de l'industrie à la manière britannique. La première école d'ingénieurs non militaire n'est créée qu'en 1829 sous l'appellation d'École centrale des arts et manufactures.

La France est alors engagée dans la révolution industrielle et mécanique.

L'ingénieur devient porteur d'inventions et d'innovation.

Au cours de la deuxième révolution industrielle, qui se déroule de 1860 à 1950, les brevets déposés et les investissements augmentent à mesure que la Nation gagne en puissance. La Commission des grandes écoles créée par la loi du 10 juillet 1934 garantit le statut d'ingénieur.

Chaque siècle, le nombre d'ingénieurs décuple alors même que la population totale double à peine. Selon les estimations,

la France comptera donc 250 000 ingénieurs en 2030.

La troisième révolution industrielle, impulsée par l'informatique, est actuellement en cours. Les nouvelles implications logicielles de la mécanique nécessitent l'intervention d'ingénieurs pour la gestion et la maintenance du matériel informatique, ainsi que pour la conduite d'études appliquant les inventions et innovations.

Si le métier d'ingénieur a permis dans le passé d'accomplir

la révolution industrielle, il demeure aujourd'hui un moteur d'industrialisation.

[Pierre Lamblin]



Pierre
Lamblin

Directeur du
département
Études et
recherches de
l'APEC.

Parmi les 3,5 millions de cadres salariés français, un quart sont diplômés d'écoles d'ingénieurs. Les compétences et qualifications attendues par les entreprises pour accompagner leur développement ne cessent de croître. Ils sont plus jeunes que la moyenne des cadres puisque 66 % a moins de 40 ans. La profession est moins féminisée : seulement 22 % des ingénieurs

diplômés sont des femmes contre 35 % pour l'ensemble des cadres. Deux cadres ingénieurs sur trois travaillent dans les entreprises de plus de 50 salariés, et un ingénieur sur deux travaille dans l'industrie, où ils sont proportionnellement plus nombreux que le reste des cadres. Trois ingénieurs sur dix évoluent dans la fonction études/recherches, qui devance les services techniques, la fonction achat, la maintenance ou l'informatique. Seulement un ingénieur sur dix s'inscrit dans le domaine de la production.

Les deux tiers des ingénieurs ont des responsabilités hiérarchiques et un salaire médian plus élevé que celui de l'ensemble des cadres. Les trois quarts des ingénieurs se disent satisfaits de leur situation, contre les deux tiers des cadres.

L'intérêt du poste, les conditions de travail jugées satisfaisantes et la relation avec la hiérarchie arrivent en tête des principaux facteurs de motivation évoqués par les ingénieurs, loin devant les questions de rémunérations.

Le titre d'ingénieur correspond certes au diplôme délivré par une école, mais il désigne aussi un intitulé de poste en entreprise.

Parmi les 13 % de salariés qui déclarent détenir ce titre, 56 % proviennent d'écoles d'ingénieurs, 30 % de l'université et 14 % d'autres établissements (écoles de commerce, écoles spécialisées, etc.).

À la question que l'on me pose souvent de savoir s'il y a une pénurie d'ingénieurs, je réponds par la négative. Dans le cas d'une réelle pénurie, les ingénieurs seraient tous en emploi dès leur sortie de l'école, or les études de l'APEC montrent que

seulement 70 % sont en poste un an après l'obtention de leur diplôme.

La cause des tensions du marché de l'emploi réside donc plutôt dans une inadéquation entre offre et demande, et non dans une supposée pénurie d'ingénieurs.

Table ronde n°1

La formation crée-t-elle l'identité de l'ingénieur ?

[Éric Vial]

Être ingénieur implique l'acquisition d'une formation solide d'ingénierie. Pourtant, **les fonctions de l'ingénieur ne sont pas directement liées à l'obtention d'un diplôme.** Nous allons donc tenter au cours de cette première table ronde de mieux comprendre la spécificité voire la nécessité du diplôme d'ingénieur. Dans une perspective historique, nous verrons aussi l'originalité du dispositif d'habilitation à délivrer le titre. La première question que je poserai à nos intervenants est la suivante : la formation contribue-t-elle à créer l'identité de l'ingénieur ?

[Antoine Derouet]

La formation d'ingénieur transmet fondamentalement une identité, ne serait-ce que symboliquement en délivrant le titre d'ingénieur qui contribue à ancrer institutionnellement cette profession en France. Le métier d'ingénieur se caractérise en France par son hétérogénéité, qui se retrouve dans le statut, puisque certains salariés diplômés d'université ou ayant évolué en entreprise exercent des fonctions d'ingénieurs sans forcément en détenir le titre. Le **patriotisme d'école** constitue une seconde caractéristique du métier en France : les ingénieurs français semblent plus attachés à leur école de formation qu'à leur profession. Il serait trop ambitieux de vouloir recenser les dispositifs existants, relativement nombreux et épars en raison de la segmentation de la formation. Ces dispositifs jouent un rôle considérable dans la transmission d'une identité d'ingénieur, mais ne doivent pas non plus occulter l'importance de l'enseignement lui-même. Une partie des cours dispensés est consacrée à la formation du caractère de la profession, par le biais d'enseignements

Inter venants

Antoine Derouet

Doctorant à l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS). Sujet de la thèse : « les sciences humaines et sociales dans les cursus de formation d'ingénieur ».

Maurice Pinkus

Vice-président de la Commission des titres d'ingénieurs (CTI).

Bernard Rety

Représentant FO au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche.



socio-économiques. Le développement de ces enseignements s'est opéré à travers un profond renouvellement des formes pédagogiques privilégiant les cas pratiques aux cours magistraux. Les enseignements d'écoles inculquent par ailleurs aux élèves ingénieurs un rapport très intensif au savoir, que l'on pourrait qualifier de « maîtrisé et docile » selon les termes de Pierre Bourdieu. De plus, les enseignements dispensés par les écoles conduisent les élèves à intérioriser la place du métier d'ingénieur dans la division sociale du tra-

vail, en les projetant dans des situations idéalisées de futurs dirigeants. **Leur rapport au monde économique consiste plus à s'adapter à la réalité qu'à essayer de la transformer.** Enfin, les écoles ont tendance à fonder l'identité sur une légitimité technique, qui n'est pas une fin en soi, mais un tremplin dont il est possible de s'émanciper pour évoluer dans d'autres domaines. On constate ainsi que les ingénieurs français ont nettement plus tendance à s'éloigner des professions purement techniques que dans d'autres pays.



[Maurice Pinkus]

Il existe environ 200 écoles d'ingénieurs en France, dont sortent 32 000 nouveaux diplômés par an. Elles sont régies par des statuts et tutelles très diversifiés. La moitié des diplômés est issue d'écoles placées sous la tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, un quart provient d'écoles privées, et le dernier quart sort d'écoles sous tutelle d'autres ministères, dont la Défense, l'Industrie, l'Équipement ou l'Agriculture.

Si les écoles privées ont vu leur nombre d'inscrits augmenter, cela n'est pas le cas des écoles dépendant d'autres ministères qui sont pourtant celles qui recrutent le plus parmi les classes préparatoires. Cette stagnation d'effectifs traduit probablement une volonté malthusienne de limiter les places. Par ailleurs, les classes préparatoires sont désormais loin d'être le seul moyen d'accès aux écoles d'ingénieurs. Ces dernières recrutent aujourd'hui des élèves issus de licence, DUT et parfois de BTS. Parallèlement à cette diversification des moyens de recrutement, la formation des ingénieurs s'est enrichie grâce au développement de l'alternance à partir de la fin des années 80. Convaincu du fort potentiel des importants bataillons de techniciens supérieurs, le gouvernement de l'époque a également favorisé l'émergence et le développement de la formation continue en entreprise. Au début des années 90 ont également été créées les premières formations par la voie de l'apprentissage, parmi lesquelles le CESI était un organisme pionnier.

La CTI a été créée en 1934, en plein essor des écoles d'ingénieurs. Les professionnels d'entreprise et les pouvoirs publics souhaitaient alors encadrer et vérifier les enseignements et diplômes délivrés par ces établissements. Afin de protéger et d'assurer la pérennité du titre d'ingénieur, d'autres pays ont choisi de mettre en place des ordres professionnels auxquels adhèrent les professionnels après leur diplôme. Tandis que ces ordres ont pour mission d'assurer le suivi des activités de l'ingénieur en tant que telles, la CTI se concentre plutôt sur la protection du titre, en incluant tout de même le monde professionnel.

La CTI surveille l'adéquation entre les objectifs que s'est fixés l'établissement en termes de débouchés et de recrutements, et l'employabilité réelle des diplômés.

D'autres critères d'évaluation reposent sur l'ouverture internationale de l'école, son ancrage dans le domaine de la recherche notamment depuis que le diplôme d'ingénieur confère le grade de master, ou encore son insertion dans le monde de l'entreprise par le biais d'enseignements professionnels, stages et césures.

[Bernard Rety]



Représentant de la confédération Force Ouvrière au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER), je suis moi-même ingénieur et j'ai enseigné en IUT et école d'ingénieurs. Mon point de vue croise donc celui de la confédération avec une vision plus interne au monde de l'école

et des employeurs. Cette double expérience me permet de tirer un premier constat : **la situation critique du système universitaire n'est pas sans conséquence sur la formation et la profession d'ingénieur.**

Les établissements d'enseignement supérieur sont encouragés à se regrouper en communautés d'universités et d'établissements dans le cadre de la réforme territoriale. On constate une confusion croissante autour des diverses structures d'enseignement aptes à délivrer le diplôme d'ingénieur et un effacement progressif du monopole des écoles. Les universités ont en effet exprimé le souhait que les écoles d'ingénieurs leur soient affiliées, à tel point que la possibilité d'une intégration de la CTI dans le CNESER a été évoquée au cours des débats.

Le CNESER s'oppose à une territorialisation de la formation, souvent synonyme d'une spécialisation trop prononcée qui limite les perspectives d'embauche.

Selon Maurice Pinkus, la qualification est attachée au poste de travail. **Pour nous, syndicalistes FO, les qualifications doivent être fournies par l'enseignement.**

Force est de constater que le diplôme national d'ingénieur constitue la principale reconnaissance des qualifications. La relation entre employeur et salarié est aujourd'hui avant tout fondée sur le diplôme, comme le montrent le taux d'emploi et les salaires plus élevés chez les diplômés que chez les non-diplômés. L'émergence de nouvelles formations d'ingénieurs souhaitant contourner la certification de la CTI pose ainsi le problème de la reconnaissance du titre, à laquelle FO est très attachée. Nous craignons que cette dynamique n'entraîne une confusion chez les employeurs, qui ne sauront plus à quel gage de qualité se référer.

Table ronde n°2

L'ingénieur dans l'entreprise ?

[Éric Vial]

La place et les fonctions de l'ingénieur ont fortement évolué depuis la révolution industrielle, et notamment depuis quelques années. Notre deuxième table ronde sera animée par la problématique suivante : quelle est la place actuelle de l'ingénieur dans l'entreprise ? Historiquement, l'ingénieur s'identifiait à la fois au patron et aux ouvriers. De nos jours, il peut occuper un large spectre d'emplois dans la chaîne hiérarchique de l'entreprise. Il se distingue cependant du reste des cadres par sa maîtrise technique. **Il représente un moteur d'innovation et de progrès.** Nous allons tenter de dresser un portrait de l'ingénieur en entreprise en identifiant sa morphologie professionnelle, ses atouts vis-à-vis des employeurs, mais également ses faiblesses.

[Stéphane Distinguin]

Je suis entrepreneur, créateur de start-ups et impliqué dans la vie associative. Je suis en effet président de Cap digital, pôle de compétitivité de la filière des contenus et services numériques réunissant environ 800 organisations, dont des laboratoires de recherche, universités publiques et privées, PME et grands groupes, etc. Notre objectif est de favoriser l'émergence d'une culture commune, d'animer un écosystème et de monter des projets collaboratifs de recherche. Les grandes firmes du numérique ont toutes en commun d'être des entreprises fondées et développées par des ingénieurs. Le concept de la start-up représente le modèle néo-industriel par excellence dont commencent à s'inspirer les grandes entreprises. La société exprime certaines exigences à l'égard des start-ups : on leur demande par exemple de favoriser l'emploi par le biais d'une politique de recrutement ou d'avoir une influence positive sur la société.

Intervenants

Stéphane Distinguin
Président de Cap Digital.

Vincent Cohas
Directeur général du Centre d'études supérieures industrielles (CESI).

Brigitte Dumont
Directrice Responsabilité sociale d'entreprise Groupe Orange ; vice-présidente déléguée de l'Association nationale des DRH (ANDRH).

Laurent Devimes
Délégué syndical FO Space Systems.



La formation des ingénieurs doit favoriser l'émergence de vocations et de parcours de leaders.

En observant les cursus des deux fondateurs de Google, Larry Page et Sergueï Brin, on constate que leur engagement dans cet écosystème ne représente pas seulement un enjeu de business, mais également un enjeu culturel. Cette nouvelle culture industrielle et populaire qui est en train d'émerger affiche une particularité : chacun d'entre nous peut se l'approprier et y participer à son échelle. Bill Gates ou Mark Zuckerberg sont avant tout des ingénieurs codeurs qui ont pris un jour la décision de se lancer dans l'industrie.

La France affiche un réel défaut sur le plan de la formation professionnelle et technique. Fils d'enseignant en lycée professionnel, je plaignais à l'époque les jeunes élèves de CAP, BEP ou baccalauréats techniques que j'observais

travailler autour de machines. Quinze ans plus tard, lors d'un atelier du forum Tech Shop dans la Silicon Valley, j'ai eu l'occasion d'observer des jeunes du même âge travaillant sur des machines similaires. À la différence de notre vision plutôt péjorative de l'enseignement technique en France, les participants au Tech Shop se posaient tous la même question : lequel de ces jeunes ingénieurs sera le prochain milliardaire ? **Cette culture du numérique en pleine expansion rencontre cependant un vrai déficit d'embauche.** Plusieurs centaines de milliers de postes seront à pourvoir dans les prochaines années au sein de ces nouvelles entreprises, qui affichent 25 % de création d'emplois par an. Par ailleurs, le numérique est l'un des rares secteurs techniques à pouvoir recruter des autodidactes et à en faire des ingénieurs.





[Vincent Cohas]

La formation technique et le métier d'ingénieur ont énormément évolué ces dernières années, sous l'effet du Big data et de la révolution numérique. Les acteurs de l'enseignement supérieur, qu'ils soient privés ou publics, se posent actuellement des questions sur le devenir de leur modèle économique et de l'appareil de formation. Certains secteurs et territoires rencontrent en effet des difficultés non négligeables en France. **Le manque d'attractivité des filières scientifiques et techniques pose également le problème de l'attractivité du métier d'ingénieur en lui-même.**

Depuis 1958, la structure des entreprises n'a cessé d'évoluer. Les ingénieurs sont désormais présents dans tous les secteurs d'activité et exercent des métiers très diversifiés, à tel point qu'il existe autant de parcours possibles que d'ingénieurs, d'où l'attachement du CESI à l'accompagnement du projet professionnel des salariés tout au long de leur carrière.

Au-delà du socle scientifique, un ingénieur doit absolument apprendre à travailler en équipe, développer son leadership, sa capacité d'innovation et de conduite du changement. En entrant sur le marché du

travail, il doit être capable d'évoluer dans un contexte pluridisciplinaire et multiculturel, de communiquer, de travailler parfois à distance, avec des managers et des techniciens tout en ayant une vision globale et systémique.

Dans cette optique, l'école doit se donner les moyens de comprendre la réalité de l'entreprise et l'évolution constante des marchés. Les dispositifs intégrateurs d'alternance sont positifs puisqu'ils génèrent une co-production de la montée en compétence entre l'entreprise et l'école.

Il est aujourd'hui très important de revaloriser la profession d'ingénieur, ainsi que les métiers de l'industrie qui souffrent d'une désaffection des jeunes. Ces métiers affichent pourtant des perspectives d'emploi et d'évolution professionnelle considérables. L'image de l'industrie en général doit pour cela être améliorée. Le CESI s'est ainsi rapproché du secteur de la métallurgie afin de mettre en place des initiatives concrètes dans une optique de réindustrialisation. Les écoles ne doivent pas se contenter de proposer des formations, mais s'affirmer en acteurs incontournables du dynamisme économique, indispensable à une sortie de crise.

[Brigitte Dumont]

La direction d'Orange, qui est le groupe dans lequel j'évolue, a la conviction que le digital et la numérisation vont progressivement pénétrer tous les secteurs et corps de métiers, et redéfinir la manière de travailler ensemble. En tant qu'acteurs majeurs de cette évolution, nous portons une responsabilité importante et devons impérativement nous interroger sur l'impact des technologies sur la société dans son ensemble.

La seconde conviction d'Orange est la suivante : il est impossible de réaliser une performance économique sans performance sociale. Cette vision implique nécessairement l'idée d'une mixité indispensable au sein de l'entreprise et donc d'une représentation des femmes à tous les niveaux de responsabilités. Si environ 50 % de nos clients sont des femmes, nos équipes de conception et d'élaboration de nos produits sont constituées de seulement 25 % de femmes.

Il nous semble nécessaire d'augmenter le taux de féminisation pour favoriser une meilleure adéquation de nos produits et services en fonction de la clientèle.

Nous avons donc pris des engagements de politique RH en faveur de l'égalité professionnelle, à la fois lors du recrutement et au cours de la vie professionnelle du salarié par le biais d'une politique de promotion.

La direction d'Orange a également décidé d'intervenir en amont, dans les collèges, lycées, et dans l'enseignement supérieur pour que des femmes ingénieurs aillent à la rencontre des classes et leur présentent en quoi consiste ce métier. L'objectif est ainsi de favoriser leur orientation vers des formations scientifiques et techniques qui leur permettront ensuite de trouver un emploi.

Les effectifs féminins de talent ne manquent pas au lycée. Il est désormais essentiel pour nous de les inciter à se lancer dans des classes préparatoires puis dans des formations d'ingénieurs, pour ensuite les recruter à leur sortie d'école.



que l'entreprise lui inculque. Cette attitude est probablement favorisée par l'importance accordée à la discipline et à la rigueur au sein de sa formation. Le syndicat a la responsabilité de lui apporter d'autres éclairages sur les messages qui lui sont adressés par la direction. Au-delà d'une volonté de monter en hiérarchie et en responsabilité, les objectifs de l'ingénieur en entreprise demeurent relativement flous et dépendent largement des volontés et motivations personnelles. La clause de forfait jours ou de forfait heures dans les contrats de travail des cadres fait partie des mesures qui ont contribué à augmenter le temps de travail effectif des ingénieurs. Cela constitue aussi une façon pour l'entreprise de doper sa compétitivité. Par ailleurs, le salaire moyen d'embauche des ingénieurs dans le cadre de leur premier emploi ne fait que diminuer, et se situe depuis quelques années au-dessous du plafond de la sécurité sociale.

Nous devons trouver un moyen de syndiquer les ingénieurs en les intéressant davantage à notre message.

[Laurent Devimes]

A mon entrée dans l'entreprise Space Systems (groupe Airbus), je ne possédais pas encore le statut d'ingénieur. Titulaire d'un bac + 3, j'ai tout d'abord intégré la société Aérospatial, dans laquelle j'ai suivi une formation d'ingénieur en alternance pendant presque deux ans. Space systems réunit actuellement environ 2000 salariés dont 80 % sont des ingénieurs. À l'issue de mes deux ans de formation, je m'attendais à ce que me soit accordée une certaine reconnaissance liée à mon nouveau statut d'ingénieur, ce qui ne fut pas le cas.

L'entreprise demande aujourd'hui à l'ingénieur d'être à la fois créateur et rentable,

et d'être réactif tout en respectant rigoureusement une série de processus à faire valider par sa hiérarchie. Elle gère désormais la masse salariale selon un principe de compétitivité. Pourquoi devenir ingénieur ? Ma motivation personnelle à suivre cette formation était de pouvoir accéder à des postes plus intéressants et de favoriser mon évolution de carrière à travers une meilleure rémunération et une promotion sociale. Du point de vue syndicaliste, comment défendre à bon escient les intérêts de l'ingénieur ? Ce der-

nier est présent à tout niveau hiérarchique, et à chaque secteur d'activité de l'entreprise. Il remet donc difficilement en question ce



Table ronde n°3

Quelle représentation des ingénieurs ?

[**Éric Vial**]

Les ingénieurs sont-ils isolés ? Comment peuvent-ils se faire entendre, et quels intérêts souhaitent-ils défendre ? Ces problématiques guideront les propos de nos quatre intervenants à cette troisième table ronde consacrée à la représentation des ingénieurs. Ils tenteront de présenter les principaux enjeux de demain pour les ingénieurs, qui conservent une position dans l'entreprise et une représentation sociale relativement privilégiées. Ma première question sera : préconisez-vous l'idée d'un ordre ?

[**Julien Roitman**]

Le terme d'ordre a suscité quelques polémiques. D'après nos estimations, la population active française compte un peu plus d'un million d'ingénieurs, dont 800 000 sont diplômés d'écoles d'ingénieurs. Les 200 000 restants sont des professionnels titulaires d'un diplôme universitaire en Sciences, et exercent donc *de facto* le métier d'ingénieur. Contrairement aux autres pays, **la France se caractérise par l'absence d'un ordre des ingénieurs** et les ingénieurs français continuent de se référer à leur école d'appartenance. **Il existe donc autant d'identités d'ingénieur que d'écoles.**

Notre rôle d'organe représentatif de la profession d'ingénieurs ou de scientifique en France nous conduit à discuter avec les pouvoirs publics, l'enseignement supérieur et la recherche. Nous surveillons principalement l'adéquation entre le nombre d'ingénieurs formés, leur domaine de spécialisation et les besoins du marché. L'IESF ressent la nécessité de doter la profession d'ingénieur d'une structure reconnue par les pouvoirs



émis plusieurs propositions, dont la possibilité d'un ordre, d'un syndicat professionnel, d'une fédération et d'un établissement reconnu d'utilité publique. Une importante consultation sera réalisée à la rentrée auprès de l'ensemble des parties prenantes. L'objectif serait de parvenir à un large consensus à la fin de l'année 2014, qui permettrait de mettre en marche un processus législatif en 2015 et d'obtenir le vote d'une loi en ce sens.

[**Renaud Balaguer**]

Je participe à la CTI depuis maintenant huit ans. Le représentant syndical y joue un rôle particulier. Les salariés et employeurs partagent souvent les mêmes approches, mais pas de manière systématique. Le point commun qui nous réunit autour de positions similaires est le suivant : nous promovons une approche fondée sur la défense de l'individu. **Nous attendons des écoles qu'elles forment des salariés adaptables, maîtres de leurs compétences et capables de se projeter dans une carrière d'au moins 40 ans.** Ce point de vue n'est pas toujours compris par le monde académique, centré sur le contenu de la formation, ni par les employeurs dont l'angle d'attaque est avant tout celui de l'entreprise. J'ai beaucoup œuvré à la CTI en faveur de la diversité des recrutements, des parcours, des modèles. Nous utilisons parfois le terme de

Intervenants

↳ **Julien Roitman**

Ex-président du Conseil national des ingénieurs et scientifiques de France (CNISF).

↳ **Renaud Balaguer**

Chef de département Risques-Eau-Construction au CEREMA Méditerranée.

↳ **Odile Henry**

Professeur de sociologie à l'université Paris 8.

↳ **Etienne Castillo**

Assistant confédéral FO, secteur jeunes.

publics comme un interlocuteur officiel légal. L'idée principale de cette initiative serait de favoriser la représentation et l'expression des ingénieurs en France, dont la capacité de mobilisation demeure limitée. Nous avons donc lancé un débat sur le sujet, en utilisant le terme d'ordre qui a rapidement suscité une polémique. Certains y ont perçu une connotation péjorative tandis que d'autres ont craint que cet ordre n'émette des injonctions trop contraignantes et inévitables.

Ce débat a pour l'instant débouché sur deux consensus au sein de nos instances de décisions et de consultation. Tout d'abord, les associations membres sont toutes tombées d'accord sur la nécessité de créer une structure de la profession des ingénieurs reconnue comme interlocuteur. Ensuite, toutes s'accordent à dire qu'il y a urgence. De nombreuses évolutions sont en cours au niveau européen, nous préférons donc les anticiper et tenter de les influencer plutôt que les subir par manque de mobilisation et de représentation.

En octobre 2013, nous avons mis en place le groupe de travail intitulé « Spring » (Structure Professionnelle pour les Ingénieurs). Sa mission consiste à se documenter, évaluer les besoins et limites de la profession, faire du *benchmarking* vis-à-vis des initiatives développées dans d'autres pays et dans d'autres secteurs en France, etc. Le groupe Spring a ainsi



« biodiversité » pour illustrer la richesse que constitue cette variété du métier d'ingénieur, et notre devoir de la préserver. Cette approche s'oppose ainsi au principe de standardisation et d'uniformisation de la profession. Nous réfutons le principe de hiérarchisation entre petites et grandes écoles en considérant toutes les formations d'ingénieurs sur un même pied d'égalité et selon les mêmes critères d'évaluation.

La CTI est mandatée par l'Etat pour favoriser une reconnaissance du titre d'ingénieur à l'échelle internationale.

La représentation idéale de l'ingénieur devrait être la plus riche et diversifiée possible, et permettre une reconnaissance inclusive de l'ingénieur dans la société en évitant absolument de l'enfermer dans une case.

Par ailleurs, la détresse des ingénieurs commence dès l'école. Les écoles ne sont pas assez mobilisées sur ces sujets. C'est ici que peut intervenir le syndicalisme, en se tournant vers l'individu. Tandis qu'IESF œuvre pour la protection de la fonction et du statut social de l'ingénieur, nous nous attachons davantage à protéger l'humain qui exerce cette profession, sous le regard de l'Etat. Nos missions sont ainsi bien distinctes et complémentaires.

[Odile Henry]

La question d'un éventuel ordre des ingénieurs est omniprésente dans les débats qui ont secoué la profession des années 20 jusqu'en 1944. Plusieurs projets d'ordres ont été présentés par diverses fractions du groupe lors du régime de Vichy.

La connaissance de la période 1918-1936 est absolument incontournable pour comprendre les évolutions ultérieures durant le régime de Vichy. Après la Première Guerre mondiale, la France n'est pas immédiatement revenue au libéralisme pratiqué auparavant. Un certain nombre de conseils et ordres créés pendant la guerre ont ensuite été reconduits après l'armistice. Les ingénieurs, dont le nombre de syndicats était en pleine augmentation, ont alors essayé de se faire représenter dans ces différents conseils.

À quelles conditions les ingénieurs ont-ils pu participer à cet espace politique naissant ?



À cette époque, le paritarisme excluait de facto les ingénieurs. Les représentants patronaux ont été les premiers à leur refuser tout siège et à les exclure du Conseil national économique, en avançant que la majorité d'entre eux étaient des libéraux et n'avaient donc pas leur place dans l'instance. Ce prétexte s'avérait d'ailleurs complètement infondé puisque la profession d'ingénieur était justement en train de devenir massivement salariée. Selon les patrons, les ingénieurs devaient impérativement se positionner du côté des employeurs s'ils détenaient des fonctions d'encadrement, ou du côté des ouvriers salariés s'ils étaient des salariés débutants.

La difficulté de représentation des ingénieurs suscitera ensuite des débats récurrents au sein des syndicats sur l'éventualité d'un ordre. Contrairement à la syndicalisation, la mise en place d'un ordre était synonyme d'une fermeture de la profession accompagnée de barrières à l'entrée. Cette question d'un ordre des ingénieurs ne cesse d'alimenter les débats de la profession depuis le siècle dernier.

[Étienne Castillo]

Les jeunes diplômés ingénieurs sont confrontés à une importante concurrence à leur sortie de l'école, et se concentrent principalement sur leur insertion professionnelle. Ce contexte d'incertitude face au marché de l'emploi ne favorise donc pas leur engagement syndical dans les premières années de leur carrière. De plus, les jeunes préfèrent souvent se tourner vers les réseaux d'anciens élèves relativement

influents dans les écoles d'ingénieurs pour les accompagner dans leur processus d'insertion professionnelle.

La dégradation des conditions de travail, la baisse des rémunérations et le manque de perspectives d'évolution professionnelle sont pourtant des sujets qui n'épargnent pas les ingénieurs, notamment les jeunes. Ces derniers prennent ainsi conscience de l'inadéquation entre l'image commune qui leur a été transmise sur les privilèges de ce métier, et les conditions réelles d'exercice à la sortie de l'école. C'est à ce moment crucial que le syndicalisme peut présenter un réel intérêt pour les jeunes salariés. De plus, il convient de se demander si l'introduction du numérique et du logiciel dans tout type d'activité et de secteur ne risque pas d'entraîner un taylorisme de fait et une dénaturation du métier.

Les défis autour des conditions de travail et d'emploi constituent la base du dialogue social. Au ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, les X-Ponts pourtant influents n'ont pu s'opposer à une fusion des différents corps d'ingénieurs auquel ils étaient opposés. D'autres corps d'ingénieurs structurés en syndicats ont été capables de construire un rapport de force, d'exprimer leurs intérêts et finalement d'empêcher ce projet de fusion. Le volontariat est une notion-clé de l'engagement syndical, contrairement au fonctionnement d'un ordre professionnel qui requiert l'adhésion obligatoire des titulaires du métier concerné. Le syndicalisme des ingénieurs est à la fois catégoriel puisque l'on y défend les conditions de travail et évolutions de carrière, mais il aborde aussi des problématiques transversales qui concernent potentiellement toutes les catégories de salariés.

Conclusion

[Éric Pérès]

Nous avons compris lors de la première table ronde que la figure de l'ingénieur n'est pas une figure monolithique. Elle s'est construite autour de la notion de technique, de savoir. Les ingénieurs ont été les premiers à s'organiser en catégories sociales et professionnelles. Comment la figure de l'ingénieur est-elle amenée à évoluer ? Les intervenants à la deuxième table ronde nous ont montré que **les ingénieurs ne sont pas des salariés à part, mais qu'ils sont liés à un contrat de travail et partagent donc les préoccupations de leurs collègues en entreprise.** Il est désormais rare d'effectuer toute sa carrière dans une seule entreprise, la sécurisation des parcours représente donc un enjeu essentiel.

Historiquement, la mission des ingénieurs était de limiter la souffrance humaine et d'améliorer la condition de la société grâce à la science et la technique. Aujourd'hui, on constate une désaffection pour la technique et une tendance au basculement des ingénieurs vers la finance. Les nouvelles technologies numériques sont certes largement considérées comme un moyen de rationaliser les coûts et d'augmenter la productivité, mais elles offrent également l'opportunité formidable de réinventer l'industrie et le métier d'ingénieur. Encore faut-il s'en emparer.

L'émergence de nouvelles notions telles que celle d'ingénieur-citoyen ou de responsabilité sociale illustre une certaine volonté d'attribuer à l'ingénieur un rôle social dans la restructuration de la société. De son côté, la section Cadres de Force Ouvrière n'a pas la prétention d'imposer un projet aux ingénieurs, mais elle souhaite simplement garantir une formation de qualité afin de conserver l'excellence qui caractérise le métier d'ingénieur en France. Je suis personnellement très attaché aux grandes écoles tout comme aux grandes universités, et m'oppose à toute tentative de mise en concurrence entre ces deux types d'institutions. Afin d'éviter les éventuelles dérives, la CTI mène un travail indispensable de certification et d'audit des écoles aptes à délivrer cette formation.

En 2016, l'introduction d'une nouvelle direc-



tive sur la reconnaissance des diplômes et des formations dans l'Union européenne posera la question des professions réglementées. A ce titre, les ingénieurs semblent tiraillés entre le syndicalisme ouvrier et leur ambition de faire partie d'une élite. Pour sa part, FO considère que les ingénieurs sont des salariés comme les autres que le syndicat doit défendre. Nous devons par ailleurs rester attentifs aux récentes évolutions européennes et notamment au projet d'une carte d'ingénieur. Cette initiative entraînerait une accréditation de la profession au niveau européen, remettant ainsi en cause les conceptions nationales du métier d'ingénieur. Nous rencontrerons prochainement le directeur de cabinet du Ministère de l'Enseignement et de la Recherche afin d'en discuter. Enfin, la formation des ingénieurs est également soumise à la pression économique

de certains acteurs qui souhaiteraient voir la durée des études raccourcie. Un tel abaissement de la durée de formation aurait des conséquences négatives non seulement sur la qualité des diplômes, mais aussi sur l'ensemble de l'ingénierie française. Au même moment, 1,5 million d'ingénieurs sont formés chaque année en Chine et en Inde, tandis que Barack Obama a lancé un programme de plus de cinq milliards de dollars en faveur de la recherche, de l'innovation et de la formation des ingénieurs. **Une profonde réflexion doit donc être menée en France sur la place de l'industrie et des métiers techniques pour relever le défi de la compétitivité.**

[Voir l'intégralité des actes ici]

fo-cadres.fr/colloque-ingenieurs/actes/

[Questions/Réponses]

Période d'essai : maîtrisez les règles !

Votre contrat de travail prévoit une période d'essai. C'est une étape clé dans la relation contractuelle puisqu'elle précède votre engagement définitif. Il est donc important que vous en maîtrisiez les règles car si les modalités de mise en place et de rupture semblent simples, les irrégularités sont nombreuses et le plus souvent au détriment des cadres.

Q Qu'est-ce qu'une période d'essai ?

R La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, au regard de son expérience. Elle permet aussi au salarié d'apprécier si les fonctions qu'il occupe lui conviennent.

Q La période d'essai est-elle automatique ?

R Non, elle doit obligatoirement être prévue par le contrat de travail. Ni son existence, ni sa durée ne peuvent se présumer et ce quel que soit le type de contrat.

Q Quelle est la durée maximale (initiale) d'une période d'essai ?

R Pour les cadres et préalablement à un CDI, la durée maximale initiale de la période d'essai est de 4 mois. Pour les salariés en CDD et en intérim cette durée est elle proportionnelle à celle du contrat de travail.

Q Peut-on renouveler une période d'essai ?

R Oui, la période d'essai peut être renouvelée une fois, à condition qu'un accord de branche étendu le prévoie. Celui-ci doit fixer les conditions et durées de renouvellement. De plus, cette possibilité de renouvellement doit résulter de l'accord express des parties et être mentionnée dans le contrat de travail. Ainsi, en incluant la période de renouvellement, la durée maximale de la période d'essai pour les cadres ne peut excéder 8 mois.

Q Les durées maximales de l'essai (initiale et renouvellement) sont-elles impératives ?

R Par principe oui mais il existe des dérogations. En effet, des durées plus longues peuvent être fixées par les accords de branche conclus avant le 26 juin 2008, des durées plus courtes lorsqu'elles sont fixées par des accords collectifs conclus après cette date, enfin des durées plus courtes si elles résultent de la lettre d'engagement ou du contrat de travail.

Q Comment s'exécute la période d'essai ?

R La période d'essai commence dès le premier jour travaillé et s'achève à la fin du nombre de jours, de semaines et de mois initialement prévus pour sa durée. Sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire, toute période d'essai se décompte de manière calendaire. En cas de suspension du contrat de travail (maladie, accident du travail, etc.), l'essai peut être prolongé d'une durée égale à la suspension.

Q Votre employeur peut-il rompre librement la période d'essai ?

R Oui, l'employeur peut le faire à tout moment, sans obligation de justifier du motif de la rupture, ni du versement d'indemnité, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Des délais de prévenance doivent toutefois être respectés. Ainsi, lorsque la rupture intervient à l'initiative de l'employeur, le « préavis » est de 24 heures en deçà de 8 jours de présence ; 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ; 2 semaines après 1 mois de présence ; 1 mois après 3 mois de présence. Lorsque la rupture intervient à l'initiative du cadre, le délai de prévenance est de 24 heures pour une présence inférieure à 8 jours et 48 heures au-delà de 8 jours.

Q Peut-on contester la rupture d'une période d'essai ?

R Oui notamment pour non respect par l'employeur du délai de prévenance ou encore s'il s'agit d'une rupture abusive. C'est le cas par exemple lorsque la rupture de l'essai est intervenue après seulement deux jours de travail, sans que l'employeur n'ait pu apprécier la valeur professionnelle du salarié. Le cadre peut ainsi saisir le Conseil de prud'hommes pour obtenir le paiement de dommages et intérêts.

Retrouvez le prochain
numéro de la Lettre
FO-Cadres en
octobre 2014





CADRE SOUHAITANT PRENDRE UNE LONGUEUR D'AVANCE DANS SA CARRIÈRE CHERCHE CONSEILS AVISÉS.

Les services personnalisés de l'Apec répondent à toutes les problématiques des cadres. Nos consultants les accompagnent et les conseillent pour les aider à préparer et à anticiper leur évolution professionnelle.

47 centres et 500 consultants. Plus d'information sur apec.fr

Apec. Prenez rendez-vous avec l'avenir.

