La Lettre

Nº 176 / MAI 2020

FO-CADRES

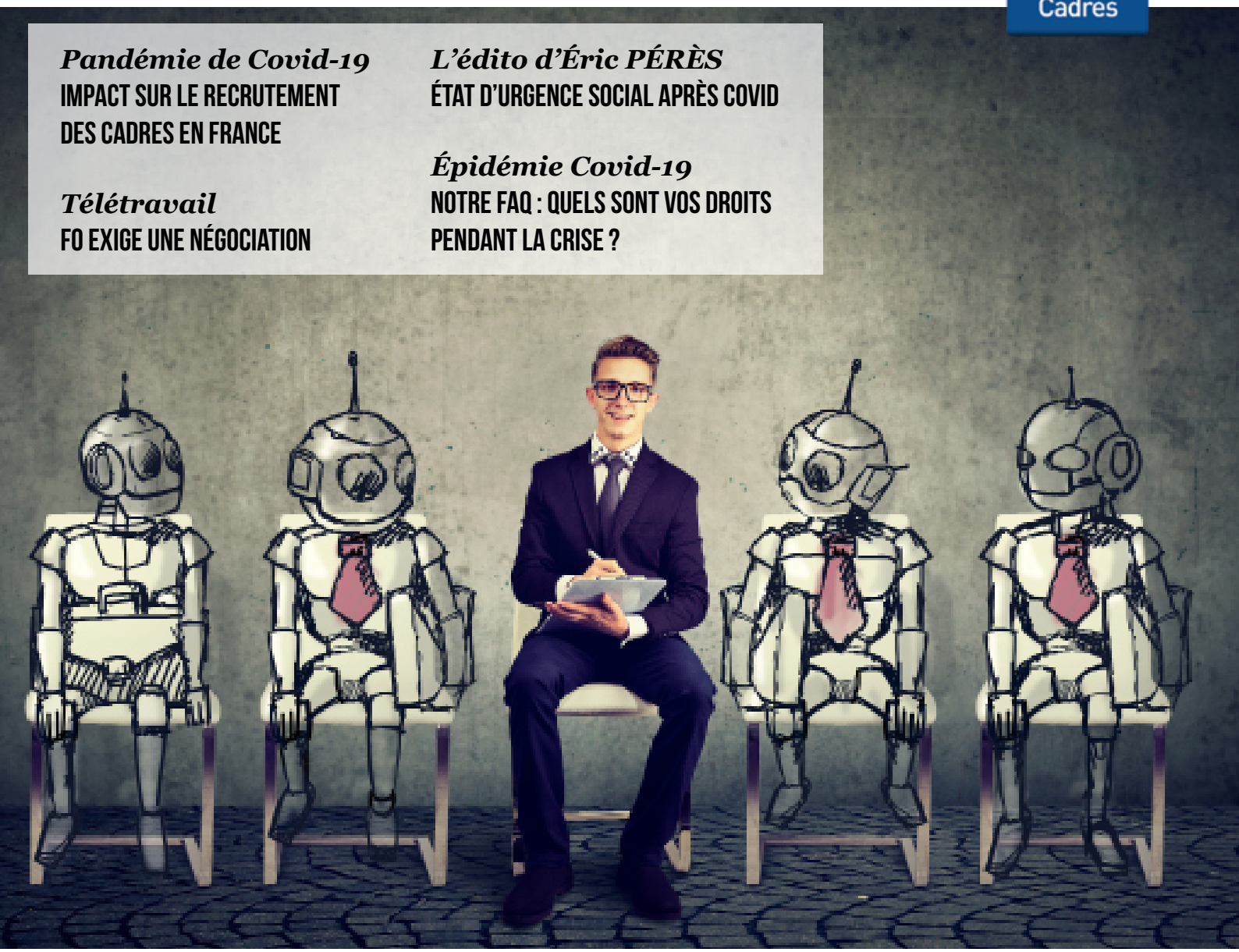
L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE

Pandémie de Covid-19
IMPACT SUR LE RECRUTEMENT DES CADRES EN FRANCE

Télétravail
FO EXIGE UNE NÉGOCIATION

L'édito d'Éric PÉRÈS
ÉTAT D'URGENCE SOCIAL APRÈS COVID

Épidémie Covid-19
NOTRE FAQ : QUELS SONT VOS DROITS PENDANT LA CRISE ?



Dossier

LES SOFT SKILLS :

Arme de gestion RH à la tête du client

FO Cadres

ACTUS LES

TWEET

« #COVID19 et #inégalités : avec le #confinement, 48 % des ouvriers ont vu leurs revenus baisser. 37 % d'entre eux subissent une baisse des revenus tout en assumant leurs frais fixes de logement. »

@IresFR

LE CHIFFRE

34 %

C'est la baisse du flux d'offres d'emploi cadre suite à la crise sanitaire de Covid-19.

Source : Apec

Cour d'appel

AMAZON PERD SON APPEL

Pour Amazon, qui avait fait appel à cette décision, c'est un échec, la Cour d'appel de Versailles donnant raison, une nouvelle fois, aux organisations syndicales, dont FO. La décision de la Cour d'appel de Versailles confirme que la santé des travailleurs est une priorité.
Elle ajoute que le CSE Central et les CSE des six entrepôts seront consultés et associés à l'évaluation des risques.

Ainsi, la cour affirme :

« *Il résulte de ces éléments qu'au jour où la cour statue, l' absence d'une évaluation des risques adaptée au contexte d'une pandémie et en concertation avec les salariés après consultation préalable du CSE central ainsi que l' insuffisance des mesures prises par la société Amazon en contravention avec les dispositions des articles L. 4121-1 et suivants du code du travail demeurent et sont constitutives d'un trouble manifestement illicite, exposant au surplus les salariés, sur chaque site, à un dommage imminent de contamination susceptible de se propager à des personnes extérieures à l'entreprise.*

Elle précise également que les premiers juges doivent être suivis lorsqu'ils rappellent fermement à la société Amazon sa responsabilité dans la sauvegarde de la santé de ses salariés dans l'actuelle période d'urgence sanitaire alors que le Covid-19 est hautement contagieux et responsable de détresses respiratoires pouvant entraîner le décès, que les services de santé sont surchargés face à la propagation de l'épidémie et que toute personne est un vecteur potentiel de la transmission du virus ».

Si Amazon est autorisée à continuer à vendre certains produits, la décision de justice lui ordonnée de restreindre, dans les 48 heures de la notification du présent arrêt, l'activité de ses entrepôts aux seules opérations de réception des marchandises, de préparation et d'expédition des commandes des produits, tels que la hich-tech, l'informatique et le matériel de bureau, jugés indispensables pour la poursuite d'activité dans le cadre du télétravail.

Sous peine, passé ce délai de 48 heures, d'une astreinte de 100 000 euros (au lieu de 1 million d'euros précédemment) due pour chaque réception, préparation et/ou expédition de produits non autorisés, et ce pendant une durée maximale d'un mois, à l'issue de laquelle il pourra être à nouveau statué.

Cette décision vient en point d'appui aux salariés d'Amazon, en grève, aux États-Unis.

Amazon a annoncé prolonger jusqu'au 5 mai la suspension de son activité en France.

Légende visuel

Apec

GILLES GATEAU, NOUVEAU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Réuni le mercredi 22 avril 2020, le conseil d'administration de l'Apec a nommé Gilles Gateau au poste de directeur général. Celui qui succèdera à Bertrand Hébert prendra ses fonctions le 1er juillet prochain.

« Je suis particulièrement honoré et fier de cette nomination. Avec le conseil d'administration et avec l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de l'Apec, nous serons pleinement mobilisés pour accompagner les transformations structurelles du marché du travail et des compétences cadres, et aussi pour aider les entreprises — en particulier les TPE et PME — les cadres et les jeunes diplômés face à la crise sans précédent que nous traversons », a-t'il déclaré à l'issue de sa nomination.

Assurance-chômage

IL EST URGENT D'ABANDONNER LE PROJET DE RÉFORME

Reconnaissant une hausse historique du nombre de demandeurs d'emplois, le ministère a annoncé vouloir engager une réflexion avec les partenaires sociaux pour adapter rapidement les règles d'assurance chômage à la situation exceptionnelle découlant de la maladie. Il devrait préciser ses intentions aux interlocuteurs sociaux.
Pour la confédération FO, l'équation immédiate est simple. L'urgence est à l'abandon définitif de la réforme de l'Assurance chômage d'ores et déjà partiellement entrée en vigueur depuis le 1er novembre 2019.
À ce jour, malgré la crise ouverte par la pandémie, le gouvernement a seulement suspendu jusqu'en septembre le volet de la réforme qui devait s'appliquer à compter du 1er avril. Il s'agit d'un durcissement des règles de calcul de l'allocation pour les travailleurs contraints à des interruptions d'activité entre deux contrats courts.

LE SPECTRE DE L'AUSTÉRITÉ ET DES RÉFORMES STRUCTURELLES

Il est impossible de faire abstraction des dangers que recèle le MES, qui plus est à la lumière de l'expérience passée. La confédération FO s'est ainsi adressée au président de la République, Emmanuel Macron, à la veille du sommet du Conseil européen, pour lui rappeler que les réponses qui seront apportées à cette crise sanitaire ne doivent en aucun cas reproduire les erreurs de celles apportées à la suite de la crise économique et financière de 2008.
Répondre et poursuivre dans le même sens de nouvelles réformes structurelles fragiliserait les services publics et les systèmes de protection sociale, déjà impactés par de nombreuses années d'austérité et qui malgré les difficultés rencontrées, démontrent leur pleine utilité pour faire face à la crise sanitaire, a-t-elle souligné. Mais force est de constater que le Conseil européen du 23 avril n'a apporté aucune véritable garantie en ce sens.

La revendication d'une construction européenne qui conduise à donner la primauté au social et d'une réponse ambitieuse et solidaire en ce sens, reste donc plus que jamais d'actualité.

Télétravail

FO EXIGE UNE NÉGOCIATION

Pour réduire les risques de contamination au Covid-19, le gouvernement demande aux employeurs de poursuivre autant que possible le télétravail après la mise en place du déconfinement le 11 mai. Le ministère du Travail prévoit d'éditer un guide pratique sur le sujet. Pour FO, il est plus que jamais nécessaire de négocier un accord national interprofessionnel sur ce thème, afin d'assurer un cadre protecteur à tous les salariés concernés.
La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, s'est déclarée favorable à l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle, à condition qu'elle se fasse rapidement. Si le résultat de la négociation arrive en septembre-octobre, c'est intéressant pour le futur mais ce ne sera pas opérationnel pour la phase qui vient, a-t-elle estimé sur Franceinfo le 4 mai. Le ministère prépare donc un guide des bonnes pratiques en la matière rappelant les dispositions prévues par les textes existants, notamment le droit à la déconnexion.
Les choses s'accélèrent. On doit absolument reprendre la main et mettre très vite des garde fous, estime Éric Peres, secrétaire général de FO-Cadres. Les enjeux sont beaucoup trop importants pour en laisser la responsabilité à l'État et à l'administration qui vont le faire à la hache. C'est une question qui intéresse en premier lieu les salariés et un ANI prend tout son sens. Il faut être plus précis sur le droit à la déconnexion, l'organisation du travail, et prendre en compte les entreprises de moins de 50 salariés.
Preuve de l'urgence à négocier, le passage forcé au télétravail durant le confinement a fait sauter un verrou chez certains employeurs. Ainsi, le groupe automobile PSA a annoncé le 6 mai vouloir faire du travail à distance la nouvelle référence pour ses activités hors production (tertiaire, commercial et recherche-développement), avec une présence sur site qui serait réduite à une journée ou une journée et demie par semaine.

Livreurs et plateformes

FO PLEINEMENT MOBILISÉE

En assouplissant les conditions d'accès au fonds de solidarité destiné aux travailleurs indépendants, l'exécutif répond à une revendication de FO, qui l'a alerté sur les difficultés rencontrées par les livreurs à vélo travaillant pour les plateformes numériques. Pour la confédération, ils ont été les laissés-pour-compte des mesures d'urgence.

La revendication de FO a été entendue. En assouplissant le 1er mai les conditions d'accès au fonds de solidarité destiné aux indépendants (et aux petites entreprises les plus touchées par la crise sanitaire), l'exécutif a répondu à l'une des demandes formulées par la confédération, particulièrement mobilisée sur la situation des livreurs à vélo qui travaillent, sous statut d'autoentrepreneur, pour les plateformes numériques de type Uber Eats ou Deliveroo.

Pandémie de Covid-19

IMPACT SUR LE RECRUTEMENT DES CADRES EN FRANCE

Selon l'Apec l'entrée en récession de la France aura un impact important sur la croissance et les investissements des entreprises, et, par voie de conséquence, sur les recrutements. S'agissant des cadres du privé, la dernière grande crise avait fait chuter les recrutements de 28 % au global en 2009 (et de 35 % dans l'industrie), et il a fallu sept ans pour retrouver un niveau de recrutements similaire à celui d'avant la crise. S'il est prématuré de prévoir précisément les impacts de la crise actuelle sur le tissu économique hexagonal et a fortiori sur les recrutements de cadres, il est certain que de nombreux secteurs d'activité seront fortement impactés, notamment dans les services à la personne (tourisme, hôtellerie, restauration…), mais aussi dans l'industrie voire dans la construction.
Au 1er trimestre 2020, la volumétrie des offres d'emploi cadre publiées sur le site de l'Apec a baissé de 19 % par rapport à la même période il y a un an, et la baisse s'élevait à 36 % sur le seul mois de mars par rapport à mars 20197. Les trois premiers secteurs recruteurs de cadres (activités informatiques, ingénierie R&D, conseil et gestion des entreprises) font partie des activités les plus fortement impactées, de même que les trois premières fonctions recruteuses de cadres (informatique, commercial, études R&D) ainsi que l'Ile-de-France, qui concentre un recrutement de cadre sur deux.

LA SNCF FACE À LA CRISE SANITAIRE

La direction de la SNCF pourrait mettre la moitié des trains en circulation dès le 11 mai, puis monter en puissance jusqu'à l'été. Or elle admet être incapable d'assurer une distanciation sociale entre les passagers. Pour FO-Cheminots, il n'y aura pas de reprise sans moyens de protection satisfaisants pour les agents face au risque sanitaire.

LES SOFT SKILLS :

ARME DE GESTION RH À LA TÊTE DU CLIENT

en janvier 2020, l'enquête LinkedIn Learning présente bien l'esprit d'équipe comme une des cinq soft skills les plus recherchées par les employeurs. Mais elle met aussi en avant la gestion du temps, la persuasion, la rédaction et la créativité… Ces différences ne datent pas d'hier. En 2016 déjà, le World Economic Forum présentait une liste de compétences « douces » précieuses dans le monde du travail car « elles permettent d'améliorer sa performance et sa productivité ». Des compétences issues d'une étude menée dans une quinzaine de pays et que tout salarié se devait de posséder dès… 2020. Nous y sommes. Dans le détail, le top dix de cette liste était un petit mélange : 1/ de savoir-faire dignes d'un premier de la classe, comme la « résolution de problèmes complexes » ou la « pensée critique » ; 2/ d'expérience de terrain comme la « négociation », le « souci du service client », la « gestion des équipes », la « Coordination » ; 3/ et de… qualités individuelles liées à la personnalité comme la « créativité », « l'intelligence émotionnelle », ou encore la « souplesse cognitive »… Qualité partagée par toutes ces « soft skills », la grande difficulté à être évaluée de manière rationnelle. « Ces notions se distinguent par leur caractère subjectif et leur imprécision. Elles sont suffisamment vagues pour permettre tout et n'importe quoi en matière de gestion des ressources humaines et peuvent être utilisées pour habiller un licenciement douteux », dénonce maître Marie-Laure Dufresne-Castets, avocate au cabinet Bourdon & associés à Paris.

Loin de partager ces critiques, les spécialistes des soft skills défendent l'idée que les seules compétences techniques ne suffisent plus pour être performant au travail. Salariés et managers doivent développer des qualités non professionnelles telles que la créativité, l'empathie, la gestion du stress, la pédagogie, l'écoute, l'adaptabilité… C'est même une bonne nouvelle selon Jérôme Hoarau, un des nouveaux prophètes en la matière depuis la sortie de *Réflexe Soft skills* chez Dunod en 2014, dont il est le co-auteur. « À l'inverse des compétences techniques, il n'est pas possible de déléguer aux robots les compétences comportementales, transversales et humaines. L'évolution du monde du travail, notamment la robotisation, l'automatisation et l'intelligence artificielle, nous oblige à miser sur le capital humain, donc les soft skills… », explique-t-il dans la presse. L'expert cite en exemple la confiance en soi, la créativité, l'intelligence émotionnelle. Il précise qu'il s'agit en somme de ces qualités personnelles qui transforment un salarié lambda en un collaborateur efficace, agréable et entraînant pour le reste de l'équipe… Délégué général de la fondation nationale pour l'enseignement de la gestion des entreprises (FNEGE), Maurice Thévenet a récemment enfoncé le clou en s'exprimant à l'occasion de l'Université d'hivers de la formation professionnelle 2020, organisée par le centre Inffo[1]. « Dans l'ancien monde, le référentiel des compétences était constitué des connaissances techniques et méthodologiques que l'on enseignait dans une démarche verticale avec une référence à l'autorité du sachant : les hard skills. À cette époque, la vision du travail pouvait être qualifiée de soft jobs : des métiers qu'on apprenait, qu'on intégrait pour longtemps et qui changeaient peu. Cette vision est aujourd'hui mise en cause par l'émergence des soft skills et le souci qu'ont les entreprises et organismes de formation de les intégrer à leur recrutement et à leur enseignement. Nous sommes passés des "hard skills-soft jobs" aux "softs skills-hard jobs", c'est-à-dire de métiers aux compétences techniques et

[1] https://www.centre-inffo.fr/evenements/uhfp-2020

Dossier LES SOFT SKILLS : ARME DE GESTION RH À LA TÊTE DU CLIENT

stables à des métiers évolutifs nécessitant des capacités d'apprentissage et de collaboration. »

Ce type de discours à le don de faire grimacer maître Alice Chanu, avocate au cabinet Lepany & Associés (voir page 8). « On assiste à la multiplication des critères comportementaux dans les évaluations professionnelles depuis 10 ans. Ces critères sont subjectifs, non quantifiables et propices à une évaluation arbitraire. En tant que tels, ils peuvent être attaqués par une organisation syndicale ou un CSE devant un tribunal de grande instance. » À l'instar de l'action intentée par le comité d'entreprise, le CHSCT et les syndicats du groupe Wolters Kluwer France en 2008. Les représentants du personnel et les syndicalistes de ce groupe de presse contestaient un nouvel outil d'évaluation des salariés, nommé « e Valuation » et pointaient 14 points d'interrogation concernant les critères utilisés. Notamment ceux se référant à six valeurs d'entreprise déclinées en douze comportements attendus, alors qu'aucune définition du contenu des critères n'était proposée. De quoi bouleverser la notation des salariés d'autant plus violemment qu'aucune préparation ni adaptation aux différents postes de travail n'étaient proposées. Par un jugement rendu le 5 septembre 2008, le TGI de Nanterre ordonne à la direction de fournir aux IRP des fiches descriptives des postes de travail, la définition des six valeurs de l'entreprise et la détermination des six objectifs métiers et des douze comportements professionnels attendus. De quoi ralentir un peu l'arrivée de soft skills calquées sur une culture anglo-saxonne sans rapport avec la gestion des ressources humaines françaises.

Chez Cofidis Participation, les représentants du personnel n'ont pas encore été jusqu'à contester les critères utilisés lors des entretiens annuels. Pour Ghezala Kriba, déléguée syndicale FO, cela pourrait bien arriver un jour. « Nous sommes confrontés à quantité de critères subjectifs : l'empathie, la communication, l'esprit d'équipe, l'esprit d'entreprendre, la gestion du temps, la motivation ou encore le sens du collectif… Nous essayons de cadrer leur utilisation en intervenant dans les instances de représentation du personnel. » L'entreprise spécialisée dans le financement à la consommation joue le jeu des critères *Best place to work* en multipliant les petits déjeuners internes pour « créer de l'empathie » ou les soirées séminaires pour affermir la motivation des troupes et l'esprit d'équipe… Parallèlement, elle demande à ses salariés de s'investir dans des groupes de travail ou des projets humanitaires qu'ils peuvent financer grâce à des challenges internes. « Le management cherche à créer de l'émotion. Les salariés peuvent difficilement dire non. Ils sont obligés d'entrer dans la logique interne d'une manière ou d'une autre », précise la DS. Régulièrement, les élus du personnel doivent intervenir pour rappeler que ces activités ne rentrent pas dans le domaine du travail. « Il faut prendre du recul, ajoute la syndicaliste. Et bien maîtriser la logique interne pour démontrer qu'un salarié a le droit de ne pas y adhérer. Nous parvenons à modifier le résultat d'un entretien d'évaluation ou d'un entretien professionnel de temps à autre en demandant la suppression des notions

subjectives. Mais, nous ne savons pas ce qui se passe ensuite entre le manager et le salarié. Les discriminations salariales sont difficiles à prouver sur plusieurs années… »

Là où les soft skills n'ont pas encore envahi le discours managérial et le système de notation des salariés, la tentation existe pour la direction de renvoyer à des notions approchantes afin d'éviter de prendre ses responsabilités. Matthias Vecchi, le DS FO d'Ubiqus en a fait un sujet de plaisanterie avec ses collègues élus du personnel. Cette entreprise spécialisée dans la réalisation de comptes rendus de réunions utilise uniquement des critères quantitatifs et qualitatifs lors des entretiens annuels. Pas de soft skills pour juger de l'activité de ses salariés qui prennent des notes et écrivent les comptes rendus pour les clients. Mais une notion revient régulièrement dans la bouche des managers lorsqu'un salarié signale un problème de dégradation des conditions de travail ou la mauvaise gestion du stockage de documents : « Il faut faite preuve d'intelligence de la situation… C'est la formule magique », explique Matthias Vecchi. Elle permet aux managers de se dédouaner à bon compte. Le concept est flou à souhait et nous avons l'habitude de le traduire par : débrouillez-vous ! »

Inutile de le nier. L'être humain étant un animal social, les savoirs-être et comportements individuels sont importants dans la vie de tous les jours. Et pas seulement au travail. « Mais attention, ne laissez pas dire qu'il s'agit de compétences », avertit Tanguy d'Orange, expert chez Syndex, un cabinet de conseil aux élus (voir page 9). Et d'affirmer que « lorsqu'un manager ou une direction ont besoin de compétences techniques, elles savent les reconnaître et les rémunérer correctement. » Mais curieusement, les soft skills s'imposent souvent quand les métiers s'appauvrissent sous les coups des systèmes experts. « Dans l'assurance, le commercial était un technicien très compétent au niveau juridique et comptabilité initialement, raconte l'expert. Il devait calculer le tarif adapté à chaque client rencontré. Aujourd'hui, il s'appuie sur des programmes qui calculent tout à sa place. Et la gestion des sinistres est en partie réalisée par les clients eux-mêmes, puisqu'ils remplissent une fiche descriptive sur Internet. » Parallèlement, les descriptions de poste comportent de plus en plus de critères comportementaux devant les clients… À voir le nombre de vidéos traitant du sujet sur Youtube, la mode des soft skills devrait se renforcer à l'avenir. Et le nombre de contentieux présentés par des syndicalistes ou des représentants du personnel devrait augmenter…

Le point de vue du juriste

« Il faut contester les critères qui ne permettent pas au salarié de savoir ce que l'on attend de lui »

Avocat au cabinet Lepany & associés, **ALICE CHANU** est spécialiste du droit du travail et défend les salariés.

VOUS PRÉPAREZ ACTUELLEMENT UNE PROCÉDURE CONTRE LES SOFT SKILLS UTILISÉS PAR UNE GRANDE BANQUE NATIONALE. EN QUOI CELA VA-T-IL CONSISTER ?

Nous allons demander au juge du tribunal de grande instance d'interdire à la direction l'utilisation de ces critères comportementaux pour évaluer le travail des salariés. Nous assistons depuis quelques années à la multiplication des critères comportementaux d'évaluation professionnelle. C'est particulièrement vrai dans les secteurs tertiaires, la banque et l'assurance. Il s'agit souvent de critères subjectifs tels l'adhésion aux valeurs de l'entreprise, l'autonomie, le fait d'être digne de confiance, ouvert ou encore d'adopter un comportement « pro-actif ».

COMMENT ALLEZ-VOUS LES CONTESTER ?

Nous allons démontrer que ces critères ne sont pas quantifiables et peuvent être l'instrument d'une évaluation arbitraire de la part d'un manager. Or les critères utilisés dans une évaluation professionnelle doivent être mesurables, objectifs et quantifiables afin de pouvoir être contestables par le salarié. Car le plus souvent, l'évaluation a des incidences sur sa rémunération variable.

LES CRITÈRES COMPORTEMENTAUX PEUVENT-ILS ÊTRE CONSIDÉRÉS COMME ILLICITES ?

Pour démontrer le caractère illicite d'un critère, il faut prouver son manque d'objectivité. On peut aussi contester le fait que dans certains cas, les commentaires des managers sont pré-rédigés dans le système informatique. Ils n'ont plus qu'à choisir celui qui leur semble le mieux convenir. De manière générale, il est possible de contester tous les critères qui ne permettent pas au salarié de savoir ce que l'on attend vraiment de lui.

Dossier LES SOFT SKILLS : ARME DE GESTION RH À LA TÊTE DU CLIENT

L'avis de L'EXPERT

TANGUY D'ORANGE est consultant chez Syndex, un grand cabinet de conseil aux élus du personnel et aux délégués syndicaux.

« Les soft skills objectivent des décisions sur des critères subjectifs par nature… Un paradoxe ! »

Comment expliquez-vous que les soft skills soient devenues incontournables dans le discours RH des entreprises ?

La référence aux « soft skills » dans le discours RH a fait son apparition dans les années 1990. Au départ, les soft skills sont apparues dans le secteur des industries de haute technologie et chez les grandes entreprises. Les DRH qui recrutent des profils de haut niveau de compétences techniques cherchaient à se rassurer en complétant leurs exigences par des compétences comportementales personnelles. Mais depuis dix ans, cette notion est très présente dans les petites annonces de recrutement, les descriptions de fonctions et les systèmes d'évaluation mis en place par les grandes entreprises. Elle règne particulièrement dans les secteurs de prestation de service et les métiers commerciaux et touche tous les niveaux hiérarchiques non cadres et cadres.

Est-ce un effet de mode ou bien y a-t-il un objectif rationnel à cette évolution ?

Il y a un effet de mode, comme souvent dans le discours RH. Mais aujourd'hui, cela dépasse la mode. J'ai même été confronté à un référentiel de compétences d'un gros opérateur dans le secteur informatique qui oublie complètement les compétences techniques de ses salariés pour mettre uniquement en avant les savoir-être comportementaux attendus… Plus généralement, je constate un manque de rigueur chez nombre de DRH qui mélangent allègrement dans leur référentiel, les savoirs, les savoir-faire et les savoir-être sans se préoccuper de proposer un système permettant de quantifier et de rationaliser ces derniers… Au-delà de l'effet de mode, je note que les soft skills s'imposent parallèlement à l'individualisation de la rémunération et à la rigueur pratiquée par les entreprises sur les augmentations de salaires…

Que voulez-vous dire ?

Les comportements attendus résumés par le terme de soft skills « objectivent » les choix des managers d'augmenter tel ou tel de leurs collaborateurs et de laisser la rémunération de tels autres stagner. Dans certaines entreprises, il y a même une double évaluation annuelle. Il y a le « what », c'est à dire les résultats concrets atteints. Et le « how », la façon dont ils ont été atteints. Les salariés ayant atteint ou dépassé leurs objectifs sans respecter les recommandations comportementales ne sont pas certains d'être augmentés. En résumé, les soft skills « objectivent » des décisions sur des critères subjectifs par nature, ce qui est un paradoxe.

Quels sont les problèmes soulevés par les soft skills ?

D'abord, elles ont tendance à sortir les compétences techniques des critères d'évaluation. Or celles-ci sont mesurables et quantifiables, alors que les soft skills ne le sont pas et sont au contraire susceptibles de laisser libre cours à une hyper subjectivité de l'évaluation. Par exemple, un manager proactif va exiger plus de proactivité de la part de ses collaborateurs qu'un manager moins sensible à cette notion. Alors qu'il n'y a pas de norme possible en la matière. Enfin, les soft skills sont transversales. C'est-à-dire qu'elles sont valables pour tout le monde, quel que soit le métier et les compétences techniques mises en œuvre. Cette exigence identique pour tous accroît la perte de sens ressentie par les salariés…

Quel argument utiliser pour contrer la mise en place des soft skills ?

De manière générale, il faut forcer la direction à revenir à des notions mesurables et quantifiables. Mais le répertoire des compétences est rarement négocié avec les représentants syndicaux. La solution est de prendre le problème sous l'angle de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. En effet, l'entretien d'évaluation annuel est un élément constitutif et structurant des conditions de travail. Or le code du travail autorise une consultation de la commission SSCT du CSE lorsqu'il y a mise en place d'un entretien d'évaluation ou modification des critères utilisés lors de l'entretien.

Et concrètement, en cas d'assistance d'un salarié ?

Il faut poser un maximum de questions sur les notions employées par le DRH ou la direction. A quoi font-elles référence, quelle est leur signification concrète, comment sont-elles quantifiées, etc. Lorsque le répertoire de compétences comporte des notions comme « l'honnêteté » ou « l'adhésion aux valeurs de l'entreprise », il faut obliger le DRH ou le manager à préciser en quoi ces valeurs sont proportionnées à l'objet de l'entreprise, c'est-à-dire à son activité. Il est important également de leur faire admettre que l'adhésion aux valeurs de l'entreprise n'oblige pas à laisser ses propres valeurs au vestiaire quand on prend son service…

FAQ COVID-19

ÉPIDÉMIE DE COVID-19, QUELS SONT VOS DROITS PENDANT LA CRISE SANITAIRE ?

Activité partielle

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT ?

L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise doit réduire ou suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

1- conjoncture économique ;
2- difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
3- sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
4- transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
5- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Concernant le dernier point qui est aujourd'hui d'actualité, les salariés bénéficient alors d'une allocation spécifique à la charge de l'État.

Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les heures chômées.

Tous les salariés peuvent bénéficier de l'activité partielle, y compris ceux à temps partiel.

Les salariés perçoivent une indemnité correspondant, au minimum, à 84 % de la rémunération nette. Celle-ci peut être améliorée par l'employeur. Enfin, si le salarié est en formation durant l'activité partielle cette indemnité sera équivalente à 100 % de la rémunération nette.

Combien de temps peut durer l'activité partielle ?

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée normalement pour 6 mois mais par dérogation l'autorisation peut être donnée pour une durée maximale de 12 mois. Elle peut être renouvelée à condition que l'employeur prenne des engagements (Décret n° 2020-325 ; Article R. 5122-9 du CT).

Combien vais-je être rémunéré-e en activité partielle ?

Les salariés percevront une indemnité horaire versée à l'échéance habituelle de la paie, correspondant à 70% de leur rémunération brute horaire, calculée sur salaire servant de référence pour calculer l'indemnité de congés, limitée à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Le taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 €. Ce minimum n'est pas applicable pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (Décret n° 2020-325).

Pour les salariés en convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, c'est la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou aux jours de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement qui doit être prise en compte (Décret n° 2020-325). Pour les salariés en forfait jours, l'employeur doit remettre à la fin du mois au salarié un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées, ou les faire figurer dans le bulletin de paie.

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'allocation mentionnée ne peut être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur.

Les personnes rémunérées au Smic (CDD ou CDI) perçoivent 100 % de leur salaire.

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale. Elle est toutefois assujettie à la CSG et à la CRDS et reste néanmoins soumise à l'impôt sur le revenu.

Les demandes d'activité partielle sont effectuées par l'employeur sur le site : https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/

Prime exceptionnelle

COMMENT SERA-T-ELLE VERSÉE POUR CERTAINS SALARIÉS ?

Le gouvernement a annoncé le versement facultatif d'une prime exceptionnelle de 1 000 € pour les salariés qui doivent se rendre sur le lieu de travail pendant la pandémie. Elle pourra être versée jusqu'au 31 août 2020 et sera exonérée de cotisations sociales et d'impôt.
Le versement de cette prime ne sera pas liée à la signature d'un accord d'intéressement. Pour les entreprises qui ont un accord, le montant de la prime pourra être porté à 2 000 €, si elles le souhaitent.

Quels sont les critères pour bénéficier de la prime de 1 000 € ?

• Critères d'attribution de la prime
La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat peut être attribuée à l'ensemble des salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail, aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice ou aux agents publics relevant de l'établissement public à la date de versement de cette prime ; ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond déterminé par l'employeur. Aucun autre critère ne peut être utilisé pour exclure les bénéficiaires de son attribution.
Toutefois, l'exonération n'est applicable que pour les primes exceptionnelles versées à ceux ayant une rémunération brute inférieure à 3 Smic. Cette limite est ajustée à due proportion de la durée de travail.
Ces critères d'attribution n'ont pas été modifiés par l'ordonnance du 1er avril 2020.

• Critères de modulation du montant de la prime
Dans la rédaction issue de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 du 24 décembre 2019, le montant de la prime pouvait être modulé en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée du travail prévue au contrat de travail.

À ces critères de modulation, l'ordonnance du 1er avril 2020 est venue ajouter celui des « conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 ».

Lire la suite sur notre site web : https://www.fo-cadres.fr/category/covid-19/

Arrêt de travail

ARRÊT DE TRAVAIL SIMPLIFIÉ POUR GARDE D'ENFANT

Ce dispositif concerne :
• les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt ;
• les parents d'enfants en situation de handicap de moins de 18 ans pris en charge dans un établissement spécialisé sont également concernés.

Dans ce contexte, la prise en charge de l'arrêt de travail se fait exceptionnellement sans jour de carence et sans examen des conditions d'ouverture de droit.
L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 14 jours. Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail.

Le téléservice « declare.ameli.fr » de l'Assurance Maladie permet à l'employeur de déclarer l'arrêt de travail pour ses salariés. Il s'applique aux salariés du régime général, salariés agricoles, marins, clercs et employés de notaire, les travailleurs indépendants et travailleurs non salariés agricoles et agents contractuels de la fonction publique. Les autoentrepreneurs se déclarent eux-mêmes dans le téléservice.

Cette procédure de déclaration sur le site ne concerne pas les autres régimes spéciaux, notamment les agents de la fonction publique.
Les déclarations faites sur ce téléservice ne déclenchent pas une indemnisation automatique des salariés concernés. Le paiement des indemnités journalières se fait après vérification par l'Assurance Maladie des éléments transmis parallèlement par l'employeur selon la procédure habituelle.

Attention : « declare.ameli.fr » n'est pas un téléservice de déclaration des personnes présentant des symptômes du coronavirus ou infectées par cette maladie, ces derniers relevant d'un arrêt de travail prescrit par un médecin. Pour toute question liée au coronavirus, il est recommandé d'appeler le 15 en cas de question d'ordre médical ou le 0800 130 000 (appel gratuit), 7 jours sur 7, de 8 h à 21 h.

QUID DU REPOS DOMINICAL ?

Attention : Aucun décret n'étant encore sorti, les entreprises ne peuvent déroger sur le temps de travail, de repos et le travail dominical aux dispositions du code du Travail en l'état. La dérogation à la règle du repos dominical devient de droit, jusqu'au 31 décembre 2020, pour toutes les entreprises relevant « de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ». Ces entreprises pourront donc attribuer le repos hebdomadaire par roulement.

L'ordonnance précise, que cette dérogation s'applique également aux entreprises qui réalisent des prestations nécessaires à l'activité principale des entreprises des secteurs « particulièrement nécessaires ». Ces dispositions sur le travail dominical valent également pour les entreprises des départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

CADRE AYANT TOUT L'AVENIR
DEVANT LUI AIMERAIT SAVOIR
CE QU'IL VEUT FAIRE PLUS TARD.
Les services personnalisés de l'Apec répondant 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'informations sur apec.fr
Apec. Prenez rendez-vous avec l'avenir.
Apec