

● **Édito** *rial*

Quelle énergie dépensée contre la dépense publique !

La France est tout sauf en faillite, mais les relais sont nombreux pour nous asséner des contre-vérités sur la situation financière du pays, sur le coût du travail et sur les dépenses onéreuses d'une fonction publique qu'il faut réformer au pas de charge. Les discours s'enchaînent, du président au 1^{er} ministre en passant par les ministres Woerth et Santini, continuellement relayés pour marteler une vision dogmatique des dépenses publiques imposant une Révision Générale des Politiques Publiques. Au nom de la réforme de l'État promise, avec pour objectif la diminution de la dépense publique, le gouvernement développe, avec la RGPP, une stratégie cohérente englobant les missions et les statuts des agents, avec à la clef de nombreuses suppressions d'emplois et la précarisation de tous. Mais réduire les dépenses conduit à nier la réalité des besoins de santé, d'éducation, de formation, de transport, de logement, d'environnement, de justice..., à nier des besoins de modernisation et de développement qui auraient pourtant des conséquences positives au plan économique. Au Médad, les personnels et leurs organisations veulent obtenir une véritable politique englobant l'environnement, le développement durable, les transports, les infrastructures et leurs exploitations. Cela suppose des choix publics en rupture avec les logiques de profit. À la culture, les salariés sont mobilisés contre la volonté gouvernementale de mettre un terme à « l'exception culturelle française », pour le développement des missions et des moyens contre les politiques d'externalisation et de privatisation. À la météo, les personnels évoquent les missions publiques nouvelles nécessaires. À l'Éducation nationale, le dégraissage des effectifs prime sur la qualité des missions d'enseignement et d'éducation. Les personnels, mais aussi les lycéens nombreux dans la rue et à la porte de leurs lycées, les parents sont tous engagés pour défendre une autre vision des choix de dépenses publiques, ici en matière d'éducation. Pour toutes ces missions comme pour la santé, la justice, la recherche, celles aussi des collectivités locales..., le choix doit porter sur le développement et l'amélioration des missions au service du public, c'est-à-dire contre une régression généralisée des politiques publiques.

Sylviane Lejeune,
Secrétaire nationale de l'Ugict-CGT

● **ÉDITO :**

*Quelle énergie dépensée
contre la dépense publique !*

● **POUR LE DROIT À LA RESPONSABILITÉ**

*27 mars : une journée
fructueuse !*

● **LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES**

*Prud'hommes versus
« Femmes de valeur,
prudentes, de bon conseil »*

● **ENJEUX ET PERSPECTIVES DE LA RÉFORME DES RETRAITES PRÉVUE POUR 2008**

*Comment financer nos
retraites jusqu'en 2050 ?*

27 mars : une journée fructueuse !

Une cinquantaine de militants Ugict-CGT ont travaillé sur la question de la responsabilité de l'encadrement. Conseiller-e-s prud'homaux encadrement ou militant-e-s d'entreprises du privé, du public, de la métallurgie aux secteurs bancaires... ils ont échangé des expériences et des réflexions autour de deux grandes problématiques :

- le contrat de travail et les clauses de délégation de pouvoir, de mobilité, de non-concurrence ;
- le droit de refus et d'alternative en liaison avec les objectifs, l'évaluation, l'entretien individuel.

La délégation de pouvoir a fait l'objet d'un long moment de discussion quant à sa définition, celle des délégataires, ainsi que les modalités de son application à l'éclairage, mais pas seulement, de la négociation sur ses clauses pour l'encadrement, décidée par l'accord sur la modernisation du marché du travail qui doit s'ouvrir prochainement.

Des pistes revendicatives se sont dégagées progressivement

Détailler et délimiter la délégation de pouvoir et ses conséquences par écrit, en intégrant les avancées de la jurisprudence, est une nécessité. Mais dans quel cadre ? Dans celui du Code du travail ou dans celui du contrat de travail ? Cette dernière hypothèse imposerait un contrôle du contenu du contrat de travail, proposé et/ou signé, par les IRP.

Jusqu'à quel niveau la délégation de pouvoir est-elle possibles ? Et les techniciens n'en n'ont-ils pas vraiment besoin ? Il importe aussi d'aborder les moyens de la délégation, c'est-à-dire la qualification et la compétence.

Définir un champ précis de la délégation, imposer l'obligation d'informer complètement et par écrit de ses implications dans les domaines de la responsabilité pénale et civile reste une nécessité avant tout accord.

Sur la mobilité comme pour la délégation de pouvoir et la non-concurrence, il est nécessaire de réintroduire la jurisprudence favorable aux salariés dans le contrat de travail ou le code du travail - des règles, qui norment et bornent, assorties du droit de refuser sans être sanctionné, licencié.

Dans tous les cas, il doit y avoir contrôle des IRP et/ou élaboration de contrat type par poste de travail ou par catégorie.

Il a été décidé pour finir une note formulant des propositions précises, travaillée avec des juristes. En ce qui concerne le droit de refus et d'alternative : là aussi le débat a servi la confrontation des expériences et des points de vue. Pour beaucoup, la méthode des objectifs est « dangereuse ». Les objectifs sont imposés le plus souvent. Chez ATOS, l'objectif est un taux d'occupation, l'obligation de se vendre, seul... À France Télécom, un camarade a eu

comme objectif son propre départ. Mais, si tous sommes d'accord pour une définition plus collective des objectifs, mieux balisée, avec les moyens nécessaires, il reste qu'« atteindre » les objectifs est une obligation de résultats contraire au Code du Travail. Si l'objectif est un but à atteindre obligatoirement, c'est l'équivalent d'un nouveau contrat de travail. Une démarche qui fragilise chaque salarié-e et pousse à tout accepter.

Les entretiens individuels peuvent être utiles mais il faut examiner les contenus, les objectifs poursuivis par les directions, tout comme les moyens, contenus et objectifs de l'évaluation. Et il faut que l'entretien soit réel avec des individus connus, rencontrés.

La pression s'accroît dans nombre d'entreprises, comme à la BNP où les commerciaux deviennent responsables des pertes des clients quand ils leur ont vendu des produits sur les marchés financiers dont le nombre fait partie des objectifs.

Les procédés d'évaluation sont « infantilisants », génèrent des « tricheries » en cascade pour se protéger. Chez Amadeus, une cadre s'est suicidée après son entretien individuel, qui est conçu comme une technique de soumission.

Il faut des allers-retours, le droit d'exprimer un désaccord, des bilans d'objectifs, le droit d'évaluer collectivement l'environnement. Un sens doit être attribué à l'évaluation autour de l'amélioration du travail d'équipe, et de chacun-e, pour l'épanouissement au travail et pas l'inverse.

Il faut un vrai droit de refus et pas seulement un droit d'alerte. Mais sur quoi peut et doit porter le refus ? Si c'est sur les objectifs stratégiques de l'entreprise, ne prend-on pas le risque de cogestion ?

Il faut gagner un droit de refus sur la mise en œuvre de la stratégie. Mais est-ce suffisant ? L'encadrement a la responsabilité aussi

de travailler sur les questions stratégiques. Si celles-ci sont défavorables par rapport à la société, n'ont-ils pas aussi la responsabilité d'alerter, de s'y opposer, de faire des propositions alternatives ? L'alerte des IRP (saisine du Ce par exemple) peut être un atout pour sortir de l'arbitrage individuel et du risque personnel. Il est nécessaire de pousser cette réflexion en liaison avec l'utilisation de moyens (peut être en lien avec une Apec démocratisée). Il faut donner un cadre collectif au droit de refus et d'alternative qui ne peut être « un privilège d'objecteur de conscience ».

Les CDI sont une condition pour une relation salariale pérenne avec des droits. Le contrat de mission expérimenté dans les SSII est élargi maintenant à tous. C'est un instrument majeur de précarisation. Le patronat cherche à faire porter aux salariés la charge de l'employeur, le contrat de mission va dans ce sens.

À Sophia-Antipolis, une pétition en ligne contre ce contrat recueille un vaste succès. Il faut développer une vraie campagne nationale et publique contre ce contrat et pour un nouveau management.

La journée s'est terminée avec un sentiment de satisfaction sur l'idée qu'elle doit trouver des prolongements dans les départements, les professions, les entreprises, chacun-e présent-e pouvant y contribuer.

Cette démarche s'inscrit pleinement dans la campagne des prud'hommes et donne à voir une CGT au cœur des préoccupations de l'encadrement, en capacité de faire des propositions visant l'épanouissement au travail et non « se soumettre ou se démettre ».

Les camarades du collectif national vont maintenant faire un compte-rendu plus exhaustif et travailler sur des propositions précises participant à la réalisation d'un 4 pages, à utiliser sans modération pour la campagne des prud'hommes et la syndicalisation. ■

Cette démarche s'inscrit pleinement dans la campagne des prud'hommes et donne à voir une CGT au cœur des préoccupations de l'encadrement, en capacité de faire des propositions visant l'épanouissement au travail et non « se soumettre ou se démettre ».

Prud'hommes versus « Femmes de valeur, prudentes, de bon conseil »

En France, le conseil de prud'hommes est la juridiction de premier degré des litiges nés à l'occasion de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail entre employeurs et salariés de droit privé, ainsi que pour les personnels de services publics exerçant dans les conditions de droit privé. Le conseil de prud'hommes est tout autant compétent pour statuer sur un litige opposant deux salariés.

Le conseil de prud'hommes constitue une institution originale du fait qu'il est à la fois une juridiction d'exception, paritaire et élective. Cette institution est beaucoup moins originale quand on la regarde du côté du genre. Le caractère d'exception de cette institution ne s'entend que du point de vue du droit. En termes de stéréotypes, elle n'a rien d'exceptionnel. Parmi les cinq sections qui composent l'institution, les femmes ne sont surtout représentées que dans celles qui dans le subconscient collectif, ont une connotation féminine comme les « activités diverses » et le « commerce ». *A contrario*, elles sont dramatiquement absentes des sections « industrie » et « encadrement ». La section « agriculture », quant à elle, est hors du champ d'action des femmes.

Comme la plupart des institutions paritaires, les différents conseils de prud'hommes sont, pour la plupart, très loin de la parité. En effet, si les femmes constituent aujourd'hui en France 47 % de la population active, elles ne sont représentées globalement au sein des dits conseils que par 20 % des conseillers.

Dans sa constante élective, si le nombre d'électeurs sont globalement à l'image de la population active et si les organisations patronales font un effort pour augmenter le nombre de femmes conseillères dans leur collège notamment dans la section « encadrement », les employeurs quant à eux rechignent de plus en plus à inscrire certaines catégories de professions intermédiaires dans cette même section. Or, ces professions sont pour la plupart très féminisées.

En limitant la définition du personnel encadrant aux seuls salariés qui ont une délégation de pouvoir, les employeurs excluent de fait une très grande partie des femmes de cette catégorie et amoindrissent ainsi leur présence au sein du collège salarié de cette section du conseil des prud'hommes.

Comme pour les autres institutions politiques électives, la population des élus n'est du point de vue de la répartition des genres pas du tout à l'image de la population des électeurs. Cette inégalité entre les hommes et les femmes contribue grandement au déficit démocratique que subissent les femmes aujourd'hui au sein de leurs entreprises.

Pourtant, les prud'hommes ont été précurseurs en la matière en ouvrant leurs portes aux femmes dès 1907-1908. Le droit du travail prend alors de l'avance sur le droit civil qui ne reconnaîtra le droit de vote pour les femmes que bien plus tard. A cette époque, les conseils de prud'hommes sont devenus des éléments de la démocratie sociale. Aujourd'hui, ils subissent des attaques croisées

à la fois des politiques et des organisations patronales. Ces différentes attaques visent à réduire l'importance d'un droit du travail et l'influence dans les litiges entre employeurs et salariés des conseillers prud'homaux.

Les organisations syndicales se doivent de tout mettre en œuvre pour rendre à ces conseils leur rôle d'acteurs essentiels de la démocratie sociale. L'un des moyens pour y parvenir est d'impliquer très fortement les femmes dans l'élection de fin 2008. Pour réussir cette élection il est nécessaire que les salariés s'y reconnaissent pleinement et qu'ils puissent voter pour des listes qui leur ressemblent. Ainsi, ils sont sûrs d'élire des conseillers qui ensemble constitueront un collège salarié qui sera à leur image. La notion de « jugement par des pairs » qui était à l'origine de la création des prud'hommes n'a de sens qu'à cette condition.

Les conseils de prud'hommes doivent rester des institutions progressistes dans le meilleur sens du terme. C'est-à-dire, des institutions qui mènent à un réel progrès social et qui de ce fait montrent notamment le chemin vers l'égalité professionnelle. Sa valeur reconnue par tous, fait du mandat de « conseiller prud'homal » un excellent moyen de permettre aux femmes d'accéder à des postes de responsabilités au sein de leur syndicat, voire de leur entreprise. De cette manière, il sera enfin possible de conjuguer paritarisme et parité et de rendre son caractère d'exception au sens hors de l'ordinaire à cette juridiction.



*Sa valeur
reconnue par tous,
fait du mandat de
« conseiller
prud'homal »
un excellent moyen
de permettre aux
femmes d'accéder à
des postes de
responsabilités au
sein de leur syndicat,
voire de leur
entreprise.*

Comment financer nos retraites jusqu'en 2050 ?

●

Ces mesures, non seulement, n'amputeront pas le pouvoir d'achat des salaires mais favoriseraient, au contraire, son amélioration en impulsant notamment la croissance économique et l'emploi.

L'imposture

A en croire nos gouvernements et nos patrons, il faudrait, de toute urgence maintenant, réformer en profondeur notre modèle social pour la simple et incontournable raison qu'il serait devenu aujourd'hui beaucoup trop onéreux et donc impossible à financer. Ainsi en matière de retraite et pour justifier, par avance, la nouvelle réforme prévue pour les tous prochains mois, nous assènent-ils comme une vérité d'évidence que, face à la « démographie », il n'y aurait désormais d'autre choix que de travailler plus longtemps d'abord, d'épargner ensuite toute sa vie en vue de « ses vieux jours » comme au début du siècle dernier voire de cumuler enfin un emploi et une retraite durant toute la durée de ceux-ci.

Il n'en est rien, évidemment, comme le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) l'a démontré dans son premier rapport publié en 2001 et adopté à l'époque à l'unanimité.

Ce que dit le rapport du COR

Selon ce rapport en effet, il faudrait consacrer au financement des retraites à compter des années 2040 – 2050, 18 % du PIB (Produit Intérieur Brut) contre 12 % en 2000 pour garantir les mêmes droits à retraite - même âge et même niveau de pension - qu'en 2000 et cela dans un premier temps sur les quatre prochaines décennies.

Un tel résultat, dit le COR, pourrait être obtenu en augmentant de

15 points sur 40 ans les taux de cotisation retraite sur le salaire brut, soit une augmentation de ces cotisations de 0,375 point chaque année durant quarante ans, à raison de 0,150 point pour la part dite « salariale » et de 0,225 pour la part dite « patronale ».

Une telle augmentation de cotisation serait à relativiser, dit le COR, car, à partage de la valeur ajoutée entre salaires et profits identiques sur toute la période, soit 60 % pour les salaires et 40 % pour les profits, les salaires comme les profits augmenteraient en termes réels, c'est-à-dire déduction faite de l'inflation, de 1,6 à 1,8 % en moyenne chaque année.

L'augmentation de la part « patronale » des cotisations ferait alors certes passer la part des salaires dans cette valeur ajoutée de 60 % à 63,6 % à terme réduisant ainsi celle des profits à 34,4 % mais celle-ci resterait tout de même alors très supérieure à ce qu'elle était (30 %) encore dans les années 1980, donc plus de 60 ans auparavant.

Des mesures de financement sont possibles dès aujourd'hui

Ces mesures, non seulement, n'amputeront pas le pouvoir d'achat des salaires mais favoriseraient au contraire son amélioration en impulsant notamment la croissance économique et l'emploi.

La première d'entre elles consisterait à réformer le financement des retraites comme plus généralement celui de la protection sociale en étendant l'assiette des cotisations

« patronales » à la totalité de la valeur ajoutée créée dans l'entreprise au lieu de la limiter à la seule masse salariale brute, en modulant le taux de ces cotisations en fonction de la politique de l'entreprise en matière d'emploi, de salaires, de formation, de recherche et de développement.

Cette réforme, préconisée déjà en 1995 par le rapport CHADELAT, permettrait la suppression immédiate de toutes les exonérations de cotisations patronales que la Cour des Comptes évalue à 24 milliards d'euros par an et plus généralement, celle, progressive, des autres aides publiques à l'emploi, actuellement inefficaces malgré un coût élevé que la Cour des Comptes évalue à plus de 40 milliards d'euros par an.

Elle permettrait en outre de mettre immédiatement les profits à contribution pour le financement des retraites notamment celles du secteur privé en réajustant à la hausse la participation des entreprises au financement des régimes de base de Sécurité sociale qui est restée pratiquement inchangée depuis 1976 alors que celle des salariés a été accrue de près de moitié.

Une seconde mesure consisterait à soumettre les revenus financiers des entreprises à cotisations sociales alors qu'ils en sont totalement exonérés aujourd'hui. Ces revenus financiers sont évalués aujourd'hui à plusieurs dizaines de milliards d'euros par an.