

Cadres INF S

Bulletin périodique de l'Ugict-Cgt – N° 644 – 13 octobre 2008

● **Éditorial**

Le grand écart est permis quand il s'agit de sauver les amis !

Après avoir prôné l'austérité pour les salariés comme règle non discutable, les banques centrales et les États sont disposés à injecter des centaines de milliards pour éviter l'effondrement des marchés financiers ! Les fonds publics refusés pour répondre aux besoins sociaux seront versés sans compter pour éponger les pertes des groupes bancaires et redresser les constructions financières d'actionnaires ou d'établissements pressés de ramasser le paquet sur le dos des salariés et des activités productives.

La présente crise financière est le produit de la crise d'un système, avec sa logique de recherche d'un profit maximum quitte à détruire de l'activité utile : suppressions d'emplois, blocage et baisse des salaires, dévalorisation des qualifications, allongement de la durée du travail, amputation des droits à la retraite, développement de la précarité et de la pauvreté...

L'issue ne peut résider dans une « simple » régulation de la finance, il faut mettre l'argent et le crédit au service d'une politique de développement économique et social.

Cela suppose la constitution d'un pôle public financier sous contrôle de l'État, de la puissance publique, des salariés et des populations.

Une certitude : les cadres et les techniciens doivent faire entendre leurs revendications !

Sylviane Lejeune
Secrétaire nationale de l'Ugict-CGT

« INITIATIVES »

Quelques exemples...

En région Rhône-Alpes, à Lyon, la Cd UGICT a organisé une rencontre sur le temps de travail. Près de 5 000 tracts ont été diffusés, de multiples rencontres en préparation de l'initiative. Début novembre, une nouvelle rencontre est organisée sur la question de la séparabilité.

En Ile-de-France, à Boulogne (92), une journée de déploiement a été organisée le 9 octobre avec le « 4 pages » Ugict-CGT en direction des entreprises du secteur communication, un Restaurant Inter Entreprises.

A TF1 : débat sur les retraites en préparation.

A Paris, la Cd Ugict-CGT a édité un « 4 pages » et travaille des initiatives avec les UL d'arrondissements où les ICTAM sont particulièrement nombreux.

En Seine-Saint-Denis, se prépare une initiative de déploiement sur Noisy avec l'Ud et l'Ugict-CGT.

● **ÉDITO**

Le grand écart est permis quand il s'agit de sauver les amis !

● **3 DÉCEMBRE, ÉLECTIONS PRUD'HOMALES**

Un scrutin déterminant pour les revendications et pour la CGT

● **RETRAITES**

Le gouvernement, sa majorité et le Medef veulent aller plus vite et plus loin encore

● **ÉVOLUTIONS SOCIALES EN EUROPE**

Placer le Social au coeur de l'Europe

Un scrutin déterminant pour les revendications et pour la CGT

●

« Nous voulons progresser » a dit Bernard Thibault au Zénith à Paris, et cette ambition ne peut être réalisée si nous ne progressons pas aussi parmi les cadres et les technicien-ne-s.

Il nous reste deux mois à peine pour gagner au vote CGT les salariés de l'encadrement.

L'acte premier de cette bataille est la présentation des listes partout, et dans toutes les sections. En encadrement, il nous faut gagner encore de nouveaux candidats parmi nos militants inscrits dans cette section. Il s'agit d'une question majeure puisqu'elle conditionne le score de la CGT en encadrement et globalement. Nous voulons une représentativité déterminée par les salariés. C'est le sens de l'accord que la CGT a signé.

Ces élections et celles de la fonction publique vont être des batailles importantes quant au poids et à l'influence de la CGT.

Les ondes de choc de la crise financière menacent la vie de millions de personnes. En France et dans le monde entier, les dégâts peuvent être énormes. Bernard Thibault indiquait au meeting de rentrée en Ile-de-France : « *le capitalisme financier n'est qu'un des aspects du capitalisme tout court, ce capitalisme qui accumule des profits colossaux, privatise les richesses et qui en cas de difficultés demande à l'État de voler à son secours en nationalisant les pertes pour que tout puisse recommencer comme avant* ».

Et c'est dans cette période que les tenants du capitalisme demandent plus de dérégulations, de privatisations. Le gouvernement de Sarkozy mène au pas de charge la restructuration de toute notre société pour y répondre. Le budget 2009 le confirme, favorisant les plus riches et réduisant ce qui concerne

le plus grand nombre (politique de la ville et du logement-9%, emploi et travail-7%, aménagement du territoire-12%).

Ne pas laisser faire et mener bataille contre les privatisations, le dépeçage de notre système de santé, la liquidation de notre retraite solidaire, c'est le sens de l'engagement de toute la CGT pour construire l'action rassemblée des salariés.

Le 7 octobre et les élections prud'homales le 3 décembre, sont des temps forts de cette bataille

Les salaires et l'emploi sont bien évidemment au cœur de ces batailles pour gagner le travail comme facteur d'émancipation. Pour l'encadrement, la proposition de l'Ugict-CGT d'un management alternatif a un sens très fort dans ce contexte.

Conjuguer finalités de l'entreprise, valorisation, émancipation du travail et l'avenir personnel est déterminant pour chaque salarié-e de l'encadrement.

Notre questionnaire « *Votre travail vous le voulez comment ?* » est un support d'enquête, certes. Mais il donne surtout à voir la démarche de l'Ugict-CGT et permet d'engager avec l'encadrement un dialogue dynamique pouvant déboucher sur l'action. Il en va de même avec la pétition contre la liquidation de notre RTT. A cela s'ajoute le « *4 pages* » de l'Ugict-CGT pour le vote CGT aux élections prud'homales, qui valorise l'articulation entre les objectifs revendicatifs, le rôle des conseillers prud'hommes au tribunal, l'utilisation du bulletin de vote « *la CGT des cadres et technicien-ne-s* ».

Avec ces supports, le déploiement de l'Ugict et de la CGT vers les cadres peut être très efficace pour la campagne des prud'hommes. « *Nous voulons progresser* » a dit Bernard Thibault au Zénith à Paris, et cette ambition ne peut être réalisée si nous ne progressons pas aussi parmi les cadres et les technicien-ne-s.

Cela nécessite un plan de travail, ciblant le parrainage large d'entreprises où n'existe pas la CGT. Mais, il faut se souvenir que la campagne doit se mener aussi dans les entreprises où la CGT existe. Il n'y a, en effet, aucun automatisme de passer d'un vote CGT au DP ou CE, au fait d'aller voter pour les prud'hommes.

Pour la plupart des salariés, cette élection est dénuée de sens. Il faut donc s'employer à en faire mesurer la portée, et ainsi l'utilité du vote CGT.

Chaque syndiqué-e, auprès de ses collègues, ses ami-e-s, dans la famille, son quartier peut gagner des voix pour nos listes.

Encore faut-il qu'il, qu'elle ait les moyens de le faire, parce qu'informé-e des enjeux, de notre démarche, et connaissant nos propositions et initiatives.

La réunion des syndiqué-e-s dans cette période doit prendre le temps de cette mobilisation.

Deux mois, cela passe vite, d'autant plus que le vote par correspondance (et pour Paris, le vote électronique) commencent plus tôt (environ mi-novembre).

En écho des luttes revendicatives, le vote CGT peut leur donner le 3 décembre, une amplification puissante. A nous tous, ensemble de le gagner.

Le gouvernement, sa majorité et le Medef veulent aller plus vite et plus loin encore

Les mesures de l'été...

● **Les pensions de la Sécurité sociale ont été augmentées** de 0,8 % à compter du 1^{er} septembre dernier. Cette augmentation, provoquée par le très gros écart entre la prévision de hausse des prix faite à l'automne 2007 et celle réellement enregistrée depuis, ne constitue qu'une avance sur l'augmentation qui interviendra au 1^{er} avril 2009 en application de la loi Fillon de 2003. Elle est évidemment insuffisante aujourd'hui pour compenser les 3,6 % de hausse de l'indice INSEE sur la période, d'autant que, les pensions de Sécurité sociale n'étant versées qu'à terme échu, les retraités ne percevront cette augmentation qu'à compter de la dernière semaine d'octobre. Il ne s'agit donc en aucune façon d'un « cadeau » fait par le gouvernement aux retraités. D'importantes mesures ont été prises par ailleurs dans le cadre de la politique dite « en faveur de l'emploi des seniors ». Par « seniors » la législation de la Communauté européenne désigne les 55-64 ans. Le traité de Lisbonne avait fixé un objectif minimum de taux d'emploi de ces classes d'âge de 50 %. On en est évidemment loin aujourd'hui en France, l'âge d'ouverture du droit à retraite étant, pour la plupart des salariés, de 60 ans. Mais pour le gouvernement et sa majorité, à l'évidence (les mesures qu'il vient de prendre le démontrent !), l'appellation « senior » concerne toutes les personnes âgées de 55 ans ou plus, sans limitation aucune d'âge ! Ces mesures sont les suivantes.

● **Des accords de branches ou d'entreprises « sur la gestion des âges et l'emploi des seniors » devront être négociés et conclus d'ici fin 2009** en vue de favoriser le maintien dans l'emploi de ces « seniors » sans qu'aucune distinction ne soit faite entre ceux d'entre eux qui n'ont pas atteint l'âge leur ouvrant droit à la retraite à taux plein et les autres... Ces

accords devront prévoir l'organisation des « secondes parties de carrière » des bilans d'étape professionnels et « l'aménagement des fins de carrière (notamment modalités de travail à temps partiel) » ! Une cotisation additionnelle à l'assurance vieillesse à compter de 2010 est prévue pour les entreprises (en tous cas pour celles de plus de 300 salariés) qui ne seraient pas couvertes à cette date par un accord.

● **Aucune mise à la retraite d'office ne sera plus possible**, sauf dans le cadre d'un licenciement économique ou pour « cause réelle et sérieuse ». Il s'agit là d'une mesure (devant entrer en vigueur dès publication de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009, à l'automne donc) qui, dans un contexte de plein emploi, pourrait être apprécié positivement, puisqu'elle garantirait alors aux salariés notamment cadres, qui le souhaiteraient, de pouvoir choisir entre continuer leur activité professionnelle, ou prendre leur retraite. Dans le contexte actuel où deux salariés sur trois dans le secteur privé ne peuvent même pas conserver leur emploi jusqu'à l'âge ouvrant droit à retraite à taux plein, il est à craindre qu'elle ne profite qu'à une infime minorité de salariés et qu'elle n'apparaisse dans son principe même, choquante pour tous ceux d'entre eux qui, aujourd'hui, jeunes ou d'un âge compris entre 55 et 60 ans, sont privés d'emploi.

● **Aucune restriction au cumul d'un emploi et d'une retraite n'existera plus à compter du 1^{er} janvier 2009**, cette mesure étant considérée par le gouvernement comme devant notamment permettre, dans le cadre du « travailler plus pour gagner plus », aux retraités ne disposant que de petites pensions, d'améliorer leur ordinaire... Là encore, la mesure risque d'apparaître particulièrement choquante pour tous les demandeurs d'emploi. De plus, elle s'inscrit dans une perspective

de baisse de niveau de pension telle, qu'à terme, de nombreux retraités n'auront d'autres choix pour s'en sortir que de continuer à travailler en acceptant, bien entendu, toutes les conditions qui leur seront proposées.

● Et, pour parachever l'ensemble, **la dispense de recherche d'emploi (DRE) accordée aux chômeurs âgés de 57 ans et demi sera supprimée par étapes d'ici le 1^{er} janvier 2012**, alors qu'elle a été instituée après que l'on ait constaté que la probabilité pour un chômeur âgé de plus de 57 ans de retrouver un emploi acceptable pour lui, était voisine de zéro !

● Enfin, **l'allongement de la durée de cotisation requise pour bénéficier du taux plein de 160 trimestres aujourd'hui à 164 trimestres en 2012**, a été rendue effectif, y compris pour les « carrières longues » ce qui rendra vite quasi inaccessible l'accès à un départ anticipé pour le plus grand nombre de ceux qui espéraient pouvoir en bénéficier.

... et celles en préparation

Le gouvernement et le Medef n'ont aucune intention d'en rester là et préparent d'ores et déjà une refonte complète de notre système de retraite, notamment par la mise en place d'un régime unique de retraite public/privé, fonctionnant par points, à « cotisations définies » et faisant la part belle à la capitalisation. Ainsi, et ce n'est évidemment pas un hasard, le prochain colloque du COR sera consacré au système suédois de « comptes notionnels » dont l'immense avantage pour ses partisans (parmi lesquels, à gauche, il faut le noter : Ségolène Royal) est qu'il s'auto équilibre au fil des décennies par... ajustement du montant des pensions à celui des ressources !

On le voit, faire la clarté sur les enjeux en matière de retraite reste plus que jamais aujourd'hui un impératif absolu pour l'Ugict certes, mais aussi pour toute la CGT. ■

●

Le gouvernement et le Medef n'ont aucune intention d'en rester là et déjà une refonte complète de notre système de retraite, notamment par la mise en place d'un régime unique de retraite public/privé, fonctionnant par points, à « cotisations définies » et faisant la part belle à la capitalisation.

Placer le Social au cœur de l'Europe

Deux ans après Athènes, Malmö, en Suède, a accueilli le Forum Social Européen du 18 au 21 Septembre 2008.

Pour la première fois, le FSE se déroulait en Europe du Nord (après Florence, Paris, Londres et Athènes) dans un pays un peu excentré et plus difficile d'accès. Avec plus de 200 événements et près de 15 000 participants, le Forum constitue une réussite, même si la participation s'avère très inférieure à celle des Forums précédents. La présence des syndicalistes européens, très importante, a largement contribué au succès de cette édition.

Les débats se sont articulés principalement autour de deux axes traités de façon très complémentaire : l'environnemental et le social. Pour sa part, l'Ugict-CGT s'est focalisée sur les séminaires et ateliers directement liés à l'actualité sociale européenne.

Le contexte social

Depuis Athènes, plusieurs événements importants ont marqué l'actualité sociale européenne. Le 11^e Congrès de la CES à Séville, du 21 au 24 mai 2007, a traité de façon forte la question de la place du social en Europe. Mais les débats ont buté sur l'opposition entre deux conceptions de la définition des normes sociales. De nombreux pays considèrent que les droits sociaux doivent être définis à minima par des lois et augmentés par le biais de la négociation collective de branche et d'entreprise. De leur côté, les syndicalistes nordiques s'appuient sur leur capacité à négocier directement dans les entreprises, sans préalable de loi nationale, et à y obtenir de très bonnes conventions collectives.

Depuis ce congrès, la Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE) a rendu quatre jugements qui ont changé la donne. Ils constituent de vrais reculs juridiques et peuvent avoir des répercussions importantes sur le plan social. Lors de ses décisions, la Cour a eu une lecture très particulière de la directive européenne 96/71 sur le détachement

des travailleurs, adoptée le 16 Décembre 1996, et qui fixe un certain nombre de règles « sociales » pour l'emploi de travailleurs dans un pays autre que leur pays d'origine. Au nom du principe de hiérarchie des normes, ces droits étaient considérés comme un seuil minimal en l'absence de droits dans les pays d'accueil. La CJCE a considéré que les conventions collectives suédoises ne s'appliquent pas à des salariés lettons travaillant en Suède. Pour la Cour, la seule obligation pour une entreprise travaillant en dehors de son pays d'origine est de respecter les minima sociaux fixés par la Directive 96/71.

Dans un autre arrêt, la CJCE a donné raison à la Commission Européenne face au gouvernement luxembourgeois en considérant que les lois luxembourgeoises étaient trop protec-

trices par rapport toujours à la Directive 96/71.

La Cour a justifié tous ces arrêts au nom de l'ensemble des principes « constitutionnels » de libre concurrence et de libre circulation.

Les enjeux pour le mouvement social

La volonté d'inverser la hiérarchie des normes, appliquée par la CJCE, n'est pas nouvelle. Mais l'ampleur qu'elle prend, via une jurisprudence sociale européenne, est tout à fait nouvelle. Nous connaissons en France cette volonté du patronat mise en musique par le gouvernement Sarkozy. Les syndicalistes nordiques, légitimement très fiers de leur modèle social, sont aujourd'hui contraints de s'interroger sur son avenir et sur les moyens de le préserver dans un contexte renouvelé, les décisions de la Cour remettant en cause jusqu'aux fondements de ce modèle. Le gouvernement suédois a en effet demandé aux partenaires sociaux suédois de renégocier les conventions collectives pour intégrer les conséquences de ces arrêts ; idem pour le Danemark...

Ces enjeux ont été au cœur des débats du FSE de Malmö ; trois séminaires leur ont été consacrés, pour analyser l'impact des décisions de justice mais aussi pour construire une riposte au niveau européen, car les conséquences pourraient être lourdes dans tous les pays de l'Union Européenne, bien au-delà des seuls syndicats nordiques.

Un premier constat a fait l'unanimité des participants et en particulier des syndicalistes suédois ou danois qui sont intervenus dans le débat : les compétences de l'Union Européenne n'intègrent pas le social alors que ses directives économiques ont des conséquences sociales lourdes, tant sur les conditions de travail que de rémunération dans tous les pays de l'UE. Cette absence de compétences sociales se traduit, de fait, par un recul important des modèles sociaux nationaux, voire leur destruction pure et simple.

Pour le mouvement social dans

son ensemble, les principes de libre concurrence et de libre circulation doivent être contrebalancés par la construction d'un nouveau modèle social européen. L'extrême diversité des modèles sociaux en Europe peut apparaître aujourd'hui comme un obstacle à la construction d'initiatives revendicatives car les salariés estiment que c'est à chacun de défendre ses droits dans son propre pays. Une telle conception pose dès lors des limites aux nécessaires solidarités entre salariés au niveau Européen. Les situations vécues à Renault Vilvoorde ou la solidarité développée autour de Dacia montrent qu'il est possible d'œuvrer à leur dépassement. La question de l'intégration du social et de la construction du rapport de force pour obtenir de vrais droits sociaux dans tous les pays de l'Union Européenne est de plus en plus posée avec force. Après les arrêts de la CJCE, les syndicalistes des pays nordiques considèrent aujourd'hui avec intérêt l'idée d'imposer des normes sociales fortes au niveau européen.

Option : le social au cœur

Cette volonté partagée de replacer le social au cœur de l'Europe s'est traduite par des propositions concrètes. L'initiative de la CSI le 7 Octobre 2008 et l'importance de la réussir dans tous les pays a été particulièrement soulignée. Les syndicalistes ont également fait part de leur volonté de saisir l'opportunité de l'adoption du traité de Lisbonne (« Constitution simplifiée ») par le Parlement suédois fin Novembre. Leur volonté est de faire pression sur les parlementaires suédois pour imposer un vrai protocole social inclus dans ce traité.

Quoiqu'il en soit, l'enjeu des prochains mois au niveau Européen n'en reste pas moins la capacité du mouvement social européen (et en particulier de sa composante syndicale) à imposer enfin la construction d'une Europe sociale « de référence » qui tire vers le haut les conditions sociales dans l'ensemble des pays de monde. ■

Un premier constat a fait l'unanimité des participants et en particulier des syndicalistes suédois ou danois qui sont intervenus dans le débat : les compétences de l'Union Européenne n'intègrent pas le social alors que ses directives économiques ont des conséquences sociales lourdes, tant sur les conditions de travail que de rémunération dans tous les pays de l'UE.