

Cadres INF S

Bulletin périodique de l'Ugict-Cgt – N° 653 – 20 avril 2009

● **Éditorial**

Des milliards comme s'il en pleuvait !

C'est ainsi que peut se traduire la communication faite autour du G20. D'ici 2010, 5000 milliards de dollars seront injectés pour remettre sur pied le système financier afin qu'il puisse continuer à aspirer les richesses mondiales. Les dirigeants des 20 plus grandes puissances économiques de la planète se sont réunis et entendus pour faire en sorte que rien ne change. Avec ses effets de manches habituels, Nicolas Sarkozy se réjouit des annonces faites au sommet de Londres. La moralisation et la régulation de l'économie mondiale se résument à établir une liste noire de paradis fiscaux, déjà connus de tous. L'aide aux pays pauvres se traduit par un plan de soutien qui bénéficiera une fois encore aux entreprises qui exploitent leurs richesses. Les fondements du capitalisme à l'origine de cette crise systémique n'ont pas été écornés, au contraire l'économie de marché et l'ultra libéralisme sont renforcés. Le Baron Seillière et la présidente du Medef sont rassurés, les traders de la City de Londres ont sabré le champagne. Heureusement, pour donner de l'espoir aux salariés, la mobilisation se poursuit dans le secteur privé comme dans le public. Le mois d'avril sera celui de la lutte et de l'ancrage revendicatif dans les entreprises et dans les administrations. Le score de la CGT lors des élections CE/DP à la SNCF est encore un signe d'encouragement. Dans un contexte difficile, la direction de la SNCF est en échec sur sa stratégie de vouloir se créer un pôle réformiste pesant 30 % des voix. Nicolas Sarkozy et la presse à son service ne sont parvenus à nous affaiblir malgré toute la publicité faite à Sud rail. La CGT conforte son niveau de représentativité dans l'entreprise publique SNCF et l'Ufcm-CGT améliore son score dans les deux collèges de l'encadrement. Nous serons encore plus nombreux dans la rue le 1^{er} mai qui sera historiquement unitaire.

Gilbert Garrel
Membre du Bureau de l'Ugict-CGT

« INITIATIVES »

Stage « Quel avenir pour nos retraites ? »

● **25 au 29 mai 2009**

Centre de formation Benoît Frachon
à Gif-sur-Yvette (91).

Quels sont les objectifs et les conséquences de la disparition programmée à partir de 2010 des régimes de base de la Sécurité sociale, de la MSA, du régime de la Fonction publique et des régimes spéciaux, que le gouvernement souhaite fusionner dans un régime unique par points (cf.art.75 LFSS 2009) ? Comment cette refonte s'articulerait-elle avec les réformes et les accords paritaires intervenus depuis 1993 ? Quelle retraite les salariés percevraient-ils alors d'ici 2050 ? Quelles sont les alternatives, en particulier de financement, qui garantiront au moins un taux net de remplacement de 75 % du salaire net d'activité dès 60 ans ?

Ces stages, de haut niveau mais parfaitement accessibles à tous, sont ouverts **à tous les militants.**

Inscription auprès de Caroline Lenert :
01 48 18 85 12 ou c.lenert@ugict.cgt.fr

● **ÉDITO**

Des milliards comme s'il en pleuvait !

● **NÉGOCIATIONS AGIRC-ARRCO**

Tout reste à faire et... le temps presse maintenant !

● **COLLOQUE-DÉBAT**

Jeunes diplômés, travail, engagement

● **SOIRÉES-DÉBATS DE L'UGICT-CGT**

- Patrick Tort - *Autour de l'effet Darwin*
- *Extension du domaine de la manipulation. Un livre essentiel*

Tout reste à faire et... le temps presse maintenant !

Les négociations Agirc-Arrco se sont conclues par un accord dont la durée de validité est de vingt-et-un mois (2 avril 2009 – 31 décembre 2010) au lieu de cinq ans pour le précédent.

Cet accord a été signé par toutes les organisations syndicales, à l'exception de la CGT. Il reconduit pour l'essentiel les dispositions du précédent datant, lui, de 2003.

Grâce aux mobilisations exceptionnelles des 29 janvier et 19 mars derniers, le Medef, pour la première fois depuis 1993, n'a pas obtenu ce qu'il voulait :

- un recul au-delà de 60 ans de l'âge ouvrant droit à retraite sans abattement sur le montant de la pension dans les régimes complémentaires de retraite Agirc-Arrco ;
- de nouvelles baisses drastiques des droits en cours d'acquisition comme des droits déjà liquidés dans les régimes ;
- l'alignement sur le moins-disant social des avantages dits « familiaux » (pension de réversion, majorations familiales) servis dans chacun des deux régimes ;
- la suppression de la GMP (Garantie Minimale de Points) dans le régime de retraite des cadres, l'AGIRC, prélude à la disparition de celui-ci par intégration dans l'ARRCO. L'objectif d'une telle intégration a toujours été et reste encore aujourd'hui, outre la remise en cause de la notion même de reconnaissance de la qualification acquise, notamment par la formation supérieure, de provoquer à terme l'effondrement de tout l'édifice de la retraite par répartition dans notre pays.

Le chantage auquel le Medef s'est, une fois de plus, livré : « ou vous acceptez mes conditions ou je ne reconduis pas l'AGFF (structure financière

supportant depuis 1983 le coût dans les régimes AGIRC et ARRCO des départs en retraite avant 65 ans sans abattement sur le montant de la pension) » s'est donc révélé inopérant.

Pour autant, aucune des revendications avancées par la CGT et plus ou moins soutenues par d'autres organisations syndicales n'a été prise en compte, notamment :

- l'arrêt immédiat de toute nouvelle baisse du niveau des droits en cours d'acquisition comme de celui des droits déjà liquidés résultant de la non-indexation de la valeur de service du point sur l'évolution du salaire moyen de l'ensemble des salariés du secteur privé ;
- des mesures immédiates d'augmentation des ressources des deux régimes et prioritairement du régime de retraite des cadres, l'AGIRC, en situation financière plus

En conséquence l'espoir même d'un revenu de remplacement du salaire d'activité par la pension permettant d'assurer la continuité du niveau de vie lors du passage de l'activité à la retraite d'abord, tout au long de celle-ci ensuite, deviendrait illusoire.

critique que l'ARRCO, au moyen de l'élargissement de l'assiette des cotisations et/ou de l'augmentation des taux de celles-ci.

Au contraire, l'accord signé prolonge jusqu'au 31 décembre 2010 les règles d'indexation du prix d'acquisition du point de retraite sur l'évolution du salaire moyen de l'ensemble des salariés du secteur privé et de la valeur de service de ce point (qui n'est rien d'autre que le montant annuel en euros de la pension ouvert par chaque point de retraite) sur l'évolution de l'indice des prix INSEE hors tabac. Or, ces règles sont responsables de la baisse drastique et continue depuis 1993 des droits à retraite, ceux en cours d'acquisition d'abord, ceux déjà liquidés ensuite, dans les deux régimes. **De plus** cet accord comporte un article (l'article 5) intitulé « Engagements pour 2010 » qui stipule :

« ... les parties signataires conviennent qu'un rendez-vous que les pouvoirs publics devront fixer en 2010 permettra le réexamen de l'ensemble des paramètres qui visent à pérenniser les régimes de retraite par répartition : **il s'agit principalement de l'articulation entre l'âge de la retraite, la durée d'activité et de cotisation, le montant des cotisations et le niveau des pensions.** »

Ce réexamen s'inscrit ainsi d'ores et déjà dans l'objectif de refonte totale de notre système de retraite à compter de 2010 qui est celui, partagé, du Medef et du gouvernement. Cet objectif est de remplacer tous les régimes actuels de retraite par répartition qu'ils soient de base ou complémentaire, qu'ils concernent les salariés du secteur public ou ceux du secteur privé, **par un régime unique par points** « à cotisations définies » calqué sur le système

suédois dit des comptes « notionnels » (voir Cadres Infos n°650 du 23 février 2009).

Dans un tel régime, le montant des cotisations serait fixé une fois pour toutes en pourcentage du salaire (ou du revenu d'activité pour les non-salariés). Ce montant de cotisations apporterait donc chaque année au régime un montant de ressources variable puisque dépendant du rapport démographique du régime (rapport du nombre de cotisants au nombre de retraités) qui dépend lui-même des évolutions de la natalité, de l'espérance de vie moyenne aux âges supérieurs à l'âge de 60 ans, de l'immigration, du taux de chômage et du niveau des salaires et des revenus soumis à cotisation. Et c'est ce montant qui déterminerait année après année le montant des pensions servies : celui-ci fluctuerait ainsi en fonction des variations au demeurant largement imprévisibles du montant des ressources.

En conséquence l'espoir même d'un revenu de remplacement du salaire d'activité par la pension permettant d'assurer la continuité du niveau de vie lors du passage de l'activité à la retraite d'abord, tout au long de celle-ci ensuite, deviendrait illusoire.

On le voit, le temps presse désormais. La capacité de la CGT et de l'Ugict à formuler des revendications communes à tous les salariés, « cadres », « non-cadres », du secteur public ou du secteur privé, à les présenter à l'ensemble des salariés en démontrant non seulement leur légitimité mais aussi leur caractère parfaitement réaliste et à mobiliser ensuite pour la satisfaction de ces revendications sera déterminante dans la rude bataille qui nous attend sur ce dossier.

Jeunes diplômés, travail, engagement

A l'initiative de l'Ugict-CGT, un colloque-débat se tiendra le mardi 9 juin prochain au siège de la CGT réunissant à la fois des chercheurs et des militants syndicaux autour du thème : « *Jeunes diplômés, travail, engagement* ». Cette journée sera découpée en trois temps avec pour chacun d'eux une contribution de deux chercheurs et l'intervention de deux « *grands témoins* ».

Les jeunes diplômés seraient-ils fondamentalement malléables à l'esprit de l'entreprise flexible ? Seraient-ils disposés à se résigner aux orientations économiques dominantes alors que se profile pour une majorité d'entre eux une dissociation radicale dans la sphère du travail entre avenir vraisemblable et avenir espéré ? Au contraire, seraient-ils capables de redéfinir les enjeux de la modernisation de l'entreprise en menant des luttes pour la dignité et la reconnaissance du travail, sans pour autant se mettre au service d'un idéal extérieur à soi ?

À entendre le discours en vogue, les dispositions et les attitudes des jeunes seraient imprégnées d'individualisme, voire d'apolitisme. Leur principal souci serait de s'insérer au système, quitte à se replier sur le pré carré de la réussite personnelle et de l'intimité. Les jeunes diplômés, qu'ils soient encore en formation ou fraîchement embauchés dans les entreprises, seraient le fer de lance de cette posture désenchantée, réaliste, consumériste. En même temps, ils seraient « *favorisés* », voire « *privilegiés* » par rapport à la jeunesse en rupture précoce avec l'institution scolaire.

Or, les difficultés que rencontre la jeune génération dans la période actuelle sont largement inédites. Le mode de socialisation dans le travail ou dans la sphère publique a beaucoup changé. La donne qui modifie considérablement le paysage social est le chômage de masse et le développement de la précarité qui exacerbent la concurrence et les luttes pour le classement dans l'entreprise. Cette donne pèse terriblement sur les représentations collec-

tives. Les salariés sont sommés de toutes parts de revoir à la baisse leurs ambitions et leurs revendications.

Cette tendance générale affecte d'autant plus la jeunesse qu'elle est en train de vivre une profonde transformation du cycle de vie marquée par la prolongation des temps des expérimentations et des réajustements identitaires dans le rapport à l'emploi, à la vie en couple, à la résidence, à la cristallisation des goûts culturels et des modes de vie. L'exigence de « *réussite* » prônée comme un modèle d'une validité universelle modifie aussi bien le rapport à soi que le rapport à la société.

Mais si la massification des premiers cycles de l'enseignement supérieur et l'acquisition de titres scolaires consolident les aspirations légitimes d'une ascension professionnelle, il est évident que les parcours scolaires réalisés n'aboutissent pas toujours aux trajectoires professionnelles escomptées. La montée de la précarité et de la flexibilité, l'instru-

Dans le contexte de fragilisation qui marque l'entrée dans la vie professionnelle, le diplôme représente à la fois une force et une source de difficultés.

Les trois temps du colloque

Jeunes diplômés, système scolaire

avec :

- Stéphane Bonnery, enseignant-chercheur à Paris VIII en science de l'éducation ;
- Stéphane Béaud, maître de conférence en sociologie à l'université de Nantes.

Jeunes diplômés, travail, entreprise

avec :

- Pierre Cours-Salies, professeur des universités ;
- Une représentante d'une association de DRH (sous réserve).

Jeunes diplômés et engagement

avec :

- Isabelle Sommier, professeur de sociologie à Paris I ;
- Michel Vakaloulis, maître de conférence en sciences politiques à Paris VIII.

mentalisation du « *capital humain* » à des fins d'accumulation, la pression managériale sur les jeunes embauchés en vue de se couler dans le moule du « *collaborateur performant et dévoué* » suscitent un sentiment de malaise profondément enraciné. Dans le contexte de fragilisation qui marque l'entrée dans la vie professionnelle, le diplôme représente à la fois une force et une source de difficultés. Une capacité de se projeter dans le métier en fonction du niveau d'études et une bataille permanente pour la reconnaissance et la valorisation dans l'entreprise.

⇒ Quelles sont les principales difficultés que les jeunes diplômés rencontrent dans l'espace de l'entreprise ?

⇒ Comment les bouleversements actuels du rapport salarial influent-ils sur les formes

d'engagement et de mobilisation des jeunes salariés ?

⇒ Quelles sont les aspirations, les visions d'avenir et les préconisations de ces derniers à l'égard du militantisme ?

⇒ Comment se combinent investissement dans le travail et engagement citoyen ?

⇒ Quelles nouvelles articulations entre valorisation individuelle et quête de communauté, réussite professionnelle et solidarité ?

Le colloque-débat lancé à l'initiative de l'Ugict-CGT, qui réunira à la fois des militants syndicaux et des chercheurs, sera l'occasion d'aborder ces problèmes de manière croisée, quitte à se heurter à des questionnements inédits.

Patrick Tort - Autour de l'effet Darwin

Retour vers le futur, c'est ainsi que l'on aurait pu aborder le thème de cette soirée du 12 mars dernier. Auditoire nombreux et attentif, presque studieux, pour un débat sérieux autour de la cohérence et de la continuité des sciences naturelles et des sciences sociales.

Quel est le rapport entre la théorie de l'évolution de Darwin et le syndicalisme, en dehors d'ouvrir les esprits sur nos origines ? Le darwinisme social ? L'irrésistible dogme de la sélection naturelle ?

Avant de tenter une réponse Patrick Tort, philosophe, historien, théoricien de sciences et fondateur de l'Institut Charles Darwin international, remet les pendules à l'heure. Darwin n'a jamais avancé la théorie selon laquelle la nature sélectionne les plus forts, en éliminant les plus faibles pour améliorer l'espèce. Pour notre invité « On n'a pas lu Darwin » et on s'est empressé de revisiter à dessein son oeuvre. Il est ainsi devenu, pour certains, un des meilleurs zélateurs de l'esclavage, du racisme de l'eugénisme. Il est

même resté, jusqu'à il y a peu, le père putatif d'un darwinisme social devenu argument du libéralisme. Bref, si l'ensemble de la communauté scientifique du XIX^e siècle suivait avec intérêt les travaux du chercheur, elle a anticipé ses conclusions. La filiation de l'homme parue en 1871, succède à l'ouvrage *Charles Darwin's natural selection*, mais son contenu sera érudé au profit du concept de sélection naturelle favorable aux thèses libérales. Il y établit l'ascendance de l'homme qui possède un ancêtre commun avec le singe.

Que dit Darwin en réalité dans cette première théorie du développement non théologique ?

Le savant démontre l'hypothèse selon laquelle une sélection des

variations avantageuses dans chaque espèce permet leur survie et leur adaptation. Il n'y aurait ainsi pas de déterminisme naturel dans l'évolution des espèces. Ces sont les plus aptes qui s'adaptent et non les plus forts. Et l'évolution ne joue pas que sur les facteurs organiques. Ce mécanisme fonctionne aussi pour l'instinct dont l'instinct social, le sentiment du collectif, de la collaboration, de la responsabilité, bref tout ce qui fait la civilisation, « Une vie sociale qui rend intelligent. Cette vie sociale favorise le progrès et débouche sur la protection institutionnalisée. Ainsi la civilisation s'oppose à la sélection. C'est l'effet récessif de l'évolution et le degré de civilisation se mesure à son degré de secours envers les plus faibles » affirme Patrick Tort. C'est en

partie la mission des syndicats. Cependant, le fondateur de l'Institut Darwin nous pousse à nous interroger sur le rôle des organisations syndicales dans un système dont le sociologue Herbert Spener (1820-1903), défenseur du darwinisme social, affirmait qu'elles faisaient partie de la dynamique d'un libéralisme utilitaire qui s'autorégulait par la sélection : « Quel est le rôle des syndicats en tant qu'élément d'équilibre et quelle est leur capacité de subversion, d'invention et d'imagination ? ». Alors quel est le rapport entre la théorie de Darwin et le syndicalisme ? Élémentaire, mon cher Darwin. ■

L'effet Darwin. Sélection naturelle et naissance de la civilisation. Patrick Tort. Éditions du Seuil. Collection Science ouverte, 18 euros.

Extension du domaine de la manipulation Un livre essentiel

Il nous fallait revenir sur l'ouvrage de Michela Marzano, (voir *Cadres Info* n° 650 du 23 février 2009), philosophe et chercheuse au CNRS, tant il nous donne de clefs pour décrypter et mettre en cohérence les processus qui ne se contentent pas de régir l'organisation de l'entreprise mais imprègnent peu à peu notre vie quotidienne. Briser la glace et lire de toute urgence !

Une des qualités essentielles de l'ouvrage de Michela Marzano réside dans la mise en perspective d'éléments, apparemment, indépendants et la nécessité pour nous de réinterroger un management auquel on a attribué toutes les vertus, surtout dès qu'il se mit à développer sa forme participative. Difficile en vérité d'aller contre un mode de gestion de l'entreprise qui laisse au salarié le choix que lui offre une plus grande autonomie. En réalité, ce management participatif se traduit par la construction en lieu et place du principe hiérarchique d'un ensemble constitué de critères opérationnels. Il impose une autodiscipline qui aboutit peu à peu à l'effritement des solidarités, à une réduction du temps libre et convi-

vial parallèlement à un engagement de tous les instants. L'objectif de cette organisation est de « restituer au monde du travail l'homme dans sa totalité ».

Le discours managérial, affirme Michela Marzano, consiste à construire « une culture de convergences, dans les représentations mentales, les valeurs et les finalités des employés ». Le salarié cesse d'être un « objet interchangeable » alors que la masse salariale s'impose comme la seule variable d'ajustement. Une contradiction que soulève l'auteure. En fait, la participation au projet de l'entreprise n'est qu'une demande d'adhésion à la maximalisation du profit qui reste l'objectif fondamental. Elle démontre comment l'entreprise fonctionne avec des

valeurs qui ne sont pas compatibles : développement personnel, excellence, engagement, maxi flexibilité, employabilité, confiance, autonomie et conformisme.

Le système repose sur la propagande : « Autant les objectifs et les calendriers ne sont pas discutables autant la mise en œuvre est ouverte » dira même Carlos Ghosn Pdg de Renault. Cette phrase ne saurait mieux caractériser la stratégie de communication, basée sur le sophisme, l'oxymore et la rhétorique du langage managérial et gouvernemental. Le nouveau management entraîne une schizophrénie relationnelle. Michela Marzano parle même de la création d'un écran sémantique.

En fait, le management « nous voudrait nous faire prendre des ves-

sies pour des lanternes » avec comme outil suprême le coaching c'est-à-dire « le boniment sur le développement personnel ». Michela Marzano évoque aussi, dans les outils du management, la Programmation neurolinguistique (PNL) une pseudo science qui a cependant démontré son efficacité il y a à peine plus de 50 ans... Nous y reviendrons. Nous assistons à une vaste entreprise de managérialisation de la vie où le doute n'a plus sa place. Pourtant « le doute est une des formes les plus brillantes de l'intelligence » disait... Molière. Un saltimbanque ! ■

Extension du domaine de la manipulation. De l'entreprise à la vie privée. Michela Marzano. Éditions Grasset. 18,50 euros.