

# Cadres INF S

Bulletin périodique de l'Ugict-Cgt – N° 655 – 8 juin 2009

## ● **Éditorial**

### **Le travail est un droit et non une marchandise**

*Après avoir troqué ses jours de congé, ses heures supplémentaires contre la sécurité de l'emploi, il est maintenant question de renoncer à son salaire, à sa retraite, au repos du dimanche, aux soins de santé ! Pourtant les contradictions éclatent comme des mensonges. La disparition des métiers d'hier devait créer les emplois de demain, la technologie était censée nous apporter du temps libre et le savoir allait faire reculer la pauvreté. Trente ans après, la crise éclate. Les richesses ont été confisquées, la dignité des salariés bafouée. La crise révèle aux yeux des cadres les contradictions. A force de restructurations et de scandales financiers, les compétences sont gâchées. Les cadres fustigent le monde du travail qui étouffe leur prise de décisions. Il faut s'éloigner de cette gestion contre productive et scandaleuse. Il est urgent de revaloriser le travail pour équilibrer les richesses en faveur des emplois et des salaires. Comprendre les rapports de force actuels est une question de démocratie, de survie et de liberté. Résister c'est créer ! Créer les débats dans l'entreprise sur la rémunération des patrons, le sens et le contenu du travail, l'utilisation de l'argent, le développement des biens communs.*

Mireille Gueye  
Membre du Bureau de l'Ugict-CGT

## « **INITIATIVES** »

- 1<sup>er</sup> et 2 juillet : **Séminaire du Bureau élargi** aux Secrétaires généraux des Unions Fédérales et Commissions Départementales d'Ile-de-France.
- 23-24-25 septembre : **stage « Démarche qualité »**  
Centre de formation Benoît Frachon à Gif-sur-Yvette (91).  
Contacter : Sylviane Lejeune au 01 48 18 85 10 (85 06).  
Julien Guérin au 01 48 18 81 85
- 27 septembre au 2 octobre 2009 : **stage « Inégalités sexuées de carrière : critères et processus »**  
A l'Institut des sciences sociales du travail (ISST) de Bourg-la-Reine (92).  
Contacter : Ana Andrade au 06 76 86 08 05  
01 48 18 81 25

## ● **ÉDITO**

*Le travail est un droit et non une marchandise*

## ● **APRES LE CONSEIL NATIONAL**

*Évolution du spécifique ICT et structures syndicales*

## ● **ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

*Faciliter enfin l'accès des femmes aux postes de responsabilité*

# Évolution du spécifique ICT et structures syndicales

Nous avons publié dans le dernier numéro le document de la Commission «Structures» mise en place par l'Ugict-CGT dans le cadre de la préparation du 49<sup>ème</sup> Congrès confédéral. Le présent article fait suite aux travaux du Conseil National des 5 et 6 mai et précise les pistes d'évolutions que l'Ugict propose de retenir et soumet au débat.

Une syndicalisation et un déploiement de la CGT d'une toute autre dimension parmi les ICT sont nécessaires pour trois raisons :

- notre ambition d'être la CGT de tout le salariat ;
- l'évolution du nombre d'ICT ;
- l'enjeu stratégique des ICT dans le rapport de forces.

## Un état des lieux

Nous sommes dans un état des lieux paradoxal : progrès électoraux y compris chez les cadres aux prud'hommes où nous obtenons le meilleur score jamais réalisé, mais avec une fragilité récurrente où le rythme de syndicalisation est loin d'être au niveau du rythme d'évolution du salariat. La structuration Ugict correspond à 4% des syndicats et 5% des sections CGT. Cette structuration très inachevée fait apparaître que les meilleurs scores électoraux et taux de syndicalisation sont réalisés par les professions les plus structurées. L'insuffisance de cette structuration est compensée partiellement par la cohérence de dispositifs Ugict à tous les niveaux : lieu de travail, professionnel, territorial, national.

La syndicalisation des ICT apparaît en fonction du degré d'organisation spécifique. Dans les IEG, qui est la profession la plus structurée Ugict, le taux de syndicalisation est de 10% contre 0,8% au plan interprofessionnel.

Dans le privé nous stagnons à 0,5% de syndicalisation. L'activité syndicale repose essentiellement sur des syndicats généraux, quelques-uns étant uniquement composés d'ICT, avec pour corollaire une faible activité spé-

cifique ICT pérenne. Notre syndicalisme repose essentiellement sur sa base ouvrière et peine à intégrer toute l'évolution du salariat. L'enjeu de modifier nos pratiques et structures syndicales est d'autant plus fort que la concentration des ICT chez les donneurs d'ordres demande également leur mobilisation pour modifier la donne avec les PME/PMI à majorité d'ouvriers-employés.

Dans la fonction publique d'État, la prise en compte des ICT passe essentiellement par une activité catégorielle qui atteint ses limites avec la réforme de la fonction publique et le bouleversement du rôle et de la place de l'encadrement. Dépasser cette situation nécessite de travailler les préoccupations transversales à l'ensemble de la composante ICT de façon solidaire.

## Nature et évolution de la spécificité ICT

La spécificité des ICT résulte de leur rôle et de leur place dans le processus de travail qui impactent de façon significative les autres composantes du salariat ou le client, l'utilisateur, voire l'environnement. De ce fait, ils exercent des responsabilités sociales, dont ils peuvent être justiciables. Dans ce quotidien du travail, leur éthique professionnelle est de plus en plus percutée. Ainsi de vecteurs des stratégies d'entreprises, ils deviennent vecteurs et victimes (non-reconnaissance, stress...). Si la spécificité liée à leur place et leur rôle reste d'actualité et engendre aujourd'hui des rapports différents au travail, à l'employeur, aux rémunérations et au temps de travail, au syndica-

lisme..., son évolution conduit à un rapprochement avec les autres salariés. Les ICT sont devenus des salariés non pas comme mais au même titre que les autres.

## Quelles conditions pour mener une activité revendicative spécifique ?

Les ICT ont besoin d'un espace où ils peuvent échanger entre eux et briser leur isolement. Ils le font dans le syndicalisme et à défaut dans des coordinations ou associations.

Sur le lieu de travail, l'expérience montre qu'il n'existe pas de normes de structuration de l'activité. En revanche, elle plaide pour des axes de construction nécessaires :

### ● L'autonomie

Il y a nécessité d'un espace où les ICT peuvent construire et exprimer eux-mêmes leurs revendications et décider des formes d'action.

### ● Les convergences

Donner de la cohérence à l'ensemble des revendications, les articuler avec celles de l'ensemble des salariés suppose des dispositifs d'échanges, de coordination, avec imbrication du travail des directions syndicales, répartition des champs d'activités...

### ● Le déploiement

Développer une conception dynamique de l'affiliation à l'Ugict permet, en fournissant aux syndiqués ICT les informations et supports spécifiques de les tourner prioritairement vers leurs collègues non syndiqués. Par ailleurs, développer une conception du lieu de travail qui s'adapte à la localisation des ICT pousse à une

●  
*Cette structuration très inachevée fait apparaître que les meilleurs scores électoraux et taux de syndicalisation sont réalisés par les professions les plus structurées.*

structuration de l'activité spécifique sur des bassins d'emplois, par grandes filières professionnelles, à la construction de syndicats de sites ou multiprofessionnels.

#### **Au plan professionnel et territorial**

Dans le cadre de l'interprofessionnalisation de l'activité et du déploiement, des dispositifs territoriaux sont nécessaires pour croiser préoccupations transversales des ICT et stratégies territoriales.

Les Commissions départementales qui existent dans les grandes métropoles ont besoin d'être renforcées car elles correspondent à de fortes concentrations d'ICT et une cohérence territoriale. Au-delà, d'autres outils sont nécessaires, adaptés aux localisations des ICT sur des bassins d'emplois.

De nouveaux dispositifs ont besoin d'être réfléchis au plan régional au regard des nouvelles questions revendicatives qui y sont traitées (formation, enseignement supérieur, recherche...). Les Unions fédérales sont un premier niveau de coordination et

permettent d'irriguer l'activité spécifique dans les fédérations y compris là où il n'y a pas d'implantation. Le travail syndical revendicatif fait par les Unions fédérales participe à élaborer une interprofessionnalisation de l'activité spécifique au plan national.

#### **L'Ugict nationale**

L'Ugict nationale permet une plus grande visibilité de la prise en compte de la spécificité ICT par la CGT.

Il s'agit aussi de travailler les préoccupations transversales communes dans une cohérence interprofessionnelle et d'impulser les luttes nationales. Elle permet également de favoriser les mises en réseau pour travailler les revendications d'un métier à travers plusieurs fédérations (professionnels du travail social, commerciaux...).

Elle développe études, réflexions et publications (*Options*) pour être un centre de ressources pour l'ensemble des organisations CGT. L'Ugict permet aussi d'être offensifs sur des axes stratégiques de déploiements et de transformation :

- pour les jeunes diplômés ; les techniciens nouvellement embauchés ont à 80 % aujourd'hui au minimum bac + 2. Cette cible stratégique des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur représente un périmètre d'avenir pour l'Ugict vers lequel il y a nécessité de tourner toutes nos forces aujourd'hui majoritairement issues de la promotion interne.

- pour diversifier l'activité envers les cadres supérieurs et dirigeants, les personnels de haute technicité, les maîtrises et l'encadrement de proximité...

#### **Propositions de décisions**

⇒ Se doter de formes d'organisation de l'activité spécifique partout où se trouvent les ICT.

⇒ Systématiser des dispositifs de convergences pour le travail ensemble et la construction du rassemblement des salariés. ■

## **« ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE »**

# **Faciliter enfin l'accès des femmes aux postes de responsabilité**

L'un des effets pervers du recul de l'âge de départ à la retraite très souvent ignoré de nous tous est de retarder le « *papy boum* » grande hantise des entreprises qui n'ayant pas su gérer correctement leurs ressources humaines craignaient de voir partir tous leurs cadres dirigeants en même temps.

Vu sous l'angle de l'égalité professionnelle, le double effet pervers de ce recul est qu'il ne facilite pas non plus l'accès des femmes aux postes de responsabilité.

En effet, à l'instar de leurs collègues masculins, une masse impressionnante de femmes qua-

dragénaires stagnent aujourd'hui à des postes d'encadrement intermédiaire. Il est vrai que moins en demande que leurs collègues masculins de postes de responsabilité, elles se font doubler au poteau par les plus jeunes qui sont souvent plus qualifiées et recrutées en externe, ce qui permet à l'entreprise de les payer moins cher.

Au-delà du constat qu'il convient de faire pour en cerner les causes au sein des entreprises, il est maintenant plus que nécessaire de mettre en oeuvre des propositions qui permettront aux femmes d'accéder enfin à des postes de responsabilité.

### **Pourquoi les femmes se voient-elles moins souvent proposer des postes de dirigeants ?**

Les critères d'évaluation si chers à nos entreprises pour « classer » et « mettre en compétition » leurs salariés ne sont pas neutres vis-à-vis du genre. Les plus discriminants sont souvent ceux qui sont déterminants du point de vue de l'entreprise pour se voir confier plus de responsabilités.

Ainsi, le critère de disponibilité prévaut le plus souvent sur celui d'organisation et de délégation. Les objectifs fixés ne tiennent pas compte du temps de travail ou de

**Le travail syndical revendicatif fait par les unions fédérales participe à élaborer une interprofessionnalisation de l'activité spécifique au plan national.**

**Les critères d'évaluation si chers à nos entreprises pour « classer » et « mettre en compétition » leurs salariés ne sont pas neutres vis-à-vis du genre.**

●

**Les engagements pris par la direction générale en termes d'égalité professionnelle doivent être intégrés lors de l'établissement des contrats d'objectifs des managers.**

la spécificité du genre. Plutôt que d'adapter les objectifs, les entreprises font souvent le choix de diminuer les responsabilités.

La mobilité ne tient pas non plus compte de la spécificité du genre. Les femmes doivent très souvent faire fi de leur vie privée pour prendre immédiatement un poste à l'étranger ou en province comme preuve de leur motivation alors que, dans le même cas de figure, les hommes seront valorisés s'ils demandent à différer leur départ pour raison familiale.

La vieille idée rétrograde que les métiers et les filières ont un genre sévit encore.

Et même dans les filières considérées de genre féminin, la plupart du temps les seuls hommes présents sont aux postes de responsabilité parce qu'ils ont un déroulement de carrière plus favorable.

**Pourquoi les femmes sont-elles souvent moins prêtes à accepter des postes de responsabilité ?**

Le regard que portent les entreprises sur les femmes en poste de responsabilité ne les incite pas vraiment à solliciter voire même accepter ces promotions.

Très souvent, on attend une approche différente d'une femme en poste de responsabilité, alors que la fonction occupée ne l'exige pas forcément.

Ainsi, certaines femmes managers estiment qu'elles seront évaluées sur leur intransigeance et de ce fait apparaissent comme intolérantes là où leurs collègues masculins seront considérés comme justes.

Les femmes doivent toujours faire leurs preuves rien ne leur est totalement acquis. Quand les plus ambitieuses réclament leur place, elles sont souvent nommées sur les postes les plus difficiles. Elles n'ont alors pas le droit à l'erreur, là où leurs collègues masculins sont jugés avec un regard plus complaisant. Il est donc facile de démontrer qu'elles ne sont pas à la hauteur de leurs prétentions.

Les conseils d'administration sont des lieux de pouvoir. Les femmes sont peu attirées par le pouvoir pour le pouvoir et elles craignent, étant la plupart du temps en minorité, d'être stigmatisées.

Les quelques-unes présentes dans des conseils d'administration res-

sent malgré tout des subalternes et n'accèdent pas aux commissions jugées comme les plus stratégiques de l'entreprise.

L'accès des femmes aux postes de responsabilité ne se fera pas sans changer la donne afin de permettre enfin aux femmes de désirer et d'accéder aux postes de responsabilité.

Il faut modifier le regard que l'entreprise porte sur son salariat féminin et affranchir les femmes de l'autocensure. Un certain nombre de pistes restent à explorer et d'autres doivent être approfondies.

Les critères d'évaluation se doivent d'être non discriminants et neutres par rapport au genre. Les engagements pris par la direction générale en termes d'égalité professionnelle doivent être intégrés lors de l'établissement des contrats d'objectifs des managers.

La médiatisation de l'égalité professionnelle qui est faite par les entreprises n'est souvent pas vérifiée par les médias qui sont peu critiques sur le sujet.

Le label égalité professionnelle doit évoluer vers le même niveau d'exigence que le label diversité. La présentation annuelle d'un RSC ne suffit pas à juger l'égalité professionnelle au sein d'une entreprise, surtout pour ce qui concerne l'accès des femmes aux postes de responsabilité. À l'aspect quantitatif qui permet de mesurer son évolution annuelle doivent s'ajouter un aspect qualitatif et une étude précise des mesures prises et mises en œuvre.

La qualité de l'égalité professionnelle au sein d'une entreprise est le seul garant de sa pérennité. L'idée que les femmes font dans la communication et la protection sociale est toujours d'actualité alors que de plus en plus de filles appréhendent des métiers techniques et obtiennent des diplômes d'ingénieur. Il faut exiger que la reconnaissance de la qualification et de la valeur du travail se fasse indépendamment des filières. L'administratif a autant sa place dans l'entreprise que le technique ou le commercial. L'un ne prévaut pas sur l'autre. Les rémunérations devraient être du même ordre.

Obligation doit être faite aux entreprises de vérifier si une promotion en interne ne permet de pourvoir un poste à responsabilité avant de faire appel au recrutement externe. Le plafond de verre n'est pas brisé parce qu'un recrutement en externe permet l'arrivée de femmes aux postes de responsabilité. L'égalité professionnelle est plus une approche qualitative que quantitative.

Les formations des managers qu'elles soient initiales ou continues devraient aborder de façon systématique l'égalité professionnelle et les questions de genre. L'égalité professionnelle n'est pas qu'une affaire de femmes, c'est une affaire d'entreprises. Seule une approche qualitative peut nous sortir du constat perpétuel de la difficulté à faire évoluer les femmes vers des postes de responsabilité.

**Stage**  
**« Inégalités sexuées de carrière : critères et processus »**

⇒ 27 septembre au 2 octobre 2009  
A l'Institut des sciences sociales du travail (ISST)  
de Bourg-la-Reine (92).

Ce stage abordera :

- le traitement juridique des discriminations ;
- les pratiques managériales et les inégalités de carrière entre hommes et femmes ICT ;
- le traitement de la parentalité dans les différents pays d'Europe.

Contacteur : Ana Andrade au 06 76 86 08 05