

Cadres INF S

Bulletin périodique de l'Ugict-Cgt – N° 658 – 28 septembre 2009

● Éditorial

Avec énergie et confiance

Nous avons encore une fois une rentrée qui demande d'avoir énormément d'énergie et de volonté. Ce que nous avons déjà accompli nous montre combien quand nous le voulons nous le pouvons ! Une CGT première organisation aux prud'hommes et la place centrale que nous occupons dans les débats et les luttes doivent nous donner confiance. La journée unitaire interprofessionnelle du 7 octobre pour les salaires, l'emploi, les retraites doit trouver une prolongation revendicative pour les ingénieurs, cadres et techniciens (ICT).

Se battre pour la maîtrise de son temps de travail c'est se battre pour ses conditions de travail, c'est se battre pour de bonnes conditions de vie pour soi mais aussi pour sa famille.

Le 7 octobre c'est aussi une mobilisation pour une sortie de crise qui ne sacrifie pas les salariés et qui nous permette de mettre une nouvelle fois nos propositions en discussion auprès d'eux !

Nous devons saisir cette période de remobilisation pour préparer de façon dynamique le 49^{ème} Congrès avec l'objectif d'un débat dans chaque base Ugict, d'autant plus que des questions importantes sont posées concernant le syndicalisme spécifique.

Fabrice fort
Membre du bureau de l'Ugict-CGT

Vers une diffusion électronique de Cadres Infos

Nous engageons progressivement un changement dans le mode de diffusion de Cadres Infos avec l'objectif de parvenir pour début 2010 à une diffusion exclusivement par voie électronique. Celui-ci devrait permettre, outre l'aspect financier non négligeable, de gagner en délai d'acheminement (actuellement une dizaine de jours entre le « bouclage » et l'arrivée aux destinataires) et d'élargir le champ de diffusion. Nous vous demandons de bien vouloir nous transmettre (p.leleprier@ugict.cgt.fr) dès maintenant l'adresse électronique à laquelle vous souhaitez recevoir Cadres Infos.

« INITIATIVES »

19-23 octobre : stage national Ugict-CGT.

7-11 décembre : stage retraites du public et du privé.

● ÉDITO

Avec énergie et confiance

● REVENDICATIF

Etre à l'offensive ensemble

● RETRAITES

Agir dès maintenant

Etre à l'offensive ensemble

Pour sortir de la crise : articuler les revendications spécifiques des cadres et des techniciens, liées à leur place et leur rôle dans le travail, avec l'intérêt collectif .

La crise continue de frapper durement les salariés et parmi eux, les cadres et les techniciens, dans leur emploi et leurs revenus, leurs conditions de vie et de travail.

Le modèle économique et financier qui s'est imposé à partir des États-Unis ces trois dernières décennies est à bout de course. Nous sommes aujourd'hui placés dans un contexte de récession d'une gravité historique qui frappe directement des centaines de milliers de salariés et qui suscite légitimement de fortes inquiétudes parmi des millions d'entre eux. Il ne s'agit pas de simples dérapages, la crise est structurelle.

Un an après le déclenchement de cette crise, la financiarisation à l'œuvre n'est pas, loin s'en faut, remise en question en dépit des déclarations tonitruantes sur «*la moralisation du capitalisme*». Alors que le monde du travail souffre d'une déflation (perte vertigineuse de pouvoir d'achat, suppressions massives d'emplois et de sites, précarisation du travail...) nous continuons d'assister à une inflation financière massive. Cela se traduit par toujours plus de sacrifices pour les salariés.

«*Baisser le coût du travail*», ce dogme patronal asséné en temps normal au nom de la compétitivité reste vrai en temps de crise ! «*Mais au fait et les dividendes ?*» ils ont augmenté de 9,3 % durant l'année de la crise financière, dépassant ainsi le quart de la richesse produite par les entreprises. C'est ce que révèle la publication (de juin 2009) des Comptes de la Nation de 2008.

Les mêmes recettes, pourtant toujours plus contestés par les salariés et les populations, continuent d'être appliqués. Les dividendes sont privilégiés au détriment des salaires et de l'investissement. Quant aux mécanismes qui sont à l'origine de l'inégalité croissante dans le partage des richesses, elles

sont laissées intactes. Les grands groupes industriels, commerciaux et financiers cherchent essentiellement à préserver la rémunération du capital, quel qu'en soit l'impact sur l'emploi et les potentiels productifs. Nombre de directions d'entreprises ont même accéléré le phénomène de casse en se servant de la crise comme prétexte, n'hésitant pas pour certaines, à l'image des dirigeants de Molex, à profiter de la situation pour mettre en œuvre des décisions de délocalisation vers les pays à bas coût de main d'œuvre, planifiées de longue date.

Pour relever de manière importante et surtout durable le pouvoir d'achat des salariés, s'attaquer à la plaie du chômage et de la précarité, à celle du mal-être au travail, il faut mettre en œuvre une autre façon de produire, une autre productivité. Si on laisse le troisième levier, celui du financement, entre les mains des seuls banquiers, des dirigeants d'entreprise, on se prive de la possibilité de développer la croissance, de la rendre plus économe en moyens en donnant toute sa place au financement du développement humain. On maintient les critères qui tendent à orienter l'argent en fonction de la rentabilité financière que l'investissement devrait permettre de dégager.

L'engagement d'un nouveau crédit et d'une nouvelle productivité est indispensable si l'on veut partager autrement les richesses et développer de manière efficace et utile l'investissement et la consommation.

Les cadres face à la crise

L'état d'esprit actuel des cadres est le résultat d'un processus durable que l'on peut observer depuis une dizaine d'années.

La globalisation des marchés a entraîné des changements d'organisations et des modifications

des emplois des cadres et dès le début de l'orientation financière de la gestion des entreprises, privées ou publiques, de fortes contradictions sont apparues dans cette population.

Dans le contexte de pilotage par la gestion des ratio-financiers, les arbitrages entre les dépenses et les investissements, sont devenus très sensibles. L'omniprésence de systèmes de reporting et de contrôle de gestion de plus en plus fréquents et précis, a fortement réduit les marges de manœuvre des cadres et les a transformés en exécutants.

Les décisions ont été centralisées et confisquées beaucoup plus haut par les hiérarchies d'entreprise. Les cadres ont ainsi été privés de leur capacité d'infléchir les décisions.

Il leur a été demandé de gérer leur activité à l'aide de processus normalisés, d'appliquer des directives et d'accepter d'être

davantage soumis au contrôle de gestion.

En se globalisant, les entreprises se sont réorganisées. Les métiers ont été restructurés par zones géographiques spécialisées, faisant émerger des doublons. Les directions des ressources humaines se sont vues confier par les directions générales, des missions de type «*gestion des sureffectifs*». En même temps que l'individualisation de la relation d'emploi, on a vu monter la courbe des démissions et des licenciements des cadres.

Face à la logique de financiarisation et de globalisation des grands groupes, les cadres ont vite perçu le décalage qu'il y avait entre leur motivation, leur envie de s'investir et la capacité des directions à mobiliser leurs compétences.


Ils ont vécu avec une certaine souffrance la perte de reconnaissance de leur valeur, de leur responsabilité, de leur autonomie et de leur ancienneté.

Face à l'individualisation, la flexibilité et l'instabilité croissante de leurs emplois, ils ont exprimé un fort besoin de reconnaissance de leurs compétences, de leurs qualifications, de leurs expériences, de leur place et de leur rôle dans l'organisation même du travail.

Pour accompagner la course à la rentabilité financière, on a vu apparaître un nouveau mode de management. Les principes de «*performance continue*» et d'excellence sont apparus.

Les cadres vivent au quotidien la pression sur les délais, l'allongement de la journée de travail, le développement du stress qui entravent à la fois la qualité de leur travail, mais rendent aussi plus difficile à maintenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Avec la logique de la performance, ils sont soumis à des objectifs toujours plus importants avec des moyens réduits et à l'évaluation subjective des hié-


Les cadres vivent au quotidien la pression sur les délais, l'allongement de la journée de travail, le développement du stress qui entravent à la fois la qualité de leur travail, mais rendent aussi plus difficile à maintenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

rarchies. Avec le culte de l'excellence, le cadre ne doit plus seulement « bien faire » son travail, il doit être le « meilleur ». Il est mis en concurrence avec d'autres « ressources », peut-être plus rentables et susceptibles de faire le travail à sa place : stagiaires, chômeurs surdiplômés en France, en Inde, ou au Maroc...

Avec les nouvelles technologies, l'usage intensif du temps de travail des cadres va jusqu'à la réquisition du temps des loisirs, le travail à domicile, en voyage, pendant les vacances...

Après une première phase qui leur a permis de constater que les nouvelles orientations financières avaient tendance à confisquer leur pouvoir de décision, puis que les nouvelles organisations du travail visaient à exploiter leur temps libre et leur vie personnelle, les cadres ont ensuite découvert une nouvelle dimension, celle de la guerre idéologique.

A la guerre comme à la guerre ! L'idéologie du « réalisme économique » a débouché sur une culture du mépris. Les qualités comportementales, la détermination, le courage, la force de caractère ont été mis en avant pour procéder à des « opérations de nettoyage » et se débarrasser des salariés les moins enclins à fournir les efforts supplémentaires. Les décisions de reclassement, de déclassement, les mises au placard, les licenciements infligent aux salariés des souffrances. Les cadres en souffrent plus que les autres. Ils n'en peuvent plus. Ils ne veulent plus sacrifier leur vie dans une guerre économique qui ne sert qu'à la création de valeur pour les actionnaires. La France figure au 3^e rang, juste derrière l'Estonie et les USA concernant le nombre reconnu de suicides au travail.

Avec la montée de la souffrance au travail, apparaissent aussitôt de nouvelles interrogations sur le sens et la finalité du travail et des revendications autour de l'éthique, avec le droit de refus, le respect de l'intérêt général et des alternatives possibles sur les choix économiques.

Ainsi bien avant la crise, s'est creusé, au fil des années, un fossé entre les cadres et leur entreprise. Face à la crise, aujourd'hui les cadres s'interrogent mais n'attendent plus grand chose de leur entreprise.

29 % estiment vouloir prendre

du recul et profiter de la vie.

Quant aux directions d'entreprises, elles ont envisagé « leurs solutions » pour sortir de la crise, enfin les mêmes recettes :

- baisse des recrutements des cadres (avec pour première conséquence, la dégradation de l'emploi des jeunes diplômés (-30 %) et l'effondrement du travail des seniors);
- licenciements + 17 %;
- gel ou baisse des salaires (certaines à hauteur de 15 %);
- nivellement par le bas des enveloppes d'augmentations au nom de l'équité entre cadres et non-cadres;
- renégociation des forfaits-jours;
- arrêt des investissements informatiques et des projets de recherche, si les financements manquent ...

On sait que la baisse des coûts de main d'œuvre a des effets rapides sur la rentabilité financière. Mais avec de telles solutions de dumping social, on est dans le renforcement de la crise et dans l'accroissement des difficultés. On était déjà au bout du bout. On a déjà des suicides, des stagiaires qui n'ont plus envie de travailler chez nous, des hauts potentiels qui fuient à l'étranger...

Les conséquences sont prévisibles :

- plus de mobilisation : la forte participation des cadres aux journées de mobilisation interprofessionnelle unitaire et la multiplication des luttes des catégories cadres et techniciennes en attestent déjà;
- mais aussi plus de repli sur soi, de désengagement et de démotivation. Ce qui est catastrophique pour les entreprises.

Il faut une autre conception de l'entreprise. La logique à l'œuvre casse le travail. Les directions doivent sortir de leur posture qui consiste à gérer la crise dans la continuité en terme de profit pour les actionnaires.

Pour les cadres, la crise révèle qu'il y a quelque chose qui ne tourne pas rond dans le système qui se fonde tout entier sur la rentabilité financière. Les cadres, eux, sont dans la recherche, ils sont en pause, ils attendent du long terme. Ils n'en peuvent plus de la logique du court terme, de la course au temps.

L'urgence est de mettre un terme à ce management au service de la

financiarisation pour promouvoir un management qui conjugue l'économique et le social et redonne sa place au travail.

Les cadres ne sont pas préoccupés que par eux-mêmes. Ils se préoccupent d'une politique qui soit bonne et juste pour tous. L'entreprise doit de nouveau être considérée comme une communauté de travail et non pas seulement comme un lieu de profits pour les actionnaires.

L'intérêt purement spéculatif est dans une impasse aujourd'hui. Il faut oser rompre avec ce qui ne marche pas. Il faut changer de paradigme... Plutôt que de gérer la crise, il faut anticiper et sortir de la crise.

Il faut soutenir l'emploi, améliorer les conditions de travail, refuser toutes les formes d'intégrisme idéologique et construire une organisation du travail qui redonne du sens sur le rôle productif de l'entreprise, qui s'appuie sur le savoir et l'expérience du collectif et non sur la rentabilité financière. Les vraies solutions à la crise sont dans la coopération et la démocratie dans l'entreprise. La crise est une opportunité pour mettre à plat les modes de management. Des échanges, des débats sur le rôle des cadres dans l'entreprise sont nécessaires.

Il faut reconsidérer la place des cadres, leur redonner un rôle contributif, c'est-à-dire, les moyens d'exercer pleinement leurs responsabilités, d'avoir une véritable marge de manœuvre dans les décisions. Cela ne se fera pas sans garantir les droits du libre-arbitre !

Nous avons des propositions et des initiatives concrètes à apporter pour redonner ce rôle contributif aux cadres assorti de nouveaux droits, comme le droit de refus et le droit d'alternatives. Nous pensons que c'est, aujourd'hui, un enjeu stratégique pour que l'entreprise reste compétitive. Nous militons pour une efficacité collective, un vivre ensemble dans l'entreprise et une autre conception du mode de management.

C'est un défi pour notre syndicalisme ! Gageons que le 49^e Congrès soit aussi celui des salariés cadres pour promouvoir un management alternatif ! C'est avec eux que nous construirons les alternatives.

L'urgence est de mettre un terme à ce management au service de la financiarisation pour promouvoir un management qui conjugue l'économique et le social et redonne sa place au travail.

Agir dès maintenant

La majoration de durée d'assurance

Concernant la retraite, l'intention du gouvernement d'inclure dès la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2010, une modification de la majoration de durée d'assurance (MDA) dont bénéficieraient les femmes salariées du secteur privé et qui est, au plus, de deux années par enfant élevé pendant au moins neuf années avant l'âge de 16 ans au prétexte que cette disposition serait contraire au principe de la non discrimination par le sexe, remet à l'ordre du jour l'ensemble des problèmes (et ils sont nombreux !) relatifs aux inégalités de traitement entre hommes et femmes dans le monde du travail notamment. C'est un arrêt de la Cour de cassation attribuant à un père de famille le bénéfice de cette majoration qui explique cette précipitation de la part du gouvernement, mais celui-ci avait déjà programmé dès 2003 le réexamen d'ensemble de ce qu'on appelle «*les avantages familiaux*» dans tous les régimes de retraite.

Au lieu de retirer purement et simplement une année de MDA aux femmes pour l'attribuer aux hommes comme l'envisageait d'abord le gouvernement, la solution la plus communément avancée aujourd'hui et qui a les faveurs de la CFDT, de FO et de la CGC ainsi que l'aval du Medef est le partage de cette majoration au sein du couple : une année de majoration de durée d'assurance serait attribuée aux mères au titre de la grossesse et de l'accouchement ; l'autre année pourrait être soit partagée (2 trimestres chacun) soit attribuée au choix du couple parental au père ou à la mère. La position de la CGT sur le sujet est toute autre car toute diminution de la MDA aurait des conséquences négatives sur la situation, au demeurant déjà peu enviable, des femmes en matière de retraite,

celles-ci se trouvant déjà fortement discriminées par rapport aux hommes du fait de «*l'incidence des naissances et de l'éducation des enfants sur leur taux d'emploi et de l'écart persistant entre carrières féminines et masculines*» comme le souligne le COR. A cette occasion, il est bon de rappeler que pour la même raison toutes les réformes de retraite engagées depuis 1993 dans notre pays pénalisent systématiquement plus lourdement les femmes que les hommes et accentuent donc les inégalités au lieu de les réduire. Il en serait de même si l'on remettait en cause, même partiellement, la MDA accordée actuellement à près de 90 % de l'ensemble des femmes et dont la suppression provoquerait une baisse de pension de 20 % en moyenne. La CGT propose en conséquence de lier désormais la MDA à l'enfantement et de décider de mesures particulières pour les pères qui auraient à assumer seuls la garde de leur(s) enfant(s). Il nous faut évidemment populariser dans toutes les entreprises tout particulièrement auprès des femmes techniciennes ou cadres, qui sont très largement concernées par la MDA, cette prise de position non équivoque de la CGT. Pour ces dernières, l'enjeu est considérable tant les discriminations pèsent sur leur développement de carrière. Leur effet sur la pension de retraite complémentaire versée par l'AGIRC est éloquent : alors qu'en moyenne nationale la retraite des femmes est inférieure d'environ 38 % à celle des hommes, l'écart est en moyenne de 60 % entre la retraite complémentaire versée par l'AGIRC aux femmes et celle versée à leurs collègues hommes (statistiques AGIRC pour l'année 2007) ! Par ailleurs lier l'attribution de la MDA à une interruption d'activité comme cela est aussi envisagé pénaliserait tout particulièrement les femmes

cadres dont la plupart évitent précisément d'interrompre leur activité à la naissance d'un enfant.

Le rendez-vous 2010

Mais il est, concernant la retraite, un autre dossier qui va prendre, lui, dans les prochaines semaines et les prochains mois une dimension sans précédent, c'est celui de la «*refonte totale de notre système de retraite*» pour reprendre les termes mêmes utilisés par Nicolas Sarkozy, programmée d'ores et déjà pour le premier semestre 2010.

Cette réforme ultime, d'ores et déjà présentée comme devant régler définitivement le problème récurrent du financement des retraites, problème qu'aucunes des réformes entreprises depuis 1993 n'a réussi à résoudre, consisterait :

- primo à reculer l'âge d'ouverture du droit à retraite en France à 68 ans au moins à terme (63 ans et demi à partir, au plus tard, de 2012 pour le Medef) ;
- secundo de passer d'un système de retraite à «*prestations définies*» (celui en vigueur dans notre pays depuis 1945) à un système à «*cotisations définies*» en «*points*» ou en «*comptes notionnels*» à l'instar de ce qui a été mis en place en 1998 en Suède ;
- tertio de généraliser en la rendant quasiment obligatoire dans tous les secteurs d'activité la capitalisation en vue de la retraite.

Il nous faut absolument prendre conscience et, en même temps, faire prendre conscience au plus grand nombre des salariés relevant de l'encadrement et cela dans les délais les plus brefs, qu'une telle réforme réglerait définitivement le sort d'une des plus grandes conquêtes sociales de la Libération : **le droit pour tous les salariés à une retraite garantie**

assurant lors de la cessation d'activité et durant toute la durée de la retraite ensuite un niveau de vie comparable à celui dont on disposait durant la période d'activité.

Notre système de retraite «*à prestations définies*» est en effet un système dans lequel, selon le COR : «*(...) le bénéficiaire reçoit la garantie de percevoir, lors de sa retraite et dès son entrée dans le système, une pension mensuelle d'un montant prédéfini. Cette rente est calculée en fonction d'un salaire de référence dépendant des salaires perçus au cours de la carrière, en général le salaire moyen des meilleures ou des dernières années de carrière.*» Dans un système «*à cotisations définies par points ou en comptes notionnels*» tel que celui que l'on veut substituer au nôtre, toujours selon du COR : «*(...) les assurés sont titulaires d'un compte individuel sur lequel, en fonction des cotisations versées chaque année, ils accumulent des points ou se constituent un capital virtuel, dont dépendra le montant de la pension. Ce montant est donc fonction des cotisations versées tout au long de sa carrière et le système de retraite n'a qu'une obligation de moyens : il ne s'engage pas sur un résultat. Le taux de cotisation étant en théorie fixe, les ajustements en cas de déséquilibre financier du système de retraite portent sur le niveau des pensions, en modifiant par exemple le mode de revalorisation des points ou du capital virtuel.*» On ne saurait être plus clair !

Ce serait une véritable catastrophe si ce système se mettait en place, en conséquence il est de la plus haute importance que l'Ugict-CGT informe et mobilise les personnels d'encadrement dans le cadre de la campagne que la CGT s'appête à lancer sur les retraites en automne. ■