

# Cadres INF S

Bulletin périodique de l'UGICT-CGT – N° 662 – 30 novembre 2009

## ● **Éditorial**

### **Sortir de la crise suppose d'infléchir la stratégie du capital**

*Les politiques économiques mises en œuvre depuis les années 80 et la gestion des entreprises axée sur la rentabilité maximale à court terme ont conduit à la financiarisation et contribué à la crise. Les dirigeants de l'époque ont ainsi développé des politiques de dévalorisation du travail pour dégager de nouvelles marges pour les marchés financiers, au détriment de l'emploi, de l'investissement productif, des salaires, des conditions de travail. Ceux qui nous gouvernent poursuivent ce gâchis économique et social qui tourne le dos au développement et à la réponse aux besoins sociaux. Sortir de la crise impose à l'inverse la remise en cause des logiques de concurrence, de financiarisation, impose la rupture des logiques de précarité et d'exploitation. Cela suppose une autre utilisation de l'argent, une autre conception du rôle des services publics et des banques. Les salariés doivent pouvoir peser sur les choix stratégiques des entreprises. L'encadrement doit reconquérir et renforcer son rôle contributif pour réorienter la finalité du travail.*

Sylviane Lejeune  
Secrétaire nationale de l'UGICT-CGT

### **Cadres Infos sera dès janvier 2010 diffusé par mail**

Ceci permettra, 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 invitons à nous transmettre sans délais, si ce n'est déjà fait (p.lelepvrier@ugict.cgt.fr) l'adresse électronique à laquelle vous souhaitez le recevoir pour éviter toute interruption de diffusion.

Merci de nous signaler tout problème éventuel.

### **Ouvrons les portes !**

est un collectif d'associations ayant décidé de saisir la HALDE pour dénoncer les difficultés d'accès à un logement public étudiant en raison du sexe. Plus spécifiquement, il dénonce les inégalités entre filles et garçons des Classes Préparatoires aux Grandes Écoles (CPGE), dans l'accès aux internats de ces lycées. Le Conseil de Paris, le 20 octobre, a émis le vœu qu'au nom du principe de mixité tous les internats de lycées parisiens destinés aux étudiants en classe préparatoire soient ouverts aux jeunes femmes, et que le Rectorat de Paris soit saisi à cette fin. Signons la pétition : <http://www.ouvronslesportes.org/>

### ● **ÉDITO**

*Sortir de la crise suppose d'infléchir la stratégie du capital*

### ● **CADRES EN EUROPE**

*Syndicalisme cadre européen et gouvernance d'entreprise*

### ● **INDUSTRIE ET RECHERCHE**

*Saclay, recherche et développement industriel sur un plateau : pour qui ?*



# Syndicalisme cadres européen et gouvernance d'entreprise

En s'appuyant sur la récente publication par Eurocadres de l'ouvrage intitulé « *Les cadres en Europe et leurs syndicats au 21<sup>ème</sup> siècle* », l'UGICT-CGT a organisé une conférence sur la syndicalisation des cadres en Europe et sur le Management Européen Responsable, en articulation avec son Conseil national.

**C**ette conférence a réuni une cinquantaine de camarades de l'UGICT-CGT et une vingtaine d'invités issus d'organisations syndicales européennes, pour la plupart membres d'Eurocadres. L'occasion de faire le point sur quelques enjeux européens.

## L'Union Européenne a profondément changé

Au cours des dernières années, l'UE s'est élargie à de nouveaux membres qui apportent leur propre législation nationale et leur propre approche de la notion d'« encadrement ».

Le paysage économique a également changé : la place relative de l'industrie et des services, l'augmentation des qualifications et la part croissante des emplois qualifiés dans le salariat, le développement d'une population de travailleurs dits indépendants mais de fait économiquement dépendants...

Les cadres, jadis salariés ménagés par le patronat, sont aujourd'hui traités comme les

autres (voire pire) et subissent de plein fouet les restructurations et les licenciements.

Tout cela n'est pas sans influence sur les initiatives en direction de la « *population cadres* » et aux offres de syndicalisation que les syndicats européens leur proposent.

## Les cadres sont de plus en plus seuls

La situation des cadres dans les différents pays d'Europe est à peu près la même. Partout, la logique du profit pèse fortement sur les conditions de travail.

L'organisation du travail tend vers plus de flexibilité.

Cela se traduit par une intensification du travail des cadres, une augmentation globale du temps et des charges de travail, avec des limites de plus en plus floues entre vie professionnelle et vie personnelle.

Parallèlement, on constate une perte de sens du travail, les salariés travaillant dans une urgence permanente, et sous une pression constante, sans vision à long terme.

La logique de réductions des coûts est devenue prépondérante, au mépris de la qualité et du respect même des règles de l'art, ce qui affecte profondément les experts techniques.

L'individualisation des tâches, illustrée par l'individualisation des salaires, concerne particulièrement les cadres et cet isolement entraîne une souffrance au travail qui se traduit quelquefois par des gestes dramatiques.

Les situations extrêmes, allant jusqu'au suicide, que nous connaissons en France sont en réalité le lot quotidien de tous les cadres en Europe, voire au-delà.

## Quelle structuration syndicale pour les cadres en Europe ?

Très souvent, les organisations syndicales en Europe prennent en compte d'une façon ou d'une autre, dans la définition de leurs champs de syndicalisation et leur démarche revendicative, la spécificité « *cadres* », au sens du rôle particulier de cette population dans le processus de production de biens et de services.

Mais les formes d'organisation sont souvent très différentes d'un pays à l'autre, voire entre deux organisations d'un même pays. Suivant les cas, certaines organisations s'adressent uniquement aux cadres ; d'autres ont une activité spécifique au sein d'organisations syndicales plus larges s'adressant à tous les salariés (mais alors quelle autonomie revendicative et quelle convergence avec le reste du salariat ?) ; d'autres encore se réfèrent à un niveau de qualification, le plus souvent l'équivalent de la licence. Certaines confédérations syndicales sont organisées à partir des

entreprise alors que d'autres (dans le même pays) sont organisées sur des bases professionnelles (juristes, ingénieurs, médecins...).

A l'heure où le document de préparation du 48<sup>e</sup> Congrès confédéral pose un certain nombre de questions sur le syndicalisme spécifique ICT et sur sa structuration, les exemples venus de nos voisins européens ont enrichi notre réflexion.

## Echanger, c'est être plus forts

Au-delà de nos différences de structuration, les syndicats de cadres européens ont un besoin impératif d'échanger pour coordonner leurs actions, notamment dans les multinationales et les grands groupes européens.

Les employeurs mettent trop souvent les salariés des différents pays en concurrence les uns par rapport aux autres, arguant à chacun qu'il est moins « *compétitif que l'autre* ».

Les employeurs multiplient les externalisations dans des pays d'Europe « *à moindre coût de main d'oeuvre* ». Ils affichent la volonté de déplacer les salariés de ces pays sans les faire bénéficier des dispositions sociales du pays dans lesquels ils viennent exercer leur activité. Plutôt que de nous opposer à eux, comme tente de le faire le patronat, ne devons-nous pas travailler en convergence, pour que chacun bénéficie de conditions de travail et de vie favorables, là où il se trouve ?

A travers des dispositifs comme les comités d'entreprises européens, à travers des euro-manifestations, à travers encore les structures syndicales européennes,

## Qu'est ce qu'un cadre ?

La définition même du concept de « *cadres* » est difficile à définir à l'échelle de l'Europe.

Si la notion de cadre en France est clairement définie par les textes qui constituent le statut cadre, ce n'est pas le cas dans la plupart des autres pays européens.

Littéralement, le mot français « *cadres* » se traduit en anglais par « *executive* » ce qui ne correspond qu'à la notion de membres des comités exécutifs des entreprises, autrement dit les directeurs.

Au sein d'Eurocadres, lorsque nous parlons de cadres, nous parlons des P&MS, Professional and Managerial Staff, ce qui englobe les encadrants et les experts.

comme Eurocadres, le syndicalisme vit et fait bouger certaines stratégies européennes (directive sur les services, directive temps de travail, règlement sur les exigences de service public ...).

Syndicalement, l'idée portée par l'UGICT-CGT, d'un droit d'expression et d'alternative face à des consignes contraires à l'éthique professionnelle, fait peu à peu son chemin.

Bien sûr, nous avons dans les différents syndicats européens, des cultures différentes et des méthodes d'action différentes, mais nous travaillons en convergence pour que l'Europe, aujourd'hui espace économique, devienne avant tout un espace social.

### Quelle gouvernance des entreprises ?

Face à la situation que vivent les cadres dans les entreprises partout en Europe, la question posée au syndicalisme européen est bien celle de construire un autre mode de gouvernance des entreprises. C'est ce qui a amené Eurocadres à travailler sur un concept de Management Européen Responsable, dans le cadre d'un projet européen, entre 2003 et 2005, à partir du livre Vert de la Commission : « *Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises* ».

Il s'agit notamment de la nécessité de situer les entreprises dans leur environnement pour qu'elles tiennent compte des conséquences de leurs décisions de gestion sur l'environnement économique, écologique et social.

Pour Eurocadres, une telle approche doit modifier la gouvernance interne des entreprises et modifier le management à l'intérieur de l'entreprise, en cessant de considérer l'environnement et surtout le social comme un surcoût contraire aux intérêts des actionnaires.

Le management européen responsable (MER) est un mode de management fondé sur un « *juste équilibre* » entre les aspects économiques, sociaux et environnementaux. Il exige que les directions tiennent compte des conséquences de leurs décisions sur toutes les parties concernées, en particulier les salariés et y compris les cadres. De manière plus concrète, une entreprise (privée ou publique) qui pratiquerait le MER mettrait en place une gouvernance dans laquelle les valeurs sociales et

## Les jeunes cadres européens en difficulté

**Dans tous les pays d'Europe, la situation des jeunes diplômés est préoccupante.**

**Le refus des employeurs de reconnaître les qualifications met les jeunes dans l'incapacité de présenter une expérience professionnelle pour prétendre à un premier emploi.**

**Cela conduit partout en Europe à faire passer les jeunes diplômés par un « *sas de précarité* » sous forme de stages peu ou pas rémunérés ou de contrats précaires.**

**Cela recule ainsi significativement l'âge de l'accès à un premier emploi stable en rapport avec les qualifications acquises avec des conséquences sociétales importantes, dans une période où le nombre d'années nécessaires pour une retraite à taux plein ne cesse d'augmenter partout.**

environnementales sont intégrées structurellement, pour faire face à la diversité, à l'égalité des chances, à la transparence, à la responsabilité sociale, avec une formation et un développement des compétences des salariés tout au long de sa vie.

### MER et syndicalisme

Certaines entreprises peuvent être tentées de détourner le concept de responsabilité pour s'affranchir de leurs obligations légales ou conventionnelles vis à vis des salariés.

Pourtant, mettre en oeuvre un management responsable est bien une démarche positive globale car se traduisant par une approche diamétralement opposée au management par les résultats où seuls compte le résultat financier. En aucun cas, une telle gouvernance ne peut se substituer aux autres obligations de l'employeur,

notamment en matière de dialogue social.

Dans ces travaux, Eurocadres veille donc à réaffirmer les principes suivants :

- la RSE ne peut pas aller à l'encontre de prescriptions légales ou d'accords internationaux ;

- la RSE ne peut pas remettre en cause la nécessité de délégués syndicaux et de comités d'entreprise ;

- la RSE ne peut pas remplacer les conventions collectives, elle ne peut que les compléter.

Le management européen responsable ne se conçoit pas en dehors du dialogue social, il en est partie intégrante.

Les partenaires sociaux (organisations syndicales de salariés et d'employeurs) - au sein de l'entreprise et aux niveaux sectoriels, nationaux et européens - peuvent jouer un rôle essentiel tant par leur connaissance des entreprises que par leur capacité de négociation et leur rôle économique et social.

### Besoin d'un cadre légal européen

Responsabilité des entreprises et management responsable ne sont pas synonymes.

Aujourd'hui, de fait, les questions autour de la gouvernance et donc de la « *responsabilité* », sont souvent du seul ressort des directions d'entreprises, avec trop souvent une simple volonté d'affichage sans que les salariés ne s'impliquent dans les modes d'organisation du travail.

Pour connaître des évolutions rapides et à grande échelle des modes de gouvernance et de

l'ensemble de l'Union Européenne, il faut que les syndicats européens obtiennent un cadre légal au niveau européen. Un tel cadre doit fixer des objectifs, des moyens d'observation des résultats et des outils cohérents dans les différentes législations nationales pour aller vers les objectifs fixés.

Cela peut être aussi une voie pour faire enfin entrer des aspects sociaux dans la législation européenne.

### Nécessité de partir des réalités quotidiennes

La crise économique et financière que nous connaissons depuis plus d'un an a fait émerger l'exigence de changer les modes de management des entreprises, idée que l'UGICT-CGT défend depuis plusieurs années.

Dans toute l'Europe, notamment dans le monde syndical, des voix de plus en plus nombreuses s'élèvent pour demander des changements dans la gouvernance des entreprises.

C'est d'ailleurs un des points mis en avant dans les documents préparatoires du congrès d'Eurocadres qui s'est tenu les 16 et 17 novembre 2009.

Les entreprises font une lourde erreur en pensant que la crise est passée et qu'elles peuvent simplement revenir à la situation précédente, dans laquelle l'obsession du résultat financier prend le pas sur l'intérêt général. Les salariés et en particulier les cadres ne se satisfont plus d'un management par la pression, qui isole les salariés, voire les oppose entre eux.

Ces méthodes ont montré leur inefficacité économique et leurs dramatiques conséquences sociales.

Pour que le monde du travail change, le Management Européen Responsable ne doit pas rester un concept théorique.

L'UGICT-CGT, en lien avec Eurocadres, veut donner du corps à l'idée, en partant des réalités quotidiennes et du vécu des cadres dans les entreprises.

**Dans cette démarche, le syndicat a évidemment un rôle fondamental et c'est à travers le syndicalisme européen que l'on pourra faire émerger des convergences vers un Management Européen Responsable.**

***Les salariés et en particulier les cadres ne se satisfont plus d'un management par la pression, qui isole les salariés, voire les oppose entre eux.***

# Saclay, recherche et développement industriel sur un plateau : pour qui ?

Le collectif fédéral « Recherche, enseignement supérieur et emploi » animé par l'UGICT-CGT a organisé une journée d'étude le 6 novembre avec la Cd de l'Essonne et la participation des Ud de l'Essonne, des Yvelines et de l'Urif pour faire le point sur les enjeux de recherche, de développement industriel, d'emploi et territoriaux que contient le projet d'aménagement du plateau de Saclay.

Cette journée a permis à 70 militants de la CGT d'amorcer le débat sur les revendications à porter sur ce sujet. Le plateau de Saclay a été identifié depuis 1994 comme un territoire à fort potentiel à vocation scientifique. Ce n'est qu'à partir de 2004 que se succèdent les rapports et les réformes qui permettront dès 2006 la mise en place des pôles de compétitivité. La même année la préfiguration d'une Opération d'Intérêt National voit le jour. En février 2009 un projet de campus est remis au ministre par 21 établissements de recherche et d'enseignement supérieur. Depuis, l'aménagement du plateau de Saclay figure en priorité du projet de Grand Paris porté par un Secrétariat d'État spécifique.

## Absence de cohérence scientifique

Le projet n'apparaît pas très cohérent scientifiquement et certains déménagements prévus vers le Plateau ne trouvent pas de réelle pertinence scientifique. Si le projet scientifique apparaît plus comme un empilement de projets couvrant des domaines très vastes, les disciplines de bases et la recherche fondamentale semblent bien devoir être mises au service de la recherche finalisée, avec un risque fort d'appauvrissement de leur rôle de développement des connaissances.

## Une opération immobilière

1300000 m<sup>2</sup> à construire pour le seul campus, sans compter les déménagements d'entreprises : les motivations autour du plateau apparaissent plus comme une vaste opération immobilière que comme un projet de relance industrielle.

## Dilution des statuts et augmentation de la précarité

Avec une augmentation de 37%, le nombre d'étudiants et personnels de recherche passerait d'ici 2015 à 61 600 sur le périmètre du

campus. Au CNRS pour 25 000 emplois statutaires, il y a 12 000 emplois précaires dont 7 500 CDD. Au CEA, en 2008, pour 500 embauches en CDI, il y en avait 1 300 en CDD. Le taux d'emplois précaires ne cesse de progresser dans les métiers de la recherche sous la double influence des contrats européens et du pacte de la Recherche. Le projet de cluster du plateau de Saclay met en place des structures et des gouvernances qui tendront à accroître ce taux d'emplois précaires dans les équipes de recherche. Les équipes seront de plus en plus multi organismes. La notion de statut, la nature de leurs relations avec leurs organismes employeurs seront de plus en plus floues et ambiguës. En même temps se tissera un lien structurel fort sur les financements et les programmes avec la Fondation de Coopération Scientifique (FCS), les pôles de compétitivité et les Pres (Pôles de recherche et d'enseignement supérieur). La question est posée d'exiger la mise en place d'un dispositif d'engagement entre les employeurs du plateau pour enrayer le développement des emplois précaires, aller vers un socle statutaire des travailleurs du plateau de Saclay, qui garantisse la possibilité de transfert des droits des salariés d'une entreprise ou d'un organisme à l'autre entre enseignement, recherche, industrie et ainsi sécuriser les parcours professionnels et les évolutions de carrière. Il est par ailleurs indispensable que tous les diplômés délivrés par l'enseignement supérieur et notamment les doctorats soient reconnus à leur juste niveau, en particulier dans les entreprises privées.

## Activités de recherche et d'enseignement supérieur asservies aux besoins de la rentabilité de l'industrie

On peut concevoir l'utilisation de la recherche pour étendre le champ de la production industrielle, soit

pour répondre à de grands défis posés à la société, soit pour améliorer l'accession du plus grand nombre au meilleur de la technologie, surtout quand on milite pour la reprise de l'emploi industriel. A *contrario*, il serait totalement irresponsable de ne considérer la recherche que sous son angle utilitariste. La recherche est aussi le moyen d'améliorer sans cesse notre niveau de compréhension du monde et de l'univers, quête fondamentale sans laquelle le progrès et le développement de nos économies n'existeraient sans doute pas. Les investissements importants mobilisés sur le plateau de Saclay ne semblent orientés que vers l'accélération du passage de l'effort de recherche aux résultats industriels et économiques. Les plus vives inquiétudes subsisteront tant que les industriels sacrifieront les stratégies de développement industriel aux stratégies financières. Les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche revendiquent de conserver et partager avec la société la maîtrise des finalités de leurs activités tant du point de vue économique que social.

## Déséquilibres territoriaux, et entre public et privé

Le plateau de Saclay concentrerait à terme plus du quart de la recherche publique nationale. La logique de concentration d'activités de recherche publique et privée et d'enseignement supérieur conduit inexorablement à des déséquilibres territoriaux qui révèle une conception élitiste d'aménagement du territoire : le développement de territoires à forte rentabilité au détriment des autres. Les ingénieurs chercheurs du privé craignent une aggravation de la dérive de leurs activités vers celles de simples donneurs d'ordre, soustrayant leur recherche aux laboratoires publics. C'est ainsi que Thalès comme Alcatel, pourtant bien implantés dans les pôles de compétitivité, voient leurs effec-

tifs de recherche fondre chaque année, marquant leur seul intérêt pour la recherche qu'à travers les crédits impôt recherche.

## Transports, logement, santé : ça ne suit pas !

Les infrastructures routières et de transports en commun s'avèrent déjà inadaptées aux besoins actuels. Les conditions de circulation s'aggravent d'année en année. Le métro promis dans le cadre du Grand Paris ne desservira qu'une seule gare sur le plateau et ne verra ses travaux débiter qu'en 2025. Il ne répond pas à l'urgence des besoins. Le nombre insuffisant et le prix prohibitif des logements demeurent inadaptés aux besoins des salariés, notamment des jeunes. La politique de santé s'obstine à ne pas vouloir prendre en compte le développement du plateau.

## Démocratie absente

Que ce soit dans le projet d'EPA, dans la FCS, du campus, dans les Pres, dans les pôles de compétitivité ou dans les structures de financements de la recherche, aucune représentation des salariés n'est prévue. Les salariés sont pourtant les principaux acteurs de cette réorganisation sans précédent. Ils ont besoin de peser et donner leur avis.

## Ouvrir des perspectives

À l'issue de cette journée d'étude, les militants de la CGT souhaitent dépasser le débat entre vaine opposition et coupable accompagnement. Nous avons décidé de diffuser largement dans nos entreprises et organismes nos analyses, de les confronter dans un large débat avec les salariés. Dans le même temps, des groupes de travail se mettront en place sur chacun des thèmes revendicatifs identifiés. Les propositions qui en sortiront devraient contribuer à ouvrir des alternatives pour le devenir du plateau de Saclay. ■