

Cadres INF S

Bulletin périodique de l'UGICT-CGT – N° 664 – 1^{er} mars 2010

● **Éditorial**

Urgence... retraites !

Le chef de l'État a annoncé la réforme des retraites pour le mois de septembre. Il y a donc urgence à informer, expliquer et débattre dans les entreprises pour préparer les mobilisations à venir, en particulier celle du 23 mars. Urgence à mettre en échec le projet explicite du gouvernement et du patronat d'en finir une bonne fois pour toutes avec le droit pour tous, ICTAM compris, à une retraite décente dès l'âge de 60 ans. Aussi l'UGICT-CGT met-elle d'ores et déjà à disposition de toute la CGT un corps de « correspondants retraite » formés (pendant 5 à 10 jours) pour des interventions grand public et dotés à cet effet d'un matériel performant développé et éprouvé au cours de ces dernières années. C'est le moment ou jamais de faire appel à eux car, nul ne peut en douter, l'ampleur de la mobilisation dépendra pour beaucoup de notre capacité à convaincre tous les salariés qu'il est possible et nécessaire de garantir pour les prochaines décennies le financement de notre système de retraite.

Sylvie Durand
Membre du Bureau de l'UGICT-CGT

Formation syndicale 2010

- ⇒ **Stage National**
 - 29 mars au 2 avril
 - 29 novembre au 3 décembre
- ⇒ **Vie Syndicale**
 - 8-9-10 novembre
- ⇒ **Jeunes diplômés**
 - 10-11-12 mai
- ⇒ **Démarche qualité**
 - 3-4-5 novembre
- ⇒ **Stage sur les retraites**
 - 14 au 18 juin
 - 11 au 15 octobre
- ⇒ **Stage « Pour un autre management »**
Institut du Travail de Strasbourg
 - 26 septembre au 1^{er} octobre
- ⇒ **Stage « Inégalités sexuées de carrières »**
Institut du Travail de Sceaux
 - 4^e trimestre

Renseignements et inscriptions : 01 48 18 81 25

● **ÉDITO**

Urgence... retraites!

● **SYNDICALISME INTERNATIONAL**

Mondialisation et travail qualifié

● **RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE DES FONCTIONNAIRES**

*L'insécurisation professionnelle
pour les fonctionnaires : disponibilité
sans salaire et licenciement*

Mondialisation et travail qualifié

Le terme « mondialisation », *globalisation* dans le monde anglophone, fait l'objet de nombreuses études et polémiques sémantiques. Il est maintenant admis que le terme désigne le développement de l'interdépendance au niveau mondial. À partir de cette définition générale, chacun met l'accent sur la dimension qui lui paraît la plus pertinente. Pour notre part, nous nous concentrerons sur les dimensions économiques et sociales et notamment celles qui concernent le travail qualifié défini par le niveau de responsabilités, la technicité et le rôle spécifique dans l'organisation du travail.

Les délocalisations touchent aussi les emplois les plus qualifiés

Une des effets les plus visibles de la mondialisation est sans doute le phénomène des délocalisations d'emplois. Son impact sur le marché du travail et donc sur les chiffres du chômage est devenu l'un des thèmes majeurs qui préoccupent les décideurs politiques et l'opinion publique. Ce phénomène, qui n'est pas vraiment nouveau, suscite des inquiétudes nouvelles parce que désormais, il ne concerne plus uniquement les secteurs traditionnels de l'industrie manufacturière et les emplois peu qualifiés, mais également les secteurs technologiquement plus avancés et les services, notamment les services destinés aux entreprises, comme par exemple les centres d'appels. Mais plus récemment encore, les emplois les plus qualifiés ont également été touchés par les délocalisations. Cela concerne aujourd'hui les fonctions d'ingénierie, de conception, de management... En effet, la mondialisation de l'économie s'est traduite par une explosion des échanges et une absence de contraintes apparentes entre les lieux de production et de consommation des biens et des services. Associé à la logique de réduction systématique des coûts, cela conduit à une mise en concurrence des salariés à l'échelle de la planète avec une volonté pour les

entreprises de tirer les salaires vers le bas. Cela est d'autant plus significatif pour la production de services par des salariés qualifiés, production dans laquelle les salaires constituent la part prépondérante de la valeur ajoutée. L'obtention d'une main d'œuvre qualifiée *low cost* se fait donc le plus souvent par la délocalisation ou sous la pression des délocalisations.

L'émergence de deux grandes économies d'Asie, la Chine et l'Inde, ayant rattrapé en partie leur retard technologique et disposant d'une main d'œuvre abondante et de plus en plus qualifiée est en grande partie à l'origine du développement de ce phénomène. Le « progrès » technique, notamment dans le domaine des technologies de l'information et de la communication, a permis d'ac-

célérer le mouvement et de l'étendre à des secteurs à main d'œuvre très qualifiée. L'exemple le plus connu est sans doute celui de l'*outsourcing* des développements informatiques externalisés en Inde. Mais l'informatique n'est pas le seul secteur concerné et d'autres secteurs stratégiques de Recherche et Développement sont aujourd'hui externalisés, par

Crise économique et salariés qualifiés

La crise économique et financière que nous avons connue ces derniers mois, crise mondiale, a permis de s'interroger sur les effets du modèle de management associé à l'économie libérale mondialisée.

Malheureusement, loin de reconnaître la nécessité de redonner des marges de manœuvre à l'encadrement, les analystes ont plutôt montré du doigt les cadres, les accusant de tous les maux et ignorant la responsabilité des véritables décideurs.

Dans cette mise en accusation généralisée, l'exemple des traders est sans doute le plus marquant. En pleine crise financière, il est facile de créer haro sur les traders, de condamner fermement les risques inconsidérés qu'ils ont pris. Mais ne sont-ils pas en l'occurrence l'âne des animaux malades de la peste ?

Agiraient-ils ainsi si leurs actionnaires ne leur fixaient pas des objectifs de rentabilité à 15 ou 20 %, voire plus ? Certains peut-être mais sans doute pas l'immense majorité d'entre eux.

Pour comprendre comment des salariés qualifiés ont pu être aussi impliqués dans le déclenchement d'une crise financière planétaire, la question de leur rémunération doit être posée. Ce n'est plus leur qualification qui est reconnue par un salaire « conventionnel » mais leurs résultats qui sont récompensés à travers un système de primes, exemptes de cotisations sociales, qui représente une part de plus en plus grande de leurs revenus. Cette logique de rémunération du résultat, nous avons vu où elle nous a conduit. Ce système montre aujourd'hui ses dérives avec les stocks options et les bonus.

C'est tout ce système qu'il faudrait abolir pour revenir à une vraie rémunération de la qualification, des compétences et de l'expérience.

exemple dans l'automobile. Pourtant, le bilan des externalisations tiré par les entreprises n'est pas toujours positif : problèmes de qualité, de fiabilité des « *approvisionnements* » ou difficultés de « *culture d'entreprise* », de nombreuses sociétés reviennent des illusions de l'*offshore* pour redéfinir leur politique d'externalisation au profit d'un *nearshore*.

C'est donc pour nous d'abord à l'intérieur de l'Europe que nous assistons à une délocalisation de l'emploi qualifié.

Les déséquilibres de salaire et des conditions sociales à l'intérieur même de l'Union Européenne conduisent les entreprises à déporter les activités vers les pays les moins disant sociaux, notamment les pays d'Europe Centrale et Orientale. Si la mobilité volontaire des salariés en Europe ne peut que favoriser les échanges et être bénéfique pour tous, il n'est pas acceptable que cette mobilité soit forcée, pilotée par des contraintes sur l'emploi induites essentiellement par une logique financière.

Une telle position est socialement irresponsable de la part des entreprises européennes. L'Union européenne est aujourd'hui un espace économique et financier et nous avons besoin d'un espace social, avec des règles harmonisées.

Le management libéral nie les valeurs humaines !

Mais les effets de la mondialisation ne se limitent pas aux délocalisations géographiques. Ils ont profondément modifié le sens que les employeurs veulent donner au travail qualifié, y compris localement *in situ* dans nos entreprises. Ce qui caractérise aujourd'hui l'économie mondialisée, pilotée par quelques grands groupes supra nationaux, c'est d'abord la logique du profit à court terme. La logique financière prend le pas sur toute forme de développement durable, en particulier ses dimensions sociales et environnementales.

Dans ce contexte, le management interne a été profondément modifié : jusqu'au début des années 80, les cadres devaient développer un management basé sur un concept intégrant largement qualité et sécurité, où l'homme, et donc les aspects sociaux de la production, occupait une place importante. Ce management interne aux

Comment l'UGICT-CGT est impliquée dans le syndicalisme mondial

D'abord à travers la confédération car la CGT est membre de la CSI (Confédération Syndicale Internationale) dont la première mission consiste à promouvoir et à défendre les droits et les intérêts des travailleurs au travers de la coopération internationale entre les syndicats et de campagnes mondiales et d'actions militantes au sein des principales institutions internationales. L'objectif affiché par la CSI dès son congrès constitutif en 2006 est de construire des mouvements revendicatifs à l'échelle internationale pour imposer une autre organisation des échanges mondiaux en réintégrant l'homme au centre du processus de production.

Nous sommes également membres d'UNI (Union Network International) fédération internationale regroupant des organisations syndicales du monde entier, plutôt dans les métiers de service. Très impliquée dans les questions sociales et environnementales, UNI est connue pour la signature d'accord mondiaux avec des multinationales.

Enfin, nous développons des partenariats avec des organisations représentatives de l'encadrement sur différents continents. On peut citer le Brésil en Amérique du sud, l'Inde en Asie, le Togo et le Sénégal en Afrique.

Et nous avons bien sur également une activité plus spécifiquement européenne à travers Eurocadres.

entreprises a évolué progressivement pour arriver à un management dit « *par les résultats* » où, *in fine*, ne compte que le résultat financier et où l'homme et les aspects sociaux ne sont qu'une charge contraire au profit.

Dans cette logique, le cadre, quel que soit son niveau hiérarchique, se doit d'obtenir les résultats fixés.

A aucun moment les cadres n'ont la possibilité de poser la question des moyens (humains, matériels ou financiers) qui seraient nécessaires pour atteindre les dits objectifs.

Quel cadre à la possibilité ne serait ce que de négocier les objectifs qu'il devra atteindre (sous peine de non considération, perte de confiance, inefficacité, perte de prime d'intéressement, non évolution de carrière...)?

Cette logique libérale du management, issue d'un modèle anglo-saxon dans lequel le cadre doit être porteur de l'idéologie patronale, nous pouvons en voir tous les jours, voir les conséquences dans les entreprises.

Face à cela, l'UGICT-CGT oppose un autre mode de management, qui remet l'individu et sa créativité au centre du processus de travail et dont l'efficacité économique sur le long terme est bien supérieure à celle du management libéral.

La crise a également posé la question de la gouvernance

Face au poids aujourd'hui prépondérant des actionnaires dans le domaine économique mais aussi politique, la construction d'une gouvernance mondiale légitime, démocratique et efficace est urgente. Si l'on veut sortir des stratégies mercantiles des acteurs de l'économie libérale qui savent jouer sur les déséquilibres et les divisions pour générer du profit, de nouvelles gouvernances mondiales sont nécessaires pour aller vers une économie davantage orientée vers le bien être social. Elles passent sans doute par une plus grande influence des pays émergents et des pays de l'hémisphère sud. Pour autant, une plus grande influence des gouvernements des pays du Sud n'implique pas automatiquement une plus grande justice sociale.

C'est par une plus grande implication des citoyens ordinaires, des salariés qui font tourner l'économie mondiale, que les choses peuvent évoluer favorablement.

Le mouvement syndical a donc toute sa place et face à des décideurs économiques organisés au niveau mondial, il doit apporter une réponse coordonnée également au niveau mondial. Mais s'il veut durablement changer les réalités sociales, il ne doit pas se limiter à ceux dont la situation

économique est la plus difficile et il doit prendre en compte le rôle des cadres.

L'engagement d'une direction d'entreprise multinationale, à travers la signature d'un accord mondial avec une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s), est un outil qui peut permettre des avancées et une meilleure coordination des différentes organisations nationales pour leur permettre une intervention plus efficace. Mais, pour que de tels accords vivent réellement, il nous paraît essentiel que les cadres puissent s'en emparer pour le mettre en œuvre au quotidien. Il est difficile de penser qu'une entreprise puisse respecter les trois dimensions du développement durable (économique, environnemental et social) ou adopter une attitude socialement responsable si son management interne reste basé sur la recherche de profits financiers. Si nous voulons lutter contre les effets pervers d'une économie mondialisée, la responsabilité sociale des entreprises doit être mise en avant. Mais les déclarations d'intention resteront lettre morte, si les salariés qualifiés, au quotidien, dans la mise en œuvre des procédures techniques ou dans les méthodes de management ne sont pas en mesure, à l'échelle mondiale, de jouer un rôle pleinement socialement responsable. ■

L'insécurisation professionnelle pour les fonctionnaires : disponibilité sans salaire et licenciement

La loi mobilité d'août 2009 prévoyait le licenciement des fonctionnaires, Eric Woerth entend l'organiser par un projet de décret. Le projet de décret sur la « réorientation professionnelle des fonctionnaires » que le gouvernement a tenté de soumettre au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État le 11 février 2010 est proposé en application de la loi dite mobilité et parcours professionnels du 3 août 2009. Elle avait fait l'unanimité contre elle et provoqué déjà des luttes conséquentes.

Commentant ce projet, Eric Woerth déclare le 02 février 2010 : « Si la personne refuse d'être mutée après trois propositions d'emploi, c'est qu'au fond elle n'a plus envie de travailler dans l'administration ».

Tout cet arsenal législatif et réglementaire, mis en place par le gouvernement dans la fonction publique, est l'accompagnement juridique du pouvoir, lui permettant de poursuivre ses plans de restructuration.

Depuis 2007, 100 000 emplois ont été supprimés et 100 000 nouvelles suppressions sont annoncées d'ici 2012.

Il s'agit bien de suppressions massives d'emplois et de restructuration de la fonction publique sur le long terme, tout ceci en parfaite adéquation avec la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) et la mise en œuvre du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite.

Les départs en retraite non remplacés ne couvrant pas entièrement les objectifs du gouvernement, la loi et le décret dit de « réorientation professionnelle » serviraient à dépecer les missions publiques, en utilisant y compris la mise en disponibilité sans traitement des agents concernés et en dernier ressort le licenciement.

Dans les services, le sous-effectif et la surcharge de travail vont de pair. Les conséquences sont visibles dans les nombreuses missions abandonnées et dans les conditions de travail détériorées à la Culture, dans les services de l'Équipement-environnement, dans les services des Finances ou à l'Éducation nationale...

La mal vie au travail et le stress, ajoutés à l'incertitude vis-à-vis d'un emploi pérenne, provoquent des drames humains et sociaux. Le statut a justement été créé pour éviter ces situations extrêmes et permettre la continuité du service public, l'égalité de traitement et la neutralité.

La mise en cause de la garantie d'emploi est aussi un coup porté au principe d'indépendance des fonctionnaires et tout particulièrement de l'encadrement; ceci alors même que les tentatives de mise

au pas de ce dernier se multiplient et qu'écarté comme jamais de l'élaboration des réformes en cours, il est sommé de les mettre en œuvre sans état d'âme.

Les textes de précarisation des fonctionnaires que le gouvernement veut mettre en œuvre sont d'autant plus mal vécus qu'ils sont accompagnés d'un discours officiel anti-fonction publique et anti-fonctionnaires. Dans ces conditions, les contractuels au nombre d'un million pour les trois versants de la fonction publique deviennent encore plus clairement une variable d'ajustement sans aucune garantie et sans aucun avenir professionnel.

La remise en cause du statut des fonctionnaires se situe dans une démarche plus globale. En effet, Xavier Darcos et Laurent Wauquiez communiquent sur le concept de sécurisation des parcours professionnels pour les salariés du privé.

Et on notera, à la lecture de leur communication du 4 février 2010, qu'ils ont une vision de la flexi-sécurité à la française bien à eux et que nous ne pouvons partager. Pour eux « introduire de la flexibilité est un atout pour l'entreprise ». La sécurité peut être un besoin pour les salariés, mais elle répond surtout « à une garantie pour les entreprises qui ont besoin de règles claires et durables pour innover et investir ». Pour eux, la « rupture conventionnelle » du contrat est un bon exemple qui « réduit la rigidité du marché du travail ». Et, justement, dans le même temps, le gouvernement, par la loi, les décrets et un discours savamment provocateur, organise le dépeçage du statut des fonctionnaires considéré comme un symbole de la continuité professionnelle dans le double intérêt des personnels et des missions. Étrange correspondance avec le

discours de Laurence Parisot, présidente du Medef qui déclarait en août 2005 : « La vie, la santé, l'amour sont précieuses. Pourquoi le travail échapperait-il à cette loi ? »

Sous couvert de « sécurisation », la sécurité de l'emploi est réduite. Alors même que se construisent des propositions alternatives pour une véritable sécurisation des parcours professionnels pour les salariés, incluant l'emploi et la formation.

La loi mobilité de 2009, et particulièrement son article 7 sur l'introduction du licenciement des fonctionnaires, annonce une dégradation sans précédent de la qualité des missions publiques et participe d'un remodelage en profondeur de la société et de ses valeurs. C'est aussi une confirmation que le gouvernement pour la fonction publique, à l'instar du patronat pour les entreprises du secteur privé, considère que le travail doit être flexible et les salariés jetables.

Par ailleurs, le gouvernement multiplie les formes de privatisation que sont les PPP (Partenariat Public-Privé) et prépare la banalisation de l'emploi intérimaire pour accomplir les missions publiques.

À l'hôpital, dans la santé et dans les collectivités territoriales, la même démarche de déstructuration des emplois et des missions de la fonction publique est engagée.

Les huit organisations syndicales de la fonction publique ont opposé un refus unanime à ce projet de décret.

Par ailleurs, le 11 février, elles ont, à l'exception de la CGC, refusé de siéger au Conseil Supérieur de la Fonction Publique chargé de donner un avis.

Le débat et l'action s'avèrent plus que jamais nécessaires. ■

Les départs en retraite non remplacés ne couvrant pas entièrement les objectifs du gouvernement, la loi et le décret dit de « réorientation professionnelle » serviraient à dépecer les missions publiques, en utilisant y compris la mise en disponibilité sans traitement des agents concernés et en dernier ressort le licenciement.