

Cadres INFOS



Bulletin périodique de l'UGICT-CGT – N° 665 – 15 mars 2010

● **Éditorial**

Exigence de solidarité, de luttes et d'initiatives

Des politiques de gestions d'entreprises qui s'éloignent de plus en plus de l'encadrement. Des organisations du travail liées à la financiarisation des entreprises avec des conséquences, pour les ICTAM, sur le sens donné à son travail. La productivité et le temps de travail en augmentation constante, encouragés par le forfait jour. Le malaise qui s'installe alors que la protection sociale est malade, qu'on nous promet des retraites de misères pour une période de cotisation de plus en plus longue notamment pour ceux qui ont fait des études. Que les jeunes diplômés galèrent de plus en plus pour trouver un travail, en un mot que « tout fout le camp ». Oui ! Les ICT ont plus que jamais soif d'exprimer leurs besoins revendicatifs, leurs besoins de luttes, leurs besoins de solidarité.

Face à ces situations l'UGICT-CGT dispose du remède efficace. Pour commencer nous avons besoin de faire connaître et de débattre de la Charte de l'encadrement, ensuite de diffuser largement notre vision d'un management alternatif à l'aide de l'ouvrage « Pour en finir avec le wall street management ». Permettre aux ICT de s'exprimer en les consultants comme le fait l'Ufict Mines-énergie sur l'accord « forfait jour » à EDF SA. Faire connaître et débattre de nos propositions de financement de la protection sociale et des retraites notamment en diffusant largement le numéro d'Options « spéciale retraite », point d'appui indispensable pour lancer la mobilisation du 23 mars 2010. Faire connaître et inviter les jeunes diplômés à participer au rassemblement du 1^{er} avril 2010, place de la Sorbonne à Paris. Dans ce cadre la CGT des cadres et des techniciens, a plus que jamais besoin de syndicalisation et d'organiser ses forces, pour répondre à ces défis.

Gilles Bénateau
Secrétaire national de l'UGICT-CGT

● **ÉDITO**

*Exigence de solidarité,
de luttes et d'initiatives*

● **LA MAISON COMMUNE DES RÉGIMES DE RETRAITE : LES CADRES AUSSI SONT CONCERNÉS !**

*Un outil pour renforcer
les solidarités qui fondent notre
système de retraite*

● **STAGIAIRES**

*Jeunes et futur-e-s diplômé-e-s,
si nous parlions des stages ?*

● **RÉALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL - POUR EN FINIR AVEC LE WALL STREET MANAGEMENT**

*Des révolutions sont
inévitables*

Un outil pour renforcer les solidarités qui fondent notre système de retraite

Le système de retraite par répartition, tel qu'il a été mis en place en France en 1945, repose sur la mise en œuvre de solidarités multiples. En premier lieu, il existe une solidarité entre générations puisque, par construction, les cotisations des actifs sont immédiatement employées au paiement des pensions de retraite, chaque nouvelle génération d'actifs finançant ainsi à son tour les droits à retraite des générations précédentes. En second lieu, il existe une solidarité entre individus qui permet de juguler les effets des aléas de carrière sur la constitution des droits à retraite. Ainsi les périodes d'inactivité forcée pour cause de chômage, de maladie, de maternité, d'invalidité ou même d'éducation des enfants ouvrent-elles des droits à retraite au même titre que les périodes d'activité. Enfin il existe une solidarité entre professions, les régimes dotés d'un rapport démographique favorable se portant au secours des régimes souffrant d'un déséquilibre entre cotisants et retraités.

Ces solidarités confèrent à l'ensemble du système une solidité inégalable : le financement par des cotisations obligatoires sur salaire assoit le dispositif sur la masse salariale nationale, soit 60% du PIB. Pour que le dispositif fasse faillite, il faudrait donc qu'il n'y ait plus de salaires versés, en d'autres termes qu'il n'y ait plus de prestation de travail fournie, c'est-à-dire qu'il n'y ait plus de création de richesse !

Ces solidarités permettraient de garantir à chacun, quels que soient les aléas professionnels et ceux de la conjoncture économique, la continuité du meilleur niveau de vie atteint au cours de la carrière, d'abord au moment de la liquidation de la retraite et ensuite pendant toute sa durée.

Des solidarités menacées par le refus d'apporter de nouvelles ressources financières à nos régimes de retraites

Il n'en est plus de même

aujourd'hui en raison des mesures prises depuis 1993. En effet les évolutions démographiques créent un besoin de financement que le gouvernement et le Medef refusent de satisfaire préférant agir sur l'âge de départ et le niveau des droits.

Dans ces conditions, certains sont tentés de réduire significativement les droits des uns (en particulier ceux des cadres et des fonctionnaires) pour réduire un peu moins ceux des autres. Or une telle logique du « partage des efforts » institue une redistribution entre les seuls salariés à plus d'un titre pernicieuse. D'abord elle exonérerait les entreprises de tout effort de financement et traduirait de ce point de vue un renoncement à modifier le partage de la valeur ajoutée dans le sens d'une meilleure rémunération du travail. Ensuite elle entraînerait une baisse sans limite du niveau des droits à retraite pour tout le monde et de ce fait inciterait les salariés à se tourner vers des systèmes par capitalisation. Enfin, elle ferait peser une menace sérieuse sur les solidarités qui fondent notre système de retraite.

En effet **ces solidarités ne peuvent être consenties que si chacun a la garantie d'acquiescer pour une même carrière des droits de même nature et de même niveau que ceux de son voisin ou de son aîné.** Sinon l'ensemble du dispositif serait menacé d'une double rupture de solidarité : entre générations, les jeunes se détournant d'un système dans lequel ils n'ont plus confiance, et au sein d'une même génération entre individus tentés de se désolidariser les uns des autres puisqu'ils ne bénéficient pas d'une égalité de traitement.

Il est donc indispensable d'offrir à tous les salariés un socle commun de droits et de garanties de haut niveau propres à satisfaire leurs besoins et leurs attentes. Tel est précisément l'objet de la maison commune des régimes de retraite. Gérée et pilotée par des représentants élus des salariés des secteurs public et privé, elle a vocation à proposer des règles de

fonctionnement à mettre en œuvre dans chaque régime de retraite pour garantir les droits de tous en renforçant les solidarités entre salariés.

Vis-à-vis de l'encadrement, la maison commune permettra de réaffirmer dans chaque régime des droits qui lui sont aujourd'hui contestés

D'abord le droit à la retraite à 60 ans, d'ores et déjà remis en cause à la fois par la CFDT et la CFE-CGC. Les premiers proposent d'allonger la durée de cotisation requise pour l'ouverture du droit à retraite au motif que ce moyen préserverait les droits des carrières longues et ne pénaliserait que ceux qui ont débuté le plus tard leur activité professionnelle, c'est-à-dire les ICTAM. Or cet allongement pénaliserait aussi tous les jeunes sans formation qui galèrent pour trouver d'abord un premier emploi et ensuite un emploi stable. La CFE-CGC tire quant à elle argument du début de carrière plus tardif pour accepter le report à 61 ans de l'âge d'ouverture du droit à retraite, considérant qu'il correspond à ce que sera l'âge moyen de départ en retraite des cadres compte tenu des 41 annuités exigées en 2012.

Ce faisant ces deux organisations syndicales se refusent à considérer les études supérieures pour ce

qu'elles sont : bien que non rémunérées, un véritable travail au service de la société toute entière puisque la croissance économique est conditionnée par la capacité d'inventer, de développer et de mettre en œuvre les techniques et les technologies qui nourriront les industries de demain.

Parce qu'il serait singulièrement contre-productif de demander aux jeunes d'aujourd'hui de choisir entre une formation initiale de haut niveau et le droit à retraite à 60 ans, la maison commune aura à promouvoir et mettre en œuvre la validation des années d'étude, en dehors de tout rachat.

Autre droit contesté pour les cadres : celui de se constituer une retraite toute entière en répartition.

En 1990 le régime de retraite complémentaire AGIRC garantissait aux cadres pour une carrière de 37,5 ans une retraite représentant 72% de la partie de leur salaire supérieure au plafond de la Sécurité sociale (s'ajoutant aux droits constitués en dessous du plafond auprès de la CNAV et de l'ARRCO). Aujourd'hui, pour une carrière de 40 ans, leur droit à retraite ne représente plus que 55% de cette même « tranche B » du salaire. L'acceptation d'une telle baisse du taux de remplacement par la CFDT, la CFE-CGC, FO ou la CFTC est sous-tendue par l'idée que les cadres ont les moyens d'épargner pour leurs vieux jours. A ceci près que la capitalisation n'est pas un dispositif de protection sociale : d'une part elle repose sur la seule capacité d'épargne du salarié qui ne lui est jamais acquise compte tenu des aléas de l'existence. D'autre part elle fait porter au salarié tous les risques du marché : inflation et crise financière... Pour ne pas désolidariser l'encadrement du reste du salariat, ce qui compromettrait l'équilibre de tout notre système de retraite, la maison commune veillera à garantir aux cadres aussi un taux de remplacement d'au moins 75% net du dernier revenu net d'activité.

Il est donc indispensable d'offrir à tous les salariés un socle commun de droits et de garanties de haut niveau propres à satisfaire leurs besoins et leurs attentes.

Jeunes et futur-e-s diplômé-e-s, si nous parlions des stages ?

La loi 2006-396 du 31 mars 2006 dite loi pour l'égalité des chances a modifié en profondeur le dispositif de stages en entreprise. Devons-nous dire égalité des chances ou égalité des malchances ?

A l'époque, cette loi devait permettre de lutter notamment contre les abus des entreprises qui n'hésitaient pas à employer un stagiaire sur un poste à responsabilité sans pour autant le rémunérer selon la qualification du poste.

Pourtant, malgré le cadre assez bien défini des stages (convention tripartite, engagement de l'entreprise de proposer un stage adapté au projet pédagogique et lui donner les moyens de le réussir, distinction des stages de plus ou moins de trois mois, gratification fixée par convention de branche ou par accord professionnel ou à défaut par décret...), aujourd'hui et toujours, les stagiaires sont en réalité des salariés dissimulés et victimes du travail illégal (voir le tableau ci-dessus).

Le taux de fraude est de 45% ! Taux élevé... Ils sont jeunes, diplômé-e-s, fort diplômé-e-s souvent et n'ont d'autres choix que de passer par un stage. Les entreprises les emploient souvent à des postes qui correspondent à ceux tenus habituellement par des personnels expérimentés, sans aucune rému-

Type de contrat de travail	Nombre de salariés dissimulés	Taux de fraude
Apprentissage	62	7%
Stage	39	45%
Bénévolat	17	81%
Contrat aidé	1	5%
CDD	64	7%
CDI	474	8%
Intérim	2	13%
Autre	60	31%
NC	63	33%

Source : ACOSS-Urssaf

nération ni réelle action formation et sans encadrement spécifique. Alors oui, n'ayons pas peur de dire qu'ils sont considérés comme une main d'œuvre corvéable à merci et quelque part ne devons-nous pas parler d'une forme d'esclavagisme moderne ?

Alors que nous fêtons le 60^{ème} anniversaire du SMIC, les stagiaires sont très loin de cette référence. Pour la CGT, le SMIC doit constituer le point de départ pour la reconnaissance des qualifications sur laquelle se fondent le déroulement de carrières et les niveaux des rémunérations.

Pour ce faire, l'UGICT-CGT a construit des repères revendicatifs

qui tiennent compte des diplômes, y compris pour les stagiaires. Aujourd'hui, il est temps d'arrêter l'exploitation faite aux stagiaires. Nous les côtoyons tous les jours dans nos entreprises. Emparons-nous de leurs revendications et mettons le patronat face à ses responsabilités.

Exigeons partout des négociations de branches pour y définir un véritable statut du stagiaire avec une juste gratification à 50 % du SMIC minimum, progressive avec la durée du stage et le niveau de qualification. Gagnons avec eux et pour nous des nouveaux droits.

Alors oui, n'ayons pas peur de dire qu'ils sont considérés comme une main d'œuvre corvéable à merci et quelque part ne devons-nous pas parler d'une forme d'esclavagisme moderne ?

Rémunération en % du SMIC selon la formation et la durée du stage	BAC	+ 1	+ 2	+ 3	+ 4	+ 5
0-3 mois	50%	60%	70%	80%	90%	100%
3-6 mois	-	-	100%	115%	130%	150%

Des révolutions sont inéluctables

Le 9 février dernier, le réseau Réalité du dialogue social avait réuni à Paris, près de quatre-vingt, chefs et délégués d'entreprises, responsables syndicaux, représentants mutualistes, des DRH... pour assister à la présentation du livre de Marie José Kotlicki et Jean-François Bolzinger : « Pour en finir avec le Wall street management ». L'occasion d'un débat passionné témoignant de la pertinence du propos de l'ouvrage.

Aucun « blanc » entre la présentation de « Pour en finir avec le Wall street management »⁽¹⁾ par Marie José Kotlicki et le début d'un débat de près de deux heures à l'issue desquelles des questions restaient à venir. Toutes les interventions témoignèrent d'un intérêt flagrant, quelquefois contradictoire et d'une curiosité souvent sympathique. Pour Jean-Paul Guillot, président de Réalités du Dialogue Social⁽²⁾, réseau organisateur, rarement auditoire fut autant concerné.

Très bon accueil donc pour l'ouvrage de Marie-José Kotlicki et Jean-François Bolzinger, pourtant sans concessions, dans sa première partie sur l'analyse, l'autopsie, des mécanismes mortifères du nouveau management. Et les critiques sur le choix du titre « dont on ne voit pas ce qu'il signifie » ou le « coup de gueule » sur l'emploi d'un vocabulaire jugé « outrancier » associant management et servitude, tyrannie ou pré fascisme, furent rapidement balayées. « *Le vocabulaire est en dessous d'une réalité, qui est encore plus dure* » affirmera un responsable fédéral de la CGC, ingénieur à France Télécom. Quant au choix de la notion de Wall street management, une consultante, ancienne cadre d'Adecco, aujourd'hui responsable de l'animation de groupes de managers dans la télécommunication, témoignera « *Tout ce que vous avez dit saute aux yeux : mise en place de logiques purement financières, perte du sens, radicalisation du dialogue social avec la souffrance qui l'accompagne* ». Pour le directeur général du groupe ITG, Paul Brechot : « *Wall street management n'est pas un abus de langage, car il y a une contamination culturelle auprès des en-*

treprises. Elles possédaient leurs propres valeurs qui leur assuraient un taux de rentabilité suffisant. Aujourd'hui, les acteurs de l'intermédiation financière, qu'il ne faut pas confondre avec les retraités anglo-saxons, détiennent le pouvoir et l'ont prouvé à nos gouvernants qui ont la mémoire courte, en dépit de l'impact de la crise financière ».

Quant à Gérard Alezard, vice-président honoraire du Conseil Économique, Social et Environnemental, il soulignera l'originalité d'une analyse qui : « *ne fait pas du management le bouc émissaire contrairement à d'autres discours qui visent à discréditer le management et à occulter la responsabilité des dirigeants et la finalité de l'entreprise* ». Pour lui, « *l'idée novatrice tient dans la volonté d'un droit de regard, de contester et de proposer des éléments sur la stratégie. Il s'agit de définir comment le dialogue social peut s'intégrer aux décisions sur la stratégie de l'entreprise* ».

Ainsi, le droit de refus et d'alternative restera au centre du débat. Marie-José Kotlicki et Jean-François Bolzinger, reviendront sur ce qu'ils considèrent comme un nouveau droit indispensable pour l'encadrement.

Pour la secrétaire générale de l'UGICT-CGT : « *Le mode de management déstructure le rôle des cadres et les managers dirigeants nous disent qu'ils deviennent de simples exécutants chargés d'appliquer une batterie d'indicateurs quantitatifs. Désormais, éloignés d'un pouvoir de décision qui a changé de centre, ils n'ont plus aucune visibilité, apprenant, même parfois, par la presse, les fusions, les OPA etc. Ils ne sont pas consultés sur les objectifs et ne peuvent proposer d'alternatives. Leur droit au désaccord est confis-*

qué et leur propre légitimité est remise en cause. Pour eux, le choix est simple : se soumettre ou se démettre. Alors, comment leur redonner une identité positive dans l'entreprise ? Nous travaillons sur des droits nouveaux comme un droit d'alerte, exprimé publiquement qu'il soit retenu ou non. Ainsi, les cadres auront fait valoir d'autres projets. Il s'agit de garantir le rôle contributif du management au sein du collectif de travail ».

De son côté, Jean François Bolzinger s'interroge « *Qui y a-t-il derrière le droit de refus, si ce n'est le libre arbitre ? Aujourd'hui, un cadre peut se faire sanctionner sur sa carrière, il faut donc le protéger (durablement). Il est indispensable que l'aspect contributif s'inscrive dans le droit, un droit individuel garanti collectivement. Cependant, seul le rapport de force local et général permet l'exercice véritable des droits. Il faut aussi aller plus loin que le dialogue social dans l'entreprise, lui donner une approche globale, territoriale et environnementale. Nous avons aussi intérêt à travailler sur ces questions dans les écoles d'ingénieurs, de management. En outre, la problématique doit dépasser les frontières, car si des lois internationales existaient pour faire valoir les droits des cadres, l'avancée serait considérable. Notre but : ouvrir les possibles. La solution sera collective* ».

Pour conclure, Marie-José Kotlicki revient sur l'objectif du livre : « *qui donne espoir, car changer le mode de management devient possible. Même s'il ne s'agit pas de remplacer un système par un autre, les révolutions sont inéluctables* ». Et de préciser « *que le monde du salariat voit croître d'une façon significative le nombre de jeunes diplômés qui n'hésitent pas à pra-*

tiquer le zapping inter entreprises malgré la crise. Pour les garder, les directions devront créer une véritable communauté de travail ». Autre dynamique à prendre en compte, la féminisation croissante qui va permettre d'atteindre une masse critique entraînant un bouleversement des méthodes. « Plus de femmes cadres accèderont à plus de responsabilités. En pointe sur le rééquilibrage entre vie privée et vie professionnelle, elles le sont aussi sur l'innovation », affirme la secrétaire générale de l'UGICT-CGT, « il faudra une ouverture dans le dialogue social ».

Cependant, les contraintes de la compétitivité ne disparaîtront pas, ce qui implique de reconnaître, de favoriser, de valoriser, les compétences et les qualifications assure-t-elle.

Enfin : « *Il va falloir que les syndicats bougent, s'intéressent à la gestion des entreprises, fassent place à l'individualité tout en maintenant le collectif, portent des revendications sociales, économiques, environnementales* » affirme Marie-José Kotlicki. ■

(1) « Pour en finir avec le Wall street management » de Marie-José Kotlicki et Jean-François Bolzinger. Éditions de l'Atelier. Janvier 2010, 175 pages.

(2) Réalité du Dialogue Social (RDS) est un réseau qui regroupe des acteurs sociaux dont les syndicats (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGPME, CGT, FO, FSU, Medef, Unsa, UPA), de grandes entreprises : GDF, Total, La Poste, PSA etc., des mutuelles comme la Macif, des cabinets conseil, des acteurs de l'économie sociale.

Le projet de RDS est de contribuer à la rénovation du dialogue social, d'offrir un lieu de rencontre indépendant et autonome.