

# Cadres INFOS

Bulletin périodique de l'UGICT-CGT - N° 676 - 20 décembre 2010

## ● **Éditorial**

### L'heure des bilans... et des rendez-vous à prendre

*La répercussion de la crise financière sur les salariés et la bataille menée pour défendre nos retraites sont les faits les plus marquants de l'année 2010. Chez nombre de salariés, en particulier les ICTAM, s'est ancrée l'idée qu'un partage équitable des richesses nécessitait la remise en cause du modèle ultra-libéral actuel. Au cours des fortes mobilisations unitaires qui se sont succédées, les tentatives de mise en opposition du gouvernement et du Medef, entre public/privé, jeunes/moins jeunes, hommes/femmes, cadres/employés-ouvriers, sont restées en échec.*

*En 2011, nos pratiques syndicales ne devront-elles pas favoriser le travail ensemble, dans la diversité de la CGT ? Répondre aux besoins spécifiques des ICTAM, c'est pour l'UGICT participer à la construction d'une CGT de tous les salariés. C'est l'ambition du XVI<sup>ème</sup> congrès de l'UGICT fin mars 2011. Il se nourrira de nos initiatives réalisées en direction de la jeunesse diplômée, de la réflexion développée pour fonder un management alternatif et des États Généraux des professions techniques le 13 janvier, auxquels il est temps de s'inscrire. Mais son succès reposera avant tout sur l'implication de chacun d'entre nous.*

**Fabienne TATOT**  
Membre du bureau de l'UGICT-CGT

**" Cadres-Infos "**  
présente à ses lectrices et lecteurs  
ses meilleurs vœux  
pour la nouvelle année.

## ● **ÉDITO**

*L'heure des bilans...  
et des rendez-vous à prendre*

## ● **ACTIVITÉS INTERNATIONALES**

*Quel équilibre entre vie privée et  
professionnelle ?*

## ● **NÉGOCIATIONS AGIRC ET ARRCO**

*Un premier pas vers la suppression  
du régime de retraite  
complémentaire des cadres ?*

## ● **SOIRÉES-DÉBATS DE L'UGICT-CGT**

*Le capitalisme contre les individus*

# Quel équilibre entre vie privée et professionnelle ?

Les 2 et 3 décembre dernier, dans le cadre d'un projet soutenu par l'Union Européenne, le comité des cadres d'UNI Europa a organisé une conférence intitulée « De la conciliation à la gestion de la vie professionnelle et de la vie privée ». Au cours de cette réunion qui a réuni à Budapest une quarantaine de syndicalistes européens représentant une douzaine de pays, les débats ont permis de mettre en évidence la dimension centrale de l'équilibre dans la vie des salariés et notamment des cadres.

Aujourd'hui, pour nombre de nos collègues, les notions de temps et de lieu de travail sont devenues floues. L'exigence de réponse immédiate, les changements constants d'organisation mettent professionnels et managers sous une pression permanente. Tout est devenu urgent et nous courrons derrière le temps qui semble s'être compressé et ne nous permet plus de réaliser nos tâches comme nous le souhaiterions.

Parallèlement, on assiste à une augmentation du temps de travail. Pour faire face, les cadres sont amenés à travailler plus longtemps. A l'échelle de la journée, en travaillant le matin et le soir, chez eux ou dans les transports ; à l'échelle de la semaine en travaillant le week end ; à l'échelle de l'année en gardant le contact avec leur travail pendant les congés...

Cette perte de repère frappe durement beaucoup de nos collègues. Absents physiquement ou mentalement de la maison, ils ne sont plus en mesure d'investir dans la sphère privée et ne peuvent donc pas s'y ressourcer. Paradoxalement, ils ne trouvent pas pour autant de satisfaction dans leur investissement professionnel.

En effet, les études montrent que pour être bien dans sa vie, chacun a besoin de trouver l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale, vie sociale, vie personnelle... Ceci passe par un bon ajustement entre des ressources et des pressions, en fonction des aspirations personnelles, des ambitions et des choix de chacun, exprimés et assumés. **Faute d'équilibre, le risque est grand de se trouver en échec dans tous les compartiments de sa vie, personnel et professionnel.**

Ce concept de mélange entre vie

privée et vie professionnelle n'est pas nouveau. Ramener un dossier à la maison ou retourner quelques heures au travail dans le week-end est une pratique ancienne pour nos catégories. Mais le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication a véritablement révolutionné le phénomène car on peut aujourd'hui être connecté partout et tout le temps. Ces technologies ont ouvert la voie au **télétravail qui répond dans de nombreux cas à des aspirations des salariés mais dont les dangers notamment en matière de repères et d'équilibre sont nombreux** et qui doit être utilisé à bon escient.

Même dans un schéma de travail « traditionnel », beaucoup de cadres consultent leur messagerie en week end, au moins une fois par jour en vacances et se sentent obligés de fournir une réponse immédiate.

Combien consultent les mails pendant une réunion, pendant la présentation d'un collègue ? Face à la pression, les cadres veulent être à

plusieurs endroits à la fois, dans leur bureau, à la maison et dans la salle de réunion, en pleine efficacité partout. Personne n'a le don d'ubiquité, les nouvelles technologies ne peuvent en donner que l'illusion.

Après avoir « surfé » sur cette utilisation des moyens issus de la sphère privée, **certaines entreprises commencent à mesurer les conséquences qualitatives de cette approche du travail** : concentration insuffisante en réunion, réponses aux questions trop rapides et insuffisamment pesées...

Elles commencent à mettre en place des « chartes d'utilisation des outils de communication » dans lesquelles à l'instar de ce qui se fait pour les horaires de tenues des réunions, elles recommandent des plages horaires d'utilisation de la messagerie électronique excluant le week end et déconseillent la consultation des mails en réunion. Dans l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le concept de vie privée est par essence personnel. Chacun y met ce qu'il veut.

Les syndicats européens présents à la conférence ont bien insisté sur ce point. Il convient particulièrement de ne pas confondre vie privée et vie familiale en revendiquant autour de ces questions d'équilibre des mesures uniquement orientées vers la parentalité.

La nécessité de faire un break peut être aussi nécessaire dans le cadre d'une naissance que pour réaliser un projet personnel. Une réduction du temps de travail peut être souhaitée par les parents de jeunes enfants, mais aussi d'adolescents ou par un salarié senior dans le cadre de la gestion de sa fin de carrière.

Nous avons également été amenés à nous exprimer par rapport à ceux qui revendiquent leur liberté de travailler tout le temps, soit qu'ils croient au slogan « travailler plus pour gagner plus », soit qu'ils souhaitent faire de longs breaks. Nos collègues belges se sont trouvés confrontés à des salariés, jeunes pour la plupart, qui souhaitent travailler 7 jours sur 7 et cumuler leurs repos. Face à ce type de demande, il convient de ne pas perdre de vue notre responsabilité sociale d'organisation syndicale car en ouvrant la porte à ces dispositions souhaitées par certains, elles pourraient être demain imposées à d'autres sous le couvert d'un volontariat dont on connaît la réalité.

Pour un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, l'UGICT revendique :

- ➔ des charges de travail négociées et suivies ainsi qu'un décompte horaire du temps de travail pour tous les salariés ;
- ➔ des dispositifs de télé-travail négociés collectivement ;
- ➔ une utilisation responsable des nouvelles technologies. ■

## Pour les managers, la responsabilité, comme souvent, est double !

**En dehors de leur propre équilibre, ils doivent aussi être soucieux de l'équilibre de leurs collaborateurs. En effet, toutes les études font ressortir l'importance de la confiance en son responsable hiérarchique direct pour le bien être professionnel. Mais pour exercer cette responsabilité, le manager doit être en capacité de dégager du temps pour écouter et intégrer les priorités de chacun et il doit surtout avoir les marges nécessaires pour ajuster au mieux les charges de travail.**

# Un premier pas vers la suppression du régime de retraite complémentaire des cadres ?

L'enjeu est de taille. Les régimes de retraite AGIRC et ARRCO versent aux cadres et assimilés, ingénieurs, techniciens, ou agents de maîtrise, en moyenne 60 % de leur retraite totale, dont 40 % pour le seul régime AGIRC, spécifique à l'encadrement, 20 % pour l'ARRCO, le régime complémentaire de l'ensemble des salariés du privé, le tout venant en complément des 40 % versés par la Sécurité sociale.

En effet, depuis sa création, le régime de base de Sécurité sociale ne permet d'acquérir de droits à retraite que sur la partie du salaire inférieure ou égale au plafond de la Sécurité sociale. L'AGIRC a donc été créée en 1947 pour permettre aux cadres et assimilés d'acquérir en répartition la totalité de leurs droits à retraite, y compris sur la partie de leur salaire supérieure au plafond de la Sécurité sociale. L'enjeu était donc de ne plus laisser aucune place aux dispositifs par capitalisation qui préexistaient à la création de la Sécurité sociale, alors même qu'un Comité de défense

des cadres avec la CFTC et la CGC revendiquaient le maintien de ces régimes privés d'épargne et par conséquent s'opposaient à l'assujettissement obligatoire des cadres à la Sécurité sociale.

On comprend dès lors pourquoi la création de la Convention collective nationale de retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, revendiquée, portée et théorisée dès mars 1946<sup>(1)</sup> par la CGT, a exclusivement reposé sur la détermination de ses représentants (en particulier nos camarades Andréjean et Pascre, tous deux dirigeants de la Fédération nationale des Industries chimiques) et sur celle du ministre du Travail et de la Sécurité sociale de l'époque, Ambroise Croizat.

**La suppression de l'Agirc : la stratégie du Medef et de la CGPME pour un développement généralisé à l'ensemble du salariat de la capitalisation**

Véritable contresens historique, la suppression du régime AGIRC obligerait *ipso facto* les 4 millions de salariés qui y sont affiliés à se tourner vers l'épargne retraite pour tenter, malgré les retournements des marchés financiers, de compléter la retraite versée par la Sécurité sociale. Banquiers, assureurs et autres promoteurs de la capitalisation sont d'ores et déjà sur la brèche pour se disputer la plus grosse part de ce futur marché, à l'instar de Guillaume Sarkozy (oui, oui, le frère de l'autre...) qui à la tête du groupe Malakoff-Médéric se propose de créer avec la CNP (filiale de la Caisse des Dépôts et Consignation) une société joint-venture pour développer et promouvoir... l'épargne retraite « d'utilité sociale » ! Bel effet d'affichage avec pour argument de vente la présence de la CFE-CGC, de la CFDT, de la CFTC et de FO au conseil d'administration de MIMER (Malakoff-Médéric Epargne

Retraite), chargé de faire le travail...

**Quatre millions de salariés, mais pas seulement...**

Le Medef, la CGPME et la CFDT préconisent en effet de supprimer l'AGIRC en l'intégrant dans l'ARRCO. C'est bien l'ensemble des salariés du privé, cadres et non-cadres, qui en supporteront les conséquences.

En effet, l'AGIRC est aujourd'hui, de par le refus obstiné du patronat d'augmenter les cotisations, largement déficitaire. Le régime est cependant dans l'obligation légale d'honorer les droits acquis par les salariés en contrepartie du versement de leurs cotisations, donc dans l'obligation de payer les retraites. L'intégration de l'AGIRC dans l'ARRCO entraînerait inmanquablement le siphonage des réserves de l'ARRCO tout en précipitant la survenue de son propre déficit. En d'autres termes, l'intégration conduirait inéluctablement au fil du temps les non cadres à financer à leur insu et à leurs dépens une partie croissante de la retraite versée aux cadres.

Il s'agit en effet pour le Medef, la CGPME et l'UPA, d'équilibrer les finances du nouvel ensemble ainsi constitué, sans lui apporter de nouvelles ressources. Le nouveau régime fonctionnerait toujours par points mais, cette fois « à cotisations définies » : le taux de cotisation étant alors fixé à titre définitif au taux actuel, le régime fusionné ajusterait en permanence et automatiquement au fil des ans les droits à pension, ceux en cours d'acquisition comme ceux déjà liquidés, au montant des ressources procurées par les dites cotisations. On épouserait alors la logique des « comptes notionnels suédois » dont la loi Sarkozy impose la mise en débat en 2013 et dont la CFDT, avec ses deux économistes conseils, Thomas Piketty et Antoine Bozio, revendique également la mise en place. La suite est sans appel : dans un

système financé à ressources constantes, tout accroissement du chômage, du nombre de retraités où de leur espérance de vie se traduit par une baisse des droits à retraite. Dès 2010, les retraités suédois ont ainsi vu baisser leurs pensions de 3 % et une nouvelle baisse de près de 8 % est d'ores et déjà anticipée pour 2011 !

A terme, c'est donc bien l'ensemble des salariés qui seraient contraints d'épargner pour essayer de se prémunir contre le dépérissement ainsi programmé de leur retraite par répartition. L'avez-vous remarqué ? Avec ce tour de passe-passe, ces escamoteurs sans scrupule ont au passage escamoté... le « statut cadre » ! En effet, les salariés sont obligatoirement affiliés à l'AGIRC en fonction de leur qualification et/ou des responsabilités exercées, ce qui évidemment, par le fait même, constitue la reconnaissance du statut cadre. Grâce à la GMP (Garantie Minimale de Points) ceux dont le salaire est inférieur au plafond de la Sécurité sociale peuvent malgré cela acquérir des droits à retraite dans le régime. L'existence même de l'AGIRC est donc un obstacle à la politique du Medef d'évaluation du salariat sur sa seule rentabilité. Sa suppression dispensera le Medef de toute reconnaissance et rémunération de la qualification et des responsabilités exercées, avec à la clef un tassement conséquent des grilles conventionnelles de salaire. Après avoir mené en 1947 la bataille pour la création de l'AGIRC, la CGT et singulièrement son UGICT va devoir mener la bataille pour le maintien et l'autofinancement du régime AGIRC, dans l'intérêt des cadres... et des non-cadres. ■

(1) Note de mars 1946, in dossier « Travaux préparatoires de la Convention collective nationale de retraites et de prévoyance des cadres », GIE AGIRC-ARRCO.

**En d'autres termes, l'intégration conduirait inéluctablement au fil du temps les non cadres à financer à leur insu et à leurs dépens une partie croissante de la retraite versée aux cadres.**

# Le capitalisme contre les individus

**Stéphanie Treillet et Jacqueline Penit-Sauria, membres du Conseil scientifique d'ATTAC, sont venues nous présenter, le 18 novembre dernier, l'ouvrage collectif : « Le capitalisme contre les individus » pour cette avant-dernière soirée-débat de la saison 2010. Une question d'actualité au moment où l'individualisation du travail se pose comme le postulat du néo libéralisme et s'impose dans le management. Mais c'est aussi une affaire d'égalité des genres.**

«*Je lutte des classes*». Au delà du jeu de mots, le slogan n'est pas anodin. Il résume, à lui seul, une grande partie de cette avant-dernière soirée-débat, la onzième depuis sa création, organisée par l'UGICT-CGT. Le «*Je*» est individuel, le «*lutte*» tient du collectif et des classes, s'inscrit dans une perspective politique qui fait référence.

Les syndicats ne se sont pas souvent penchés sur la signification de l'individualisme. Pourtant, comme le souligne Stéphanie Treillet, une des co-auteurs de l'ouvrage : «*dans tous les débats sur les attaques du capitalisme néolibéral, on rejette sur l'individualisme la responsabilité de la perte des repères collectifs, de la difficulté à mobiliser des salariés désormais atomisés, sans réels collectifs de travail*».

Impossible de se contenter de cette seule vision. Il fallait aller plus loin. Et c'est ce que nous proposons ce travail pluriel.

Qu'est-ce que l'individualisme ? Il est ambivalent et contradictoire. Comme le travail, il est aliénant certes, mais aussi émancipateur, comme le rappellera un des débats. Reste à articuler l'émancipation individuelle et collective pour poser des jalons d'une alternative de dépassement du capitalisme.

En effet, le postulat néo libéral affirme qu'il n'y a pas de collectif, mais une collection d'individus, qui forge d'ailleurs un outil : l'individualisme méthodologique et la structure dominante ne laisse plus aucune marge de manœuvre individuelle.

Pour Stéphanie Treillet : «*Les rapports entre individus et collectifs sont définis par des rapports sociaux de classe ou de domination et d'oppression : de genre, d'origine, de handicap, d'orientation sexuelle, etc. Cependant,*

*les individus construisent les relations sociales, dans des rapports sociaux qui, eux-mêmes sont croisés, imbriqués et cumulés les uns avec les autres*». Alors, dans cette dynamique combinatoire, aucun individu ne peut se définir sur une seule identité. De même, ses raisons de lutter ne seront pas forcément orientées dans une seule direction.

L'individualisme se traduit dans l'organisation du travail. Ainsi, la réponse à la souffrance au travail, elle-même par nature individuelle, est en toute logique individualisée, médicalisée alors qu'elle résulte des processus du travail en miette.

En revanche, il serait incohérent que de ne voir que le délitement sans prendre en compte les résistances qui se développent.

Le travail possède une double nature. C'est un processus d'aliénation, mais dans lequel les salariés se construisent eux-mêmes et expriment des résistances notamment vis-à-vis de la différence entre travail effectué et travail prescrit. «*Si tout le monde faisait exactement ce qu'on lui demande rien ne fonctionnerait*» insiste Stépha-

nie Treillet. Comment passer d'une résistance individuelle à une résistance collective ? Les auteurs ouvrent des pistes de réflexions.

Dans *Le capitalisme contre l'individu*, Stéphanie Treillet et Jacqueline Penit-Sauria se sont plus particulièrement attachées à l'angle genre et individualisme.

La demande de l'égalité des genres est-elle un rejet de la société traditionnelle qui serait la conséquence de la montée de l'individualisme ?

A cette question, elles mettent en garde contre la nostalgie d'un avant fantasmé d'où les rapports de dominations seraient évacués. La poussée de l'individualisme nous amènerait-il à regretter les solidarités ouvrières des années 1950 et les sociétés traditionnelles dont on ne peut pas dire qu'elles aient été porteuses de l'égalité des genres ?

Pourtant, c'est grâce à un état social, basé sur des droits collectifs et issu de cette même société, que les femmes se sont constituées en tant qu'individus, citoyennes bénéficiant de droits civiques et droits sociaux. En revanche, la politique nataliste et des aides comme l'allocation parentale d'éducation ont favorisé la subordination au travail à temps partiel, alors que les écoles maternelles, favorisaient le développement du travail à temps plein. C'est un paradoxe notable. De ce point de vue, la France se situe entre l'Allemagne et la Suède. Les droits sociaux ont été essentiels dans la construction d'individu.

Aujourd'hui, beaucoup plus qu'un risque, la tentation de récupération de l'aspiration de l'autonomie des femmes existe, expliquent les auteurs.

La récupération est marchande par le biais de la consommation et systémique avec un développement du travail féminin entraînant une productivité accrue du «*capital humain*». Selon Sté-

phanie Treillet et Jacqueline Penit-Sauria, la Banque mondiale se serait faite la championne du droit des femmes dans les pays en voie de développement et la stratégie européenne pour l'emploi avec l'augmentation du travail à temps partiel, la privatisation du secteur public serait : «*une lecture à la sauce marchande*».

Dans ce contexte paradoxal se développe, pour les femmes un effet pervers de type «*C'est mon choix*»<sup>(1)</sup> de travailler à temps partiel, de retourner au foyer. Est-ce un retour à la «*normalisation*», à la domination ? Mais quel est la réalité de ce choix ? On peut légitimement se poser cette question qui fut un point fort du débat de la soirée.

«*Le capitalisme néo libéral, au nom de la liberté des individus, en faisant abstraction de ce qui limite leur liberté de choix, à travers les rapports sociaux et de domination, à travers les contraintes, les subordinations collectives, ne fait en aménageant la pseudo liberté de chacun, que renforcer la domination du plus grand nombre. On ne peut pas nier la liberté de chacun et dire que tout le monde est surdéterminé. Cette interrogation ne concerne pas que les femmes, mais aussi les syndicalistes. Est-ce que quelqu'un qui a décidé de travailler le dimanche peut travailler le dimanche ?*», conclura Stéphanie Treillet. Le débat est ouvert. ■

Le livre : *Le capitalisme contre les individus, repères altermondialistes*. Ouvrage collectif. % Attac. Editions Textuel. 9,90 euros. 140 pages.

(1) Du nom d'une célèbre émission quotidienne de début d'après-midi, aujourd'hui disparue, sur une grande chaîne de service public.

**Dans ce contexte paradoxal se développe, pour les femmes un effet pervers de type « C'est mon choix »<sup>(1)</sup> de travailler à temps partiel, de retourner au foyer.**