

DOSSIER DE PRESSE

5 décembre 2013

+ La fonction DRH



SOMMAIRE

Communiqué de presse	p. 2
Programme de la journée	p. 3
Présentation des résultats du sondage UGICT-CGT	p. 4
Présentation des propositions de l'UGICT-CGT	p. 19
Qu'est-ce que l'UGICT-CGT?	p. 21

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

La CGT des ingénieurs, cadres et techniciens organise une journée de débat sur la fonction DRH-RRH : leur condition d'exercice professionnel et leurs aspirations dans un contexte de crise

Le jeudi 5 décembre l'UGICT, en partenariat avec Paris 1 La Sorbonne et *Liaisons Sociales magazine*, organise un point presse et une journée de débat sur la fonction DRH.

Le point presse se déroule au 12 place du Panthéon Paris 5^{ème} dans la salle de réception du 2^{ème} étage. Il débute à 12h avec une intervention de Marie-José Kotlicki, secrétaire générale de l'UGICT et de Jean-François Amadiou, professeur à Paris 1. Il est suivi d'un cocktail. La deuxième partie de la journée se déroule au 17 rue de la Sorbonne Paris 5^{ème} dans la salle Louis Liard, elle est consacrée à des débats centrés sur la fonction DRH.

Les conditions d'exercice professionnel des DRH dans le contexte de crise

La crise économique actuelle et la récente loi sur la représentativité syndicale constituent une nouvelle donne pour la négociation et le dialogue social. Dans ce contexte, la place et le rôle des DRH sont questionnés, mettant en lumière le besoin de revaloriser la fonction DRH. Cette revalorisation est nécessaire pour dépasser le hiatus existant entre des salariés motivés dans leur travail mais démobilisés collectivement. La fonction DRH, fonction support de l'entreprise souvent marginalisée, est généralement limitée aux missions d'accompagnement de restructurations, aux gestions des départs et arrivées dans l'entreprise et

à la gestion des plans de formation. La fonction doit s'ouvrir à de nouvelles perspectives d'évolutions et de reconnaissance des salariés pour déboucher sur un management qui réhabilite le « *bien travailler* » et qui considère l'entreprise comme une communauté de travail créative.

Une journée de débat pour apporter des réponses concrètes aux aspirations des DRH

L'enquête menée par OpinionWay sur « *Les fonctions DRH-RRH face à la crise* » révèle les facteurs favorables au dialogue social et les limites de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de 2013 sur le marché du travail. Les résultats du sondage seront livrés au cours de la journée et seront le point de départ des deux tables rondes qui suivront le point presse.

DRH, universitaires, syndicalistes, sont invités à intervenir à l'occasion de deux tables rondes en interaction avec le public

La première table ronde sera l'occasion de traiter la question des évolutions du métier de DRH et des impacts sur l'entreprise. La deuxième table ronde portera sur la revalorisation de la fonction DRH et la rénovation du dialogue social. À travers cette initiative, l'objectif de l'UGICT-CGT est d'élaborer des axes-repères pour l'ensemble de la profession DRH.

PROGRAMME DE LA JOURNÉE



Rencontre débat La fonction DRH

Jeudi 5 décembre 2013

13h30 : Accueil

13h45 : Présentation synthétique du sondage
UGICT - OpinionWay

14h15 : Table ronde n°1

Animée par Jean-Paul Coulange, rédacteur en chef de
Liaisons Sociales magazine

« Quelles évolutions du métier
de DRH et quels impacts
sur l'entreprise ? »

Jean-François **AMADIEU**, professeur à Paris 1
Sorbonne

Charles-Henri **BESSEYRE des HORTS**, professeur à HEC
- Cercle de l'Excellence RH

Philippe **ACHALME**, DRH Aviva - Cercle de l'Excellence RH

Florence **QUENTIER**, DRH Groupe « Chèque déjeuner »

Paule **ARCANGELI**, DRH membre du Comex AG2R LA
MONDIALE

Jean-Luc **MOLINS**, secrétaire national de l'UGICT-CGT

15h45 : Table ronde n°2

Animée par Pierre Tartakowsky, rédacteur en chef d'Options

« Revaloriser la fonction DRH
et rénover le dialogue social »

Stéphane **ROUSSEL**, président du Cercle de
l'Excellence RH - Direction Générale de Vivendi

Jean-Michel **GARRIGUES**, DRH BLB Associés
- Cercle de l'Excellence RH

Ludovic **LEZIER**, DRH Groupe HUMANIS

Hubert **LANDIER**, vice-président de l'Institut
international de l'audit social

Nicolas **GRIVEL**, directeur de cabinet adjoint au ministère
du Travail

Marie-José **KOTLICKI**, secrétaire générale de
l'UGICT-CGT

17h15 : Intervention de clôture

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



Nous remercions le Cercle de l'Excellence RH
et le Groupe RH&M pour leur apport à cette initiative.

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DU SONDAGE UGICT-CGT

La crise économique actuelle et la récente loi sur la représentativité syndicale constituent une nouvelle donne pour la négociation et le dialogue social. Dans ce contexte, la place et le rôle des DRH sont questionnés, mettant en lumière le besoin de revaloriser la fonction DRH. Cette revalorisation est nécessaire pour dépasser le hiatus existant entre des salariés motivés dans leur travail mais démobilisés collectivement. La fonction DRH, fonction support de l'entreprise souvent marginalisée, est généralement limitée aux missions d'accompagnement de restructurations, aux gestions des départs et arrivées dans l'entreprise et à la gestion des plans de formation. La fonction doit s'ouvrir à de nouvelles perspectives d'évolutions et de reconnaissance des salariés pour déboucher sur un management qui réhabilite le « *bien travailler* » et qui considère l'entreprise comme une communauté de travail créative. C'est le moyen pour donner un véritable contenu à la Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE).

Ce sondage commandé par l'UGICT-CGT à OpinionWay questionne les DRH-RRH sur leur condition d'exercice professionnel et leurs aspirations dans un contexte de crise.

Il ressort de cette enquête la nécessité de revaloriser la fonction DRH pour une nouvelle dynamique de dialogue social. Pour l'UGICT-CGT cette revalorisation de la fonction consiste à apporter les réponses aux aspirations exprimées pour sortir du malaise existant.

A l'heure de la RSE, la fonction DRH constitue un levier pour construire une RSE intégrant chacun des aspects : économique, social et environnemental.

RÉSUMÉ DU SONDAGE

Le sondage révèle une mobilisation et un intérêt des DRH et RRH dans leur travail. Il en découle une satisfaction en matière de rémunération et de conditions d'exercice, y compris parce qu'ils ont intériorisé le phénomène de crise et relativisent leur situation par rapport à l'ensemble du salariat.

Cette situation est d'autant plus forte qu'on s'adresse ici aux DRH en poste et que les situations d'externalisation n'ont pas été intégrées.

Dans le même temps, ce sondage révèle des contradictions auxquelles sont confrontés les DRH dans l'exercice de leur fonction.

S'ils estiment être associés aux choix stratégiques, rien ne dit qu'ils les partagent ni qu'ils soient associés à leur élaboration puisqu'ils mettent en avant la nécessité de sortir du court-terme et d'avoir une vision stratégique partagée entre direction et salariés à 73 %.

S'ils s'estiment satisfaits de leurs conditions de travail, ils constatent néanmoins une forte hausse de leurs charges (81 %) et temps de travail (71 %), ce qui doit nécessairement impacter les conditions de mise en œuvre de leurs missions.

Les DRH demandent par ailleurs plus de transparence sur leurs tâches. Ils relèvent l'aspect flou de leurs missions induisant une nécessité de transparence sur les rôles assignés à chacun.

Si les DRH estiment pouvoir assurer leur responsabilité sociale de l'entreprise, ils n'en sont pas moins en quête d'un dialogue social de qualité et en particulier de marges de manœuvre les concernant pour la gestion des conflits.

Enfin, à la question « *À quels acteurs font-ils confiance dans le contexte de crise pour la pérennité de l'entreprise et l'emploi ?* » leurs réponses sont instructives. Ils indiquent très majoritairement (69 %) faire confiance aux équipes, ce qui sous-entend une vision de l'entreprise ancrée davantage sur la collectivité de travail et les collectifs que sur la société d'actionnaires.

Le sondage met en évidence une double rupture entre DRH et salariés. Les salariés et leurs syndicats voient souvent dans le DRH l'acteur de la mise en œuvre des stratégies de réduction des « *coûts* » au détriment de leurs conditions de travail et de l'emploi. Et de l'autre côté, les DRH ne sont que 3 % à faire confiance aux organisations syndicales pour assurer la viabilité de l'entreprise et de l'emploi.

Cela montre l'étendue du chemin à parcourir pour parvenir à d'autres relations dans l'entreprise, d'autres rapports entre acteurs sociaux. Il y a là matière à interpellation des DRH sur la place et le rôle qui leur sont assignés ainsi que sur les moyens octroyés pour développer un dialogue social effectif dans l'entreprise.

MÉTHODOLOGIE ENQUÊTE RÉALISÉE PAR OPINIONWAY

304 directeurs et responsables RH
d'entreprises françaises de toute taille



La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas au regard des critères de taille d'entreprise et de fonction des répondants.

L'échantillon a été interrogé
par téléphone



sur système CATI (Computer Assistance for Telephone Interview)

Les interviews ont été réalisés du
27 septembre au 9 octobre 2013



OpinionWay a réalisé cette enquête en
appliquant les procédures et règles
de la norme ISO 20252



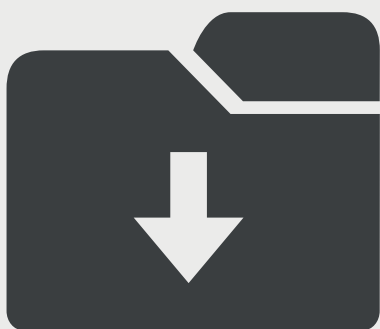
1.- L'exercice de la fonction

► Les contraintes du métier

Si les DRH-RRH expriment une forte satisfaction sur les « *conditions générales de travail* », pour près de 50 % d'entre eux la charge de travail et la multiplicité des tâches sont des contraintes majeures à l'exercice du métier. Pour les femmes notamment, la charge de travail constitue le premier sujet de préoccupation.

Les contraintes de l'exercice de la fonction DRH / RRH

95% des DRH-RRH se déclarent satisfaits de leurs conditions de travail, mais 2 contraintes principales pèsent sur l'exercice de leur fonction



La charge de travail
est citée par 49% des sondés



La multiplicité des tâches
est citée par 48% des sondés

► Améliorer les conditions d'exercice

Ainsi, les DRH attendent, d'une part, une plus grande transparence sur les tâches et les missions (53 %) et, d'autre part, un dialogue social de qualité entre les différentes composantes de l'entreprise (51%). Pour faciliter l'exercice de leur métier ils souhaitent aussi pouvoir influencer sur l'opérationnel et les managers (43 %) et avoir une influence plus grande sur les autres fonctions dirigeantes (42 %).

Les RRH, plus proches du terrain, sont plus nombreux (48 %) à exprimer la volonté de peser sur l'opérationnel et les managers, en particulier pour les moins de 40 ans (57 %).

Enfin, parmi le panel interrogé ce sont les seniors, âgés de 50 ans et +, qui estiment manquer de marge de manœuvre dans l'exercice de leur fonction (25 %).

Comment améliorer les conditions d'exercice de la fonction DRH / RRH ?



Plus de **transparence** sur les tâches et les missions

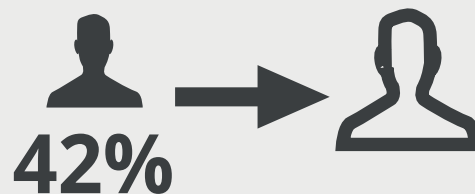


Avoir un **dialogue social de qualité**

43%



Plus d'influence sur **l'opérationnel et les managers**



Plus d'influence sur **les autres fonctions dirigeantes**

► Favoriser le dialogue social

Les DRH et RRH sont unanimes quant à la nécessité de favoriser un meilleur dialogue social. Pour se faire, ils préconisent à 73 % la mise en place d'une stratégie de long terme et un partage de cette vision stratégique entre la direction et les salariés. Les DRH des entreprises de taille intermédiaire sont les plus sensibles à la nécessité de sortir du court terme (80 %).

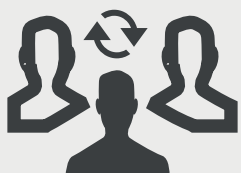
Obtenir davantage de marges de manœuvre pour prévenir ou gérer les conflits sociaux est une préoccupation significative pour les RRH (70 %) et à un degré moindre pour les DRH (60 %). Ceci s'explique par la forte proximité avec le terrain pour les RRH et les centres de décision pour les DRH.

Les éléments susceptibles de favoriser le dialogue social, selon les DRH / RRH

73%



Sortir du court terme et avoir une stratégie de **long terme**



73%

Avoir une **vision stratégique partagée** entre la direction et les salariés



66%

Avoir davantage de marges de manœuvre pour **prévenir et gérer les conflits sociaux**

À la lumière de ces premiers résultats, il ressort que la fonction DRH, pourtant essentielle au bon fonctionnement de l'organisation, mériterait plus de marge de manœuvre, notamment dans les prises de décisions stratégiques, la prévention et la gestion des conflits.

Alors que la charge de travail augmente et que les tâches se multiplient, les missions contradictoires apparaissent, d'où nécessité d'avoir un adossement clair sur la RSE. La revalorisation de la fonction passe par l'intégration des DRH et RRH dans les instances de décisions de l'entreprise ou de l'administration. Dans ce contexte, les DRH et RRH sont en quête d'un dialogue social de qualité qui passe par la mise en place d'une stratégie de long terme et l'association des salariés dans l'élaboration de cette stratégie.

2.- Etre salarié DRH-RRH

► La rémunération

Pour l'UGICT-CGT, le salaire doit être à la hauteur des qualifications et des responsabilités professionnelles des DRH et RRH. Etre impliqué dans le travail et être acteur de son organisation n'est ni un sacrifice, ni un sacerdoce.

Nous avons cherché à évaluer l'adéquation de la rémunération des DRH avec leur qualification, leur implication, leurs responsabilités, leur temps de travail réel et leur charge de travail.

Les DRH estiment globalement que leur rémunération est en adéquation avec leur travail. En revanche, une nouvelle fois, le sondage révèle une réserve sur la charge de travail qui apparaît comme un élément fédérateur exprimant une forte attente dans la profession.

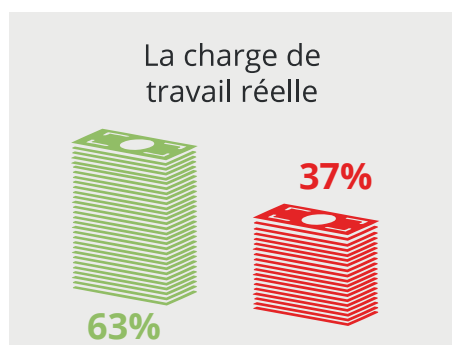
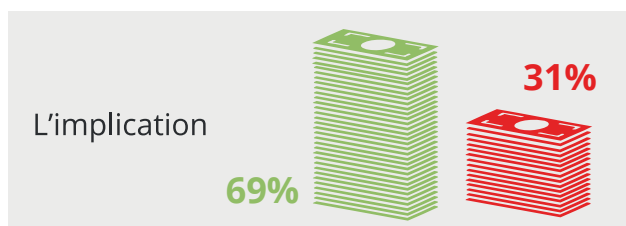
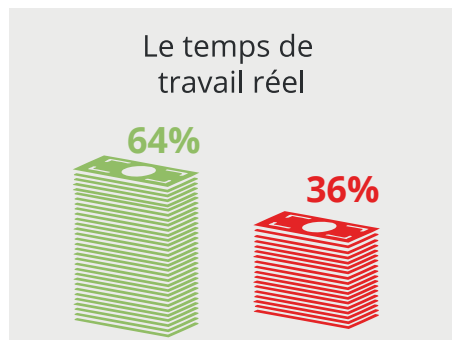
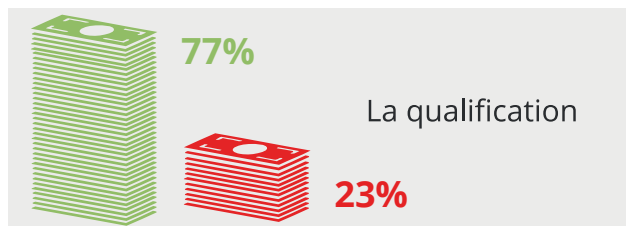
En effet, le niveau de rémunération est jugé en inadéquation pour 37 % des sondés, dont : 40 % pour les RRH, 41 % pour les entreprises de taille moyenne, 41 % pour les femmes et 43 % pour les moins de 40 ans.

Au regard du temps de travail réel, la rémunération est jugée inadéquate pour 36 % des interrogés, dont 49 % pour les entreprises de taille intermédiaire.

Au regard des responsabilités, la rémunération est jugée inadéquate pour 42 % des entreprises de taille intermédiaire.

Les DRH / RRH et leur rémunération

Les DRH / RRH déclarent que leur rémunération est en adéquation avec...

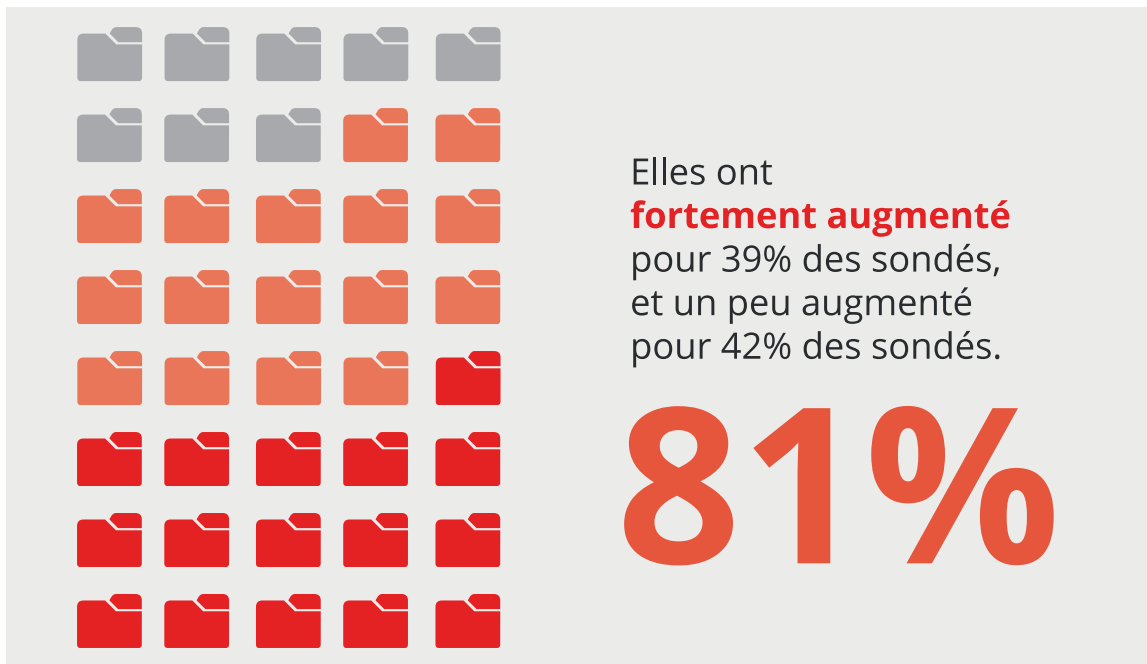


► La charge de travail

Au cours de ces dernières années la charge de travail a littéralement explosé : restrictions budgétaires, délais très courts, cadence augmentée sont autant de contraintes qui obligent les DRH à faire plus avec moins.

81% des personnes interrogées dénoncent une augmentation de leur charge de travail. Le phénomène touche aussi bien les femmes (81%) que les hommes (84%), les DRH (82%) et RRH (82%). Les entreprises de taille intermédiaire sont particulièrement touchées (94%). Agir pour diminuer la charge de travail est un levier pour améliorer les conditions d'exercice professionnel des DRH.

L'évolution récente des charges de travail chez les DRH / RRH



► L'évolution du temps de travail réel

Ces dernières années l'intensification du travail s'est particulièrement accrue et le lien avec l'augmentation de la charge de travail est patent. La durée du temps de travail est intimement liée à la question de l'emploi comme à celle de la santé physique et mentale des salariés.

L'enquête révèle que pour 71 % des sondés le temps de travail réel a augmenté. Les entreprises de taille intermédiaire sont les plus touchées par ce phénomène (83 %).

Les DRH sont touchés à 79 % contre 66 % de RRH, la centralisation du pouvoir de décision dans les entreprises et administrations, ajouté à la multiplication des situations de crise plus fréquentes peuvent être un élément de réponse.

L'évolution récente du temps de travail réel chez les DRH / RRH



► La défense de ses droits

L'étude révèle que 71% des DRH et RRH ont répondu compter d'abord sur eux-mêmes pour défendre leurs droits ou leur emploi.

Le fait qu'ils soient 60 % à accorder leur confiance à un avocat révèle qu'ils privilégient les solutions individuelles aux solutions collectives. Paradoxe : les artisans du dialogue social considèrent que les solutions individuelles sont plus efficaces que les solutions collectives pour eux-mêmes.

Les syndicats (23 %) arrivent en quatrième position devant les recherches d'aides sur Internet (20 %) et les pouvoirs publics (12 %).

Un constat alarmant : seulement 1%, et en deuxième choix, des DRH et RRH font confiance aux politiques pour défendre leurs droits ou leur emploi.



Le sondage révèle la situation d'isolement des DRH qui comptent surtout sur eux-mêmes ou sur les avocats pour se défendre. Les DRH-RRH souffrent depuis ces dernières années d'une augmentation de la charge de travail et par conséquent du temps de travail sans que la rémunération suive ces changements. Dans ce climat social les DRH-RRH se replient sur eux-mêmes et ne font que très peu confiance à la direction de leur entreprise, aux syndicats et rejettent l'institutionnel.

3.- Le contexte de crise actuelle

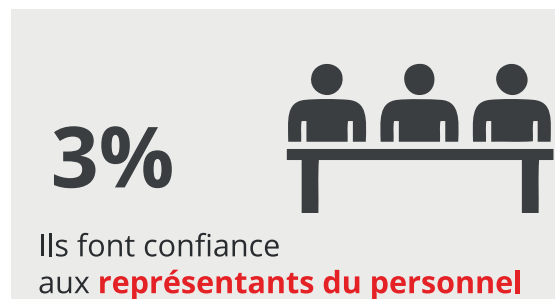
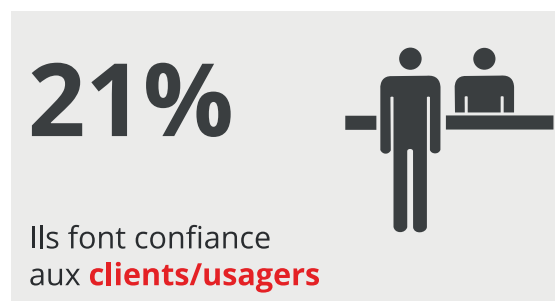
► Garantir la pérennité de l'entreprise et de l'emploi

Les DRH et RRH semblent lucides et pragmatiques sur la crise actuelle et sa logique financière. Ainsi, 69 % des DRH et RRH considèrent qu'au vu du contexte économique, il faudrait avant tout donner la priorité aux équipes salariées. Ces résultats montrent que les DRH ont conscience que l'issue de la crise actuelle se construira avec les salariés (et non pas contre).

Pour 21 % des interrogés les clients/usagers participent à la sortie de la crise.

Si les actionnaires (6 %) ne font pas recette comme facteur à privilégier pour la pérennité de l'emploi, les DRH montrent également une grande désillusion par rapport aux représentants du personnel (3 %).

A qui les DRH-RRH font-ils confiance pour assurer la pérennité de l'entreprise et de l'emploi ?



À travers leur choix de s'appuyer d'abord sur les équipes et les usagers, les DRH mettent en avant la nécessité de se mobiliser autour d'un projet comme facteur clef de réussite.

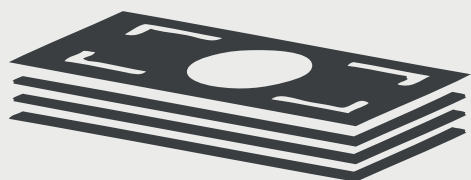
► Comment garantir le financement des retraites ?

54 % des DRH et RRH interrogés ont répondu qu'ils étaient favorables à la taxation des revenus financiers pour garantir la pérennité du système de retraites.

N'oublions pas qu'il s'agit ici de salariés qui ont une conscience aiguisée des réalités économiques et qui ne sont pas pour autant dupes vis-à-vis du discours prêchant la faillite du système. Ils privilégient donc les solutions qu'ils perçoivent comme les plus équitables et les plus justes.

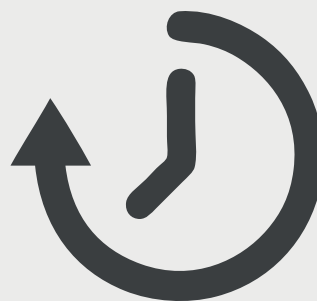
La baisse du montant des pensions ne fait absolument pas recette (8 %).

Comment garantir le financement des retraites ?



54%

En taxant les **revenus financiers**



53%

En allongeant la **durée de cotisation**

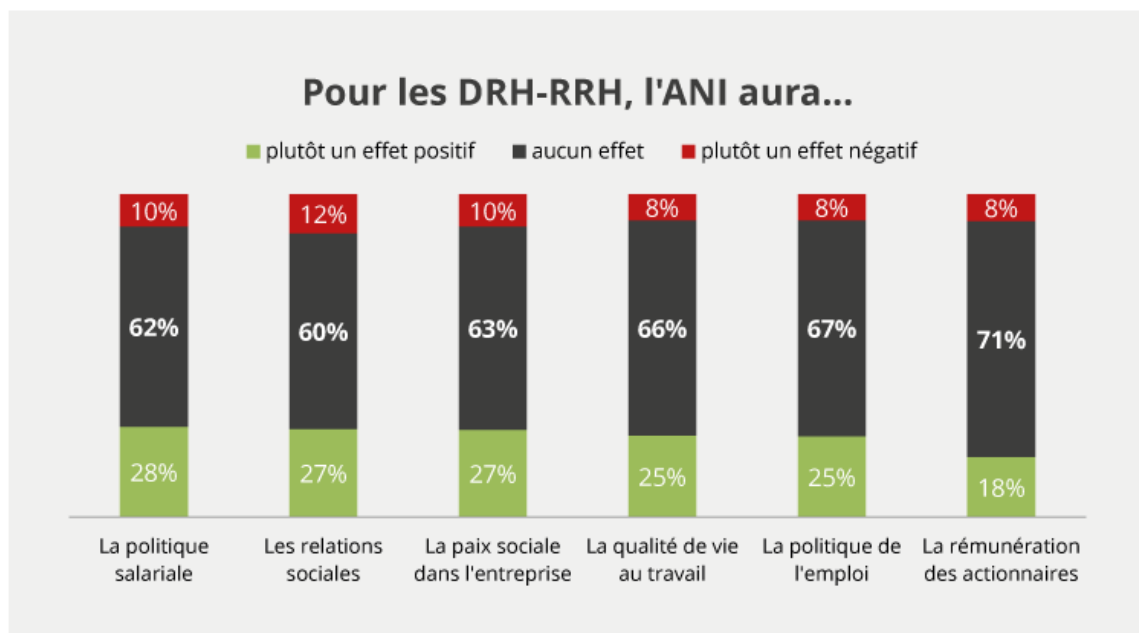
Si les DRH et RRH admettent l'allongement de la durée de cotisation pour garantir les financements de la retraite, ils n'en privilégient pas moins, comme la majorité des cadres, la taxation des revenus financiers comme premier choix.

► Les effets de l'accord ANI de janvier 2013 introduisant les accords « *compétitivité emploi* »

À une majorité supérieure ou égale à 60 % les RH considèrent que cet accord sera sans effet sur : la politique salariale (62 %), les relations sociales (60 %), la paix sociale dans l'entreprise (63 %), la qualité de vie au travail (66 %), la politique de l'emploi (67 %), la rémunération des actionnaires (71 %).

L'ANI sur la sécurisation de l'emploi, largement contesté par la majorité des syndicats, a été présenté comme une avancée sociale majeure. Ce n'est pas l'avis des DRH et RRH qui jugent très majoritairement que cela sera sans effet.

Les effets de la négociation d'accords "compétitivité emploi"



Pour l'UGICT-CGT, le principe de la négociation collective perd son sens lorsqu'elle se déroule sous pression d'une restructuration ou d'un plan social sans garanties réglementaires fortes. Il s'agit d'un détournement de la négociation collective qui devient un instrument de contournement du droit du travail puisque l'accord collectif vient « écraser » le contrat de travail. Le positionnement des RH sur cette question traduit une certaine réserve de la profession.

► La mise en place de la complémentaire santé généralisée

Les DRH considèrent à 66 % que cela n'apportera rien de plus par rapport à ce qui existe aujourd'hui pour les salariés.

Même dans les TPE les sondés ont répondu que cela n'aura pas d'effet (60 %), alors qu'à priori c'est dans ces entreprises que l'on retrouve le plus de salariés pouvant être impactés par la complémentaire santé généralisée.

La mise en place d'une complémentaire santé généralisée est-elle un plus pour les DRH-RRH ?



Une complémentaire santé **n'aura pas du tout d'effet** pour 40% des sondés, et pas vraiment d'effet pour 26% des sondés.

66%

Là encore cette mesure phare de l'ANI sur la sécurisation de l'emploi est perçue par les DRH comme manquant son objectif.

PRÉSENTATION DES PROPOSITIONS DE L'UGICT-CGT

Revaloriser la fonction DRH et rénover le dialogue social

Donner les moyens aux DRH d'être les artisans au quotidien de la RSE

Les fonctions RH sont prises au cœur des contradictions de l'entreprise, entre les discours généreux et les objectifs de rentabilité à court terme. Présents pour faire vivre le dialogue social, animer les équipes et travailler la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise, les DRH sont souvent sommés d'appliquer les directives de leur direction, au mépris de leur éthique professionnelle et sont enfermés dans des injonctions contradictoires. Un DRH qui ne réussit pas à mener à bien un plan social risque d'être licencié, tout comme celui qui est confronté à une vague d'accidents du travail, de suicides ou de mouvements de grève. Entre les deux, la voie est parfois étroite.

On ne peut sommer les entreprises d'être plus responsables socialement sans renforcer le rôle et le statut des DRH. La production de normes et de réglementation ne peut suffire si elle ne s'adosse pas à des leviers internes à l'entreprise pour les faire respecter. Les leviers externes liés à la vérification par les pouvoirs publics du respect de la réglementation ne suffisent pas au sens où ils débouchent sur des actions de réparation *a posteriori* et agissent peu sur le qualitatif et sur l'humain. Disposer de leviers internes d'action doit permettre d'agir en prévention et de faire de la responsabilité sociale des entreprises un enjeu quotidien permettant un autre management.

LES 5 PROPOSITIONS DE L'UGICT-CGT POUR FONDER LA FONCTION DRH

« *Professionnellement engagés et socialement responsables* »

1. Il s'agit de garantir le rôle contributif des DRH dans le cadre du management d'avenir préconisé par l'UGICT-CGT, à savoir un management basé sur :

- la reconnaissance des qualifications et des compétences détenues ;
- de nouveaux droits d'expression et d'intervention individuels et collectifs ;
- la conjugaison permanente des aspects sociaux, économiques et environnementaux.

Pour que la Responsabilité Sociale des Entreprises soit effective dans les faits, les DRH doivent pouvoir se positionner comme garants du droit social, sur la base d'accords signés avec les organisations syndicales.

2. Construire une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) qui ouvre des perspectives d'évolutions et de reconnaissance professionnelle aux jeunes comme à tous les salariés de l'entreprise. Cela afin de sortir la GPEC du simple rôle d'accompagnement des restructurations et de la gestion des départs.

3. Mettre en place un pouvoir prescripteur RH pour la Qualité de Vie au Travail (QVT), à l'exemple de la formation professionnelle, pour avoir des financements obligatoires, adossés et dédiés permettant de donner des marges de manœuvre aux DRH.

4. Concevoir le dialogue social comme le levier de la performance globale de l'entreprise qui intègre les dimensions sociales, environnementales et économiques pour la gouvernance de l'entreprise. Concevoir l'entreprise comme une communauté de travail créatrice non réduite à une société d'actionnaires pour mieux associer les salariés au processus de décision de l'entreprise et empêcher les actionnaires de décider seuls.

5. Attribuer aux DRH un droit de propositions alternatives dans le cadre de leur mission et de leur éthique professionnelle.

QU'EST-CE QUE L'UGICT-CGT ?

L'UGICT-CGT est la référence syndicale pour les Ingénieurs, Cadres et Techniciens. Plus de 80 000 syndiqués de la CGT y sont affiliés, dans toutes les branches professionnelles et sur tout le territoire. Ingénieurs, cadres et techniciens, nous agissons pour que nos aspirations et notre vécu au travail se traduisent dans des revendications syndicales majoritaires.

En intégrant que nous avons un rapport spécifique au travail du fait de nos fonctions, notre niveau de responsabilité, notre expertise et notre rôle dans l'organisation du travail, notre choix est aussi celui de la solidarité avec l'ensemble des salariés, car nous partageons les mêmes intérêts.

Professionnellement engagés et socialement responsables

Nous agissons pour :

- obtenir la reconnaissance des diplômes et des qualifications dans les salaires et les responsabilités ;
- obtenir des droits individuels et collectifs pour faire valoir notre rôle contributif et notre éthique professionnelle ;
- agir ensemble pour une réelle réduction du temps et des charges de travail ;
- défendre la retraite par répartition et la retraite AGIRC. Nous revendiquons la validation des années d'études pour le calcul des droits à la retraite ;
- conquérir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- mettre fin au Wall Street management et développer une démarche de management alternatif.

L'UGICT est membre d'Eurocadres, organisation associée à la CES (Confédération Européenne des Syndicats), afin de travailler à de réels droits sociaux en Europe. L'UGICT est signataire du « *Manifeste pour la responsabilité sociale des cadres* ». Au niveau mondial, l'UGICT est membre d'Union Networks International afin de mieux développer les convergences des revendications dans le secteur des services.

CONTACT

Laura PELTIER | 01 55 82 83 51 | communication@ugict.cgt.fr

 [.com/UGICT](https://www.facebook.com/UGICT)

 [@CGTCadresTechs](https://twitter.com/CGTCadresTechs)


[ugict.cgt.fr](https://www.ugict.cgt.fr)