

Cadres **INFOS**



Bulletin périodique de l'Ugict-Cgt – N° 619 – 4 décembre 2006

● **Éditorial**

Salaires, contenu du travail : les Ict se font entendre

Loi de prévention de la délinquance : élargir les mobilisations

Le 18 novembre, plus de 12 000 manifestants se sont mobilisés pour le retrait de la loi. Une journée significative mais une participation encore trop limitée aux travailleurs sociaux.

Salaires : se faire entendre

Les salaires sont devenus une préoccupation majeure pour les Ict. La faiblesse des augmentations générales n'est pas compensée par la part aléatoire dont l'absence de transparence des critères d'attribution mécontente les Ict. Souvent, les moyennes publiées conduisent à affirmer que les salaires augmentent. En fait, elles ne permettent pas d'approcher la grande diversité des situations. C'est ce à quoi s'attache un récent rapport du Cerc qui montre la disparité des augmentations. Quatre salariés sur dix voient chaque année baisser leur salaire et deux sur dix de 15% ou plus, alors que les très hautes rémunérations explosent.

Dans le même temps, protection sociale, logement et énergies coûtent de plus en plus cher...

Ce sont toutes ces questions qui devront s'exprimer lors de la semaine d'action Cgt du 4 au 15 décembre. L'Ugict propose de faire du 14 décembre, jour de la conférence sur « l'emploi et les revenus » du gouvernement, un temps fort d'action. Ensemble, organisons cette mobilisation.

Annie Bertelle,
Secrétaire nationale de l'Ugict-Cgt

Formation syndicale 2007 Ugict-Cgt

Stage national (5 jours)

- du 18 au 22 juin
- du 19 au 23 novembre

Centre de formation Benoît Frachon à Gif-sur-Yvette (91).
Contacter : Julien Guérin au 01 48 18 85 22 (83 46).

Stage « Responsabilité sociale des cadres » (5 jours)

- du 28 janvier au 2 février

Institut du travail de Strasbourg (67).
Contacter : Eric Thouzeau au 01 48 18 85 15 (85 06).

Stage « Femmes ingénieur-e-s, cadres, techniciennes » (3 jours)

- à venir

Institut des sciences sociales du travail de Sceaux (92).
Contacter : Marie-Claude Cardin au 01 48 18 85 21 (83 46).

Stage technique sur les retraites (5 jours)

- du 22 au 26 janvier
- du 11 au 15 juin
- du 8 au 12 octobre
- du 26 au 30 novembre

Centre de formation Benoît Frachon à Gif-sur-Yvette (91).
Contacter : Sylvie Durand au 01 48 18 85 09 (85 12).

● **ÉDITO :**

Salaires, contenu du travail : les Ict se font entendre

● **RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENCADREMENT**

Bilan et perspectives

Bilan et perspectives

Il est sans doute possible de tirer un premier bilan de l'activité passée sur le thème de la responsabilité sociale de l'encadrement et de définir des pistes pour passer, si possible, à une autre phase de notre activité.

●

Les cadres peuvent être mis individuellement dans des situations intenable, étant les premiers fusibles en cas de problèmes, les premiers exposés en cas de conflits et les premiers responsables pénalement.

Cela fait au moins cinq ans que nous travaillons sur ce thème. C'est en effet aux États généraux de l'encadrement, organisés par l'Ugict-Cgt en juillet 2001, que nous avons mis en avant la notion de « *droit de refus et d'alternative* ». L'Ugict l'a défini comme : « *droit pour l'encadrement de refuser des consignes portant atteinte à sa dignité, à sa santé, à celle des autres ou violant l'éthique professionnelle. Droit à l'information, à l'expression sur la marche de l'entreprise. Droit de participer aux décisions, de proposer des choix alternatifs* ». Notons que nous avons donné une définition du droit de refus, mais que nous n'en avons jamais donné de la responsabilité sociale des cadres. Or nous avons vite compris que l'on ne pouvait pas, que l'on ne devait pas limiter la responsabilité sociale des cadres au droit de refus et d'alternative.

Un axe fort de l'Ugict

Rappelons le raisonnement qui a amené l'Ugict-Cgt à faire de la responsabilité sociale des cadres (Rsc) un axe fort de son intervention. Les personnels d'encadrement sont contraints d'assumer des contradictions vécues souvent individuellement. Les cadres peuvent être mis individuellement dans des situations intenable, étant les premiers fusibles en cas de problèmes, les premiers exposés en cas de conflits et les premiers responsables pénalement. Nous connaissons tous ces situa-

tions où des personnels d'encadrement sont appelés à intensifier le travail, diriger une équipe en sous-effectif, composée de salariés précaires ou mal formés, mettre au point une réorganisation qui entraîne des suppressions d'emplois, espacer les contrôles de sécurité ou réduire les exigences de qualité pour tenir les délais de production.

Faire des choix entre la mise en œuvre des ordres donnés et le droit, la sécurité ou l'éthique conduit souvent à choisir entre conscience citoyenne et avenir professionnel. Et souvent les logiques financières se moquent de l'emploi, parfois de la sécurité, voire de la moralité des affaires.

Refuser l'alternative : se soumettre ou se démettre ?

Les personnels d'encadrement

doivent avoir les moyens de l'exercice effectif de leur responsabilité professionnelle et sociale. Cela passe par un droit de refus et d'alternative pour toute directive ou consigne contraire à l'éthique professionnelle ainsi que les moyens de le faire respecter. Un tel droit individuel devrait être assorti de moyens de contrôle et de garanties collectives. L'Ugict inscrit cette revendication dans un nécessaire renouveau du statut de l'encadrement, partie intégrante du nouveau statut du travail salarié pour lequel agit toute la Cgt. L'objectif est bien de reconquérir des marges de manœuvre pour les personnels d'encadrement afin qu'ils ne soient plus enfermés dans une relation avec les directions d'entreprise où la « *loyauté* » est une interdiction du droit d'expression publique.

Rsc et cinéma

Des unions fédérales et des commissions départementales de l'Ugict-Cgt ont organisé des initiatives notamment avec projection du film « *Violence des échanges en milieu tempéré* ».

De nombreux et récents films « *grand public* » se prêteraient d'ailleurs à des débats sur le thème de la Rsc : « *Ressources humaines* », « *De gré ou de force* », « *Le couperet* », « *Sauf le respect que je vous dois* », « *La méthode* ». La multiplication des films mettant en scène le « *malaise* » des cadres est significative de la violence de certaines situations vécues et du refus grandissant de les accepter comme normales.

Deux exemples récents

Ce sont soixante-huit assistants sociaux du Puy-de-Dôme qui ont été sanctionnés pour avoir refusé collectivement et conformément à leur code de déontologie, de rentrer des données individuelles à caractère social pouvant être préjudiciables aux intéressés.

Autre exemple, celui de cet inspecteur de l'Éducation nationale qui a eu maille à partir avec son ministre suite à l'application de nouvelles directives sur la lecture. À son propos, Gilles de Robien a déclaré qu'un « *cadre de la fonction publique doit appliquer les instructions d'un ministre* ». Or pour l'inspecteur concerné « *tous les scientifiques disent qu'on ne peut pas privilégier une méthode sur une autre* » et à propos de l'attitude du ministre : « *ce n'est pas être autoritaire, c'est être aveugle* ».

Le Manifeste

Lors des stages organisés par l'Ugict sur la responsabilité sociale des cadres à l'Institut du travail de Strasbourg (voir encadré), nous nous sommes aperçus que le contenu précis du « *Manifeste pour la responsabilité sociale des cadres* » n'était pas encore vraiment connu, alors qu'il ne pose pourtant aucun problème de contenu, malgré son écriture par plusieurs organisations. Les initiateurs de ce Manifeste (outre

l'Ugict-Cgt : la Cfdt Cadres, Ingénieurs sans frontières, l'École de management de Paris, le Centre des jeunes dirigeants, le Centre des jeunes dirigeants de l'économie sociale) ont créé un site Internet : le site de l'Iresca, initiative internationale pour la responsabilité des cadres. C'est un site qui contient de nombreuses documentations. Si son lancement a été bien annoncé dans la presse, il est encore trop peu utilisé (www.responsabilitesocialesdes-cadres.net).

En ce qui concerne la dynamique unitaire créée par l'existence de ce Manifeste, on peut constater qu'elle n'a existé qu'au plan national. Est-ce dû aux relations intersyndicales parfois difficiles dans les entreprises ? Sans doute mais pas seulement ! Toutes les organisations syndicales qui s'adressent au personnel d'encadrement, y compris la Cfe-Cgc non signataire du Manifeste, réclament, sous une forme ou une autre, le droit pour les cadres de dire « non ». Mais toutes ont sans doute du mal à rendre concrète cette exigence. Des initiatives départementales sont souhaitées par les signataires nationaux du Manifeste. Cela s'est concrétisé à Lyon en octobre dernier. En effet, à l'occasion d'un colloque organisé par la région Rhône-Alpes et la ville de Lyon « *pour une mondialisation responsable* », les signataires du Manifeste ont organisé dans une école d'ingénieurs de Lyon, un débat sur le thème : « *la formation des ingénieurs et cadres à l'exercice de leurs responsabilités sociales, enjeux et perspectives* ». Une première initiative régionale réussie qui peut être renouvelée dans d'autres régions et permettre d'initier un travail en commun au niveau local.

L'objectif est bien de reconquérir des marges de manœuvre pour les personnels d'encadrement afin qu'ils ne soient plus enfermés dans une relation avec les directions d'entreprise où la « loyauté » est une interdiction du droit d'expression publique.

Stages Responsabilité sociale des cadres à l'Institut du travail de Strasbourg

Deux stages sur la Rsc mis sur pied par l'Ugict-Cgt, en collaboration avec l'Institut du travail de Strasbourg, ont déjà eu lieu. Trente-cinq militants et responsables d'organisations y ont participé. Lors de ces stages, nous commençons bien sûr par une analyse des évolutions des métiers de cadres. Puis nous passons à la notion de Responsabilité sociale des entreprises (Rse) qu'il ne faut pas confondre avec la Rsc, mais cela permet de poser la question des politiques menées par les entreprises, ce qu'elles attendent de leurs personnels d'encadrement. La notion de Rse est elle-même replacée dans une approche plus globale, celle de la conception Cgt du développement durable.

Puis les trois, quatre et cinquième jours du stage, nous traitons de la Rsc en abordant des notions juridiques, mais aussi les évolutions du travail. Eurocadres, organisation associée à la Ces à laquelle adhère l'Ugict-Cgt, y présente aussi sa démarche pour « *un management européen socialement responsable* » qui diffère du modèle anglo-saxon de management.

Le prochain stage est prévu du 28 janvier au 2 février 2007.

S'inscrire le plus rapidement possible à l'Ugict-Cgt, 263 rue de Paris, Case 408, 93516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 48 18 81 25 - Fax : 01 48 51 64 57 E-Mail : revendicatif@ugict.cgt.fr.

L'Ugict-Cgt propose de débattre de nouvelles exigences

- 1 - Formation des Ictam aux notions de responsabilité, d'éthique professionnelle.
- 2 - Entretien individuel : nécessité de garanties sur la définition concertée des objectifs assignés au cadre et un droit de recours en cas de désaccord sur ces objectifs et une évaluation collective.
- 3 - Exiger des limites précises sur le devoir de réserve et limiter la notion de confidentialité.
- 4 - Faire reconnaître pour les Ictam, par l'obtention de droits collectifs, un devoir ou un droit d'alerte, qui pourrait être débattu, voire confirmé par leur collectif de travail.
- 5 - En cas de désaccord entre un cadre et sa hiérarchie, possibilité de faire appel à une instance professionnelle (basée sur le collectif de travail et avec présence des organisations syndicales) et dont les décisions s'imposent à tous.

(Document d'Orientation-Résolutions pour le 15^e Congrès de l'Ugict-Cgt, page 14)

Approfondir nos réponses

Il est peut-être temps de réfléchir à quelques définitions possibles de la Rsc. Il existe une définition communément admise sur le développement durable : « *développement qui répond aux besoins des générations actuelles sans compromettre ceux des générations futures* ». Il n'en existe pas pour la Rse qui soit admise par tous. Pour la Rse, les entreprises en donnent souvent une très édulcorée à nos yeux. Faut-il, en ce qui concerne la Rsc, se satisfaire d'une notion « *en construction* » ou bien faut-il commencer à en donner une définition plus précise... avant que les employeurs fournissent la leur ? Il nous faut donc travailler à une formulation du concept de Rsc que nous mettrions en débat au sein de l'Ugict-Cgt mais aussi auprès de nos partenaires du Manifeste, une définition incluant le besoin de droits nouveaux pour l'encadrement.

Il nous faut aussi faire des codes et chartes éthiques un champ d'intervention syndicale (négociation, demande de bilan, clause concernant les cadres...). Nous avons vu un nombre de plus en plus important de grandes entreprises adopter de tels documents et parler de responsabilité sociale des entreprises. Nous savons bien qu'il y a loin entre le discours

(de ces entreprises) et la réalité. Il y a beaucoup de « *marketing* » dans ces chartes. Pour autant, les organisations de l'Ugict-Cgt doivent se saisir des différentes négociations d'accords cadres internationaux, de chartes ou de codes éthiques pour y inclure la reconnaissance de la responsabilité sociale des personnels d'encadrement. À ce propos, l'Ugict-Cgt va travailler (pendant toute l'année 2007) avec Eurocadres, les syndicats italiens et belges à la réalisation d'une brochure sur ces codes et chartes éthiques. Le Forum social européen d'Athènes de mai 2006 a été l'occasion d'un débat proposé par l'Ugict sur le thème de la responsabilité sociale. Cela a accru notre reconnaissance et nos contacts internationaux sur ce sujet.

Nous aurons aussi à continuer à collecter des situations professionnelles de « *dilemmes éthiques* » pour avancer sur l'exigence de la reconnaissance d'un droit de refus, en encadrant ce droit de garanties collectives. Des droits nouveaux sont à conquérir, mais cela ne doit pas nous faire oublier que nous avons déjà des outils (Irp : Dp et Chsct par exemple) qui peuvent, qui doivent être utilisés. Le rôle des représentants du personnel des entreprises donneuses d'ordre vis-à-vis des entreprises sous-traitantes et de

leurs salariés est, par exemple, important.

En lien avec le secteur confédéral « *Droits et Libertés* », l'Ugict-Cgt prépare une brochure sur la Rsc. Ce sera un document donnant un certain nombre d'indications sur l'état actuel du droit et de la jurisprudence concernant les cadres et la liberté d'expression, les cadres et la notion de confidentialité. Ce sera un moyen de redonner les notions juridiques auxquelles il est possible de faire appel pour définir les notions de responsabilité (aussi bien dans le secteur privé que dans le public).

Responsabilité sociale des cadres et syndicalisation

La notion de « *responsabilité sociale des cadres* » rentre bien en écho avec de nombreux problèmes rencontrés par les personnels d'encadrement. Il n'est donc non seulement pas question d'abandonner ce thème de la Rsc, mais il nous faut maintenant préciser les possibilités d'en faire un axe concret d'intervention syndicale.

C'est certes un concept large, qui ne se limite pas au droit de refus. La notion même de responsabilité est à questionner car elle a plusieurs sens possibles. De plus, si nous parlons de responsabilité sociale (et l'adjectif social nous va bien), ne faut-il pas également parler de responsabilité sociétale, c'est-

à-dire vis-à-vis de la société toute entière ?

Il nous faut analyser les évolutions du travail et celles de la relation employeur-salarié. Un salarié subordonné n'a que des obligations de moyens. Or, les politiques managériales actuelles reposent sur des obligations de résultat. « *Le salarié voit son rôle modifié à la fois parce qu'il doit prendre en charge d'une manière accrue ce qui touche au contenu et à la finalité de son travail, mais aussi parce qu'il est associé plus fortement aux risques de l'entreprise* » (Francis Meyer, in « *L'évolution du rapport salarial* »). La Rsc nous amène à réfléchir et à élaborer sur l'articulation lien de subordination-autonomie et sur les moyens de la responsabilité, avec à la clé des droits nouveaux à conquérir. Nous revendiquons le droit à la parole pour les Ictam. Mais cela n'est pas la chose la plus simple pour ces salariés. Il faut donc que nos syndicats apparaissent déjà comme un des premiers lieux de parole libre. Intervenir sur la Rsc est aussi un des moyens de la syndicalisation. La syndicalisation à l'Ugict-Cgt, c'est un des moyens d'avancer vers une meilleure reconnaissance de la responsabilité sociale des personnels de l'encadrement. ■