

Cadres **INFOS**



Bulletin périodique de l'Ugict-Cgt – N° 623 – 12 mars 2007

● **Éditorial**

Salaires : poursuivre les initiatives

Le 8 mars a été un temps fort de l'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Au-delà des initiatives auxquelles ont participé les Ict, l'action doit se poursuivre notamment pour gagner l'égalité salariale. Selon l'Insee, les femmes à temps complet des professions intermédiaires gagnent en moyenne 13 % de moins dans le privé et semi-public, 7 % de moins dans la fonction publique d'État. Pour les cadres, le différentiel est respectivement de 23 % et 18 %. La loi de mars 2006 et l'accord interprofessionnel de mars 2004 visent à supprimer ces écarts. L'obligation de négocier sur la suppression des écarts de rémunération s'impose d'autant plus que 31 % des femmes actives sont à temps partiel et qu'il soit choisi ou subi, il s'accompagne le plus souvent d'un faible niveau de rémunération. L'action revendicative pour gagner une réelle égalité s'inscrit à part entière dans notre campagne "salaires". Un document du ministère du Travail confirme nos appréciations sur la pression exercée sur le travail qualifié. La moitié des cadres classés aux premiers niveaux des grilles ont un salaire inférieur à 1769 euros en 2005. Pour la majorité des cadres les minima conventionnels pour 35 heures sont nettement inférieurs au plafond de la Sécurité sociale. Les salaires minima cadres et professions intermédiaires progressent moins vite que ceux des autres catégories et au sein d'une même catégorie la hiérarchie se resserre. Nous devons donc être à l'offensive pour une remise en ordre significative des grilles de salaire afin de gagner la valorisation des qualifications et l'égalité entre les femmes et les hommes. Notre 15^e Congrès s'inscrit dans cette dynamique.

Annie Bertelle
Secrétaire nationale de l'Ugict-Cgt

INITIATIVES

Stage national Ugict

● du 18 au 22 juin 2007

Il s'adresse à tous les camarades qui - ayant suivi un stage de 1^{er} niveau - exercent ou sont susceptibles d'exercer une responsabilité, quelle qu'elle soit, dans l'organisation spécifique Ugict-Cgt ou qui sont élus ou désignés dans les Institutions représentatives du personnel (Irp).

Il aura lieu au Centre de formation Benoît Frachon à Gif-sur-Yvette (91).

Pour toute information complémentaire et inscription, contacter Julien Guérin au : 01 48 18 81 25 ou 01 48 18 83 46.

● **ÉDITO :**

Salaires : poursuivre les initiatives

● **LE NOUVEAU STATUT DU TRAVAIL SALARIÉ**

Les personnels d'encadrement et le nouveau statut du travail salarié

● **DÉBAT NATIONAL UNIVERSITÉ / EMPLOI**

Enjeux du rapport Hetzel

Les personnels d'encadrement et le nouveau statut du travail salarié

La Cgt revendique

C'est en 2000 que la Cgt a décidé l'élaboration et la construction d'un nouveau statut du travail salarié (Nsts) dont est partie intégrante la sécurité sociale professionnelle (Ssp). La Ssp est un terme souvent repris par beaucoup mais pas toujours avec le même contenu. Les différences majeures portent sur la responsabilité sociale des entreprises, la place du travail dans la société et pour l'épanouissement de tout individu. L'affrontement capital/travail prend ici un relief particulier: le financement de nos exigences appelle une réorientation des choix dans la création et la répartition des richesses créées par l'intelligence et le travail humains.

Quant au débat sur la « flexisécurité », la Cgt estime que, le plus souvent, c'est un marché de dupes: on prétend échanger un peu de sécurité contre beaucoup de flexibilité. C'est en fait rendre la sécurité flexible, c'est-à-dire inopérante.

Le nouveau statut du travail salarié est une construction syndicale. Il a donc un caractère volontairement inabouti. C'est une réponse à l'insécurité sociale grandissante: il s'agit, pour la Cgt, de construire de la solidarité à la place de la mise en concurrence. Il ne s'agit pas de se limiter à créer un statut pour les sans-statuts, mais de garantir à chacun des droits cumulables et transférables au fur et à mesure des mobilités, des évolutions de carrière et de salaire tout au long de la vie professionnelle.

Les conventions collectives ne permettent plus aujourd'hui de

protéger véritablement tous les salariés des risques que les politiques managériales visent à transférer du capital sur le travail. Elles peinent à assurer une progression de carrière, de salaires, de protection sociale et de prévoyance à tous les salariés. De plus, une majorité d'entre eux sont dans des entreprises de moins de cinquante salariés avec des droits très inférieurs à ceux des grandes entreprises. La Cgt défend alors l'idée de droits attachés à la personne du salarié, garantis interprofessionnellement, cumulables et transférables: un droit à l'emploi, à une carrière, à la formation continue, à une sécurité sociale professionnelle, le droit à la vie privée, à la santé, à la retraite et enfin un droit à la démocratie sociale.

Ce sont des droits qui ne seraient plus conditionnés à l'entreprise ou à la branche. Cela implique certainement une évolution du lien de subordination entre l'employeur et le salarié.

Dans ce cadre, la sécurité sociale professionnelle est un des volets du nouveau statut du travail salarié. C'est notre réponse pour combattre la notion même de licenciement. Elle dépasse la vision exclusivement réparatrice de l'indemnisation du chômage. La Ssp consacre ainsi l'absence de rupture du contrat de travail, la pérennisation de ce contrat de travail jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi. Le projet de Nsts, qui ne se situe pas en opposition aux conventions collectives ni aux statuts de la fonction publique, vise à la construction d'un socle de garanties collectives interprofessionnelles couvrant l'intégralité du parcours professionnel et de la retraite. Une réflexion est menée pour y inclure les années d'études.

Tous les salariés seraient dotés de droits leur appartenant (évolution de carrière, retraite...) à l'instar de ce qui existe pour les fonctionnaires et les salariés sous statut. Pour autant, il ne

●

Quant au débat sur la « flexisécurité », la Cgt estime que, le plus souvent, c'est un marché de dupes: on prétend échanger un peu de sécurité contre beaucoup de flexibilité.

De l'obligation de moyens à l'obligation de résultats

Des modifications importantes ont eu lieu ces dernières années: des cadres encadrants, des non-cadres encadrants, des cadres experts... L'autonomie (réelle ou formelle) de ces salariés s'est accrue. Il y a de fait organisation de l'autonomie dans le cadre de la subordination. Et de plus en plus, les politiques patronales entraînent une évolution de la notion de contrat de travail: on passe d'une obligation de moyens (la mise à disposition de l'employeur de la force de travail du salarié) à une obligation de résultats (en cas de mauvais résultats, les risques sont, au moins en partie, transférés sur le salarié).

s'agit pas d'un statut unique du salarié au sens du statut de la fonction publique ou des grandes entreprises publiques.

Pour les salariés de l'encadrement

Dès l'origine, les cadres ont bénéficié dans la définition de leur relation de travail d'éléments statutaires. Cette spécificité vient de leur position originale vis-à-vis du rapport social de domination qui caractérise le contrat de travail. Un statut qui découle implicitement de la reconnaissance de leur place dans l'organisation du travail (au regard de la subordination, « *sujets* » parce que salariés et « *garants* » vis-à-vis des salariés qu'ils encadrent). Il n'est alors pas illogique que les critères de la subordination revêtent alors des aspects particuliers.

Le « *statut cadre* » n'a jamais eu de définition autre que jurisprudentielle. On peut pourtant parler de « *statut cadre* » à partir de plusieurs éléments (avenants des conventions collectives, institutions telles que l'Agirc et l'Apec, collèges électoraux particuliers, règles d'embauches particulières...). Ces éléments ne sont pas, pour l'Ugict-Cgt, obsolètes. Ils doivent certainement être améliorés.

Pour les personnels d'encadrement, l'Ugict-Cgt estime nécessaire deux niveaux de réflexion :

- l'un concernant la mise en œuvre des revendications générales de la Cgt aux personnels d'encadrement (comme à tous les salariés) ;
- l'autre pour les revendications

L'entretien annuel

L'entretien annuel doit être conçu dans cette perspective. On doit pouvoir y aborder simultanément : objectifs, moyens et conséquences prévisibles des priorités fixées au cadre. Une préparation individuelle et collective dans l'équipe de travail devrait se faire, appuyée par la fourniture d'informations précises sur l'état de l'entreprise, du marché et sur les évolutions envisagées. Une assistance, si le salarié le souhaite, doit être possible. L'Ugict-Cgt met en débat à son 15^e Congrès « *la possibilité, en cas de désaccord avec la hiérarchie, de faire appel à une instance professionnelle (basée sur le collectif de travail et avec présence des organisations syndicales) dont les décisions s'imposent à tous* » (document d'Orientation, point 2A-2 : *responsabilité sociale de l'encadrement page 14*).

spécifiques, en partant de la responsabilité comme fondement du nouveau statut du travail salarié pour les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise.

N'y a-t-il pas une certaine unité des personnels d'encadrement qui se concrétise au regard de la relation de travail sur la base d'un triptyque « *droits/devoirs/responsabilités (vis-à-vis des salariés et/ou des populations)* » ?

Les personnels d'encadrement acceptent d'assumer leurs responsabilités. Cela nécessite un cadre de garanties individuelles et collectives permettant une définition précise de ces responsabilités, l'intervention effective dans la fixation des objectifs et des moyens mis à disposition et l'exercice d'un droit de refus, exemple de droit individuel

garanti collectivement.

Un droit d'alerte doit également être réellement reconnu qui permette de saisir des institutions internes à l'entreprise (Dp, Chsct, médecin du travail) ou externes (Conseils de prud'hommes dont les prérogatives pourraient être étendues à un arbitrage en cas de conflit sur la fixation des objectifs).

Bien évidemment, tout cela est inséparable d'une redéfinition des finalités sociales de l'entreprise, d'où la reconnaissance d'une intervention des salariés sur la définition des stratégies de l'entreprise permettant la prise en compte de critères autres que les profits distribuables à court terme aux actionnaires. Le droit à une vraie démocratie sociale prend alors tout son sens. ■

●

N'y a-t-il pas une certaine unité des personnels d'encadrement qui se concrétise au regard de la relation de travail sur la base d'un triptyque « droits/devoirs/responsabilités (vis-à-vis des salariés et/ou des populations) » ?

S'approprier et faire vivre notre proposition pour un nouveau statut du travail salarié

Plusieurs documents et supports sont disponibles pour organiser la réflexion :

(documents téléchargeables sur le site de la Cgt : www.cgt.fr dans Espace militant/Vie syndicale/Nsts et sur le site de l'Ugict : www.ugict.cgt.fr dans Entreprise/Responsabilité sociale)

- brochure : « *Conquérir un nouveau statut du travail salarié* » ;
- une méthode et des fiches pédagogiques pour organiser une journée d'étude sur le Nsts ;
- vidéo : expression directe septembre 2006 « *La sécurité sociale professionnelle* », disponible auprès de l'espace Communication confédérale ;
- à venir : une vidéo sur le forum du 28 février 2007.

Enjeux du rapport Hetzel

La lecture du rapport final de la commission du débat national université/emploi, dit rapport Hetzel, est édifiante. Partant de certains constats autour des thèmes définis par le ministère de l'Éducation nationale, orientation, information et insertion professionnelle d'une part, professionnalisation des études d'autre part, et enfin, apprentissage et développement de l'alternance, le rapport prône des mesures qui relèvent soit du bon sens, soit de la vassalisation de l'université auprès des entreprises. En tout cas, les moyens à dégager pour la mise en œuvre des préconisations, ne sont jamais abordés.

Le travail de la commission résulte d'un triple constat : un fort taux d'échec pour les bacheliers entrés dans l'enseignement supérieur, une insertion professionnelle pour les diplômés qui se dégrade et une jeunesse étudiante inquiète au sujet de son avenir. La commission ne s'est volontairement pas livrée à une analyse des causes et s'est uniquement consacrée à l'identification de mesures à adopter pour améliorer les relations université/emploi. Les éléments de bibliographie sont axés sur le constat statistique et sur les comparaisons statistiques internationales. Bref, le rapport s'appuie surtout sur des débats et des auditions qui ont amené la commission à entendre un certain nombre de messages forts :

- pas de sélection, mais un système d'orientation scolaire à revoir, y compris en amont ;
- une clarification des diplômes trop nombreux et dont la taxinomie (les intitulés) n'est pas claire ;
- le rapprochement du monde du travail, en amont et en aval.

Si l'on peut partager les deux premiers messages, pour le troisième, c'est un peu plus compliqué. En effet, le monde du travail est réduit à l'entreprise dans sa seule dimension patronale.

Les préconisations se font autour de six grandes orientations

La première orientation (lutter contre l'échec principalement dans le premier

cycle universitaire) se décline en neuf propositions autour de l'idée d'une meilleure orientation pour faire mieux correspondre l'offre et la demande de formation.

La demande des entreprises constituant l'essentiel pour les rapporteurs. Il est aussi question de responsabiliser l'ensemble des partenaires ce qui passerait, entre autres, par une « *contractualisation avec les étudiants à leur entrée à l'université* » qui ressemble fort à ce qui se passe dans les entreprises : il y a obligation de résultats pour le salarié, là l'étudiant, avec une obligation de moyens toute théorique de la part de l'employeur, là l'université.

Il y a pourtant quelques idées intéressantes, telles que l'amélioration des modalités d'accueil, la mise en œuvre d'un dispositif de cadrage national de l'offre de formation avec possibilité de passerelles entre filières. Mais les moyens nécessaires ne sont pas abordés.

La deuxième orientation (repenser l'information et l'orientation) se décline en cinq préconisations intéressantes. On ne peut qu'approuver le dialogue entre lycées et universités, la création d'observatoires des parcours des étudiants, la clarification des dénominations des diplômes ou encore l'accompagnement des étudiants vers l'insertion professionnelle.

La troisième orientation (améliorer la professionnalisation) propose quatorze mesures. Celles-ci pourraient être considérées comme des « *mesurettes* » plus

ou moins intéressantes, apprendre la bureautique, maîtriser une langue vivante étrangère, par exemple si elles ne noyaient pas l'une d'entre elles dans un fatras verbeux, celle qui veut « *rendre plus systématique la participation financière des entreprises à certains programmes d'enseignement et de recherche* ». Cette préconisation s'appuie sur les exemples anglais et japonais où les universités favorisent l'implication directe des entreprises dans la définition du contenu de certains cursus ciblés de façon réductrice sur les besoins de l'économie privé.

La quatrième orientation (rapprocher durablement université et emploi) propose treize préconisations qui veulent toutes mettre l'université au service des entreprises, malgré quelques tentatives pour rassurer le lecteur, telle l'incitation des « *entreprises à être plus pro-actives pour que l'égalité des chances devienne une réalité et qu'elles intègrent la diversité comme un enrichissement* », ou encore le « *développement des actions en direction de la formation tout au long de la vie* ». La mesure la plus dogmatique étant l'incitation des étudiants à « *devenir entrepreneurs, créer des entreprises* ». Là encore, l'apprentissage est considéré comme le *nec plus ultra* de la pédagogie moderne...

La cinquième orientation (partenariat université / employeurs pour la croissance), curieusement, ne propose que cinq mesures qui relèvent de l'incantation plus que de la proposition concrète. Il est vrai que la

croissance véritable, c'est-à-dire fondée sur la réponse aux besoins humains démocratiquement définis est contraire aux intérêts capitalistes que le rapport Hetzel défend plutôt bien.

Enfin, la sixième orientation (autonomie et gouvernance) fait quatre propositions dont l'objectif consiste en l'évolution de l'université vers une « *gouvernance* » de type entreprise privée. Cela passe par une plus grande autonomie de gestion, par un transfert de propriété immobilière... L'attribution de moyens se fera en fonction d'une évaluation des résultats obtenus, l'écart entre universités riches et pauvres, ira donc s'accroissant.

Globalement le rapport Hetzel est dangereux car, sous couvert de répondre à des problèmes constatés, il prône des solutions dont certaines, ne peuvent qu'être approuvées par l'ensemble des acteurs, mais dont le véritable objectif est de vassaliser l'université au monde de l'entreprise et plus exactement au patronat.

Toutefois, le patronat est partagé, certains de ses membres ne raisonnent pas au seul court terme et savent que la richesse naît de la diversité et que pour cela l'université et l'enseignement en général doivent prendre de la hauteur et que seuls les pouvoirs publics sont à même d'avoir une vision macroéconomique et dynamique des besoins.