

Cadres **INFOS**



Bulletin périodique de l'Ugict-Cgt – N° 629 – 22 octobre 2007

● **Éditorial**

Après les 13 et 18 octobre...

Mi septembre en plein débat sur le transport du Fret ferroviaire, F. Fillon a annoncé à grand renfort médiatique un projet concernant les régimes spéciaux de retraite visant en particulier celui des cheminots. Cette annonce a permis au Président Sarkozy de développer son programme social issu directement des orientations du Medef et notamment une prochaine réforme de toutes les retraites assortie d'un nouvel allongement de la durée des cotisations et d'une baisse du taux de remplacement. Le Président et son gouvernement poursuivent leur stratégie de casse du contrat social en mettant en opposition les catégories sociales ou professionnelles. Ne tombons pas dans le piège qui tend à stigmatiser quelques professions. Les attaques contre les régimes spéciaux sont un prélude à une nouvelle attaque globale de notre système de protection sociale.

Le 13 octobre, privé et public étaient dans la rue pour la protection de la santé au travail et pour s'opposer à la franchise médicale.

Le 18 octobre, privé et public ont fait converger leurs forces pour défendre et améliorer nos systèmes de retraite solidaires.

Poursuivons avec toute la CGT la construction de ce front syndical uni et offensif apte à faire avancer d'autres choix que ceux du patronat.

Gilbert Garrel,
Membre du Bureau de l'Ugict-CGT

INITIATIVES

OCTOBRE 2007

- **22 octobre**
 - ✓ Rencontre de l'Ugict-CGT avec les secrétaires généraux des fédérations et d'unions fédérales.
 - ✓ Collectif « Égalité professionnelle ».
- **23 octobre** : réunion du pôle « Cadres ».
- **26 octobre** : collectif « Fonction publique ».

NOVEMBRE 2007

- **9 novembre** : commission exécutive de l'Ugict-CGT.
- **20 novembre** : journée d'étude « Jeunes diplômés ».

RAPPEL... RAPPEL... RAPPEL...

Stage national Ugict-CGT

Un stage national aura lieu du **19 au 23 novembre**.

Il s'adresse à tous ceux 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 se tiendra au Centre de formation Benoît-Franchon à Gif-sur-Yvette (91).

Contact : Julien Guérin (01 48 18 81 25 ou 01 48 18 83 46).

Stage technique sur les retraites

Un stage sur les retraites aura lieu du **26 au 30 novembre**. Parce que notre retraite dépendra demain d'abord de notre aptitude à informer les salariés aujourd'hui, l'objectif de ce stage est de former un corps de militants ayant la maîtrise technique du dossier des retraites et donc en capacité d'intervenir aisément sur le sujet en entreprise, dans les UI, les Ud et les Cd.

Contact : Sylvie Durand : s.durand@ugict.cgt.fr (01 48 18 85 12).

● **ÉDITO :**

Après les 13 et 18 octobre...

● **TRAVAIL :**

Suicide des salariés : série noire ou épidémie ?

Quelles perspectives libératrices pour le travail ?

Suicide des salariés : série noire ou épidémie ?

●

*Ces actes
dramatiques
poussent à en
rechercher les
causes et à revisiter
d'urgence
l'organisation du
travail, la
gouvernance des
entreprises, jusqu'au
dialogue social dans
l'entreprise.*

Il est important de parler des suicides au travail. C'est un phénomène à ne pas banaliser encore moins à minorer. Pas plus qu'à aborder avec une fausse pudeur - peur d'être accusé de dérive opportuniste - de surfer sur des drames individuels. Car si ce sont des manifestations individuelles, ces drames humains renvoient à des problématiques plus collectives. Le choix du lieu de suicide n'est pas un hasard. C'est une signature qui interpelle tous les acteurs de l'entreprise : employeurs-syndicats-collègues-médecins. Nous sommes interpellés sur ces actes collectivement pour plusieurs raisons.

Tout d'abord un fait, le nombre de suicides au travail s'accroît. Sur 150 000 tentatives, 12 000 suicides par an dont près de 360 reconnus en tant que suicides au travail, soit un par jour. Chiffre largement minoré puisque les entreprises se battent avec acharnement pour réfuter ces constats. Ces drames humains sont la pointe de l'iceberg qui révèle un signal d'alarme collectif : le travail ne joue pas son rôle de socialisation. Le suicide, c'est l'aboutissement d'un délitement du lien social.

Mais c'est aussi l'illustration cruelle et violente de l'échec du mode de management qui, dans sa course sans fin à la rentabilité des entreprises, la solvabilité des services publics, évacue l'humain et gomme le sens du travail.

Un management de plus en plus technicisé, contractualisé qui se révèle incapable de prendre le pouls des relations de travail.

Ces actes dramatiques poussent à en rechercher les causes et à

revisiter d'urgence l'organisation du travail, la gouvernance des entreprises, jusqu'au dialogue social dans l'entreprise.

Comportement des entreprises

Les directions d'entreprise réfutent ou rechignent à reconnaître leur responsabilité. Elles réduisent les suicides au travail à des fragilités individuelles et nient tout impact du cadre collectif dans lequel s'exerce le travail. En clair, l'entreprise serait comme l'armée, il existerait un inévitable taux de perte sur l'autel de la mondialisation financière. C'est ainsi qu'on observe, côté entreprise, le glissement d'une politique de prévention collective des risques à une gestion du risque où il s'agit finalement d'être dans la bonne moyenne statistique. (Cf. la réponse de Renault Guyancourt). Le nombre de suicides est un paramètre intégré dans la gestion normale de l'entreprise. Voilà la réalité.

Ces choix des directions d'entreprise rejoignent le phénomène que l'on a connu concernant la gestion sur les risques industriels avec par exemple Azf ou dans l'aéronautique qui intègre un crash d'avion tous les trois jours dans le monde pour défaut technique. En revanche les entreprises essaient de se prémunir et d'avoir gain de cause pour être déchargées de toute responsabilité.

C'est pourquoi on constate aujourd'hui un nouveau comportement de certaines entreprises qui s'attaquent à l'action des médecins du travail comme à Ibm La Gaude où la Drh demande le remplacement de ce médecin pour un pro-

blème de communication d'une part car ce dernier évoquait les risques de suicide au travail de salariés et d'autre part refusait de communiquer les données d'informations confidentielles sur les salariés menacés de licenciement. Même phénomène à Thalès à Sophia Antipolis. On vise à écarter les professionnels qui osent alerter sur le stress au travail. Si on ajoute la réforme sur les médecins du travail qui diminue leur autonomie-indépendance au Medef, la boucle est bouclée.

Il faut enfin rappeler le combat du patronat contre les 35 heures et l'intensification de la charge de travail, la suppression des temps de pause jusqu'aux machines à café qui étaient des lieux d'échanges, de mutualisation. Ce chronométrage appliqué au travail qualifié a fait et fait des ravages sur la qualité du travail effectué et multiplie les tensions humaines en résultant.

Des cadres de plus en plus touchés

Si les suicides au travail concernent toutes les catégories, c'est de façon plus récente et plus fréquente l'encadrement qui est le plus concerné. *A priori*, cela paraît paradoxal. La souffrance des salariés au travail, la pénibilité, les accidents du travail, ce ne sont pas les cadres, alors que se passe-t-il ? Tout pousse à l'opposition des catégories, à la démission, à désigner parmi les salariés des boucs-émissaires pour empêcher toute remise en cause du système capitaliste et s'attaquer aux véritables causes.

Auparavant, les cadres étaient utilisés pour exploiter les autres. Or, aujourd'hui, la source de profits

a changé d'objet, c'est moins dans la production que dans la conception et la commercialisation qu'elle se réalise. Cela se joue donc au cœur du travail qualifié. Le capitalisme a mis sur pied des méthodes plus adaptées. Se sont développées des formes de surexploitation adaptées au travail qualifié. Le patronat joue ainsi sur les deux tableaux en créant une nouvelle souffrance par le management pour l'encadrement. Ces méthodes vont par ailleurs amplifier la souffrance des managés. C'est ainsi qu'un malaise persistant s'est généralisé parmi l'encadrement depuis les années 90.

L'encadrement est de plus en plus touché par le dopage, les dépressions, les arrêts cardiaques jusqu'au suicide.

Cela coïncide avec la génération d'un mode de management bâti sur la performance, la concurrence individuelle, la négation de la finalité du travail, l'absence de visibilité à moyen et long terme des stratégies des entreprises et la course à la rémunération des actionnaires au plus fort taux qui percutent l'éthique professionnelle et réduit à néant les marges de manœuvre de l'encadrement.

L'encadrement est pris en étau dans des dissociations constantes qui provoquent stress, charges mentales, problèmes d'éthique. Dissociation entre les objectifs de productivité et le sens du travail et son éthique professionnelle.

Dissociation dans le système de compétition en vigueur dans les entreprises où le cadre doit gérer des rapports avec ses collègues en coopérant sur un projet et dans le même temps en concurrence sur un autre projet avec les mêmes collègues. Il est soumis à un management où il doit reporter la pression et le stress sur les autres catégories, d'où une souffrance des managers et managés. Ce management ciblant les managers est de plus en plus coercitif.

Il organise la précarité de la reconnaissance de sa qualification suspendue chaque année ou semestre à l'atteinte des objectifs financiers. Chaque année, les compteurs sur ce qu'il vaut sont remis à zéro.

S'y ajoutent des brimades publiques, harcèlement, des déplacements de poste, «*placardisation*» et «*judiciarisation*».

Un management qui n'hésite pas à retirer la citoyenneté au cadre en violant son intégrité, l'import-

●

***Aujourd'hui la
communauté de
travail a explosé, les
droits collectifs sont
rognés, les cadres en
sont exclus, les
solidarités en
pâtissent.***

tant n'est même pas ce que pensent les cadres mais de contrôler toute manifestation ou expression publique de leur éventuel désaccord. Cela s'appelle pudiquement le devoir de loyauté.

S'il y a eu parfois des rapports difficiles entre catégorie cadres et non cadres, il existait des contreparties.

Auparavant le cadre comptait dans l'entreprise et il pouvait compter sur d'autres : collectifs de travail, reconnaissance par ses pairs. Aujourd'hui la communauté de travail a explosé, les droits collectifs sont rognés, les cadres en sont exclus, les solidarités en pâtissent.

Nos propositions

Nous proposons de construire un nouveau mode de management permettant le plein exercice des qualifications et leur reconnaissance, le respect de la citoyenneté, de retisser les solidarités et liens sociaux dans l'entreprise.

Il s'agit d'agir sur l'organisation et la stratégie, l'orientation des entreprises par l'obtention de droits nouveaux d'intervention des salariés.

Concrètement, mais sans entrer dans les détails :

● Alors que 70% des cadres rencontrent des problèmes éthiques, nous proposons un droit de refus, d'alternative sans sanction permettant au cadre de rejeter les directives qui percutent son éthique professionnelle ou sont contraires à l'exercice de sa responsabilité sociale.

● Il est possible d'articuler les dimensions économiques et sociales des entreprises. Il s'agit de rompre avec les pratiques consistant à laisser l'économique

au patronat et le social aux organisations syndicales, tandis que les cadres sont confrontés aux deux aspects ! Nous préconisons l'exercice d'un management où les droits sociaux, le progrès social sont un facteur de compétitivité économique. Nous voulons introduire dans les contraintes économiques auxquelles sont confrontés les cadres, des normes sociales et environnementales.

● Nous travaillons à revaloriser la place de la technicité face au tout management. Il existe un véritable mépris de la technicité dans l'entreprise. Il est courant que les cadres, techniciens, les ingénieurs renoncent à leur technicité pour faire évoluer leur carrière.

● Nous souhaitons au niveau de l'organisation du travail, réhabiliter la notion de coopération par rapport à celle de concurrence à travers une reconnaissance des collectifs de travail.

● Enfin, nous débattons de la création de commissions de suivi des charges -dotées de pouvoirs réels- pour lutter contre l'intensification du travail responsable du stress.

● Nous agissons aussi en coopération avec des syndicats au plan européen car nous ne voulons pas confier les problèmes de santé, ni les problèmes de l'organisation du travail à des «*spécialistes*» mais bien travailler avec eux sur un pied d'égalité. C'est pourquoi, en coopération avec le Groupement national des cadres de la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique nous avons fait connaître un questionnaire élaboré par cette organisation syndicale afin de repérer les cas de stress à l'entreprise et de permettre des interventions régulières des salariés. C'est un instrument opérationnel pour tout type d'entreprise, qui permet d'affirmer qu'il existe un rapport patent entre la valorisation du travail, l'estime de soi au travail et le stress. Plus on considère son travail important et moins on est stressé. Ce questionnaire permet de surcroît de repérer très vite où dans quel secteur il y a production de stress. En conclusion, nous proposons de construire un nouveau mode de management porteur de développement durable en déclinant au plan revendicatif que la bonne santé des uns c'est aussi la bonne santé des autres ! ■

●

***Nous proposons de
construire un
nouveau mode de
management
permettant le plein
exercice des
qualifications et leur
reconnaissance,
le respect de la
citoyenneté,
de retisser les
solidarités et liens
sociaux dans
l'entreprise.***

Quelles perspectives libératrices pour le travail ?

Il faut se fixer l'ambition que le travail soit à la fois un élément structurant pour l'épanouissement individuel et soit d'autre part au cœur d'une nouvelle socialisation. Cela passe par la réponse à deux exigences :

- réhabiliter la place du travail dans l'entreprise, dans la société et dans la vie ;
- transformer, changer le travail.

Qu'entend-on par réhabiliter la place du travail ?

C'est d'abord l'accessibilité de tous au travail, sa reconnaissance et son paiement, la valorisation du travail au regard des profits financiers et un travail source d'épanouissement.

Accès au travail pour tous et non pas accès à un job. Insertion des jeunes, diplômés et non diplômés. Qualité de la formation. Temps de travail. Sans entrer dans le détail, examinons quelques-uns de ces points, et notamment la temporalité, la question du temps de travail que Sarkozy propose d'allonger pour ceux qui ont un emploi.

Dans le temps de la vie, le temps du travail proprement dit est de plus en plus court et la place du travail dans la société est de plus en plus rabougrie. Il y a un lien étroit entre la place réservée au travail dans la société et la formation. Nous avons besoin de développer une formation générale de haut niveau pour tous afin que chacun soit en capacité de s'adapter aux changements notamment technologiques et d'évoluer dans son travail. Se battre contre la formation utilitariste est essentiel : plus on instrumentalise la formation en la mettant au strict service du marché, plus on joue contre le travail.

Réhabiliter suppose aussi de changer notre conception du travail en prenant en compte les évolutions de la société. Une conception moderne doit intégrer la profonde aspiration à un équilibre entre vie privée, associative et vie professionnelle. On ne consacre pas sa vie au travail même si le contenu du travail doit aussi enrichir sa vie. Le temps de travail doit s'inscrire

dans cet équilibre, d'où le besoin de stabilité avec une sécurisation des parcours professionnels à la différence d'une logique de jobs et de précarité. D'où le besoin aussi d'une Rtt maintenue, effective et maîtrisée à la différence de sa remise en cause actuelle. Lorsque les cadres sont 65 % à refuser d'échanger leurs jours de Rtt contre rémunération, cela révèle une aspiration à la Rtt profondément ancrée.

Auparavant le travail était considéré comme un gagne-pain, aujourd'hui, grâce au progrès des savoirs et techniques, à l'élévation des qualifications, le travail doit reconquérir une place structurante dans la société et dans la vie en tant que ressource par l'individu et permettre un réel épanouissement. Réhabiliter le travail, c'est aussi revenir sur sa finalité afin que chacun puisse être reconnu dans son apport et son utilité sociale. Les luttes des salariés qualifiés depuis quelques années pour exercer pleinement leurs qualifications vont dans ce sens. Cette émancipation dans le travail doit permettre un vrai progrès sur différents rapports de domination comme les inégalités hommes-femmes et contribuer à casser les rapports de domination hommes-femmes qui existent dans la sphère « hors travail ».

Modifier la place du travail dans la société et dans la vie est une chose. Il s'agit aussi de changer le travail lui-même, d'aborder l'organisation du travail et la gouvernance des entreprises, les droits nouveaux d'intervention des salariés, faire de l'entreprise moderne un lieu de socialisation par le travail.

Un premier point d'intervention porte la conception et l'utilisation des nouvelles technologies. Nous sommes rentrés dans la société de la connaissance, de la communication, de l'information avec des technologies qui ne sont pas neutres. Certes, elles apportent beaucoup de progrès, mais en même temps elles réintègrent sur la démocratie et les

libertés. L'introduction des postes de travail informatiques s'est fait, par exemple, en enregistrant, voire espionnant, tout ce qu'on fait ou qu'on ne fait pas dans l'entreprise, permettant l'individualisation des performances et de faire sauter les liens et les solidarités dans le travail. Il y a d'autres choix d'utilisation à faire que de chronométrer le travail intellectuel.

Autre enjeu

Nous avons besoin de revenir sur les collectifs de travail, de chercher à modifier l'organisation du travail pour que l'individualisation et la concurrence laissent place à la mutualisation, les échanges et l'innovation collective.

Un point d'appui extrêmement fort pour changer le travail réside aussi dans la recherche de sens qui revient avec force. Tout travail a un sens. Il s'agit de rendre explicite et visible la finalité de son travail en discutant et disputant les objectifs et orientations. Les exigences d'un droit de refus et de propositions alternatives sans sanction en cas de directive contraire à l'éthique professionnelle, plébiscité à 70 % dans la population cadre, donne la mesure de l'attente d'un travail libéré de la logique financière.

Cela appelle évidemment une toute autre démocratie dans l'entreprise. Les rapports sociaux dans l'entreprise doivent être abordés avec un tout autre dialogue social qui passe par des avancées sur la représentativité syndicale et sur des droits nouveaux d'intervention pour les salariés. Contrer les pleins pouvoirs des actionnaires, de développement des « LBO » (lever buy-out) demande d'intervenir dans la gestion, sur le financement des entreprises, de s'attaquer à qui décide des choix stratégiques.

Dernier point : ces exigences de revalorisation du travail ne pourront être épuisées par le seul syndicalisme. Elles appellent un important débat de société qui interpelle de manière décisive l'offre politique aujourd'hui. ■

●

Les rapports sociaux dans l'entreprise doivent être abordés avec un tout autre dialogue social qui passe par des avancées sur la représentativité syndicale et sur des droits nouveaux d'intervention pour les salariés.