

# Cadres **INFOS**

Bulletin périodique de l'Ugict-Cgt – N° 633 – 11 février 2008

## ● **Éditorial**

### **Contrat de travail, droits individuels et garanties collectives**

*La CGT ne signera pas l'accord sur la « modernisation du marché du travail ». Selon le Medef, cet accord doit ouvrir la voie à une « flexisécurité à la française ». Il s'agit surtout de plus de flexibilité pour les salariés et plus de sécurité pour les employeurs. Les salariés de l'encadrement sont particulièrement concernés : allongement de la période d'essai, contrat à objet précis réservé aux ingénieurs et cadres, rupture conventionnelle... Cet accord prévoit aussi de nouvelles négociations sur les clauses spécifiques du contrat de travail des personnels d'encadrement (clauses de non-concurrence, clauses de mobilité, délégations de pouvoir...). La question du contrat de travail est au cœur de l'actualité. L'objectif patronal est d'obtenir toute liberté dans la modification ou la rupture du contrat de travail. Celui de l'Ugict-CGT, c'est que le contrat de travail soit un outil de formalisation et de regroupement des droits du salarié, et non un facteur d'individualisation et d'éclatement des garanties collectives. Parce que le respect des droits de chaque salarié est une des composantes de l'action collective, le contrat de travail, sa souscription à l'embauche comme son évolution, doivent être dans le champ d'intervention syndicale. Le 27 mars, la journée d'étude de l'Ugict-CGT y contribuera.*

**Éric THOUZEAU**  
Membre du Bureau de l'Ugict-CGT

### **« Exercer sa responsabilité aujourd'hui »**

Cette brochure sur les droits de l'encadrement en terme de responsabilité est à commander auprès de l'Ugict-CGT au prix unitaire de un euro.

#### ● **ÉDITO :**

*Contrat de travail, droits individuels et garanties collectives*

#### ● **MÉDECINE DU TRAVAIL :**

*Dans la ligne de mire...*

#### ● **UNIVERSITÉ :**

*Les dangers de la réforme*

#### ● **POUVOIR D'ACHAT :**

*Tout sauf augmenter les salaires ?*

# Dans la ligne de mire...

La médecine du travail est dans la ligne de mire du gouvernement. Le rapport Gosselin, sur « *l'aptitude et l'inaptitude des salariés au travail diagnostic et perspectives* » révèle clairement ses objectifs : détruire un des derniers obstacles qui freinent encore le développement de l'ultralibéralisme.

Casser un thermomètre n'a jamais fait baisser la fièvre. C'est pourtant cette politique simpliste qui se met en place. Le rapport Gosselin<sup>(1)</sup>, commandé en 2006 par l'ex-ministre du Travail Gérard Larcher, propose de retirer aux médecins du travail une de leurs missions : déterminer si un salarié est apte ou non à continuer d'occuper son poste de travail.

C'est toute la logique du système qui s'exprime dans ce rapport. Remise en cause des 35 heures, déréglementation de l'âge de départ à la retraite, court-circuitage des IRP (notamment des CHSCT), encadrement du droit de grève, évaluations sauvages, individualisation des salaires, redéfinition de la représentativité des syndicats et de la composition des listes aux élections professionnelles, contrats de travail à géométrie variable et insécurité croissante... nous assistons à une offensive généralisée des employeurs soutenus par le gouvernement. La Commission européenne et les employeurs ne veulent plus de directives législatives (hard laws), mais des accords volontaires entre partenaires sociaux (soft laws) qui s'appliquent ou ne s'appliquent pas.

Avec le rapport Gosselin, la santé au travail devient une variable d'ajustement de l'économie et les risques professionnels doivent être gérés au minimum. Dans ce cadre-là, les institutions et les organismes de santé et de prévention vont être amenés à fonctionner sur les notions de rentabilité et de compétitivité. La couverture du risque sera laissée au « libre

choix » des salariés pour la plus grande joie des sociétés d'assurance.

Non déclaration des accidents du travail et non-reconnaissance des maladies professionnelles, les employeurs veulent déjà faire payer les dégâts (la réparation) à la société elle-même. La dernière réforme (et les deux derniers rapports de l'IGAS) cherche à transformer la médecine du travail en un service d'entreprise de la gestion des risques, de la sélection de la main-d'œuvre. Le projet est clair : il faut libérer le médecin du travail de son lien singulier et individuel avec les salariés. Il doit se transformer en médecin expert des employeurs et de l'État et jouer à l'occasion le rôle de fusible. Le médecin pourra être remplacé par un-e infirmière sans statut défini et sans contrôle des salariés. Les deux professions seront ainsi mises en concurrence.

La fiche d'entreprise pourrait même se trouver promulguée document unique d'évaluation des risques dont l'employeur est actuellement responsable. C'est le contrôle social par les comités d'entreprise, par les commissions de contrôle dans les services interentreprises qui est menacé.

La mise en place de ces nouveaux outils se fait avec la bénédiction de Bruxelles. Rappelons que la réforme de la médecine du travail a été imposée par la Commission européenne qui demandait à la France de se conformer à l'article 7 de la directive cadre de juin 1989 sur la prévention et la santé au tra-

vail, article portant sur le rôle du médecin salarié désigné par l'employeur pour l'aider à faire l'évaluation des risques. Le gouvernement français a aussi pris le prétexte de la pénurie de praticiens, conséquence du *numerus clausus* imposé dans les études médicales pour faire passer une réforme espérée par les employeurs.

Cette réforme arrive à un moment où l'organisation du travail, le management deviennent insupportables pour la santé des travailleurs : souffrance, stress, risques psychosociaux, explosion des troubles musculo-squelettiques, cancers professionnels, suicides... À l'échelle européenne, malgré les aspects positifs de la directive cadre, il s'agit d'appliquer le compromis de Lisbonne : « créer des emplois sains pour les travailleurs mais dans le cadre d'une Europe la plus compétitive possible », ce que nous traduisons par « la santé au travail devient la variable d'ajustement de l'économie et de la rentabilité financière ». À noter au passage,

une interprétation subsidiaire : la bonne santé supposée des travailleurs européens se paiera sur le dos des travailleurs des autres continents.

Ainsi les réformes actuelles aboutissent à :

- ✓ la mise en invisibilité du travail réel, des conséquences de l'organisation du travail prescrit et du management sur la santé des salariés ;
- ✓ la transformation des relations sociales ;
- ✓ la destruction de tout ce qui pourrait gêner et mettre en visibilité et en lisibilité la stratégie du capitalisme libéral saupoudré de contrôle par l'État : le tout marché ou le marché surveillé.

## Les enjeux

Le travail reste un facteur d'émancipation de l'individu. C'est à travers cette dimension que les travailleurs pourront construire leur vie et préserver leur santé. Le travail permet aussi la construction d'une relation sociale. La communication avec les autres s'y inscrit comme moteur essentiel. Ainsi le travail s'impose comme un dénominateur commun de la transformation sociale et personnelle. La prévention des risques passe par le questionnement du travail, l'action des travailleurs dans leur travail et dans l'organisation du travail, par le questionnement sur la production : quoi produire ? Pourquoi produire ? Comment produire ? Et donc sur la démocratie sociale, politique et économique. ■

(1) Hervé Gosselin, conseiller à la chambre sociale de la Cour de cassation, auteur du rapport « Aptitude et inaptitude médicale au travail : diagnostic et perspectives » (01/2007).

**Dans ce cadre-là, les institutions et les organismes de santé et de prévention vont être amenés à fonctionner sur les notions de rentabilité et de compétitivité.**

# Les dangers de la réforme

L'« autonomie » de gestion, d'inspiration libérale, imposée par Sarkozy, au détriment de l'autonomie scientifique a pour but de favoriser la constitution de « pôles d'excellence » avec comme conséquence d'amplifier la concurrence entre établissements publics, laquelle risque à terme de transformer la majorité d'entre eux en « collègues universitaires » limités au niveau de la Licence. Ces établissements auront la charge de gérer le désengagement croissant de l'État concernant leur financement en faisant appel aux fonds privés par le biais des déductions d'impôts. Le recrutement de personnel enseignant, chercheur et administratif non-statutaire est vivement encouragé et les fonctionnaires seront de moins en moins nombreux dans les universités. S'ils veulent se donner les moyens de mener une politique propre qui n'intéresse pas directement le marché de l'emploi privé, ils seront à terme conduits à sélectionner leurs étudiants, et/ou à les solliciter financièrement au travers d'une augmentation généralisée des droits d'inscription.

Cette réforme balaye le principe de collégialité ayant traditionnellement cours à l'université. Elle augmente considérablement le pouvoir des présidents d'université transformés alors en autant de petits chefs d'entreprise ayant la haute main sur les personnels, comme par exemple la définition de la répartition des obligations statutaires des enseignants-chercheurs, la délivrance de primes, la création de « dispositifs d'intéressement », le recrutement en CDI ou en CDD de personnels administratifs et enseignants-chercheurs. Cette réforme contient donc une remise en cause du statut national de l'ensemble des personnels universitaires. Concernant les enseignants-chercheurs, elle est manifestement le prélude

à la réforme de leur service en dissociant les activités d'enseignement et de recherche. Cette dissociation de l'enseignement et de la recherche débouchera sur une hiérarchisation accrue des établissements. Car ce qui fait le caractère universitaire d'un enseignement, c'est qu'il soit délivré par des enseignants qui sont aussi des chercheurs.

Concernant les critères d'évaluation des universités et leurs nouvelles missions « d'orientation et d'insertion professionnelle », à l'aune de la réussite aux examens des étudiants aura probablement deux conséquences : les composantes tenteront de recruter prioritairement les étudiants qui ont le plus de chances de réussir leurs études et/ou abaisseront le niveau d'exigence aux examens. Les étudiants les moins « rentables » seront donc « réorientés », - bien évidemment pour « leur bien » -, notamment au travers du nouveau dispositif « d'orientation active ». Quant à l'évaluation de la rentabilité par les taux d'insertion professionnelle de leurs étudiants, elle devrait logiquement inciter les universités à se mettre au diapason des discriminations qu'opè-

rent beaucoup d'entreprises lorsqu'elles embauchent.

Loi d'apporter une solution aux problèmes actuels de l'université française, cette « autonomie » contribuera aussi à amplifier les inégalités sociales devant les études supérieures. Ainsi, la démocratisation de l'université ne sera pas renforcée dans le sens d'une démocratisation des « résultats », mais dans l'accès à un plus grand accompagnement vers le marché de l'emploi, au travers notamment de la généralisation des dispositifs précoces de « professionnalisation ». Cette professionnalisation est d'ailleurs souvent présentée comme la panacée universelle censée répondre aux maux de l'université, comme à la demande sociale. De même, l'« échec » en 1<sup>er</sup> cycle n'est pas considéré à la lumière du financement insuffisant par étudiant pourtant attesté dans les comparaisons internationales, mais comme un besoin d'une meilleure « orientation ». Ce qui permet de déplacer la responsabilité des problèmes économiques et d'emploi vers l'université et par là-même de culpabiliser les personnels.

Contre cette remise en cause frontale du service public d'enseignement supérieur et de recherche, il faut rappeler sans cesse la nécessaire pluralité des missions de l'université, que sont notamment l'élaboration et la transmission des connaissances, le développement de la recherche comme de l'esprit critique et l'élévation générale du niveau de formation de la population. Ces missions ne se résument donc pas à la production d'une main-d'œuvre immédiatement prête à l'emploi. Chaque université a vocation à être un foyer scientifique et culturel, vivant et ouvert à tous, notamment aux enfants de milieux modestes.

Pour faire face aux évolutions actuelles, l'université doit qualifier le plus grand nombre de jeunes et leur donner une forma-

●

**Les confédérations syndicales de salariés doivent pouvoir tenir toute leur place, notamment dans les conseils d'administration.**

tion en lien avec le milieu professionnel. La collaboration avec celui-ci (public et privé), dans la perspective de favoriser l'insertion professionnelle, doit se faire dans le respect mutuel, en préservant les missions et prérogatives des uns et des autres, notamment en refusant que les chefs d'entreprises (en particulier le Medef) imposent les contenus de formation et dictent les choix d'habilitation des diplômes. Cette évolution suppose une culture croisée des deux milieux. Les confédérations syndicales de salariés doivent pouvoir tenir toute leur place, notamment dans les conseils d'administration. C'est une condition pour un contenu fort des formations ne visant pas la seule employabilité que prône le patronat.

**Les éléments de cette analyse portant sur les dangers de cette « autonomie » doivent déboucher sur une mobilisation de toute la société et tout particulièrement de la CGT, de son Ugict et de ses syndicats de l'enseignement supérieur et de la recherche, avec le souci de rechercher l'unité syndicale, notamment avec les étudiants et au-delà, l'ensemble de la jeunesse.** ■

●

**Loin d'apporter une solution aux problèmes actuels de l'université française, cette « autonomie » contribuera aussi à amplifier les inégalités sociales devant les études supérieures.**

# Tout sauf augmenter les salaires ?

**L**es formules présidentielles sur le *travailler plus pour gagner plus* perdurent, mais l'inquiétude des salariés pour leur niveau de vie prend de l'ampleur. Les sondages révèlent que le pouvoir d'achat est la principale préoccupation des Français. Ils sont moins d'un quart à penser que les mesures prises par le gouvernement concernant le pouvoir d'achat sont efficaces.

Nicolas Sarkozy ne pourra pas jouer longtemps son numéro sur le pouvoir d'achat, mais son objectif, nous le savons, est d'habituer les salariés à envisager la question de la rémunération du travail sous un autre angle. Finies les garanties collectives, place à l'individualisation ! Un dogme : baisser le coût du travail !

En quelques mois, il a déjà réussi à diminuer le taux horaire de la rémunération du travail en adoptant des mesures qui accroissent le temps de travail, à s'attaquer au salaire indirect par le biais des exonérations et défiscalisations des heures supplémentaires. Ce qui est ainsi proposé, c'est un très petit gain de salaire net pour une perte assurée de salaire socialisé ! Cette mesure se traduit en effet par un démantèlement des mécanismes qui assurent des garanties pérennes et une socialisation solidaire des cotisations.

Et pendant ce temps-là, les patrons du CAC40 perçoivent des rémunérations qui s'élèvent en moyenne à 4,4 millions d'euros, quant aux dividendes des actionnaires ils sont de plus en plus colossaux. Si depuis plus de vingt ans, avec la désindexation des salaires sur les prix (1983), les salaires ont connu une forte baisse, la France a vu émerger,

dans la même période, une nouvelle oligarchie de la finance et de l'industrie qui en deux décennies a accumulé des fortunes incommensurables.

L'argent existe, son utilisation privilégie les stratégies financières des grandes banques et des grands groupes contre l'activité économique utile. Le choix est fait et n'est pas remis en cause par la Banque centrale européenne : l'austérité salariale pour les salariés, l'opulence des grandes fortunes pour une minorité. Pour la seule année 2006, Bernard Arnault patron de LVMH a perçu un dividende (hors stocks-options et hors salaire) de près de 326 millions d'euros équivalant à 27000 ans de travail d'un smicard ! Indemnités de départ, systèmes spéciaux de retraite... Les PDG du CAC 40 savent se servir. Très pragmatiques, pourtant très officiellement attachés au mérite et à leur cours en Bourse, en 2006 ils ont demandé que leur salaire, fixe et variable, soit revalorisé. On ne sait jamais... Leur rémunération strictement salariale a connu une embellie : eux quand ils se servent, c'est 25 % en plus tout de suite.

Dans le même temps, une des premières mesures prises par le gouvernement a été la loi Travail, Emploi et Pouvoir d'Achat, loi emblématique d'un gouvernement qui a pris le parti ferme de dévaloriser le travail et qui accorde toute une série d'allègements d'impôt au patronat et aux contribuables les plus aisés. Ce « *paquet fiscal* » coûte à lui seul 14 milliards d'euros !

Et les caisses seraient vides, mais qui va le croire ? Vides pour les salaires et le pouvoir d'achat, mais disponibles pour des investissements spéculatifs, pour les fusions-acquisitions, pour le financement des prêts im-

mobiliers américains à risque, les fameux subprimes, pour les dividendes versés à des actionnaires toujours plus gourmands, disponibles pour l'engloutissement de 7 milliards d'euros de pertes boursières à la seule Société Générale...

Vides pour les jeunes stagiaires, main-d'œuvre très qualifiée à qui le gouvernement accepte de concéder une rémunération à hauteur de 30 % du SMIC pour un stage d'une durée minimum de trois mois et sans progressivité de rémunération si le stage est amené à se prolonger !

Vides pour les médecins, les infirmiers et autres agents hospitaliers à qui sont toujours dues 23 millions d'heures supplémentaires effectuées !

Vides pour les 5 millions de fonctionnaires qui se voient opposer un refus à leur revendication d'augmentation du point indiciaire et de revalorisation des grilles !

Vides pour tous les salariés qui dans les entreprises revendiquent une revalorisation de leur salaire dans le cadre des négociations salariales !

Vides pour tous les salariés qui veulent que leur qualification soit reconnue, tous ceux qui en ont assez de voir chuter leur pouvoir d'achat !

La revalorisation des salaires concerne aujourd'hui tout le salariat, elle suppose d'autres choix économiques pour le pays. Le choix de la CGT d'en faire une question majeure nous invite à renforcer les mobilisations qui se multiplient dans de nombreux secteurs et à décider partout d'initiatives pour imposer d'autres politiques salariales. ■

●

***Le choix est fait et n'est pas remis en cause par la Banque centrale européenne : l'austérité salariale pour les salariés, l'opulence des grandes fortunes pour une minorité.***