

Cadres INF S

Bulletin périodique de l'Ugict-Cgt – N° 635 – 10 mars 2008

● **Édito** *rial*

L'enjeu du déploiement de l'Ugict-CGT sur les territoires

Alors que s'organise la campagne des prud'hommes dans les Ud, Ul et Comités Régionaux, la pertinence du plan de déploiement de l'Ugict-CGT vers les territoires prend toute sa dimension. Nous entrons de plein pied dans une phase pratique de déploiement vers les catégories ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise. Le travail engagé entre certains collectifs prud'hommes d'Ud et l'Ugict-CGT démontre qu'il y a une nécessité de faire converger une connaissance du territoire et un savoir faire vis-à-vis des ICTAM. Le premier constat de travail en commun, montre que les structures territoriales ne sont pas en manque de ciblage de concentration d'ICTAM aptes à générer des initiatives, l'Ugict-CGT quand à elle fournira les matériels revendicatifs de campagne adaptés à ces populations. Cette campagne prud'homale qui permettra de travailler main dans la main, Ugict-CGT et Territoires, doit nous permettre d'une part de faire gagner la CGT aux élections et d'autre part de créer les conditions d'organiser le spécifique à tous les niveaux.

Gilles Benateau
Secrétaire National de l'Ugict-CGT

« **INITIATIVES** »

20-21 mars 2008

Session de formation Ugict-CGT :

Les démarches qualité

Centre de formation Benoît Frachon à Gif-sur-Yvette (91)

Contacteur : Sylviane Lejeune au 01 48 18 85 10 (83 46)

Julien Guérin au 01 48 18 81 85 (83 46)

27 mars 2008

Journée d'étude sur le contrat de travail des ingénieurs, cadres et techniciens, à Montreuil : 01 48 18 85 12.

● **ÉDITO :**

L'enjeu du déploiement de l'Ugict-CGT sur les territoires

● **LA SANTÉ AU TRAVAIL : UNE PREOCCUPATION MAJEURE DES SALARIÉS :**

*Un enjeu central pour un
management alternatif*

● **JOURNEE DU 27 MARS**

*Le contrat de travail des ICT
pour un droit à la responsabilité*

Un enjeu central pour un management alternatif

Nombre d'enquêtes soulignent la dégradation de la santé au travail. L'actualité ne cesse d'être nourrie par ces drames humains que sont les suicides au travail. Ceux-ci sont en augmentation. Combien d'autres souffrances ? Dépressions, dopages, arrêts cardiaques...

La souffrance psychique au travail est fortement corrélée avec le fait de ne pas disposer des moyens pour faire un travail de bonne qualité. Le travail ordinaire tend à devenir une épreuve qu'on ne surmonte plus qu'à un coût psychique démesuré et mal reconnue. Les salariés de l'encadrement sont tout particulièrement concernés. Le patronat s'échine à banaliser les faits et à se déresponsabiliser. Il n'hésite pas à s'en prendre aux médecins du travail quand ceux-ci accusent l'organisation du travail d'être génératrice de souffrances. Il sait jouer de la manipulation des familles des victimes et de la culpabilisation, rejetant à l'extérieur de l'entreprise la responsabilité des faits.

Le 15^e Congrès de l'Ugict-CGT, en mars 2007, a pointé la nécessité de construire un travail revendicatif durable sur la problématique de la santé au travail des catégories cadres et technicien-ne-s. Il nous faut rechercher les causes, revisiter l'organisation du travail, la gouvernance des entreprises et le dialogue social dans celles-ci.

Depuis septembre dernier, un collectif de l'Ugict-CGT « Santé au travail » s'est mis en place et se réunit mensuellement. Un travail est engagé. Nourri des expériences et de l'activité des syndicats, il s'est donné l'objectif de creuser les problématiques relatives à la santé au travail et d'élaborer des pistes de travail et des

propositions pour faire que le travail soit synonyme d'émancipation et non de destruction, que l'organisation du travail réhabilite la notion de coopération contre celle de concurrence à travers la reconnaissance notamment des collectifs de travail. Cela suppose plus largement de promouvoir un mode de management alternatif, priorité que s'est donnée l'Ugict-CGT.

Le travail a évolué ces 15 dernières années donnant lieu à des mutations historiques tant dans l'organisation du travail que dans les formes de management.

Les restructurations d'entreprise, les réorganisations/fusions menées et réitérées dans le secteur privé et public, visant à intensifier la productivité, ont modifié gravement le rapport au travail des salariés.

Les nouvelles organisations de travail ont déstabilisé les repères dans les entreprises, sur les lieux de travail ; elles ont accru la division entre concepteurs et exécutants et questionné les qualifications et règles de métier. Les formes de management

basées sur la performance individuelle ont favorisé la concurrence entre collègues, le délitement des collectifs de travail et contribué ainsi à l'isolement, en particulier des cadres.

L'exercice-même du management interroge aujourd'hui l'éthique professionnelle et la responsabilité sociale de l'encadrement, notamment lorsque celui-ci doit rendre compte des objectifs de productivité tout en veillant à exercer un management respectueux du travail et des salariés.

Ces contextes, en dégradant les conditions de travail, ont été à l'origine de nouveaux risques en lien avec l'organisation du travail (pression et raccourcissement des délais temporels, autonomisation, évaluation permanente des résultats...) : les risques psycho-sociaux.

Stress, états anxieux, dépressions, affections psychosomatiques, violences, harcèlement moral, suicides...

La prévention de ces risques psycho-sociaux est devenue aujourd'hui une priorité à égalité avec les deux autres grands types de risques professionnels : les T.M.S. et les C.M.R.

La modification de ces contextes et la dégradation des conditions de travail actuellement, nous conduisent donc à prendre en compte l'ensemble des formes de pénibilité : **la pénibilité physique, mais aussi mentale.**

Dans le cadre de la négociation sur la pénibilité, le principe d'une négociation sur le stress au travail a été arrêté au troisième trimestre 2007, avec l'objectif de transposer par voie conventionnelle **les deux accords européens sur le**

La souffrance psychique au travail est fortement corrélée avec le fait de ne pas disposer des moyens pour faire un travail de bonne qualité.

Le stress au travail est lié aux formes d'organisation imposées dans les situations de travail par l'employeur qui en a la responsabilité.

stress au travail (mai 2004) et sur le harcèlement et la violence au travail (décembre 2006).

Cette négociation, initialement prévue en novembre 2007, devrait s'ouvrir début avril 2008. L'Ugict-CGT a participé au groupe confédéral préparatoire de cette négociation, soulignant l'objectif du 15^e Congrès relatif à la Prévention des risques professionnels psycho - sociaux (décision XIX).

Le stress au travail est lié aux formes d'organisation imposées dans les situations de travail par l'employeur qui en a la responsabilité.

Le Code du travail est clair sur ce point, lorsqu'il souligne que l'employeur doit mettre en place « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* » (Art. L. - 230-2).

Au cours de l'activité de travail, le stress est généré quand les individus sont mis en situation d'incapacité à combler l'écart entre les exigences de l'organisation du travail et les moyens réels mis à disposition pour les atteindre.

Et face aux tentatives de « *psychologisation* » et d'« *individualisation* », l'action pour faire reconnaître le lien entre stress et organisation du travail reste primordiale tant dans l'identification des facteurs (environnement, matériel...) que dans le traitement et la prévention du stress (mesures collectives de protection).

A travers la transposition de ces accords, le rôle du CHSCT doit être souligné dans les actions de prévention du stress au travail et dans le suivi de l'application de ces accords au plus près des salariés. La formation et le développement d'outils d'intervention sur ces questions est une exigence pour les délégués CHSCT.

Le Collectif Ugict « *Santé au Travail* » a développé sa réflexion sur les conséquences – notamment pour l'encadrement – en termes de santé physique et mentale, des nouvelles formes d'organisation du travail. En effet, les cadres peu-

« *Santé au travail* »

Prochaine réunion du collectif : jeudi 10 avril à 14h00.

Pour envoyer vos infos ou poser une question : ce Collectif est animé par Christine Guinand et Graziella Raso revendicatif@ugict.cgt.fr

vent à la fois exercer et subir la violence au travail.

Les nouvelles formes de management renforcent l'isolement des cadres (contrats d'objectifs, primes et part variable de la rémunération, évaluations répétées, entretiens individuels...).

La dislocation des collectifs interroge sur comment accueillir les salariés en souffrance. Face à une vraie attente d'écoute de leur part, comment agir en prévention face aux risques psychosociaux ? Quel rôle spécifique pour le délégué ? Qu'est-ce qu'on peut proposer pour revenir sur une écoute du travail réel ?

L'objectif de prévention a conduit à s'interroger sur l'information des salariés en ce qui concerne les droits en matière de santé au travail, le rôle des médecins du travail, les circuits de reconnaissance des A.T., M.P. (accidents du travail et maladies professionnelles)...

Les événements dramatiques de ces trois dernières années, tels que les suicides sur le lieu de travail (PSA Mulhouse, Technocentre, EDF, La Poste, SNCF, Hôpitaux... la liste est longue) posent la question des formes d'action syndicale face à ces risques.

Un même constat est souligné : l'individualisation des mesures prises par l'employeur dans ces situations de travail. Cellules d'écoute, numéro vert, formations à la « *gestion du stress* »... Dispositifs qui indiquent une reconnaissance implicite d'une situation par l'employeur, mais qui intègrent la souffrance comme donnée normale du travail...

Alors que de plus en plus on assiste à une tentative de cantonnement des organismes statutaires tels que le CHSCT et à son éventuelle substitution par des « *observatoires* » (« *observatoire de la vie au travail* » par exemple), par des « *groupes de travail* », il est impératif de restituer au CHSCT toute sa place en lien avec le Code du Travail (groupes de travail mandatés par le CHSCT par exemple).

Le collectif « *Santé au travail* » de l'Ugict-CGT relève la difficulté en tant que cadre d'un positionnement sur ces questions et souligne, compte-tenu des tentatives de « *responsabilisation individuelle* », l'importance d'impulser le droit de refus, l'exercice de la responsabilité sociale.

L'espace de débat sur le travail que ce collectif crée a permis d'échanger sur les différentes initiatives portées dans les entreprises :

- tracts (CGT Technocentre, CGT Banque de France, CGT EDF, CGT La Poste, CGT Hôpitaux...);
- création d'un collectif « *Agir contre le harcèlement moral au travail* » et d'un collectif « *Conditions de travail* » (CGT Banque de France); plaquette d'information des salariés sur les contacts d'intervenants pour sortir de l'isolement (médecin du travail, syndicat CGT, collectif « *Agir contre le harcèlement moral au travail* »...), mais aussi de revenir sur la place du travail dans notre société : travail comme « *une valeur en voie de disparition* » ainsi que certains théoriciens l'affirment (D. Méda) ou travail comme « *centre de l'activité humaine* » ? (Y. Clot ; Y. Schwartz).

La « *Réforme* » annoncée de la Médecine du travail (voir Rapport Gosselin 2007 ; Rapport Conso – Frimat octobre 2007) et les multiples attaques du Code du Travail nous alertent sur la nécessité de porter au centre de notre action syndicale les questions de prévention et de santé au travail. La mise en débat du rapport au travail dans notre société, du travail comme enjeu fondamental d'émancipation est plus que jamais à l'ordre du jour ! ■

Les nouvelles formes de management renforcent l'isolement des cadres (contrats d'objectifs, primes et part variable de la rémunération, évaluations répétées, entretiens individuels...).

Le contrat de travail des ingénieurs, cadres, technicien-ne-s pour un droit à la responsabilité

L'Ugict-CGT organise le 27 mars une journée de réflexion sur la question du contrat de travail de l'encadrement en liaison avec le droit effectif à la responsabilité.

Depuis plusieurs années, l'Ugict-CGT avance des pistes de construction revendicative visant à sortir l'encadrement d'une alternative insatisfaisante - voire douloureuse - : se soumettre ou se démettre.

En 2001, lors des états généraux de l'encadrement organisés par l'Ugict-CGT, la notion de droit de refus et d'alternative apparaît. Puis nous participons, avec différents partenaires, à la rédaction du « *Manifeste pour la responsabilité sociale des cadres* ». Pour approfondir cette notion de responsabilité sociale des cadres, l'Ugict-CGT organise une formation avec l'Institut du travail de Strasbourg.

Il nous faut progresser, nourrir un débat et construire des revendications, d'autant que suite aux négociations sur la « *modernisation du marché du travail* » des négociations vont s'ouvrir sur le contrat de travail de l'encadrement, en particulier les clauses de sujétions.

La journée du 27 mars devrait nous permettre d'aborder trois grandes parties :

- les contrats d'objectifs, l'entretien individuel et la question des résultats ;
- les clauses de sujétion (débit de formation, mobilité...);
- le droit de refus et d'alternative.

L'entretien individuel : les objectifs

L'encadrement se retrouve très souvent lors de l'entretien individuel et la fixation d'objectifs dans une position inégalitaire face à sa hiérarchie. La majorité des cadres se trouve dans un contexte de surcharge de travail, soit par

manque de personnel sous sa responsabilité, soit par des objectifs irréalisables en regard du contexte économique...

L'évaluation du travail déjà effectué est du seul ressort de l'employeur sans possibilité réelle pour le cadre de contester une analyse différente et ce d'autant plus que les objectifs fixés sont pour le moins irréalisables.

Ne serait-il pas nécessaire d'organiser une préparation individuelle et collective des objectifs, argumentée et justifiée par un état des lieux précis de l'entreprise et de son contexte économique ?

Ne devrait-il pas être possible pour le personnel d'encadrement de contester des objectifs irréalisables, contrairement à l'éthique ou mettant en danger l'environnement, la santé, la sécurité tant des salariés sous leur responsabilité que plus largement sur la population ?

Les clauses du contrat de travail

Les clauses insérées dans le contrat de travail des cadres se sont diversifiées et peuvent varier selon les salariés d'une même entreprise.

C'est ainsi que l'on trouve outre les clauses obligatoires, des clauses protectrices des intérêts du salarié, clause parachute, et des clauses protectrices des

intérêts de l'entreprise, astreintes, forfait, mobilité, objectifs, concurrence, dédit formation..., (d'autres clauses sont strictement interdites par loi, clauses de célibat, amendes ou sanctions pécuniaires...).

Il arrive fréquemment que des clauses heurtent les libertés et droits fondamentaux du salarié, liberté d'expression, protection de la vie familiale...

Sous prétexte de clauses de loyauté, de fidélité... on assiste de la part des employeurs à une ingérence, rendue possible par les nouvelles technologies, dans tous les actes du salarié accomplis au cours de son travail, constitutive d'une véritable atteinte à sa dignité.

D'autres clauses, telles le dédit formation rendent le salarié débiteur de l'entreprise l'empêchant de la quitter.

Souvent, le juge est le dernier recours contre ces abus.

Dans le silence de la loi, c'est la jurisprudence qui a progressivement déterminé les conditions de validité des clauses du contrat de travail, les sanctions en cas d'irrégularité et les effets des clauses licites.

Si certaines clauses sont admises dans l'intérêt de l'entreprise, elles doivent être en lien avec les responsabilités du cadre concerné, justifiées par la nature de la tâche à accomplir, proportionnées au but recherché et ne pas être constitutives d'abus de droit.

Mais, lorsque l'employeur est condamné, le salarié n'obtient qu'une réparation indemnitaire. Il se retrouve quoiqu'il arrive hors de l'entreprise à la recherche d'un nouvel emploi.

Cependant, incorporées au contrat de travail initial ou à l'occasion d'entretiens annuels, ces clauses sont créatrices d'obligations pour le salarié et peuvent donner à l'employeur toute liberté pour modifier le contrat par la suite.

Les clauses particulières doivent être explicitement prévues par le contrat de travail, dans un cadre de limitations et de garanties collectives : (type de clauses possibles, motivation exigée, compensation, conditions de mise en œuvre..., celles qui ne peuvent faire l'objet d'aucune adaptation en fonction du salarié)... ?

Comment le salarié va-t-il faire valoir ses droits, (intervention des IRP existantes, rôle de l'inspection du travail, du juge prud'homal) ?

Droit de refus et d'alternative

Les salariés de l'encadrement peuvent être amenés à commettre des actes professionnels aux conséquences négatives et/ou dangereuses pour les autres salariés, les populations, l'environnement, l'éthique professionnelle...

Pouvoir prévenir cette situation est essentiel, encore faut-il pouvoir s'exprimer sans être réprimé/licencié. Mais comment garantir ce droit d'expression, avec quel recours et quelle garantie collective ? L'entretien individuel tel que revendiqué par l'Ugict-CGT est une piste de droit à conquérir.

Au Grenelle de l'environnement, la CGT a fait acter la nécessité de protéger le ou les salariés amenés à dénoncer une situation au sein de son entreprise, contraire à la déontologie et à l'éthique.

Les revendications concernant les « lanceurs d'alerte » (avec une protection du salarié comme celle existant pour un élu CE/DP), les recours collectifs possibles comme pour le harcèlement ou les opérations frauduleuses et les protections qui en découlent ne peuvent-elles être des bases de construction d'un droit à la responsabilité pour l'encadrement ?

●
L'entretien individuel tel que revendiqué par l'Ugict-CGT est une piste de droit à conquérir.