

Environnement

Changer le système,
pas le climat !

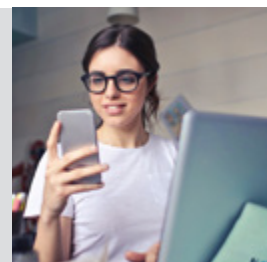
p. 22



Vie professionnelle

Travailler mieux,
travailler autrement.

p. 18



CADRES INFOS

UN GRATUIT DE L'UGICT-CGT

magazine

**GAINS DE PRODUCTIVITÉ,
RENTABILITÉ FINANCIÈRE,
MARGES DES ENTREPRISES**

OÙ VA L'ARGENT ?



ENQUÊTE SUR LA FRANCE DES PROFITS

Réforme des retraites

**QUI SONT LES GAGNANTS,
QUI SONT LES PERDANTS ?**

La réponse va vous étonner.

p. 10



Statut de l'encadrement

Quelles garanties pour l'avenir ? Quelle reconnaissance des qualifications ?

p. 3

Sens du travail

Quand l'organisation du travail marche sur la tête.

p. 4

Professions intermédiaires

Des identités diverses, un même besoin de reconnaissance ?

p. 5

Égalité professionnelle

Comment dépasser les effets d'annonce et gagner des droits ?

p. 7

Combien ça coûte ?

Le cadre-bashing, une mode que vous n'allez pas beaucoup aimer.

p. 9

Droit d'expression

Lanceurs d'alerte. Quand la démocratie s'arrête aux portes des entreprises.

p. 14

Jeunes professionnels

Le point de vue d'une jeune diplômée : aspirations, attentes et engagements

p. 20

Services publics

Qui décide réellement ? Dans quel intérêt ? Pour quel avenir commun ?

p. 21



**JE DOIS AIMER MON TRAVAIL.
SOIRS ET WEEK-ENDS
COMPRIS.**

**POUR UNE VRAIE RÉDUCTION
DU TEMPS DE TRAVAIL.**

DROITS INDIVIDUELS GARANTIS COLLECTIVEMENT

Quelles garanties pour l'avenir ?

Depuis plusieurs années, l'Ugict-CGT milite pour une conception large du statut de l'encadrement, porteur de droits et de garanties individuelles et collectives pour l'ensemble des ingénés, cadres et techs.

Les employeurs nourrissent souvent la division entre les composantes du salariat et exercent des pressions sur l'encadrement, notamment pour occulter la domination des stratégies financières. Dans le même temps, dans le champ de la santé et de la

qualité de vie au travail, les entreprises ne se privent pas d'organiser leur impunité juridique en déléguant leurs responsabilités, y compris pénales, sur les personnels d'encadrement.

Une protection sociale solidaire

Ni catégoriel, ni corporatiste ce statut

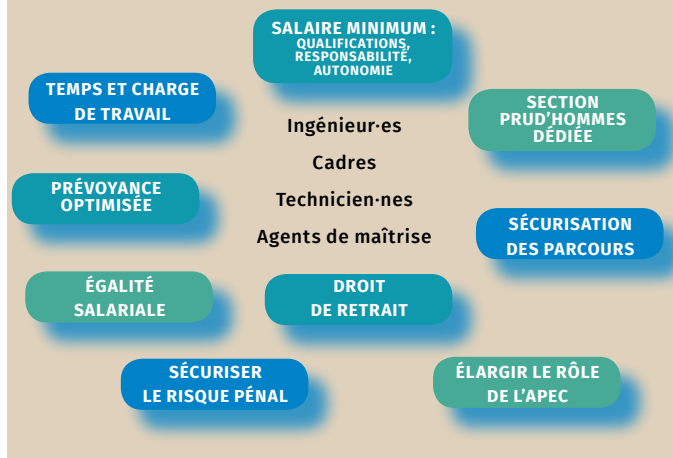
arrimerait l'encadrement au salariat en lui garantissant, en outre, une protection sociale d'un niveau identique à celui dont bénéficient les non-cadres. Supposer au contraire que les personnels d'encadrement devraient souscrire des garanties auprès des assurances privées reviendrait à exclure cette population du champ de la Sécurité sociale, et à mettre en péril son financement, et donc son efficacité.

Des droits individuels garantis collectivement

Des droits individuels, garantis collectivement

Avec l'Ugict, les ingénés, cadres et techniciens CGT conçoivent le statut de l'encadrement comme un chapitre de cet ensemble de protections, notamment pour briser l'isolement de ces catégories, modifier les rapports sociaux dans l'entreprise et la conception de la hiérarchie. ■

Statut de l'encadrement : droits individuels garantis collectivement



63 %

des cadres sont favorables à un droit d'alerte, de refus et d'alternative.



60 %

souhaitent un droit à la déconnexion effectif.

Source : baromètre Ugict-CGT/Secafi réalisé par Viavoice, 2019

RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS

Un pilier à revendiquer !



Faire de la reconnaissance des qualifications un pilier du nouveau statut de l'encadrement est une nécessité pour combattre la dévalorisation du travail, et notamment du travail qualifié.

La reconnaissance et le paiement de la qualification sont un levier pour relancer une dynamique salariale au profit de toutes et tous ainsi qu'un relèvement du Smic. La mise en place d'un « salaire minimum interprofessionnel

de qualification » permettrait de garantir les salaires d'embauche pour obtenir leur doublement au cours de la carrière, et la mise en place de grilles de classification valorisant la progression, l'ancienneté et l'expérience professionnelle. Ce serait un tremplin pour généraliser des mesures salariales collectives destinées à réduire les inégalités induites par les formes individuelles de rémunération, notamment entre femmes et hommes. ■

En bref

ENCADREMENT : UN STATUT INDISPENSABLE

Sur le plan national, le statut cadre comporte une diversité de garanties qui procèdent de sources diverses : retraite complémentaire, Apec, sections prud'homales et collèges électoraux, temps de travail, prévoyance... et un accord qui a 30 ans.

L'enjeu est d'actualiser une définition qui pourrait concerner aujourd'hui près d'un salarié sur deux, et de changer concrètement notre rôle au travail et nos conditions de vie et d'exercice professionnel.

NÉGO EN COURS

Allô, y'a quelqu'un ?

Suite à la suppression de la caisse de retraite complémentaire des cadres, l'Agirc, des négociations sur la « notion d'encadrement » ont débuté en décembre 2017...

Depuis, en dépit des efforts des organisations syndicales, les organisations patronales n'ont eu de cesse de reporter les négociations, de changer d'interlocuteur et de revoir les ordres du jour.

Loin des caricatures habituelles, ce sont aujourd'hui les syndicats qui se battent pour un accord, et les employeurs qui refusent de dialoguer sérieusement.

À suivre sur Ugict.cgt.fr/encadrement ■

22 % des cadres sont payés en dessous du plafond de la Sécurité Sociale.

Source : Agirc, 2018

62 % pensent que l'évaluation n'est pas fondée sur les bons critères.

Source : baromètre Ugict-CGT/Secafi, réalisé par Viavoice, 2019



72 %

des cadres ne se sentent pas associé-es aux choix stratégiques de la direction de leur entreprise ou administration.

Source : baromètre Ugict-CGT/Secafi réalisé par Viavoice, 2019

Un nouveau paradigme pour le travail

Les cadres peuvent passer alternativement d'évalué à évaluateur. Les méthodes et les outils de l'évaluation sont de plus en plus standardisés et éloignés des conditions réelles de l'exercice professionnel. Conjugués à une politique strictement gestionnaire, ces processus font des dégâts économiques, sociaux et humains.

L'exemple de France Télécom l'illustre bien : quand une direction soumet son encadrement à ces pratiques avec pour seul objectif la création de valeur pour l'actionnaire, elle génère inévitablement une crise sociale et humaine inacceptable. Au lieu de se remettre en cause, les directions s'enferment dans le déni.

Pour cela, elles axent leur communication sur l'individu et sa supposée fragilité, ou stigmatisent individuellement l'encadrement, afin que l'organisation même du travail, le « système » en place ne soit jamais remis en cause.



Pour sortir du déni et de la culpabilisation individuelle, il y a urgence à tourner la page de la financiarisation des entreprises et du travail et à remettre à l'ordre du jour le bien-travailler. Il est nécessaire de réinterroger les modes d'organisations et de fonctionnement et de réorienter les transformations en cours à partir du travail et des attentes des équipes.

Pour cela, l'Ugict-CGT propose de mettre en place une évaluation du travail qui redonne du sens à l'activité et valorise le collectif de travail. Une meilleure autonomie et une vraie reconnaissance des équipes, de nouveaux droits pour les représentants du personnel, et notamment des droits suspensifs en cas de réorganisations menaçant la santé au travail. ■

À LIRE Laissez-nous bien travailler !

Comment redonner leur rôle d'acteurs aux salarié-es ? Comment inscrire l'activité économique dans la réalité sociale et environnementale ? Comment replacer l'humain au centre ?

L'Ugict-CGT a publié deux livres pour analyser les systèmes qui ont engendré la crise financière, économique et sociale, et proposer des repères pour un management alternatif qui conjuguerait les aspirations des salariés, le travail d'équipe et la remise en cause des dogmes actuels, à savoir, l'économie aux actionnaires, le social aux syndicats et l'environnemental aux associations. Le management alternatif entend s'extraire de la logique de la financiarisation et du court terme aux mains de quelques décideurs. Il promeut une dynamique de codécision qui implique toutes et tous les salarié-es. M.J. Kotlicki et J.F. Bolzinger, *Laissez-nous bien travailler !* Éditions de l'Atelier.



PRATIQUE Préparez votre entretien d'évaluation



Comment réhabiliter le rôle contributif de l'encadrement pour permettre à toutes et tous d'exercer pleinement leur qualification ?

Pour répondre à cette question, il existe un guide pratique à destination aussi bien des personnes évaluées que des évaluateurs et évaluatrices. Son objectif

est d'aider à préparer au mieux les entretiens professionnels.

Le guide aide à recentrer cet exercice autour des vraies questions à se poser et à ouvrir des pistes pour donner du sens à l'évaluation, le but étant d'en faire un outil qui permette réellement la reconnaissance professionnelle. Vous y trouverez des éléments sur vos droits, vos devoirs mais également ceux de votre employeur ainsi que des éléments récents de jurisprudence, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé.

Une publication à retrouver sur Syndicoop.fr/evaluation, librement téléchargeable et diffusable. ■

Sondage

CADRES EN PERTE DE SENS ET DE RECONNAISSANCE

Plus d'un cadre sur deux souffre d'un manque de reconnaissance salariale et constate que les pratiques managériales restent dégradées. Ce ressenti montre l'importance d'aboutir à de véritables garanties collectives interprofessionnelles à l'issue des négociations en cours sur le statut de l'encadrement. Tous les indicateurs sont au rouge en matière de reconnaissance salariale. **Le niveau de rémunération est jugé en inadéquation par**

rapport au degré d'implication (pour 56 % des sondés), à la charge de travail (56 %), au temps de travail réel (56 %), à la qualification (48 %) et aux responsabilités (45 %). Les cadres considèrent que, depuis les cinq dernières années, leur **évolution professionnelle est marquée par la stagnation** (48 %) plutôt que par une évolution positive (44 %). La part des salaires dans le produit intérieur brut (PIB) était de 73 % en 1981; elle est descendue à 66,4 % en 2018, au profit du capital. Les actionnaires nous coûtent un pognon de dingue ! Ugict.cgt.fr/encadrement

Sources : baromètre Ugict-CGT/Secafi, réalisé par Viavoice, 2019 et Insee

51 % des professions intermédiaires ont le sentiment de ne pas être reconnues dans leur travail (et 13 % sans avis).

Source : baromètre Ugict-CGT/Secafi, réalisé par Viavoice, 2019



68 % des professions intermédiaires pensent que le système d'évaluation de leur entreprise ne leur permet pas d'être reconnues.

PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

Des identités diverses, un même besoin de reconnaissance



Rassemblées dans le 2^e collège dans le privé, et dans la catégorie B dans la fonction publique, les 5,5 millions de salarié-es issu-es des professions techniques et intermédiaires peuvent se définir comme des « salarié-es aptes à maîtriser et à mettre en œuvre, de manière autonome, une technique complexe, sociale, juridique, paramédicale, industrielle ou commerciale ». Alors qu'ils jouent un rôle central dans les organisations de travail, ils sont souvent identifiés par défaut : ni ouvrier/employé ni cadre.

Au cœur des transformations du travail

Personnel administratif, tertiaire ou commercial, techniciens industriels ou travaillant dans le domaine médico-social, les professions techniques et intermédiaires ont en commun d'avoir un haut niveau de savoir-faire technique ou relationnel.

Pourtant, leur technicité est remise en cause, et on leur demande d'être toujours plus polyvalents, en intégrant dans leurs missions des tâches administratives, commerciales ou managériales (encadrement, reporting...).

Les procédures contre le professionnalisme

Au prétexte de la sécurité ou de l'évaluation, on impose toujours plus de procédures et on standardise le travail au détriment de leurs identités de métiers... Tout en exigeant initiative, autonomie et responsabilité...

Quant aux managers de proximité, ils se retrouvent entre le marteau et l'enclume, au cœur d'injonctions contradictoires, et doivent appliquer à leurs équipes des directives en décalage avec le terrain.

Déclassement

Assistants de direction, RH, communication, personnel médico-social, diplômé-es à bac+3 voire bac+5... Dans ces filières à prédominance féminine, elles ont parfois seulement le statut d'employées, avec une partie de leur travail nié, au prétexte que le relationnel, l'organisation, l'écoute, la polyvalence... seraient des qualités naturellement féminines et pas des compétences professionnelles.

Reconnaissance et paiement des qualifications, défense du professionnalisme, de la maîtrise du sens et du contenu du travail, telles sont les propositions que porte l'Ugict-CGT pour revaloriser les professions techniques et intermédiaires.

Pour aller plus loin : Jean-Paul Cadet et Christophe Guitton (dir.), *Professions intermédiaires : des métiers d'interface au cœur de l'entreprise*, Armand Colin, 2013. ■

Élections

POUR QUI VOTER ?

Suite à la mise en place de nouvelles instances représentatives du personnel, dans les mois qui viennent, toutes les entreprises de France auront organisé des élections du personnel.

Il existe globalement trois collèges électoraux, bien que la composition du salariat varie d'une entité à une autre. Sur le 1^{er} collège, ce sont les ouvriers, employés et assimilés qui votent. Sur le 2^e collège, les professions techniques et intermédiaires sont regroupées sur le même périmètre. Sur le 3^e collège, enfin, ce sont les cadres qui sont amené-es à choisir leurs représentant-es.

La CGT est présente sur l'ensemble du territoire et dans toutes les branches, ce qui permet d'avoir plus de poids, d'empêcher la mise en concurrence entre salarié-es et de mettre en relation donneurs d'ordre et sous-traitants. Voter vous permet de choisir vos élu-es, mais aussi de déterminer la représentativité. Les accords doivent être signés par les organisations ayant rassemblé au moins 50 % des suffrages. Ils déterminent l'essentiel de nos droits, votre vote a donc une importance capitale !

Voter CGT, se présenter sur des listes CGT encadrement, c'est se donner l'objectif d'être présent sur l'ensemble des collèges, éviter de tomber dans les pièges du syndicalisme catégoriel en travaillant la « convergence d'intérêts ». C'est cette philosophie qui a permis, au lendemain de la Libération, d'imaginer un dispositif de protection sociale permettant la prise en compte de toutes et de tous.

SYNDICATS Du sur-mesure pour les ingés, cadres et techs

Les ingés, cadres, techs et maîtrises ne sont pas des salarié-es comme les autres, mais ils sont salarié-es au même titre que les autres. Engagé-es dans leur activité professionnelle, ils et elles ont une place particulière et jouent un rôle spécifique dans l'organisation du travail. Les salarié-es de l'encadrement aspirent ainsi à être socialement et éthiquement responsables dans l'exercice de leurs fonctions.


Dès les années 1960, des syndicats se sont donc dotés de structures dédiées pour accueillir les ingés, cadres et techs. Cette organisation permet de s'exprimer librement, de définir précisément les revendications et de décider des actions à mener, avec l'objectif de faire converger les revendications de toutes les différentes catégories de salarié-es.

Dans la CGT, il existe l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens (Ugict), qui se décline aussi bien dans les branches professionnelles que sur le territoire et dans les syndicats, sous forme tantôt de sections, tantôt de syndicats spécifiques aux ingés, cadres et techniciens.

Partout où ces structures existent et vivent, ces salariés sont mieux défendus, mieux entendus et mieux représentés au niveau local comme national, et dans les branches.

Dans l'ensemble, ce sont toutes et tous les salarié-es qui y gagnent : c'est ce qui différencie l'Ugict-CGT des organisations catégorielles ou corporatistes qui se concentrent sur une frange du salariat et de ses besoins, au risque de créer des oppositions entre les différentes composantes du salariat. Une approche à découvrir sur Syndicoop.fr/kit. ■





**JE SUIS QUALIFIÉE, ON M'A
SURTOUT
DEMANDÉ
SI JE VOULAIS DES ENFANTS.**

**ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES,
DES ACTES, PAS DES FLEURS.**

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Gagner l'égalité, c'est possible ?

Plus on monte dans la hiérarchie de l'entreprise, plus les inégalités, à responsabilités équivalentes, sont importantes. Comme quoi, franchir le plafond de verre ne suffit pas, loin s'en faut, pour gagner l'égalité.

Pourquoi ? À cause de la part variable de la rémunération, très pénalisante pour les femmes car reposant sur des critères souvent discriminants (le présentéisme) ou arbitraires (le charisme...). Ajoutons que les métiers dans lesquels les femmes sont concentrées – la santé, le social, les RH... – sont, à qualification équivalente, moins reconnus et moins rémunérés.

Un sexisme omniprésent. Quand on est femme, et plus encore quand on est en responsabilité, on est priée d'en faire deux fois plus pour prouver sa légitimité. Conscients ou non, les comportements et propos sexistes sont omniprésents : collègues qui répètent l'idée que vous venez d'énoncer en réunion sans vous citer, brouhaha pen-



dant les prises de paroles féminines, « blagues » sexistes à la machine à café, commentaires permanents sur le physique des femmes... D'apparence anodine, ces comportements infériorisent les femmes et nient leur professionnalisme.

Féminisme washing. Comment expliquer une telle persistance des discriminations alors que les femmes

sont maintenant plus diplômées que les hommes, et qu'employeurs comme gouvernement multiplient les déclarations volontaristes ? Parce que, derrière ces discours, il n'y a pas grand-chose de concret ni, surtout, de contraignant. Grâce à un mode de calcul très laxiste, le nouvel « index de l'égalité » mis en place par le gouvernement permet à plus de 80 % des entreprises de s'en

sortir sans avoir à mettre en place de mesures correctrices. La négociation sur l'égalité professionnelle est obligatoire, pourtant 60 % des entreprises ne font rien sur le sujet et seules 0,5 % d'entre elles ont été sanctionnées...

Que faire alors ? D'abord mettre en place de vraies sanctions pour les entreprises qui discriminent. Personne n'imaginerait faire respecter le Code de la route s'il n'y avait ni contraventions ni gendarmes. Pour l'égalité femmes-hommes, c'est pareil ! Ensuite faire en sorte que la parentalité (et surtout la maternité) cesse d'être un problème en entreprise ; mettre en place un service public d'accueil de la petite enfance avec un grand plan d'ouverture de places en crèches ; allonger le congé paternité et le rendre obligatoire ; réduire le temps de travail pour que chacune et chacun puisse avoir une carrière professionnelle et une vie familiale et personnelle ; enfin, bannir le sexisme et les violences du lieu de travail en généralisant la formation et la prévention. ■

24 %

d'écart de salaire entre les hommes et les femmes cadres à temps plein.

Source : Apec

42 %

d'écart de pension de droit direct entre les femmes et les hommes.

Source : DREES, 2019

80 %

des femmes disent être victimes de sexisme au travail.

Source : Conseil supérieur à l'égalité professionnelle/Ifop

VIE DE MÈRE

Plafond de mère



Cinq ans après l'arrivée d'un enfant, les mères perdent environ 25 % de leurs revenus salariaux. Pour les pères, c'est neutre... La maternité est encore trop souvent, pour les femmes, synonyme d'arrêt ou de ralentissement de la carrière.

En cause, l'exigence de disponibilité permanente associée à la responsabilité professionnelle. L'Ugict-CGT a lancé une campagne « #VieDeMère, avoir une carrière c'est toute une histoire » pour dénoncer ces discriminations, exiger des droits pour

articuler parentalité et responsabilité professionnelle, et informer les femmes sur leurs droits.

Le bilan : des centaines de témoignages reçus qui ont permis de lever le voile sur la culpabilisation permanente des femmes ingénieures, cadres et techniciennes : soit mauvaises mères car trop impliquées dans leur carrière professionnelle, soit pas investies dans la vie de l'entreprise du fait de leur maternité. Pas étonnant que le nombre de burn-out soit deux fois plus élevé chez les femmes !

Vdmere.fr ■

ON A GAGNÉ !

1^{re} norme internationale contre les violences et le harcèlement au travail

En juin 2019, après cinq ans de mobilisation, la CGT et la Confédération syndicale internationale, ont obtenu que l'Organisation internationale du travail (OIT) adopte une norme permettant de protéger les femmes du monde contre les violences sexistes et sexuelles.

Pour qu'elle devenir effective, cette norme doit à présent être ratifiée par chacun des États membres. Dans ce cadre, la CGT exige de nouveaux droits en France et notamment l'obligation de négocier des mesures de prévention des violences sexistes et sexuelles (plus de 80 % des entreprises n'ont pas de plan de prévention), de sensibiliser les salarié-es et de former les managers et représentant-es du personnel. Il

faut aussi mettre en place, dans chaque entreprise ou administration, un dispositif d'accueil des victimes garantissant une protection immédiate et la sanction des agresseurs. Enfin, pour se protéger de leur conjoint violent sans être obligées de démissionner, les victimes de violences conjugales doivent avoir droit à des jours de congés payés, et à la mobilité géographique et fonctionnelle.

Le site : Egalite-professionnelle.cgt.fr, le site de la CGT pour tout savoir sur les droits des femmes au travail, les négociations d'entreprise, les initiatives et mobilisations féministes...

Le livre : *Féministe, la CGT ? Les femmes, leur travail et l'action syndicale*, L'Atelier, 2019. ■

Toujours moins pour les salaires

En 1981, pour 100 € de richesse créée, 73 € servaient à rémunérer les salarié·es et 27 € allaient aux actionnaires.

Depuis, la part des actionnaires a augmenté de 20 %.



Source : Insee, comptes nationaux

La France, championne du monde des dividendes

3 milliards en 1980

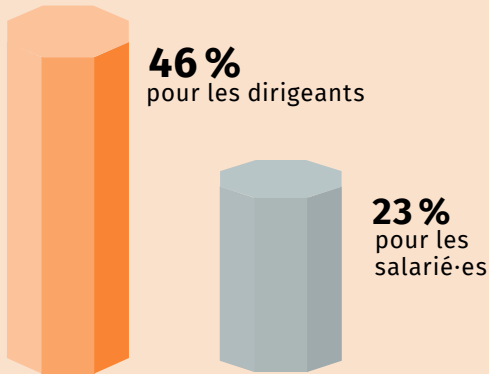


28,3 milliards en 2018

Source : Pôle éco. CGT + Insee

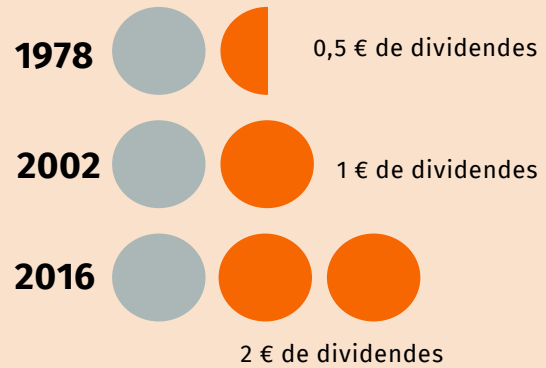
Les patrons ne connaissent pas la crise

En dix ans, la rémunération dans les entreprises du Cac 40 a augmenté de :



Trop de dividendes, pas assez d'investissements

Pour 1 euro d'investissement nouveau, les entreprises distribuent :



Source : Alternatives Économiques

Le salaire des PDG du Cac 40

est 105 fois plus élevé que celui de leurs salarié·es

et 256 fois plus élevé que celui des personnes au Smic



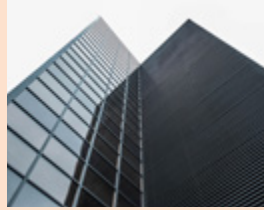
(Oui, il est là. Rapprochez-vous.)

Source : Oxfam

22 SECONDES

C'est la durée moyenne de détention d'une action.

Source : Le Monde, M. Gomez, 2016



50 %

du capital des entreprises du Cac 40 est détenu par des investisseurs étrangers.

Ce chiffre est de 43% pour l'ensemble des entreprises françaises cotées en Bourse, contre 25% en 1995.

Le « cadre bashing », ou l'art de détourner l'attention

Prendre aux cadres pour donner aux plus précaires. Généreux non ? C'est désormais ce que prétendent faire le gouvernement et le patronat, se faisant passer pour des Robin des bois des temps modernes.

C'est la stratégie suivie dans la réforme de l'assurance chômage, où le gouvernement a imposé la dégressivité des allocations pour les cadres. De même dans les négociations salariales, où le patronat exclut souvent les cadres des augmentations générales pour mieux les renvoyer vers des augmentations individuelles liées à leur « performance » et individualiser d'autant plus le management. Idem sur les retraites, où le gouvernement explique que sa réforme bénéficierait aux plus modestes.

Habile, le tour de passe-passe permet d'occulter la question centrale : le partage des richesses entre le capital et le travail, entre ceux qui vivent de leur rente et celles et ceux qui vivent de leur salaire. Ainsi, gouvernement et patronat organisent le partage de la pénurie au sein du monde du travail



pour mieux exonérer les rentiers, les 1% les plus riches qui possèdent un quart du patrimoine en France.

La preuve : au moment où le gouvernement augmentait la fiscalité pour les classes moyennes et supérieures, il supprimait l'impôt de solidarité sur la fortune, la taxation des dividendes, et baissait considérablement l'impôt

sur les sociétés... Ainsi, la captation par les actionnaires des richesses que nous créons n'a jamais été aussi importante, au détriment des salaires et de l'investissement dans les entreprises.

Cette politique profite trois fois aux mêmes. Elle permet de ne pas augmenter la part globale à verser

aux salaires. Ensuite, en rognant, au prétexte de justice sociale, sur la protection sociale des cadres, elle les pousse vers des dispositifs d'épargne individuelle pour garantir leur niveau de vie en cas d'aléa, de chômage ou de retraite. Assureurs, banquiers et fonds spéculatifs sont évidemment avides de récupérer l'énorme marché de la protection sociale des salarié-es les plus solvables... ce qui fragilise notre système de protection sociale solidaire en diminuant son financement, assis jusque-là sur les salaires.

Cerise sur le gâteau, les fonds spéculatifs qui gèrent l'épargne individuelle sont les premiers responsables de la financiarisation de nos entreprises et de notre travail.

Récapitulons : en tirant vers le bas la protection sociale des cadres, on exonère le capital, on crée un nouveau terrain de spéculation, et on financiarise notre travail et nos entreprises. Le triplé gagnant... mais pas pour les salarié-es, toutes catégories confondues. ■

SONDAGE

Lucides, les cadres !

À l'heure où les politiques à l'œuvre organisent le partage de la pénurie, les cadres sont lucides sur les objectifs poursuivis par les réformes annoncées.

Dans le baromètre réalisé par Viaivoice pour l'Ugict-CGT, ils sont 73% à penser qu'il n'y aura pas de maintien du niveau de leurs droits à la retraite.

54% sont tout aussi pessimistes sur la réforme de l'assurance chômage, et 59% pensent qu'ils vont également perdre des droits en matière de reconnaissance salariale et de déroulement de leur carrière.

Assurance chômage

COUP DE RABOT POUR LES CADRES

Pour réaliser des milliards d'économies, le gouvernement retient plusieurs mesures, dont la dégressivité et le plafonnement des allocations pour les cadres. Concrètement, les cadres qui touchent plus de 4500 € brut par mois seront frappés d'une baisse de 30% de leurs allocations dès le 7^e mois d'indemnisation.

Ce plafonnement est non seulement inefficace mais il est aussi injuste, car leurs cotisations apportent 42% des ressources du

régime, tandis que leur indemnisation ne représente que 15% des dépenses !

Cette mesure démagogique permet en réalité d'occulter le reste de la réforme qui pénalisera 50% des privé-es d'emploi, et notamment les plus précaires.

Pourtant, mieux indemniser les cadres au chômage permettrait de résoudre le déficit de l'assurance chômage. Mettre à contribution les cadres dirigeants et instaurer des cotisations chômage sur la part des salaires supérieurs à 13500 € permettrait de dégager 700 millions d'euros de recettes supplémentaires.

Cela concernerait d'abord les grandes entreprises qui concentrent les plus hauts salaires.

UNE PÉTITION POUR DIRE NON

L'Ugict-CGT et la CFE-CGC proposent aux cadres une pétition en ligne pour « refuser ce marché de dupe » et exiger que les cadres continuent à financer et à bénéficier d'un système de protection sociale solidaire qui protège mieux les plus démunis parce que tout le monde joue le jeu de la contribution.

Ugict.cgt.fr/petitionchomage

DÉCRYPTAGE DE LA RÉFORME MACRON

L'arnaque de la « règle d'or »



La proposition de réforme des retraites du gouvernement a été rendue publique par M. Delevoye dans un volumineux rapport que nous avons décrypté pour vous.

Ce rapport l'annonce clairement : la réforme doit se faire « à moyens constants ».

Les pensions vont donc baisser par rapport aux salaires, car la part du produit intérieur brut (PIB) dédiée à leur financement restera indéfiniment la même : ce gouvernement veut empêcher que les dépenses publiques liées aux retraites ne dépassent leur niveau actuel, c'est-à-dire 14 % du PIB. Sauf que, dans vingt-cinq ans, notre pays comptera 6 millions de candidats supplémentaires au départ en retraite.

C'est mécanique : si plus de personnes se partagent un même gâteau, il y aura moins de gâteau par personne et les pensions seront donc condamnées à baisser pour tout le monde, y compris pour les pensionnés d'aujourd'hui !

Le niveau des pensions ne sera plus garanti

La réforme repose sur un principe simple : « 1 euro cotisé = les mêmes droits. » Clair et transparent, non ?

Il manque juste une information : à combien s'élèveront ces fameux droits ?

La valeur des points accumulés serait déterminée uniquement au moment du départ en retraite, en fonction de la situation économique et démographique du moment. Alors que, selon un rapport du ministère des Solidarités et de la Santé, la pension nette médiane représente actuellement 75 % du salaire de fin de carrière pour une carrière complète, demain, ce sera la loterie. Nous connaissons en permanence le nombre de points cumulés, sans savoir le montant de pension auquel ils donneraient droit...

Grandiose imposture !

La valeur du point ne serait même pas la même pour toutes et tous, puisqu'elle dépendrait de l'année de naissance, de l'âge auquel serait prise sa retraite et du contexte économique. Un euro cotisé n'ouvrirait donc pas les mêmes droits.

Un recul permanent de l'âge de départ en retraite

Après avoir proposé, dans le rapport, un « âge d'équilibre » ou « âge du taux plein » à 64 ans, Emmanuel Macron a déclaré préférer jouer sur la durée de cotisation. Quelle est la différence ? Et à quel âge pourrait-on partir à la retraite à taux plein ?

Âge d'équilibre ou durée de cotisation, le principe est le même : fixer un âge, par exemple 64 ans, ou un nombre d'années, par exemple 44, en dessous desquels on subirait une décote et au-delà desquelles on pourrait prétendre à une surcote. Malgré la comparaison trompeuse du gouvernement, cet âge d'équilibre ne serait plus un « taux plein », puisqu'il ne garantirait ni la valeur du point à un âge donné, ni le niveau de pension auquel on pourrait prétendre après une carrière complète.

Plus encore, le rapport propose que la valeur du point à l'« âge d'équilibre » diminue tous les ans de manière automatique en fonction de l'« évolution de l'espérance de vie »... Cet « âge d'équilibre », le soi-disant « taux plein » des retraites Macron, c'est en fait l'équivalent d'une réforme diminuant les retraites... chaque année.

Pourquoi une autre « réforme paramétrique » d'ici à 2025 ?

Une réforme paramétrique, qu'est-ce que c'est ? C'est un « ajustement » des paramètres pour faire des économies sur les retraités (gel des pensions alors que les prix augmentent) ou sur les personnes proches de la retraite en diminuant leurs droits (allongement de la durée de cotisation, report de l'âge de départ...).

Le gouvernement annonce que pour garantir l'équilibre financier du système, le projet de réforme Macron sera « enrichi » avec de mesures prises à court terme : gel des pensions et accélération de l'augmentation de la durée cotisée exigée.

Les personnes prenant leur retraite d'ici à 2025 ne seraient donc pas épargnées, et les plus proches de l'âge de départ seraient probablement les premières victimes de cette réforme. ■



De qui se moque-t-on ?!

10 ans

C'est l'âge auquel il faudra avoir commencé à travailler pour obtenir, à 64 ans, 75 % du dernier salaire (soit 54 ans de cotisation sans interruption) dans la réforme Macron.

16,5 ans

C'est l'âge auquel il faudra avoir commencé à travailler pour obtenir, à 64 ans, 66 % du dernier salaire (soit 47,5 ans de cotisation sans interruption) dans la réforme Macron.

Méthode de calcul selon les propositions Delevoye : rendement de la cotisation de 5,5 % et taux de cotisation de 25,31 %, si le salaire a progressé comme le salaire moyen. Attention, l'âge de 64 ans ne garantit pas le rendement de 5,5 % !

PRESTATIONS DÉFINIES OU COTISATIONS DÉFINIES ?

Une donnée qui change tout !

La réforme des retraites proposée par le gouvernement repose sur une rupture conceptuelle :

- Notre système actuel a été conçu pour fonctionner « à prestations définies » : la continuité du niveau de vie est garantie, la pension représente un pourcentage déterminé du salaire de fin de carrière
- La réforme nous ferait basculer dans un système « à cotisations définies ». Les dépenses, en l'occurrence le montant

des pensions, seraient alignées en permanence sur les ressources, qui seraient bloquées.

Si, pour quelque raison que ce soit, démographie, flambée du chômage ou crise économique, le montant des cotisations encaissées n'était plus suffisant pour honorer les droits à la retraite, ceux-ci seraient réduits du jour au lendemain, de manière à rétablir l'équilibre financier du régime. C'est ce qui s'est passé en Suède. ■



Financement des retraites

5,4 %

du PIB*
(richesse nationale créée par le travail)
en 1959

12,6 %

du PIB*
(richesse nationale créée par le travail)
en 2000

* PIB : produit Intérieur Brut.

Taux de pauvreté des ménages retraités

28 %

de retraités en dessous du seuil de pauvreté (évalué à 50 % du salaire médian)
En 1970

4,7 %

de retraités en dessous du seuil de pauvreté (évalué à 50 % du salaire médian)
En 2000

Entre 1970 et 2000, le taux de pauvreté des retraités a été divisé par 6, grâce à l'augmentation de la part du PIB dédiée au financement des retraites.

Source : 1^{er} rapport du Conseil d'orientation des retraites

INTERNATIONAL

La Suède : un laboratoire ?



La Suède est passée d'un système « à prestations définies », où le montant des retraites était calculé sur les quinze meilleures années d'activité, à un régime « à cotisations définies » où le montant des ressources dévolues au système des retraites est bloqué.

Pour assurer la stabilité financière du système, un mécanisme complexe d'indexation a été créé : les pensions sont réévaluées, chaque année, en fonction de l'espérance de vie et de l'évolution du salaire réel moyen par tête. En cas de

réserves financières insuffisantes ou de baisse du nombre d'actifs, un équilibrage automatique se déclenche, pouvant réduire le niveau des pensions. C'est exactement la même approche que celle du gouvernement français.

Or, dès 2010, suite à la crise économique, toutes les pensions de retraite ont subi un abattement de 4,5 %, ramené à 3 % grâce à des allègements fiscaux. Elles ont à nouveau été amputées de 4,3 % en 2011, puis de 2,7 % en 2014, soit au total près de 10 % de baisse cumulée en quatre années !

En février 2012, le Premier ministre suédois, Fredrik Reinfeldt, déclarait que les actifs devraient travailler jusqu'à l'âge de 75 ans pour pouvoir bénéficier du même niveau de retraite qu'en 2011. ■

En bref

POUR LES CADRES SUP' : L'ÉPARGNE RETRAITE ?

Jusqu'à présent, les cadres sup' cotisent obligatoirement pour la retraite, jusqu'à un plafond de 328 704 € de salaire annuel. Avec la réforme Delevoye, ce plafond serait abaissé à 123 264 € par an. Un gain immédiat pour les employeurs qui n'auraient plus à financer de cotisations sociales pour les hauts salaires. Mais une perte de droits sévère pour les cadres concernés. Et surtout un marché juteux pour les assureurs : les fonds qui bénéficient aujourd'hui au financement de notre régime par répartition seraient réorientés vers la capitalisation et les fonds spéculatifs qui ne garantissent même pas la restitution de l'épargne...

Les cadres, encore boucs émissaires !

Le calcul de la retraite se ferait désormais sur l'ensemble de la carrière et non plus seulement sur les 25 meilleures années (dans le privé) ou sur les 6 derniers mois, hors primes (dans le public).

Ce changement de mode de calcul pénaliserait directement celles et ceux qui ont des carrières ascendantes, et donc les cadres. Le gouvernement ne s'en cache pas et joue sur le « cadre bashing » pour donner à sa réforme une apparence de justice sociale.

En bloquant les ressources, la réforme pénaliserait tout le monde, mais elle amputerait particulièrement les droits des cadres, qui seraient renvoyés vers des dispositifs d'épargne retraite pour tenter de maintenir leur niveau de vie. Pour le plus grand bonheur des banquiers et des assureurs, qui verraient ce marché s'élargir. ■

4 €/mois pour les salariés
6 €/mois pour les employeurs

C'est le montant des cotisations nécessaires pour une retraite dès 60 ans avec au minimum 75 % du dernier salaire (ou le SMIC). (Montants estimés à partir d'un salaire de 2 500 €)



2 mois de salaire/an

C'est l'équivalent qu'il faudrait placer pour atteindre ces mêmes objectifs, selon la Fédération Française des Sociétés d'Assurances (FFSA). Par contre, dans ce système, il n'y a aucune garantie de restitution de cette épargne.

PROPOSITIONS

Comment financer les retraites ?

Pour réformer un système de retraite, il y a 3 leviers :

- l'âge de départ ;
 - le montant des pensions ;
 - le montant des ressources.
- Le seul moyen d'empêcher que l'augmentation du nombre de retraité-es se traduise par une chute des pensions, c'est d'augmenter les ressources.

C'est pourtant le sujet dont le gouvernement refuse de débattre.

À partir des données du Conseil d'orientation des retraites, il s'avère que, pour rétablir le droit à la retraite dès 60 ans, avec une pension représentant au minimum 75 % du dernier salaire, il suffirait d'augmenter de 0,24 point chaque année, pendant vingt-cinq ans, la part dite « patronale » des cotisations, et de 0,16 point la part « salariale ». Pour un salarié gagnant 2 500 euros bruts par mois, cela représente une augmentation annuelle de ses cotisations de 48 € par an, soit 4 € par mois !



D'autres leviers de financement existent, et notamment :

- l'élargissement de l'« assiette » de cotisation des salarié-es du privé comme du public, avec la mise en place de cotisations retraites sur l'intéressement, la participation et les primes ;

- la suppression des 65 milliards d'exonération de cotisations sociales (CICE, heures supplémentaires, « dispositif Fillon »...) dont l'efficacité en matière d'emploi n'a jamais été démontrée ;

- la mise à contribution des revenus financiers des entreprises qui, au contraire des revenus financiers des particuliers, sont totalement exonérées ;

- l'égalité salariale femmes-hommes qui, par un alignement du salaire des femmes lissé sur dix ans, permettrait d'effacer l'essentiel du déficit des retraites sur les prochaines décennies, selon les études réalisées par la Caisse nationale d'assurance vieillesse en 2011, et par l'Agirc-Arrco en 2015.

Le passage de 5 % de nos richesses consacrées, en 1960, au financement des retraites, à 13,8 % aujourd'hui, nous a permis d'élever le niveau de vie des retraité-es et de faire face aux transformations démographiques. Cela n'a pas mis le pays en faillite, au contraire, car les retraité-es contribuent aux richesses du pays !

Notre système de retraite par répartition a été mis en place en 1945, lorsque la France était ruinée. Aujourd'hui, alors que la France n'a jamais produit autant de richesses, nous ne pourrions plus assurer une retraite digne pour nos aîné-es ? La suite sur Reforme-retraites.info ■

Une réforme « féministe » ? Zoom

Jean-Paul Delevoye l'a promis : sa réforme permettra d'améliorer la situation des femmes qui, aujourd'hui, touchent une pension inférieure de 40 % en moyenne à celle des hommes. Pour cela, il insiste sur la création d'une majoration de 5 % par enfant.

Avant/après :

AUJOURD'HUI

Financement des droits Droits financés par les cotisations.

Pension de réversion 54 % de la pension du conjoint décédé (sous conditions de ressources, à partir de 55 ans dans le privé. 50 % de la pension du conjoint décédé, dans la fonction publique).

Droits familiaux 8 trimestres par enfant (4 dans le secteur public) Majoration de 10 % pour chaque parent ayant élevé 3 enfants.

APRÈS LA RÉFORME MACRON

Financement par l'impôt (Les règles peuvent changer chaque année selon les lois votées par les parlementaires. Possibilité, comme le gouvernement l'a fait sur les aides au logement, de rogner les droits ou de limiter le nombre de bénéficiaires).

70 % de la retraite du couple (droits ouverts seulement à partir de 62 ans pour le conjoint survivant, aucun droit en cas de divorce).

Majoration de 5 % par enfant pour un des deux parents
 - 7,5 % pour chaque parent, contre 10 % aujourd'hui pour 3 enfants.
 - Disparition des trimestres de cotisation attribués aux femmes pour chaque naissance

Le jeu

Quel est le système de retraite par répartition qui a fait faillite ?

- La Grande Bretagne en 1979
- Les États-Unis en 2008
- L'Islande en 2013



La réponse :

Aucun ! Un système par répartition ne peut pas faire faillite car ce sont les cotisations des actifs qui assurent en temps réel le paiement des pensions des retraités, ce qui évite d'avoir recours à des placements risqués.

RÉGIMES SPÉCIAUX

L'arbre qui cache la forêt



Les régimes spéciaux font l'objet de toutes les attentions, comme à chaque réforme des retraites, pourtant ils ne représentent qu'une petite partie des bénéficiaires...

Mais là n'est pas l'essentiel ! La notion de « régime spécial » ne prend sens qu'à partir du moment où on crée la Sécurité sociale, après guerre. Ce que l'on dit moins, c'est que les premiers régimes de retraites ont été créés par l'État au XVII^e siècle, pour les marins et pour les militaires. Étendus aux personnels civils en 1790, ils prévoyaient l'accès à une pension à compter de 50 ans. Vinrent ensuite la Banque de France et l'Opéra, au début du XIX^e siècle.

Les employeurs privés impulsèrent à leur tour des caisses de retraite quand ils voulurent fidéliser une main-d'œuvre rétive devant les exigences du travail industriel, ou rare, dans le cas des spécialistes. Les initiatives concernèrent en premier lieu les branches soumises à des contraintes de continuité des opérations (hauts fourneaux, verreries...), de sécurité (chemins de fer en 1850, mines...) et de pénibilité.

En 1945, des régimes spéciaux ont été maintenus parce que considérés comme pionniers, et servant de base pour généraliser les retraites. Pour les gouvernements successifs, ils sont devenus des acquis à combattre, et, pour la CGT et son Ujct,

une référence pour tenter d'harmoniser vers le haut.

La spécificité française, c'est sans doute le rôle moteur qu'ont joué et que jouent encore ces régimes dans la constitution du « modèle français de retraites ». Où en sommes-nous ? Le gouvernement voudrait nous faire croire que ces régimes sont la cause de tous nos maux et la solution au problème de financement des retraites. Sauf que c'est faux !

Premièrement, les spécificités de ces régimes sont financées par des prélèvements sociaux supérieurs à ceux du régime général (46,23 % à la SNCF contre 27 % ailleurs). En clair, les salariés de ces régimes paient leurs spécificités, donc il est faux de dire que ça rapporterait de l'argent au système. Deuxièmement, les faire disparaître serait injuste et contre-productif au regard de leur rôle de rempart. Les mettre sur le devant de la scène permet en fait d'occulter le reste d'une réforme... qui pénalisera tout le monde.

Enfin, un sujet est souvent mis en lumière quand on nous parle de régimes spéciaux, c'est la pénibilité. Vous l'aurez compris : prendre ces régimes sous ce seul angle est pour le moins réducteur et trompeur. ■

Vigilance

L'ÉPARGNE RETRAITE : UN PARI RISQUÉ

Avec la prise en compte de l'ensemble de la carrière, la retraite des cadres serait particulièrement pénalisée par la réforme Delevoye.

L'objectif : contraindre les cadres à recourir à des retraites par capitalisation pour maintenir leur niveau de vie. Un piège...

Les systèmes de retraite par capitalisation n'apportent aucune garantie quant à la restitution du capital épargné; les risques de faillite sont intégralement supportés par les épargnants.

En 2009, suite à la crise de 2008, les sommes gérées par les fonds de pension ont chuté de 25 % en moyenne dans le monde, et de près de 40 % aux États-Unis. L'épargne de millions de retraités est partie en fumée en Grande Bretagne, en Irlande, en Australie ou au Danemark par exemple. Depuis, les placements sont toujours aussi risqués et l'ensemble des économistes alertent : une nouvelle crise financière de grande ampleur est probable

Pourquoi alors contraindre les salarié-es à recourir à l'épargne retraite ?

L'enjeu, comme l'a indiqué Emmanuel Macron, est de créer des « fonds de pension à la française », et de permettre aux fonds d'investissement de disposer d'une nouvelle manne financière en mettant la main sur la retraite des ingénieurs, cadres et techniciens.

Les assureurs et les banquiers se frottent les mains...

SUR LE WEB

Un site dédié pour décoder la réforme et agir

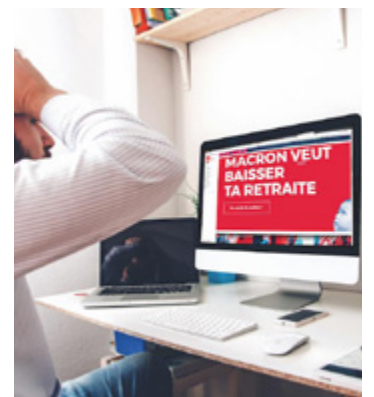
Le site Reforme-retraite.info aide à comprendre les enjeux concrets de la réforme des retraites et les différents choix possibles, en dénonçant notamment les fausses solutions que sont la capitalisation et l'épargne retraite.

Reforme-retraite.info veut ouvrir le débat sur la question centrale de la réforme : sans financement nouveau, le niveau des pensions de l'ensemble des salarié-es va baisser.

Un simulateur simple permet à chacune et à chacun de comparer, pour sa génération et son niveau de revenu, le montant moyen des retraites promises par la réforme, avec celui d'aujourd'hui. Le site présente aussi des propositions de financement pour des retraites de haut niveau.

Les internautes y trouveront également des questions/réponses « CheckRetraite », un comparateur « avant/après » de la réforme, un décodeur à partir de citations du programme d'Emmanuel Macron, un générateur d'affiches personnalisées ainsi que des décryptages, formations et outils de mobilisation.

Sur inscription (libre et gratuite), vous pourrez rejoindre ou organiser une mobilisation, notamment via des groupes Facebook ou WhatsApp. ■



68 %

des techniciens disent que les choix ou pratiques de leur entreprise entrent en contradiction avec leur éthique.

63 %

des cadres souhaiteraient disposer d'un droit d'alerte dans le cadre de l'exercice de leurs responsabilités.



36 %

des cadres ont déjà été, à leur travail, témoin de pratiques illégales ou contraires à l'intérêt général.

42 %

de ceux qui ont été témoins de ce type de dérives n'ont pas pu ou ne les ont pas signalées.

Source : baromètre Ugict-CGT/Secafi, réalisé par ViaVoice, 2019

LUXLEAKS

Un cas d'école



Antoine Deltour, auditeur à PricewaterhouseCoopers (PWC), au Luxembourg, était chargé de négocier les tax rulings, des accords fiscaux dérogatoires pour les entreprises installées dans le grand-duché. Cette possibilité leur permettant d'éviter les impôts, de nombreuses entreprises y délocalisent en effet leur siège pour pratiquer l'optimisation fiscale.

En désaccord avec le contenu de son travail, Antoine Deltour démissionne. Contacté par Édouard Perrin, journaliste de *Cash investigation*, il communique des documents qu'il a conservés prouvant l'existence d'un vaste système de contournement de l'impôt par les multinationales.

Suite à la diffusion de l'émission en 2012, PWC a réussi, à partir des documents cités dans le reportage, à identifier Antoine Deltour, puis l'a poursuivi pour violation du secret des affaires devant la justice Luxembourgeoise. Il est condamné en première instance à douze mois de prison avec

sursis, puis en appel à six mois de prison avec sursis et à 1500 euros d'amende.

C'est seulement en janvier 2018, grâce à la mobilisation d'une large coalition (dont l'Ugict-CGT), qu'Antoine Deltour est relaxé par la Cour de cassation du Luxembourg, qui le reconnaît comme « lanceur d'alerte ». Suite à ses révélations, une commission « Tax » a été créée au niveau du Parlement européen et a pris de premières mesures contre l'optimisation fiscale.

En s'appuyant sur son cas, les ONG ont obtenu que le lanceur d'alerte ne soit pas seulement défini comme dénonçant des pratiques illégales (l'optimisation fiscale n'est en effet pas illégale) mais que son champ soit élargi à l'intérêt général. ■

En bref

SECRET DES AFFAIRES : ATTENTION DANGER

La CGT a été à l'initiative d'une large coalition pour s'opposer à la directive européenne protégeant le « secret des affaires ». Malgré une importante mobilisation et des centaines de milliers de pétitionnaires, la directive a été adoptée en 2016, puis transposée en France en 2018, heureusement avec des exceptions protégeant les lanceurs d'alerte, les syndicalistes et les journalistes. Reste à veiller à ce que la liberté d'expression et d'information prenne le dessus.

MAISON DES LANCEURS D'ALERTE : ON L'A FAIT !

En novembre 2018, des syndicats et ONG créent la Maison des lanceurs d'alerte (MLA) avec l'objectif de faciliter et d'accompagner l'alerte et son traitement, tout en protégeant les personnes. Elle a également pour mission d'améliorer le cadre législatif, de former et de se mettre à disposition des individus pour porter les alertes à leur place et les protéger > mlalerte.org

UN GUIDE POUR CONNAÎTRE SES DROITS

L'Ugict-CGT a fait paraître un *Guide du lanceur d'alerte*. Il permet de se mettre à jour sur la législation en vigueur, les droits et devoirs du lanceur d'alerte, et le rôle des différents acteurs, via notamment les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales. > Syndicoop.fr/alerte

Comment gagner de nouveaux droits ?

Engagée depuis plus de vingt ans pour permettre aux salarié-es en responsabilité de faire primer l'éthique professionnelle sur la pression des actionnaires, l'Ugict-CGT a milité aux côtés d'ONG et de lanceurs d'alerte pour l'adoption d'une loi protégeant ces derniers.

Depuis 2016, la loi dite Sapin 2 permet une définition large du lanceur d'alerte, adossée à l'intérêt général. Elle couvre les salarié-es et citoyen-nes et unifie les textes épars existants jusque-là.

Cependant, les canaux de signalement prévus déconnectent le lanceur d'alerte des représentant-es du personnel et des syndicats, dont la vocation est pourtant de relayer les alertes des salarié-es.

La loi contraint ces derniers à transmettre l'alerte à leur hiérarchie sans la possibilité de se faire accompagner et défendre.

En avril 2019, grâce à la mobilisation de la CGT, de l'organisation Eurocadres et d'une coordination d'ONG depuis Bruxelles, une directive européenne plus protectrice a vu le jour : elle donne au lanceur d'alerte le choix du canal de signalement (interne ou externe) et lui permet d'être accompagné.

À présent, il reste à gagner la transposition de cette directive et des jurisprudences associées en droit français, d'ici 2021. ■



A close-up, profile view of a man with short, dark hair and a beard, looking towards the right. The background is a soft, out-of-focus green, suggesting an outdoor setting. A red rectangular box is overlaid on the lower right side of the image, containing white text.

**MON DEVOIR
DE LOYAUTÉ :
LA FERMER.**

**DES DROITS POUR EXERCER
MES RESPONSABILITÉS.**



**SEULS
LES RÉSULTATS COMPTENT,
PAS MON TRAVAIL.**

**DES DROITS POUR EXERCER
MES RESPONSABILITÉS.**

Quand la démocratie s'arrête aux portes des entreprises



Quand le système disjoncte, les lanceurs d'alerte jouent un rôle clé : ils permettent la détection, la prévention et la révélation de faits portant atteinte à l'intérêt général et aux biens communs. Mais comment éviter d'avoir besoin d'eux et de les exposer ?

Lorsque des ingénieurs de Volkswagen ont été amenés à fausser des résultats sur les émissions polluantes des moteurs du constructeur, on se doute bien qu'il ne s'agit pas d'un acte isolé mais d'un système entier qui dysfonctionne. Qui commande ? Dans quels objectifs ? À quel prix ?

Plus récemment, les déboires industriels du constructeur Boeing – son tout dernier avion est cloué au sol par les autorités suite à plusieurs crashes liés à un défaut de conception – illustrent parfaitement les conséquences de la rentabilité financière à deux chiffres exigée par les actionnaires. Les entreprises sont devenues des machines à produire du cash.

L'obéissance, comme à l'armée ?

Malgré l'existence de contre-pouvoirs, de systèmes de contrôle et d'instances représentatives, nos démocraties sont régulièrement secouées par des scandales sanitaires, humains, économiques ou environnementaux... et c'est encore plus vrai dans les administrations et les entreprises ! La chape de plomb de la « loyauté » interdit aujourd'hui toute forme de contestation, voire de nuance, tant le monde du travail est basé sur une hiérarchie verticale et des ordres descendants.

Les personnels d'encadrement sont régulièrement sommés d'appliquer ou de faire appliquer des décisions

contraires à leur éthique professionnelle et à leurs missions et responsabilités. Ces conflits d'intérêts et injonctions paradoxales existeraient-ils s'ils avaient le droit de dire non et de proposer des alternatives ? Si on les associait un peu plus à la construction des stratégies et des décisions, en fonction des qualifications et des responsabilités de chacune et de chacun, on pourrait imaginer un monde du travail avec moins d'exécution, et davantage de mobilisation professionnelle.

De nouveaux droits d'intervention, pour vivre mieux, et travailler mieux

Les garanties démocratiques et le droit d'expression au travail sont

des éléments essentiels, y compris au moment des élections des représentants du personnel. Il ne s'agit pas juste d'un objectif, mais d'une méthode, pour un collectif de travail plus harmonieux, plus inclusif, plus éthique.

Comment imaginer une seconde que si les salariés avaient leur mot à dire, on consacrerait autant aux dividendes des actionnaires et aussi peu aux salaires ? À licencier dans les entreprises qui font des bénéfices ? À mettre les services publics au régime sec tandis que les crédits d'impôts pleuvent sur les grosses fortunes ? À nuire à l'intérêt général alors que l'urgence climatique est palpable ? ■

CHIFFRES CLÉS

72 %

des cadres ne se sentent pas associés au choix de leur direction.

53 %

considèrent que leur éthique professionnelle entre en contradiction avec les choix et les pratiques réelles de leur entreprise ou administration.

60,5 %

des cadres de la fonction publique sont confrontés aux conflits éthiques, contre 1 sur 2 dans le privé.

Source : Baromètre Ugict-CGT/Secafi, réalisé par Viaoice, 2019

Cadres Infos Magazine

est une publication de l'Ugict-CGT
éditée sous la direction de M.-J. Kottlicki
et de S. Binet
263, rue de Paris, Case 408
93516 Montreuil Cedex
ugict.cgt.fr

Crédit Photos :

Unsplash

Impression :

Rivet Presse Édition, Limoges. Novembre 2019.

SANTÉ ET TRAVAIL

Faut-il travailler mieux, moins et autrement ?

Alors que 68 % des cadres considèrent que l'équilibre vie privée-vie professionnelle devrait être une priorité, 54 % estiment qu'il faut améliorer la qualité de vie au travail.

Une étude menée par l'INRS évalue le coût social du stress en 2017 entre 2 et 3 milliards d'euros.

Il est temps de créer un mode de fonctionnement qui respecte les femmes et les hommes ! Cela doit se faire en respectant les temps de vie, mais également en favorisant l'intelligence collective et le droit d'expression. Les salarié-es souffrent ou se désengagent, non à cause du travail, mais parce que, volontairement ou non, on les empêche de bien le faire. Ce sont eux, les experts du travail. Pourtant, loin d'être écoutés, ils sont confrontés à des injonctions de toutes sortes.

Travailler mieux et autrement passe par le développement de leur autonomie, la reconnaissance de leur expertise et leur valorisation en tant que professionnels dans un collectif de travail. Cela s'oppose aux prescriptions descendantes déconnectées de la réalité et contraignant les individus au travail sans sens, ni grand intérêt !

L'Ugict-CGT a développé une application pour évaluer les conditions de travail, étape indispensable pour proposer des solutions (Lenumeriqueautrement.fr). Celles-ci passent bien souvent par l'encadrement du temps de travail (*Forfait-Jours. Guide pratique de vos droits*, à retrouver sur Ugict.cgt.fr/guide-fj) et des limites fixées à l'usage des outils numériques (Droitladeconnexion.info). ■



44h30

C'est le temps de travail hebdomadaire moyen des cadres.

46h30

C'est le temps de travail hebdomadaire moyen des cadres au forfait-jours.

Source : baromètre Ugict-CGT/Secafi, réalisé par Viavoice, 2018



4 salarié-es sur 10

travaillent de chez eux sur leur temps libre.

1 salarié-e sur 2

estime que son rythme de travail s'est accéléré au cours des douze derniers mois.

Source : Ifop, 11^e baromètre santé et qualité de vie au travail, 2018

Ça existe, le droit à la déconnexion ?

L'intensification du travail est une réalité largement partagée. Charge de travail allant crescendo, durée du travail sans réelle délimitation, disponibilité augmentée, logique d'immédiateté...

Pour faire face à ce constat, les salarié-es utilisent des temps de la vie personnelle (pause, transport, jour de repos...) pour travailler. Le respect des temps de travail comme le maintien en bonne santé des salarié-es est une obligation de l'employeur mais, dans les faits, cette responsabilité est largement reportée sur les salarié-es.

Depuis 2014, l'Ugict-CGT a fait de la réduction du temps et de la charge de travail un cheval de bataille en introduisant la notion de « droit à la déconnexion » qui a, depuis, été intégré dans la loi. Vos droits sur DroitALaDeconnexion.info ■



Télétravail : quels sont mes droits ?

Confronté-es à des temps de transports élevés, à des problématiques de garde d'enfant, beaucoup voient le télétravail comme un moyen de réduire la pression et le temps de travail et de mieux s'organiser.

Le télétravail souffre pourtant d'un manque d'encadrement : il se traduit parfois par une augmentation de l'isolement et par le transfert de responsabilités de l'employeur au salarié en matière de santé, de sécurité, de prise en charge des outils de travail.

Il est cependant possible de profiter des négociations pour gagner de nouveaux droits qui changeront le quotidien au travail. À découvrir sur : Ugict.cgt.fr/guides ■



**POUR CERTAINS, LES HEURES SUP'
SONT PAYÉES PLUS.
POUR MOI, ELLES SONT PAYÉES
RIEN**

**TOUT TRAVAIL
MÉRITE SALAIRE.**

INTERVIEW

Trois questions à Sophia L., jeune diplômée, engagée au travail et en dehors

Pourquoi t'es-tu syndiquée ?

Je me suis syndiquée pour trouver des solutions aux problèmes que je rencontrais à mon travail. À cause d'un projet exceptionnel, notre employeur nous demandait de travailler tous les jours plus tard, et quelquefois le week-end, sans rémunération ni reconnaissance supplémentaire. Face à cette situation j'ai voulu trouver des solutions collectives, parce qu'à plusieurs on est plus fort-es face à la direction. Ça a marché, on s'est réuni-es dans nos locaux de travail et rien que cela a inquiété notre employeur. Cette année-là on a eu une prime exceptionnelle !

Que trouves-tu à la CGT ?

Je trouve du soutien et de la solidarité. J'ai rencontré des personnes impliquées qui travaillent dans mon secteur ou qui viennent d'autres horizons professionnels. Je les rencontre aux événements (manifestations, formations, congrès) de la CGT. J'apprends de leurs expériences, et ils et elles me donnent de nouvelles idées pour mobiliser mes



collègues sur des sujets auxquels je n'avais pas pensé (l'écologie, le féminisme, les questions numériques). Avec le collectif jeunes diplômé-es de l'Ugict j'ai trouvé des personnes qui ressentent comme moi le fait que les jeunes qualifié-es aspirent à autre chose que le monde du travail qu'on

nous impose. Ensemble on réfléchit à un autre avenir possible, c'est très motivant !

Que penses-tu de la réforme des retraites ?

Le gouvernement la présente comme

inévitabile et explique que c'est pour nous, les jeunes. Or j'ai compris que le niveau des futures retraites allait beaucoup baisser. Alors que le nombre de personnes âgées va augmenter, le gouvernement veut bloquer les ressources... c'est complètement contre-intuitif ! Avec des amis, on a monté le collectif Nos retraites et le site Reformedesretraites.fr pour aider à comprendre et peser sur le débat.

J'ai l'impression que tout est fait pour qu'on s'oppose les un-es aux autres : vieux contre jeunes, régimes spéciaux contre autres salarié-es, etc. Et le tout sans qu'il y ait une véritable discussion sur le « sens » de la retraite. Moi j'ai moins de 30 ans, mais j'y pense déjà. J'espère que je pourrai profiter d'une période de repos en bonne santé, bien méritée après avoir travaillé toutes ces années. Je prendrai du temps pour moi, pour des associations, cultiver un potager... J'ai déjà mes projets ! J'espère aussi que le niveau de ma pension me permettra de vivre. Je ne veux pas dépendre d'un fonds de pension qui peut s'effondrer à tout moment, ni de mes enfants (si j'en ai). ■

ANNÉES D'ÉTUDES

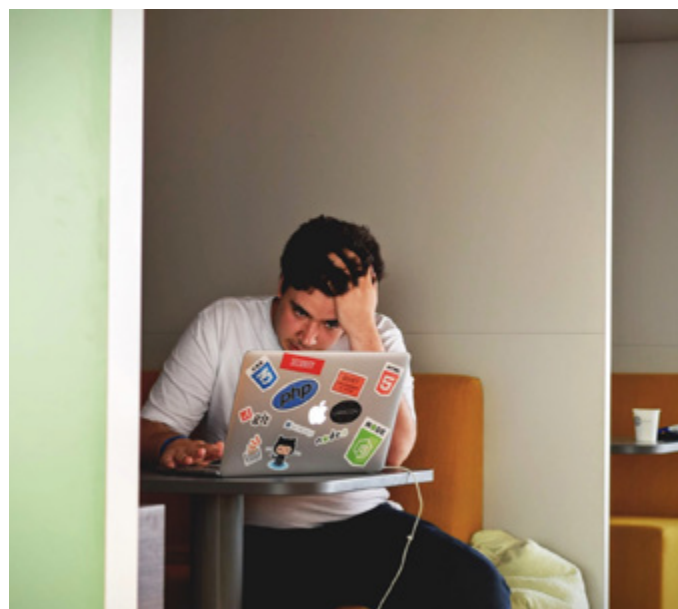
Une prise en compte indispensable

La situation des diplômés par rapport à la retraite est déjà structurellement défavorable compte tenu de l'allongement de la durée de cotisation. Avec le projet de réforme il faudrait choisir entre faire des études et partir à la retraite. Un choix injuste mais surtout contre-productif dans un pays qui a besoin d'élever le niveau de formation pour répondre aux défis environnementaux, sociaux, technologiques, économiques et industriels de demain.

Les critères d'embauche et l'état du marché de l'emploi sont de plus en plus contraignants et poussent les jeunes à poursuivre leurs études : le « toujours plus » conduit aux doubles diplômes, années de spécialisation, années à l'étranger... Avec une entrée

tardive sur le marché du travail, ils n'atteindront pas un taux plein de 75 % à 62 ans, ni même à 67 ans. Mais avec le projet gouvernemental c'est pire, puisque dans un système par points, qui ne délivre de prestations que strictement proportionnelles à la cotisation, les périodes non cotisées (comme les années d'études ou de recherche d'emploi) ne permettent pas d'acquérir de points à retraite.

Les ingénieurs, cadres et techniciens de la CGT militent en faveur de la prise en compte automatique des années d'études pour ouvrir des droits et calculer la pension. Les années d'études doivent être complètement intégrées au décompte de la vie professionnelle : c'est un investissement, pas à une dépense. ■



LA FONCTION PUBLIQUE

Quelle société voulons-nous ?

La période est marquée par une confrontation entre deux conceptions du rôle de l'État et plus largement de celui des services publics.

Le gouvernement met en avant une conception minimale qui se traduit par de nombreuses réformes (ENA, réduction des effectifs, réforme de la fonction publique, de la SNCF, du secteur de l'énergie...) qui vont dans le sens d'un alignement sur le modèle de l'entreprise. La CGT porte à l'inverse une conception qui se base sur la réponse aux besoins.

Un véritable choix de société

Les réformes en cours dessinent un avenir incertain en privant les services publics de moyens et de financements.

Les intérêts particuliers semblent prendre le pas sur l'intérêt général avec, par exemple, un brouillage des frontières entre les secteurs publics et privés, où les premiers servent les seconds.

Pourtant très attachés aux missions qui sont les leurs, les ingénieurs, cadres et techniciens des trois fonctions publiques (territoriale, d'État et hospitalière) sont particulièrement malmenés. Tantôt spectateurs malheureux, tantôt acteurs malgré eux, ils et elles doivent parler la novlangue managériale et appliquer aveuglément la territorialisation et la rationalisation des politiques publiques, dans un contexte de pénurie de moyens humains et budgétaires. ■



Principales coupes préconisées par Cap 2022

5 milliards sur le système de santé

3 milliards sur le logement social

1 milliard sur les services publics de proximité

300 millions sur la lutte contre les inégalités scolaires

350 millions sur les allocations chômage

Total :

+ de 17,65 milliards d'euros

sur le dos des agents publics, des usagers, des retraités ...



Source : Le Guide, fédération CGT des Services publics, juillet 2018

Les statuts, avantage ou protection ?



On présente souvent les salarié-es à statut comme des privilégié-es, comme on présente, d'ailleurs, l'intervention publique comme un ensemble de contrôles tatillons.

Il faut réhabiliter quelques notions : il y a besoin de protection sanitaire, de garanties et de contrôles, d'éducation et de santé. Ils impliquent une gestion axée sur l'intérêt général.

Cela permet de contrer toutes les formes de corruption qui attaquent les fondements de la république et dégradent le débat démocratique. Les statuts permettent

également de « fidéliser » le salariat. En effet, quand la collectivité investit pour former ses salarié-es tout au long de leur carrière, elle a besoin qu'ils restent, afin de rentabiliser ces investissements, d'autant que certains services publics – comme le ferroviaire – demandent une forte technicité et présentent un enjeu important pour la sécurité.

C'est également vrai dans d'autres secteurs comme la gestion de l'eau, l'énergie ou les contrôles sociaux, économiques ou sanitaires. ■

En bref

ADP : PLUS QU'UN SYMBOLE

La collecte de signatures pour demander un référendum sur l'avenir d'Aéroports de Paris (ADP) est la première étape d'un processus complexe et inédit. L'enjeu porte sur une proposition de loi visant à « affirmer le caractère de service public national de l'exploitation des aéroports de Paris ». Il réside aussi et surtout dans une exigence de plus de démocratie, dans la capacité des citoyennes et citoyens à décider du devenir des biens communs (ce qui n'a pas été le cas, par exemple, lors des privatisations d'autoroutes). Il faut que 4,7 millions de personnes demandent le référendum avant le 13 mars 2020. Rendez-vous sur Referendum.interieur.gouv.fr

Environnement : qui décide ?



L'État doit jouer un rôle décisif sur la question environnementale. C'est pourquoi il doit mettre en place des mesures privilégiant les modes de production les moins polluants et les plus respectueux de l'environnement. A cet égard, l'arrêt du train des primeurs Perpignan-Rungis est devenu emblématique. Mais nous pourrions également parler du train postal (arrêté en 2015 après plus de trente ans de service). En faisant exploser la circulation de camions sur nos routes, ces choix ont un impact direct sur nos vies ! Ces politiques ne devraient pas relever des entreprises marchandes et clientes, mais bien de la capacité des pouvoirs publics à défendre notre santé et, à moyen terme, l'environnement.

Pétition en ligne : chnq.it/yHCbMyPJ7G

Changer le système, pas le climat !



Le réchauffement climatique, la raréfaction des ressources naturelles et le recul de la biodiversité sont aujourd'hui flagrants, dépassant même les prévisions les plus pessimistes.

L'urgence environnementale appelle d'autres réponses que l'amélioration de nos gestes quotidiens (tri des déchets, utilisation de son vélo...).

La croissance économique aveugle et la financiarisation sont des non-sens dans un monde où les ressources sont limitées.

La réponse au défi environnemental nécessite d'abord de s'attaquer aux inégalités entre celles et ceux qui vivent de leur travail, et ceux qui s'enrichissent sur l'exploitation des humains et de la nature.

Ensuite, la réponse ne peut plus être de produire toujours plus, mais de

produire mieux et autrement pour répondre aux vrais besoins. Il s'agit de relocaliser la production, mais aussi de revoir en profondeur l'organisation de notre système productif en s'inscrivant dans une économie circulaire.

Enfin, c'est la notion même de richesse et de croissance qu'il faut interroger. Quel est le sens d'une mesure qui n'intègre pas les richesses immatérielles liées par exemple au bien-être, à l'accès au savoir, à la culture, à la santé ? Quel est le sens des politiques publiques dont le mantra est « le retour de la croissance » alors que nous savons désormais qu'elle ne se traduit naturellement ni par des créations d'emplois de qualité, ni par la réduction des inégalités ? ■

Travailler, produire et consommer autrement

Le développement de circuits courts pour produire et consommer local est une priorité qui nécessite de faire payer le juste prix du transport en intégrant l'ensemble des coûts (infrastructures et pollution). Il faut exiger le mode de transport le moins polluant, avec des droits de douane dissuasifs en fonction de normes environnementales et sociales.

De nouveaux droits pour les salarié-es

L'exercice des responsabilités professionnelles a un impact sur l'environnement. Par exemple, les moteurs truqués de Volkswagen ont été conçus par des ingénieurs et techniciens contraints de frauder les normes. Pour que cette situation ne se reproduise jamais, l'Ugict-CGT propose la mise en place d'un droit de refus, d'alerte et de proposition alternative. En cas de directive illégale ou contraire à l'intérêt général, les salariés pourraient saisir les représentants du personnel.



Diversifier le mix énergétique et réfléchir la consommation

Il s'agit de maîtriser la consommation, en modifiant les modes de production et d'organisation, l'habitat, les transports ; d'augmenter les énergies renouvelables en organisant ces secteurs en filières industrielles capables de créer des emplois (et non en niches spéculatives) ; de travailler à la constitution d'un pôle public de l'énergie et de renforcer la recherche. ■

PERSPECTIVES

L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE, KÉZAKO ?

Pour répondre aux défis environnementaux tout en satisfaisant les besoins d'une population de plus en plus nombreuse, la CGT propose de passer à une économie circulaire.

L'objectif est de produire des biens et services tout en limitant fortement la consommation et le gaspillage des matières premières et des sources d'énergie non renouvelables.

L'économie circulaire intègre toutes les activités productives, y compris les activités agricoles (agroécologie...).

Cela nécessite de revoir en

profondeur le modèle productif, et notamment :

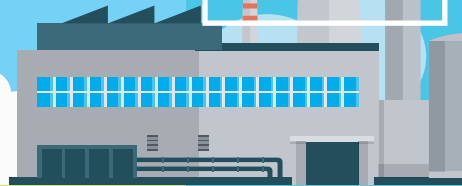
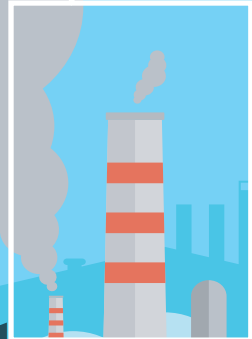
- **La production**, avec une écoconception des produits visant à valoriser leur durabilité, à limiter les déchets qu'ils produisent et leur consommation d'énergie. Il faut également s'inscrire dans une économie de la fonctionnalité, en privilégiant l'usage ou le service sur la possession. Enfin, le choix des matières premières doit privilégier un approvisionnement durable (par exemple sortir de l'hérésie du tout-plastique qui repose sur le pétrole, une ressource naturelle limitée).

- **La consommation**, en développant les pratiques de réparation et en allongeant la durée d'usage, à rebours de l'obsolescence programmée.

- **Le recyclage** des déchets.

Les 1% les plus riches du monde ont une empreinte carbone moyenne 175 fois supérieure à celle des 10% les plus pauvres.

Source : Oxfam, 2015



La consommation de l'humanité dépasse chaque année de 70 % les ressources naturelles disponibles, tirée par les pays développés.

Global Footprint Network, 2017



6^{ème} extinction de masse : 1/3 des espèces animales

PNAS, juillet 2018



Le transport lié au commerce international génère 33 % des émissions de gaz à effet de serre et est en forte croissance.

Journal of Environmental Economics and Management, 2013





Au travail, qu'on soit ingénieur, cadre, technicien ou agent de maîtrise, on a un rôle bien particulier à jouer, à condition qu'on nous laisse faire et qu'on nous donne des moyens d'agir et de nous exprimer. Le problème, c'est que le collectif est de plus en plus éclaté. Chaque jour, on nous en demande un peu plus, avec moins de marges de manœuvre, ce qui déborde forcément sur notre vie perso. On a parfois l'impression de devenir des machines à générer de la rentabilité, alors même qu'on ne demande qu'une chose : travailler mieux, moins, et autrement.

C'est pourquoi nous nous retrouvons dans une structure spécifique créée par la CGT : l'Union générale des Ingénieurs, cadres et techniciens, l'Ugict. Nous définissons nos propres revendications et décidons des actions que nous voulons mener en convergence avec toutes les catégories professionnelles. L'Ugict-CGT n'est pas une organisation corporatiste ou catégorielle : elle est dans une démarche de solidarité et de protection de nos droits lorsqu'elle traite de thématiques telles que le droit à la déconnexion, la reconnaissance des qualifications, la transformation numérique, le management alternatif ou le rôle contributif de l'encadrement, par exemple.

Pour être vous aussi professionnellement engagé-es et socialement responsables, rendez-vous sur [Ugict.cgt.fr/se-syndiquer](https://ugict.cgt.fr/se-syndiquer)

Pour celles et ceux qui ne se sentent pas assez défendus ou représentés dans leur entreprise, ou pour accompagner les représentants du personnel dans l'exercice de leurs responsabilités, l'Ugict-CGT a créé des plateformes web comme le Kit représentativité ([Syndicoop.fr/kit](https://syndicoop.fr/kit)) ou la plateforme Tout sur le CSE, créée avec la CGT Auvergne-Rhône-Alpes.

ToutSurLeCSE.fr est une communauté en ligne 100 % gratuite et participative à destination des représentant-es des salarié-es et particulièrement les ingénieurs, cadres et techniciens qui se posent des questions sur le rôle et les responsabilités des élu-es et le fonctionnement des instances.

Fiches d'aide à la négociation, questions-réponses participatives, accords commentés, ressources utiles, expertises, modèles de lettres... Tout sur le CSE est un outil qui permet de poser des questions et d'être accompagné par une communauté d'experts, notamment pour les élections, grâce à des informations sélectionnées en fonction de votre situation.

Allez sur [ToutSurLeCSE.fr](https://toutsurlecse.fr) pour créer un profil d'accès.

REJOINDRE LA CGT INGÉS CADRES TECHS

Nom et prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Courriel :

Portable : Entreprise :

Bulletin de syndicalisation à remettre à un-e représentant-e CGT ou à renvoyer à : Ugict-CGT - Vie syndicale // 263, rue de Paris // Case 408 // 93516 Montreuil Cedex

