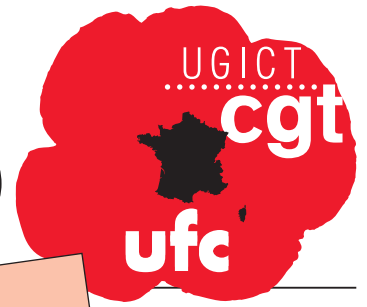


# RÉSONANCES



La tribune des cadres et cadres supérieurs

BRANCHE  
POSTALE

## Cadres commerciaux : des réponses sont attendues

Les négociations concernant les métiers bancaires sont ouvertes entre les organisations syndicales et les directions de L'Enseigne et de La Banque Postale depuis le 15 mars 2011. Après une première réunion plénière, 2 bilatérales se sont tenues au cours du mois d'avril. La CGT regrette que ce « chantier social » ne concerne que les fonctions de conseil en excluant les métiers dits de « back office » tels que les assistants commerciaux notamment.

Depuis la création de La Banque Postale il y a un peu plus de 5 ans, les conditions de travail ont beaucoup évolué sans toujours répondre aux attentes des fonctionnaires et salariés qui travaillent pour elle via l'Enseigne. Les visites de bureaux à l'occasion des heures d'infos font émerger un constat de mécontentement d'une large partie des conseillers bancaires qui s'est enraciné. Ceux-ci s'étaient exprimés par une journée de grève suivie par 52% d'entre eux le 5 octobre dernier.

La responsabilité de la Cgt dans ce contexte a été d'élaborer avec les intéressés les propositions susceptibles de rassembler la profession dans l'unité la plus large.

La CGT s'est déclarée prête à débattre, à présenter les revendications dont elle est porteuse, mais aussi prête à se saisir de l'opportunité de la négociation pour faire évoluer positivement les métiers concernés.

Si la direction a entendu le message porté à la fois par la mobilisation de l'automne dernier mais aussi par de plus récents conflits locaux, elle ne pourra pas se contenter de groupe de travail ou « mesurette ». Des avancées concrètes en matière de rémunération globale, d'organisation de travail, de parcours professionnels, de reconnaissance en tant que cadres, de management respectueux, ... sont attendues.

## ÉDITORIAL

### AGIRC : Ouragan prévisible sur la caisse de retraite des cadres !

Le 18 mars 2011 les négociations AGIRC/ARCCO se sont terminées par la signature de La CFDT, FO et la CFTC.



Béatrice Legrand

Réunis le 11 Avril pour interpréter l'accord ARCCO/AGIRC, il a été décidé d'ignorer (oups!) la dernière prévision d'inflation du 29 mars 2011 (1,8% au lieu de 1,5%). Les revalorisations ARCCO/AGIRC restent telles que prévue dans l'accord, +2,11% pour l'ARCCO et +0,41% pour l'AGIRC. Elles ne suivent même pas l'indice des prix prévu dans les accords, celle de l'AGIRC en est très éloignée, ce qui accroît la baisse du pouvoir d'achat des retraités cadres, alors que l'inflation 2011 peut être revue à la hausse. La CGT ne signera pas cet accord, elle refuse d'apporter sa caution à un texte qui valide le report des bornes d'âges (65 à 67 ans). De plus cet accord ne prévoit pas de ressources supplémentaires pour les régimes, alors que le nombre de retraités est croissant !

L'Agirc a été créée pour permettre aux cadres de se constituer une retraite toute entière par répartition. Affaiblir l'AGIRC aurait pour effet de précipiter les cadres vers les dispositifs de capitalisation à la française (Perp, Perco), participant ainsi à la dégradation de la retraite par répartition. Face à cet accord néfaste pour les cadres actifs et retraités, la CGT ne s'interdit pas d'examiner les possibilités de recours.



### Dans ce numéro :

Éditorial

Dossier : Congrès UGICT

Éclairage : Libérer la parole

Page 1

Pages 2 et 3

Page 4

Et les infos...

... les échos...

... les brèves...

Cette publication  
est financée par les cotisations  
des syndiqué(e)s

## 16<sup>e</sup> congrès de l'UGICT-CGT

*Du 29 mars au 1er avril, l'UGICT a tenu son 16<sup>ème</sup> congrès à Vichy. Des interventions, des débats, et c'est important pour la motivation, un accueil très chaleureux.*

### **Une CGT grandie**

Dans son rapport introductif, Marie-José Kotlicki a brossé un tableau du début de 2011 : l'année de tous les dangers et de tous les espoirs. On ne peut pas rester indifférent aux malheurs du peuple japonais et aux espoirs nés au proche orient.

Sur le nucléaire, la question essentielle est de parvenir à la maîtrise sociale. La priorité doit être donnée à la sécurité sur le profit.

C'est d'un nouveau rapport science/société dont nous avons besoin pour dépasser le scientisme comme l'obscurantisme ou l'électorisme et pousser à un autre type d'entreprise avec un autre mode de gouvernance et de management où la démocratie et la citoyenneté ne soient pas laissées à la porte.

Au cœur de la problématique de création et de répartition des richesses, le grand mouvement social sur les retraites ! La participation des ingénieurs, cadres et techniciens a été remarquée. En prenant leur distance vis-à-vis de la logique financière de la retraite par capitalisation, ils ont montré leur aspiration à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

La CGT est sortie grandie de cette lutte.

### **Intervention dans la gestion**

Mais nous nous sommes heurtés aux limites de notre présence syndicale. Les ingénieurs, cadres et techniciens sont parmi les plus syndiqués et organisés collectivement dans les associations, syndicats professionnels etc., mais ils sont moins nombreux dans le salariat à adhérer à la CGT.

La syndicalisation des jeunes diplômés est un axe stratégique.

Une nouvelle approche nous impose de sortir d'une posture purement idéologique ne considérant que le rapport des cadres au capital, c'est-à-dire à la hiérarchie de l'entreprise. Il faut intégrer le rapport des cadres au travail, c'est-à-dire leur niveau de responsabilité, de qualification, d'utilité sociale et d'autonomie.

Revoyons les outils managériaux. Ça implique notamment, au niveau des CE, d'intervenir dans la gestion et :

- De poser, en matière d'organisation du travail, des droits de recours dans la définition et le contenu des contrats d'objectifs (et pas seulement sur la réalisation des résultats) : de nouveaux critères d'évaluation fondés sur le travail et non sur le comportement des salariés.
- De revendiquer une définition collective et transparente des indicateurs de gestion.

- De prendre en compte le développement durable et la RSE avec la présentation d'un rapport annuel sur la façon dont l'entreprise gère ou non les répercussions sociales et individuelles de ses activités.

### **Le rapport au travail**

Réhabiliter le travail passe par la promotion de la citoyenneté, dans l'entreprise, dans la société...

Pour être plus et mieux la CGT de tout le salariat, ce n'est pas de moins mais de plus d'activité spécifique qu'il y a besoin.

Une table ronde a fait ressortir le nouveau rapport au travail et hors travail des cadres aujourd'hui :

- Une écrasante majorité d'entre eux ont la sensation d'être constamment sollicités par une multitude de contraintes, dans leur rapport aux clients, aux collègues, aux fournisseurs, même quand ils ne subissent aucune pression explicite de leur hiérarchie.
- La sensation qu'ils paient cher leur supposée autonomie, notamment par la recherche permanente de solutions alternatives à la réalisation impossible des objectifs fixés.
- Leur difficulté à accepter que la recherche de la performance se fasse au détriment de leur sphère privée et familiale.

Les leviers d'action de réaction, d'émancipation existent : sortir de l'isolement, de la culpabilisation, de la remise en cause personnelle en cas d'échec, retisser le lien, le collectif de travail.

### **Action collective**

Pour passer de la souffrance, à la dénonciation puis à l'intervention, pour mieux travailler et être reconnu, c'est l'action collective et syndicale...

Sur le débat hommes-femmes, qui est revenu à plusieurs reprises, une congressiste s'est exprimée : « Je ne pense pas que nous y gagnions à vouloir à tout prix rendre indisociables la transformation du management(...), et le combat pour l'égalité dans l'entreprise, qui est également en soi une bataille à part entière... »

Les cheminots nous ont fait réfléchir sur la convergence : lorsque l'Union Fédérale Cadres et Maîtrise cheminots progresse, le syndicat général aussi et entreprendre une action « sans l'intervention des agents de maîtrise et des cadres condamne à faire une action minoritaire ».

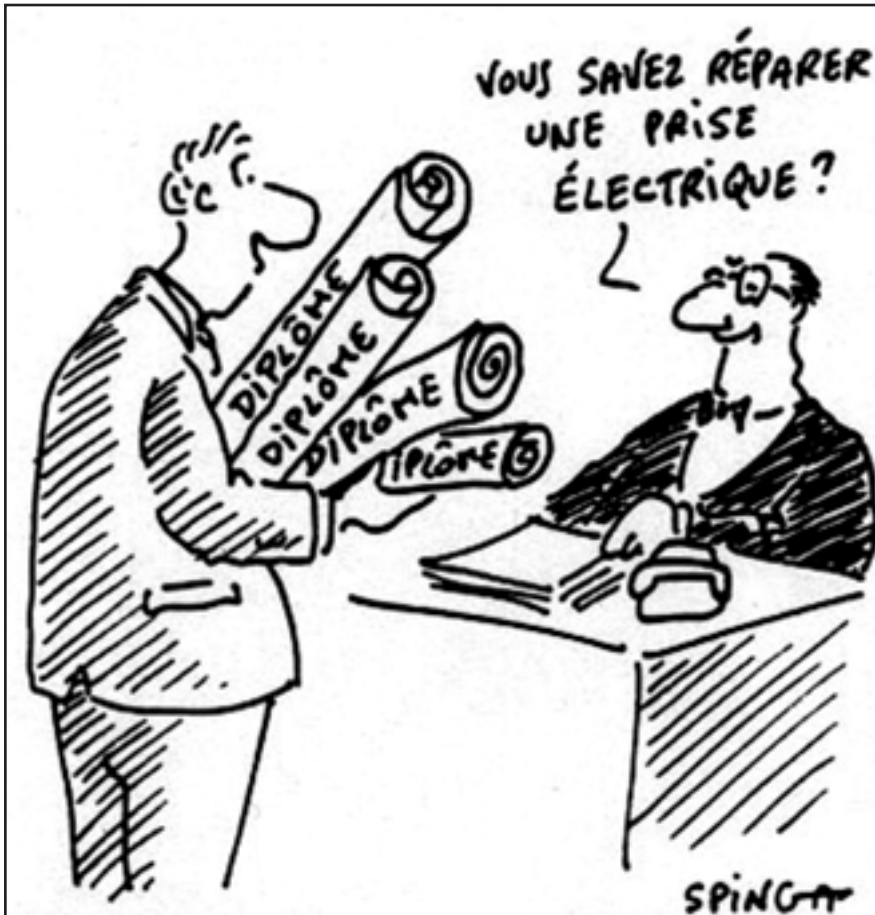
Bernard Thibault, dans son intervention du 31 mars après midi, a présenté deux écueils dans la démarche de la

CGT vis-à-vis de l'encadrement : Considérer qu'il s'agit de « salariés comme les autres » et Refuser de les considérer comme « des salariés au même titre que les autres ».

Il a mis l'accent sur un outil revendicatif majeur : la sécurité sociale professionnelle.

Rien ne changera pour les ingénieurs, cadres et techniciens comme pour les autres salariés si le niveau de syndicalisation ne progresse pas de façon spectaculaire.

*En conclusion, vive l'UGICT, vive la CGT !*



## ***Les jeunes diplômés : un avenir qui interpelle le syndicalisme.***

La syndicalisation des jeunes diplômés est devenue incontournable pour le syndicalisme. En effet ils constituent un triple enjeu : confrontés à la précarité massive ils sont victimes d'un dumping social sans précédent, pour le syndicalisme ils représentent un levier indispensable à ses transformations. Enfin il est impératif d'assurer la pérennité de l'organisation syndicale, compte tenu des départs en retraite massifs.

Contrairement à une idée reçue les jeunes diplômés ne sont pas plus hermétiques au syndicalisme que leurs aînés, mais ils en ont une approche plus pragmatique fondée sur la revendication et les questionnements immédiats comme le système d'embauche, de rémunération d'évaluation, la conciliation de la vie privée et professionnelle. Ils ne sont pas plus individualistes mais veulent voir reconnue leur propre individualité.

L'élargissement de l'audience auprès des jeunes cadres et techniciens est un défi majeur que doit relever la CGT.

## ***International***

### ***L'Europe des peuples en marche***

Après les mobilisations de 2010, la grève générale en Grèce du 23 février 2011, les manifestations du 16 mars à Bucarest, du 24 mars à Bruxelles, du 26 mars à Londres, du meeting Franco Allemand à Bercy du 22 mars et l'Euro manifestation contre l'austérité à Budapest le 9 avril, les syndicats européens restent à l'offensive contre le Pacte pour l'Euro.

Ce pacte, dont l'axe fondamental est la compétitivité et a pour première conséquence une politique de gel des salaires, va ainsi transformer les revenus du travail en profits, dividendes et bonus, mais aussi faire des coupes sombres dans les dépenses publiques. Cette politique d'austérité contre les peuples, entraîne une forte régression sociale de la plupart des salariés européens et attaque les acquis fondamentaux de chaque pays. Les replis nationaux gagnent du terrain et ces mesures ne vont pas restaurer la croissance. C'est d'une Europe solidaire que nous voulons.

## ***Égalité***

### ***Femme et cadre : bien loin de la parité !***

Selon une étude de l'APEC de mars 2011, alors qu'avant 35 ans, les femmes cadres occupent des postes proches en termes de responsabilités, elles sont moins nombreuses que les hommes à avoir ensuite la possibilité de s'élever dans la hiérarchie. L'APEC note que les inégalités se creusent après 40 ans et si des progrès ont été accomplis avec plus de femmes cadres (34 % aujourd'hui, soit + 23 % en vingt ans), seules 11 % d'entre-elles occupent un poste à forte responsabilité contre 23 % des hommes. Deux facteurs identifiés jouent contre elles, les interruptions de carrière et une pratique du temps partiel. A l'inverse le niveau de responsabilité augmente chez les hommes en fonction du nombre d'enfants. L'Apéc note que les femmes sans enfant sont sur-représentées chez les cadres, 23 % des 45 ans ou plus, alors qu'en France une femme sur dix n'a pas d'enfant.

## L'alternative, c'est libérer la parole !

Le capitalisme n'a pas tiré les leçons de la crise. Les entreprises sont dans une démarche de prédation : avec les concurrents, les fournisseurs, les salariés, on est essentiellement dans un rapport de force.

Elle a mis en place un mode de management déshumanisant, rétrécissant le contact humain. Les espaces vivants de discussion sont clôturés et refaçonnés sous le pouvoir patronal. La déstabilisation structurelle est proposée comme modèle.

On assiste au triomphe de l'absolutisme décisionnaire.

Tout cela affecte les représentations collectives autour de l'individu, la liberté, la participation, le travail comme auto accomplissement de soi. Ces désirs restent inassouvis, voire refoulés par la crise. La participation est fictive, irréaliste, l'autonomie instrumentalisée, et la volonté de différenciation noyée dans un monde qui s'uniformise. Les cadres aspirent à plus d'authenticité, à ce que leur travail soit valorisé.

La question de la reconnaissance sera le pivot de la bataille dans l'entreprise.

- La valeur contributive
- La répartition du pouvoir, les marges de manœuvre, le rôle du management de proximité
- L'organisation du travail, de l'entreprise, s'occuper des enjeux de la gestion.

On est là dans le dur du régime d'accumulation capitaliste, ce ne sont pas des enjeux auxiliaires. Il ne faut pas un syndicalisme de défense mais un syndicalisme offensif et, pour paraphraser les propos d'un intervenant, il faut rebrancher la prise de l'avenir !

La pratique des entretiens annuels condense les orientations managériales prises par les entreprises. Ils sont de plus en plus agressifs. Les critères comportementaux de plus en plus présents. On demande aux hiérarchiques de faire de l'exclusion : Des quotas de bons et de mauvais salariés ont été mis en place. On mesure l'adhésion à la politique patronale. Il s'agit de travailler en profondeur les consciences pour obtenir de la servilité et de la soumission. Des salariés, cadres ou non cadres, en arrivent à se dire : « si je n'y arrive pas, c'est que je suis mauvais. »

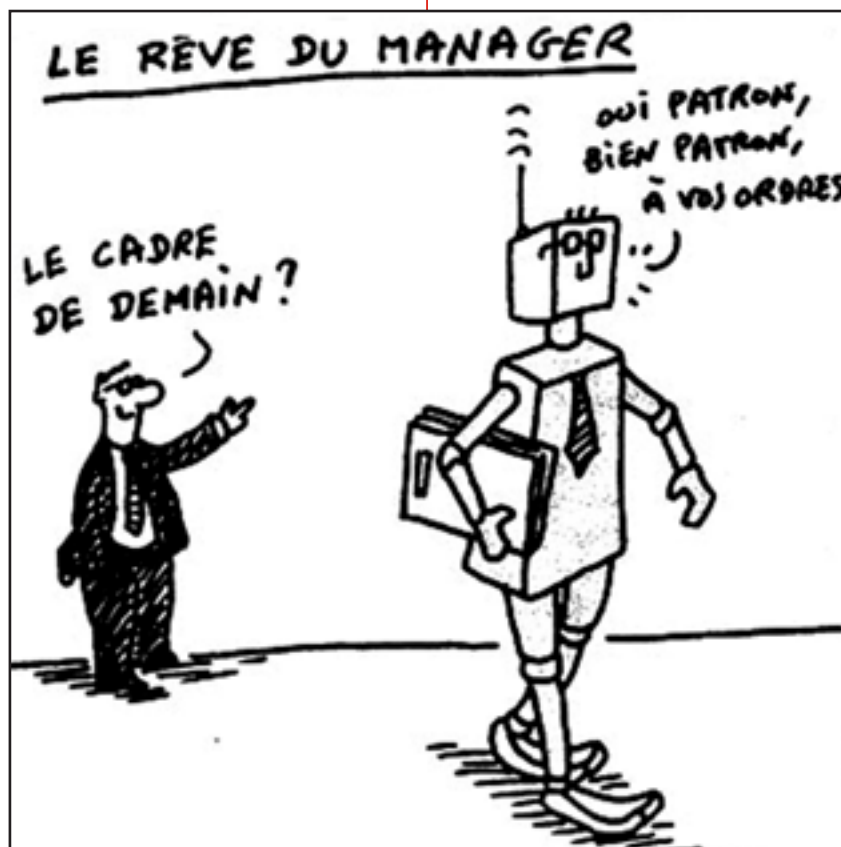
Ces méthodes, parfois infantilisantes, ont un impact sur l'évalué mais aussi sur l'évaluateur à qui on fait jouer un rôle qu'il ne souhaite pas.

Chez Airbus, la Cgt s'est lancée dans la bataille pour dénoncer la dangerosité et l'inefficacité d'un système fondé sur des critères comportementaux instituant des quotas prédéfinis, stigmatisant les salariés au lieu de les encourager : « si nous voulons en finir avec cette conception du travail qui résume le sens à un coût ou laisse supposer qu'il pourrait être évalué sur des critères comportementaux et subjectifs, nous devons nous battre contre ces outils qui se diffusent partout dans les entreprises. »

Le monde actuel est instable et les salariés ressentent fortement un besoin de sécurité. La sécurisation des parcours professionnels est nécessaire. C'est la proposition de la CGT d'instaurer la sécurité sociale professionnelle.

Par contre, les employeurs ont souvent intérêt à créer des ruptures. Pourquoi faudrait-il donc remettre les compteurs à zéro à chaque rupture professionnelle ?

Il faut donc faire accepter l'idée de sortir de la logique de rupture de carrière. Nous souhaitons une transférabilité des droits qui deviendraient attachés à l'employé et non à ses emplois successifs. Cela existe déjà en partie : par exemple avec le DIF qui est cumulable et transférable. C'est un acquis qui va dans le sens voulu. Pourquoi ne pas le faire avec le contrat de travail, le salaire, le déroulement de carrière ?



Stress et souffrance, nous devons libérer la parole, ouvrir le dialogue. Plus nous en parlerons, plus nous maîtriserons le sujet. Ne nous laissons pas enfermer dans la logique dans laquelle les directions voudraient nous enfermer, rechercher des personnes fragiles, alors que ce sont les organisations qui sont à revisiter. Il faut reprendre la parole, reprendre la main sur le travail et les métiers ; ce sur quoi les directions ne veulent pas discuter !

### Internet

[www.cgt.fr](http://www.cgt.fr) le site de la CGT

[www.cgt-fapt.fr](http://www.cgt-fapt.fr) le site de la CGT FAPT

[www.ugict.cgt.fr](http://www.ugict.cgt.fr) le site de l'UGICT CGT

