# RÉSONANCES

UGICT cgt ufc

*La tribune des cadres et cadres supérieurs*

BRANCHE POSTALE


*Point de vue*

## *Négociations salariales, des miettes pour les cadres*

Malgré les multiples réunions où La Poste reste autiste aux revendications salariales des cadres, les négociations salariales ont débouché sur des augmentations ridicules, que le bas de notre fiche de paie vérifie chaque mois. Pourtant, dans sa grande générosité, la Poste est en train de mettre en route un actionnariat salarié et surtout un actionnariat tout court, engrange des bénéfices et investit dans des entreprises : Dexia ou des projets coûteux. Le pouvoir d'achat des cadres diminue d'année en année, et pourtant, ce sont les salaires qui sont le levier de la consommation, donc de l'économie qui bat de l'aile, y compris aux portes de l'Europe. Ce n'est pas en donnant de l'argent aux actionnaires que nous allons relancer la consommation, le gâteau doit être mieux réparti.

La CGT a des propositions qui n'ont pas été entendues et donc a refusé de signer et de cautionner cette mascarade. Elle propose des mesures immédiates pour revaloriser le pouvoir d'achat, la revalorisation du point d'indice, sur la base d'un SMIC à 1 700 € la refonte des grilles de salaires et des compléments sur le principe d'égalité salariale fonctionnaire contractuel, le 13e mois, l'égalité salariale hommes femmes, la réouverture des négociations sur la prime ultramarine.

Non à l'austérité, oui à une société plus juste et plus humaine.

## *Action Européenne*

Le 29 février, la Confédération Européenne des Syndicats (CES) appelait à agir dans toute l'Europe pour s'opposer à la ratification d'un traité visant à généraliser l'austérité et le recul des garanties collectives.

En France, des arrêts de travail dans toutes les professions ont été accompagnés de nombreuses manifestations après un 21 février qui a vu l'Assemblée Nationale examiner à marche forcée le « mécanisme européen de stabilité (MES) » qui impose aux États des taux d'intérêt élevés imposés par les marchés et une austérité institutionnelle indépendante du choix des peuples.

Alors qu'une vaste campagne de culpabilisation se développe aujourd'hui, particulièrement en direction des cadres, sur le thème des salariés qui coûteraient trop cher, les mesures d'austérité comme la TVA dite sociale qui diminue le pouvoir d'achat du plus grand nombre de salariés et les accords de compétitivité visant à diminuer la durée de travail et les salaires ou à augmenter la durée de travail sans augmentation de salaire ne feront qu'aggraver une crise dont nous ne sommes pas responsables.

Les coupables, ce sont les banques qui spéculent sur la dette des États, une dette creusée par les cadeaux fiscaux aux plus riches et les exonérations de cotisations sociales patronales, sans aucun effet positif sur l'emploi.

Soutenons la campagne de la CGT en faveur de l'industrie, du service public, de la revalorisation des salaires, des pensions et des minima sociaux, de la retraite à 60 ans et d'un pôle financier public au service de l'intérêt général, signons la pétition http://www.cgt.fr

**Dans ce numéro :**

sommaire


| | | |
|---|---|---|
| **Éditorial :** | *Page 1* | **Et les infos...** |
| **Dossier : Les cadres et la crise** | *Pages 2 et 3* | **... les échos...** |
| **Eclairage : Actionnariat salarié** | *Page 4* | **... les brèves...** |



**N° 40 - 1er trimestre 2012**


## ÉDITORIAL

### *La CGT : un syndicat pour les cadres !*

Commerciaux et informaticiens, cadres supérieurs et directeurs d'établissements, experts et managers, jeunes diplômés et cadres en fin de carrière, nous étions 128 venant de toute la France, réunis les 2 et 3 février dans la conférence nationale de l'union fédérale des cadres CGT des activités postales et de télécommunications pour échanger sur les préoccupations des cadres afin de mieux répondre à leurs aspirations. Tous les témoignages ont confirmé la profonde transformation du travail, du salariat et de la place des cadres dans notre secteur. Les intervenants ont exprimé leur aspiration à voir leur travail reconnu, à lui redonner du sens et leur insatisfaction voire leur souffrance face à une politique de management – dont ils sont à la fois vecteurs et victimes – qui limite leur role contributif. Ils refusent d'apparaitre comme de simples porteurs d'une stratégie élaborée sans eux, mais sont au contraire motivés pour construire des alternatives garantissant autonomie, responsabilité, et solidarités dans l'entreprise. Les débats ont confirmé qu'il y a à la fois des attentes fortes des cadres et un espace pour développer parmi le salariat cadre le syndicalisme revendicatif et de transformation sociale porté par la CGT.

Joëlle Roeye

La CGT a l'ambition d'être le syndicat de TOUS les salariés, donc aussi des cadres. C'est sur cette base que les participants ont décidé de s'organiser pour relever le défi de faire de la CGT une référence syndicale pour les cadres, comme elle l'est déjà pour le reste des salariés. La nouvelle direction de l'UFC va y travailler.

Le syndicat est l'outil pour à la fois résoudre les difficultés individuelles, permettre d'être citoyen dans l'entreprise et faire avancer collectivement le progrès social.

A chacun d'y prendre sa place pour qu'il soit encore plus efficace.


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

# Le travail des cadres dans la crise

*L'UGICT-CGT a publié le 14 février dernier, les résultats d'une enquête effectuée par OpinionWay qui vise à cerner les attentes des 4 millions de cadres et la manière dont la crise impacte leur travail. Acteurs pivots de la réalité économique, les cadres sont placés au cœur des turbulences de la crise actuelle. Soumis à la course à la rentabilité à 2 chiffres pour les actionnaires, les cadres portent un jugement lucide sur les maux qui affectent aujourd'hui le travail.*

## La rémunération au cœur de l'insatisfaction

42 % des cadres considèrent leur salaire insuffisant par rapport à leur niveau de qualification et 38 % par rapport à leurs responsabilités. 48 % des femmes cadres estiment leur salaire insuffisant au regard de leur temps de travail et à 55 % au regard de leur charge de travail. Le salaire est également en dessous de leur qualification pour 47 % d'entre elles et en dessous de leur responsabilité pour 44 %. Une injustice lourde de sens ! Le problème de la reconnaissance par la rémunération est flagrant dans le secteur public et pour les cadres ayant plus de 10 ans d'ancienneté. Dans les deux cas, 1 cadre sur 2 considère sa rémunération insuffisante au regard de sa charge de travail et de son implication.

## L'Évaluation ne fonctionne pas pour 1 cadre sur 2

Pour les salariés, l'évaluation renvoie à la reconnaissance du travail et des qualifications professionnelles. Pour les employeurs, elle consiste à déterminer des objectifs, contrôler les activités et subordonner une partie de la rémunération aux résultats. Les directions ont systématisé les outils d'évaluation, ajouté de nouveaux critères dans une logique normative pour surveiller les attitudes des cadres avec des effets pervers.

Aujourd'hui ces directions évaluent les objectifs en n'interrogeant qu'à la marge les moyens alloués. Par leurs critiques sur le système d'évaluation de leur entreprise ou administration, les cadres expriment leur attente d'un autre contenu. Même si les plus récemment embauchés expriment une plus grande satisfaction, celle-ci s'estompe avec le temps, 58 % des cadres ayant entre 4 et 10 ans d'expérience à leur poste ont jugé l'évaluation injuste et 55 % l'ont estimée fondée sur de mauvais critères.

Dans les grandes entreprises, ce système d'évaluation est injuste pour 61 % des cadres et infondé pour 59 % d'entre eux. Pour la CGT ces chiffres n'expriment pas un rejet du principe de l'évaluation mais une aspiration à un autre contenu.

## Priorité aux équipes, pas à l'actionnariat !

Les cadres sont sensibles aux critiques du libéralisme financier qui a vidé le travail de son sens en le soumettant à la logique du court terme. Ainsi 57 % des cadres considèrent qu'au vu du contexte économique, il faudrait donner la priorité aux équipes de salariés, c'est vrai pour 63 % des plus jeunes de 18 à 29 ans et pour 53 % des plus de 50 ans. Ainsi, logiquement les cadres rejettent à 97 % la priorité aux actionnaires, sans pour autant les situer hors des supposées «réalités économiques» puisque 40 % d'entre eux considèrent que la priorité devrait être placée sur les choix stratégiques.

## Et la valeur du travail ?

Les pratiques managériales découlent des logiques de financiarisation avec l'objectif de dégager le maximum de marge pour les actionnaires. Pour 83 % des cadres, les pratiques managériales n'ont pas changé ou se sont détériorées.

Les cadres perçoivent bien que l'enrichissement du capital financier se nourrit de l'appauvrissement du «capital humain». Si le patronat veut sortir de cette dérive, il devra restaurer le travail et les

droits, mettre fin au chantage à l'emploi et à l'individualisation des salaires. Car les « comportements personnels » s'enracinent dans de profondes modifications des rapports individuels induites par les organisations du travail. De ce point de vue, la paranoïa patronale est un risque psychosocial que le syndicalisme a intérêt à traiter comme un autre : en reprenant la main tives collectives et le goût du vivre ensemble. Les cadres ne s'y trompent pas lorsqu'ils sont 22 % à considérer ne pas être du tout associés aux choix de leur direction et 43 % à ne pas vraiment être associés. Les directions persistent à ignorer les critiques expertes au lieu de partager les pouvoirs décisionnels. Enfin si 52 % des cadres comptent d'abord sur eux même pour défendre leurs droits ou leur emploi, ils sont seulement 4 % à faire confiance aux partis politiques sur ces thèmes. En revanche, en ce qui concerne le lieu de travail, les syndicats occupent la première place de la confiance avec 17 %, devant les avocats 15 % et les directions 8 %.

## Et les plans de sortie de crise ?

Il est apparu utile de connaître l'appréciation des cadres sur les récentes mesures prises par le gouvernement. 55 % des cadres pensent que les mesures de rigueur budgétaire épargneront la rémunération des actionnaires, en revanche ils sont 72 % à penser qu'elles pèseront négativement sur les salaires. Cette politique de restrictions budgétaires censée assainir les finances pour ne pas faire peser la dette de l'Etat sur l'économie n'est crédible que pour un quart des cadres. Les mesures de rigueur sont bien perçues comme des mesures d'austérité !

## Retraites : Un constat sans appel

La CGT n'a de cesse de le réaffirmer : le dossier des retraites n'est pas clos. Ainsi, les mesures qui affectent le pouvoir d'achat et l'augmentation des cotisations sont rejetées respectivement à 81 % et 58 %. Les mesures affectant la durée du travail, soit le recul de l'âge de la retraite et l'allongement de la durée de cotisation, à 59 % et 55 %. Les femmes rejettent à 88 % la diminution des retraites, à 66 % l'augmentation des cotisations et à 62 % le recul de l'âge de la retraite. En revanche, 74 % des cadres sont favorables à la taxation des revenus financiers pour garantir la pérennité du système de retraites. Ils dénoncent ainsi l'injustice d'un financement des retraites reposant sur les seuls salariés.

## Aucune leçon n'a donc été tirée

Cette enquête montre que les cadres ressentent l'augmentation de leur charge de travail, la forte détérioration de leurs conditions de travail, liées aux méthodes d'un management inadapté. Ils déplorent de ne pas être associés aux choix stratégiques des entreprises, qu'ils sont pourtant nombreux à qualifier de prioritaires dans le contexte économique. Les cadres rejettent les systèmes d'évaluation qui visent à les stigmatiser. Ces constats prouvent que peu d'enseignements ont été tirés de choix et de pratiques à l'origine de la crise actuelle et de la perte du sens du travail !

# Egalité

## Exit « plafond de verre » et « zone grise » !

Si les écarts salariaux annuels, par diplôme, sont en moyenne de 12 % inférieurs pour les femmes avec un brevet, un CAP ou un BEP, ils atteignent les 32 % à BAC+3 !

L'écart salarial moyen entre hommes et femmes est toujours de 27 %, il se situe à 19 % pour les temps pleins.

Selon le rapport du forum économique mondial de Davos 2010, la France occupe la 127e position sur 134 dans le classement sur l'égalité salariale !

Même si l'on tient compte du niveau de diplômes, de l'ancienneté, de l'expérience professionnelle, du type de contrat de travail, du temps partiel, du secteur d'activité, de la taille de l'entreprise, il reste une « zone grise » inexpliquée, correspondant à une différence de salaire d'environ 10 % !

Pour ce qui concerne la promotion, les femmes sont bloquées dans la hiérarchie et occupent toujours les plus petits niveaux de cadres, par exemple dans la filière RH où 77 % de l'effectif est féminin, l'écart de rémunération est de 22 % en faveur des hommes.

Selon l'APEC, l'explication tient à ce que « les femmes sont moins nombreuses que les hommes à encadrer une équipe et à gérer un budget, et quand c'est le cas, la dimension de ces missions est plus restreinte que chez les hommes », le plafond de verre existe bien !

Quels que soient les chiffres, la réalité est implacable : les écarts ont cessé de se résorber depuis 20 ans.

Lois et décrets se multiplient sans réelle volonté politique de changement, ce n'est pas de plus de lois dont nous avons besoin, mais de plus d'applications des lois !

# Les dangers de l'actionnariat salarié

*Pour Jean Paul BAILLY le PDG du Groupe La Poste, l'actionnariat salarié rendu possible (mais non obligatoire) par la loi de février 2010 est « une grande priorité ! »*

## Vendre l'actionnariat salarié

Dès à présent, après « le feu vert enthousiaste » des deux actionnaires que sont l'Etat et la Caisse des Dépôt, la direction de La Poste, s'attelle donc à une nouvelle augmentation de capital réservée aux salariés.

La troïka postale (Etat, Caisse des dépôts et Direction de La Poste) a donc voté lors du Conseil d'Administration du 21 décembre 2011 contre l'avis des administrateurs CGT, la poursuite de son projet à échéance de la fin du premier semestre 2012.

Comme tout projet d'actionnariat salarié, celui ci génère donc de nombreux dangers et va peser sur l'évolution de La Poste avec dans un premier temps, une nouvelle ouverture du capital de 2 % et qui sera elle-même suivie d'autres, ce qui représente de nouveaux pas supplémentaires vers la privatisation.

Ce projet est à intégré dans un contexte économique et financier très dégradé, avec un pays qui rentre en récession et avec une crise majeure des dettes souveraines qui plombe de 4813 M€ les résultats du Groupe La Poste.

Pourtant, une débauche de moyens de communication est prévue prochainement avec l'organisation de centaines de réunions « d'information » ou l'envoi de brochures en papier glacé pour convaincre les postiers des bienfaits de l'actionnariat salarié.

La volonté du gouvernement et de la CDC de mettre en place l'actionnariat salarié est porteuse de risques importants comme nous l'avons vu à France Télécom, parce qu'au risque des suppressions d'emplois pour les postiers, s'ajouteraient les risques de pertes de leur épargne avec un transfert sur le postier lui-même du risque de l'entreprise.

## De nombreux dangers

Alors qu'il s'agit d'une décision purement dogmatique, tout va être fait pour minimiser ces risques et présenter l'achat d'actions comme une simple opportunité alors qu'il s'agit bien d'un acte politique à part entière qui génère de nombreux dangers :

1. Une augmentation de la part aléatoire des rémunérations et qui bride les augmentations de salaire,

2. Il instaure de nouvelles inégalités de rémunération entre les salariés,

3. Il transfère une partie du risque propre aux investisseurs vers les salariés sans leur conférer aucun pouvoir décisionnel sur les projets de La Poste, c'est en effet la négation de la démocratie que constitue un droit de vote proportionnel au nombre d'actions achetées. En effet, si les hommes naissent libres et égaux en dignité et en droits, les actionnaires eux, ont d'autant plus de pouvoir qu'ils sont riches. Les quelques actions attribuées au personnel ne pèseront pas grand-chose par rapport aux choix politiques des deux gros actionnaires que sont l'Etat et la CDC.

4. Il pénalise les stratégies de gestion à long terme par l'immixtion des exigences financières des actionnaires,

5. Il aggrave l'individualisme patrimonial contre les systèmes de solidarité,

6. Il décharge La Poste de ses obligations sociales par de nouvelles exonérations de cotisations,

7. Enfin, les emplois vont être encore plus considérés comme première variable d'ajustement avec la nouveauté que les salariés actionnaires voteraient eux même en Assemblée Générale des exigences de rentabilité toujours plus élevées.

## Répondre aux revendications

L'actionnariat salarié va à l'encontre du renforcement du service public postal en tant que réponse aux besoins de la population et ne répond en rien aux attentes des postiers.

Nous réaffirmons avec force que dans le cadre du débat sur une autre répartition des richesses, il doit être répondu aux revendications des postiers par des augmentations de salaire immédiates, des créations d'emplois stables et bien rémunérés avec une amélioration conséquente des conditions de travail qui puisse mettre enfin l'humain au centre des préoccupations de l'entreprise.

### Internet

**www.cgt.fr** le site de la CGT

**www.cgt-fapt.fr** le site de la CGT FAPT

**Espace Cadres**

**www.ugict.cgt.fr** le site de l'UGICT CGT

**Directeur de la publication :** D. Aubinais – **Réalisation et impression :** Chevillon Imprimeur, 89100 Sens.
C.C.P. 22.221.06 N Paris. – C.P.P.A.P. n° 94248 - I.S.S.N. 1270-4393 – 1er trimestre 2012 - Dépôt légal à parution