

Edito



BÉATRICE
LEGRAND

Cela semble toujours impossible, jusqu'à ce qu'on le fasse* !

Ainsi le programme était écrit et nous n'aurions pas su le lire. Une jeunesse avec l'austérité pour dernier horizon, un peuple replié sur lui-même, individualiste, dans la conformité et l'exclusion ; un leitmotiv de nécessaires économies, réformes et appels à responsabilité. Avec en toile de fond un vocabulaire économique et guerrier repris à l'unisson. Cet inventaire à la Prévert ne serait pas complet sans une CGT rétrograde, vieillissante et preneuse d'otages. Oui, ainsi planerait, au cœur d'un été alangui, l'uniformité des cadres soumis au diktat patronal résumé en un « se soumettre ou se démettre ».

Sous traitance plutôt que recrutements, open space en lieu et place des bureaux, augmentations salariales à minima, réorganisations constantes ; cet arsenal non limitatif serait mis en place pour répondre au besoin récurrent d'économies afin de sauver l'entreprise dans un contexte concurrentiel mondialisé. Restait à identifier le véritable coupable qui empêcherait la relance économique, eureka, il porte le nom de Code du Travail ! Trop contraignant voire empêchant même les recrutements !

Pauvreté d'analyses et provocations affichées ? Où plus sérieusement, ne s'agirait-il pas d'embarquer tous les salariés dans un tourbillon du monde de l'ultra libéralisme ? Comme une volonté d'imposer un choix de société, dans laquelle seul le travail aurait un coût ! Alors que dans le même temps, des dizaines de milliards d'euros sont transférés aux entreprises sous forme d'exonérations de cotisations sociales ou de crédits d'impôts.

C'est dans ce contexte que s'est tenu le 17^e congrès des ingénieurs, cadres et techniciens de la CGT avec pour thématique « s'engager pour le progrès ». Car renouer avec le progrès social, humain et environnemental nécessite de donner du contenu et du sens à l'aspiration au changement et permet de dégager des perspectives. C'est ce que nous proposons de construire avec les cadres pour les trois ans à venir !

* Nelson Mandela

Actu

Eutelsat : 4 ans de congés payés régularisés !

Il suffisait pourtant d'une simple application de la loi...

Pour rappel, l'article L3141-22 du Code du Travail dispose que tout salarié a droit à une indemnité de congés payés selon deux méthodes de calcul : la règle "du dixième" et la règle du "maintien de salaire" lors de la prise de congés. En pratique, pour chaque prise de congés, l'employeur maintient la rémunération habituelle. A la fin de la période de congés, il effectue la comparaison entre les deux méthodes et procède, si besoin, à une régularisation en appliquant le régime le plus favorable au salarié.

A Eutelsat, malgré cette obligation légale depuis 2001 (privatisation), ces comparaisons et



régularisations n'avaient jamais été effectuées. Les élus CGT ont donc soulevé ce point à la direction pour mise en conformité pour l'avenir et régularisation de tous les salariés pour les années passées. Après un premier refus de la Direction concernant une régularisation générale de la situation passée, et quelques échanges de courriers, la ténacité des élus CGT a fini par payer. Ainsi, tous les salariés éligibles ont reçu en avril une régularisation de l'indemnité de congés payés remontant à 2010 (dans la limite de la prescription triennale), représentant en moyenne un mois de salaire !

Expertise et ténacité, la CGT, une force à vos côtés !



Branche Télécom

2^e trimestre 2014

Dossier : S'engager pour le progrès **2 & 3**
Focus : Témoignages **4**

N°49

Et l'actu...
...l'égalité...
...l'inter

Sommaire

L'emploi qualifié au-delà des frontières

La même préoccupation unit les organisations syndicales partout dans le monde dans une recherche de mieux-être, de justice sociale et de progrès. Pour autant, suivant les situations particulières, les priorités sont différentes : fuite des cerveaux, immigrations de jeunes diplômés, discrimination H/F... Chacune des organisations doit à la fois rechercher des réponses adaptées à la réalité du pays, mais aussi dans un contexte de mondialisation et de moins disant social, se poser clairement le défi de coopérations qui permettent de construire de réelles alternatives.



Tel est l'enjeu du développement de l'organisation syndicale Eurocadres qui se matérialise par des réseaux de partage, et vise à conforter la convergence des analyses et des actions sur les enjeux communs aux cadres dans ces différents pays : les femmes cadres, les jeunes diplômés et cadres et l'amélioration des conditions de travail des chercheurs.

C'est à partir de ces rapprochements que peut s'opérer le lien entre les discriminations objectives et les politiques d'austérité dans les entreprises. Le paradoxe veut que la génération probablement la mieux formée de l'histoire est justement celle qui a le moins d'opportunités de reconnaissance dans le monde du travail. Les femmes sont en première ligne touchées par le chômage, par la réduction des services publics et notamment ceux de la petite enfance.

Se mobiliser face à cette régression sociale est une urgence, elle impose d'approfondir toutes les propositions en faveur d'une politique de croissance qui mise sur le développement, la recherche et l'innovation.

S'engager pour le progrès

C'est dans un contexte où le sentiment que la place de la France dans le monde n'est plus la même aujourd'hui qu'il y a 50 ans, où nous serions réduits à être les spectateurs d'un inexorable déclin, où la mondialisation comme la construction européenne sont vécues comme des menaces et où les solutions collectives n'apparaissent plus capables de protéger les individus.

C'est précisément dans ce contexte que la CGT a fait le choix ambitieux de «s'engager pour le progrès» lors de son 17^e congrès de l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens. Car renouer avec le progrès social, humain et environnemental nécessite de dégager un nouvel horizon mobilisateur pour les cadres en redonnant du contenu et du sens à l'aspiration au changement. Cela a été mis en débat, fin mai, auprès de 500 délégués pendant 4 jours.

Un choix de société en question

La mondialisation financière, la volatilité des capitaux et l'internationalisation des grands groupes ont créé une oligarchie financière déconnectée des intérêts nationaux et du reste de la population. La mondialisation financière a renforcé les oppositions entre le capital et le travail, les salariés étant les seuls à défendre à la fois leurs intérêts et aussi ceux de l'entreprise à moyen et long termes.

L'austérité pas pour tout le monde !

L'austérité érigée en dogme ne fait que renforcer les dérives et aggraver les dégâts déjà tangibles et très destructeurs dans un certain nombre de pays. Nombreux sont les jeunes contraints de s'expatrier pour tenter de se construire un avenir hypothétique. Cette austérité, en réduisant le champ d'intervention des états, permet d'ouvrir de nouveaux champs à la concurrence et de réaliser des profits juteux. A chaque recul de la puissance publique, c'est un nouveau marché qui s'ouvre pour la finance. Avec les 20 milliards de Crédit Impôt Compétitivité Emploi (CICE), le volume des exonérations fiscales et sociales atteint 200 milliards d'euros annuels, soit l'équivalent de 4 points de PIB ou 5 millions d'emplois dans le privé. Plus de 6 000 dispositions en faveur des entreprises existent, sans aucune cohérence et surtout sans évaluation ni contre partie. L'austérité s'applique

aussi au niveau salarial avec une fuite en avant et une course à la baisse du prétendu «coût du travail». Les exonérations de cotisations sociales dites «Fillon» sur les salaires inférieurs à 1,6 SMIC d'un montant de 30 milliards/an s'apparentent à des trappes à bas salaires qui incitent les employeurs à rémunérer leurs salariés en deçà du salaire médian. Elles amplifient le déficit de compétitivité de la France en poussant les entreprises à concentrer leur main d'œuvre sur les secteurs peu qualifiés. Inefficaces économiquement, ces exonérations sont les 1^{ères} responsables du déficit de la sécurité sociale (16,2 milliards d'euros en 2013). Dans l'arsenal n'oublions pas le Crédit d'impôts Innovation (CII) qui mobilisera 5,4 milliards en 2014, et le Crédit d'Impôt Recherche (CIR) 6 milliards d'euros. Pendant ce temps, nous assistons à un tassement salarial avec plus de 20% des cadres en dessous du plafond de la Sécurité Sociale (3 7548 € brut/an en 2014), un déficit qui impact négativement la caisse de retraite complémentaire des cadres, l'AGIRC.

Les cadres dans un système low cost

Les cadres restent un enjeu stratégique pour les directions, notamment pour porter les transformations et restructurations de l'entreprise. On leur demande de gérer la crise dans un contexte où le management devient de plus en plus agressif. Désormais les cadres sont coincés entre une soumis-



Égalité

S'engager pour l'égalité Femme-Homme

sion prégnante et une évaluation sanction à base d'indicateurs quantitatifs qui privilégient la réalisation d'objectifs de plus en plus difficiles à atteindre. La persistance du court terme dans les stratégies d'entreprise est économiquement contre productive, elle démobilise les cadres dont on refuse les contributions. La qualité des biens et des services s'en ressent. L'obsession de la logique compétitivité - coût centrée uniquement sur le prix du travail, ignorant volontairement le coût du capital, conduit à l'aberration de la construction progressive d'une société low cost. En s'attaquant à la qualité du travail, un pas de plus a été franchi, remettant en cause le professionnalisme des cadres.

Les propositions de la CGT

L'UGICT fait siennes, les propositions de la CES d'un plan d'investissement de 2% du PIB chaque année sur 10 ans, dans l'emploi de qualité, les infrastructures, la recherche et l'industrie, c'est le sens de notre implication dans Eurocadres. Elle propose aussi d'agir pour un nouveau statut de l'entreprise, distinct de la société d'actionnaires, lui ouvrant une autonomie d'actions et de décisions, d'oppositions et de propositions non sanctionnables face aux actionnaires.

Elle réaffirme ses orientations en matière de reconnaissance des qualifications notamment pour les jeunes diplômés, de défense de la retraite complémentaire l'AGIRC, de la prise en compte des années d'étude comme des années de travail, elle défend un droit d'expression et d'intervention pour les cadres sur tout ce qui touche au travail et sous toutes ses formes. Elle promeut le « laissez nous bien travailler » qui décrypte la nécessité d'un travail de qualité. Elle milite pour

« un droit à la déconnexion » qui fasse écho au droit à une vie privée. La feuille de route revendicative de l'UGICT pour les 3 ans à venir porte aussi sur l'organisation du travail, le télétravail, l'égalité professionnelle femme/homme, la stabilité et la reconnaissance pour les jeunes, la protection et la valorisation des seniors... car sur tous ces sujets les cadres doivent pouvoir s'exprimer !

Cadre et syndiqué ou passer du penser au faire

Isolé physiquement ou dans ses responsabilités, lorsque la machine se grippe n'avoir d'autre possibilité que de se défendre soi même ou d'avoir recours à un avocat, à coup sur de cette situation ne naît pas l'épanouissement. Nous ne pratiquons pas le syndicalisme délégataire. C'est pour permettre à chaque salarié, par l'engagement collectif, de faire évoluer ses conditions de travail et de vie que nous proposons la syndicalisation. Etre syndiqué ne conduit pas à rompre avec ses ambitions professionnelles, mais au contraire à les pérenniser en participant à la vie de l'entreprise au delà du travail. Porter les mêmes valeurs au travail. Les cadres dans l'entreprise comme dans le syndicalisme ont besoin d'espaces pour « dire leur mot » et échanger. Ils ont besoin de construire leur syndicalisme et pas seulement de le rejoindre.

Ces quelques verbatims issus des débats pendant le congrès illustrent le vécu des cadres face à la syndicalisation. La CGT est la première organisation syndicale en France, elle est aussi la seconde dans les collèges 2 et 3. Nous cultivons l'ambition qu'elle devienne la référence syndicale pour chaque cadre.

D'après les déclarations d'intention et les opérations de communication des directions, se cache un discours récurrent visant à laisser croire que le défaut de mixité des emplois, notamment sur les postes à responsabilité, serait indépendant de l'entreprise. L'essentiel serait imputable aux parcours sexués du système scolaire et à la faible importance des candidatures féminines sur certains métiers ou filières professionnelles. Les femmes aux postes de haut niveau travaillent généralement dans des filières ou des services considérés comme moins stratégiques pour l'entreprise, c'est le cas des fonctions support. Ces filières sont moins reconnues et offrent moins de possibilités de déroulement de carrière. En s'appuyant sur la gestion individualisée, plus le niveau du poste est élevé plus le management par l'arbitraire s'accroît. Cette évolution se traduit par le développement des formes aléatoires de rémunération et l'attribution des postes à responsabilité en fonction de critères étrangers aux qualifications et à l'expérience. Lors de son congrès, l'UGICT-CGT s'est engagée à agir pour garantir l'égal accès au travail, à la rémunération et aux responsabilités professionnelles ; en reconnaissant financièrement les métiers à prédominance féminine par la renégociation des classifications sur la base de « à travail de valeur comparable, salaire égal », en luttant contre les formes aléatoires des rémunérations et les stéréotypes, en œuvrant pour une meilleure articulation vie privée-professionnelle, en intervenant pour que le système d'évaluation ne soit pas discriminant pour l'évolution de carrière.



Cette publication est financée par les cotisations des syndiqué-e-s

Diplômes dans le salaire !

Les jeunes diplômés subissent, dès la fin de leurs études, la triple peine. Le chômage (taux 2 fois supérieur à celui de leurs aînés), la précarité (premier emploi stable à 29 ans en moyenne) et un déclasserement par les salaires. Plus diplômée que jamais, et tout en contribuant au développement social et économique, la jeunesse subit

des conditions de travail en constante dégradation. Pourtant les jeunes s'engagent, conscients que la lutte collective peut répondre à leurs préoccupations et à leurs revendications. C'est pourquoi l'UNEF, syndicat étudiant, a noué une relation privilégiée avec la CGT au travers de l'UGICT (Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens) pour que l'action initiée lors des études ait

une continuité à l'entrée dans la vie active des jeunes diplômés afin de reconnaître les qualifications dans le salaire.



Didier Bussonne, La Poste

Pour un nouveau mode de développement

La dégradation de la part des salaires dans le partage des richesses renvoie inévitablement à la dégradation de la reconnaissance salariale de nos qualifications. L'augmentation du nombre de cadres dont le salaire est en dessous du montant du plafond de la Sécurité Sociale (3 129 €/brut/mensuel en 2014) est en cela significative.

Une véritable transformation passant par la reconnaissance de nos qualifications, l'augmentation de nos salaires au service d'un nouveau type de croissance fondée sur une autre finalité dans les objectifs et les modalités de productions et d'exploitation des richesses sont indispensables pour amorcer une logique de développement respectueuse de l'homme et de la planète.

Qualifications, compétences et salaires se sont ainsi invités dans les débats du congrès.



Jean-Pierre Martin, La Poste

Cadre, un socle commun de revendications !

Salariée du secteur privé, je craignais que les thématiques abordées lors de ce congrès ne soient trop sectorielles. Or il s'est avéré, aux fils des sujets, des rencontres et des échanges avec les autres délégués de ma fédération que les difficultés rencontrées par les ingénieurs et cadres toutes fédérations ou secteurs confondus étaient les mêmes. L'individualisation

de l'évaluation de la performance, les perspectives d'évolutions à la baisse, la non reconnaissance de l'expertise, la tendance générale à la paupérisation, l'allongement des annuités de départ à la retraite... sont autant de facteurs de mal être pour les cadres. Ce congrès m'a permis de créer des liens, de m'inscrire dans un collectif de valeurs et surtout d'avoir la perspective d'agir sur mon bassin d'emploi et au sein de

mon entreprise grâce aux questions mises en débat.



Frédérique Langlois, SFR



www.cgt.fr
www.cgt-fapt.fr
www.ugict.cgt.fr

Fédération des Activités Postales et de Télécommunications
 Union Fédérale des Cadres
 263, rue de Paris – Case 545
 93515 Montreuil Cedex
 Tél. : 01 48 18 54 30
 Courriel : ufc@cgt-fapt.fr

