

Cadres INFOS

Bulletin périodique de l'UGICT-CGT - N° 670 - 28 juin 2010

● Éditorial

Inacceptable et à rejeter en masse !

Personne n'est dupe, le projet de réforme des retraites du gouvernement n'est pas une réponse au problème de financement des régimes de retraite solidaire, mais un gage donné aux marchés financiers ! Le combat que nous devons mener sera peut être long, âpre, avec le besoin de multiples initiatives mais l'enjeu fondamental est de taille : le droit de disposer de temps libre sans contrainte. Non, l'âge de l'ouverture du droit à 60 ans ou avant cet âge pour certains emplois n'est pas un symbole, c'est un droit ! A l'instar des congés payés, le droit à la retraite solidaire en étant valide est contesté par le patronat car il échappe à la rentabilité financière immédiate et permet aux salariés de ne plus être sous son joug. Faudrait-il être à la retraite, car incapable de travailler ? La retraite devrait elle être l'anti-chambre de la mort ? Toutes les générations, toutes les catégories sociales, l'ensemble des salariés des multiples régimes sont concernés. Pas de leurre, en 2018 un nouveau rendez-vous est programmé où le constat de manque de financement serait constaté où la dette pour les générations futures serait resservie et de nouvelles mesures restrictives imposées ! 24 juin en manifestation dans toute la France, 13 juillet devant Matignon et les préfectures, dès la rentrée et le 29 septembre à Bruxelles uni avec les salariés de toute l'Europe sont des batailles à gagner pour éviter un nouveau recul social qui augure, par ailleurs, être le chef de file d'une cohorte de méfaits contre le monde du travail sans précédent. Tous ensemble dans la durée nous gagnerons !

Christian Delboé,
Membre de la Commission Exécutive

« INITIATIVES »



Le 23 septembre 2010, l'UGICT-CGT organise des États généraux pour débattre salaires, qualification, évolution des métiers, rôle et place des professions techniciennes dans l'organisation du travail.

Pour en savoir plus :

http://www.ugict.cgt.fr/joomla/index.php?option=com_content&view=article&id=1907:les-professions-techniciennes-en-etats-generaux-&catid=71:qui-etes-vous-technicien-nes&Itemid=90

● ÉDITO

Inacceptable et à rejeter en masse !

● PROFESSIONS TECHNICIENNES

États généraux des professions techniciennes

● RECHERCHE ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

État des lieux

États généraux des professions techniciennes

Salaires et qualifications, évolution des métiers, place dans l'organisation du travail, reconnaissance professionnelle... seront en débat, jeudi 23 septembre 2010*. Avec la participation du DRH d'une grande entreprise, d'un directeur d'IUT, d'un chercheur du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ).

Si nous parlions qualifications ?

De grandes entreprises comme France Télécom ne font plus référence, dans leurs discours officiels, aux agents de maîtrise et aux techniciens, on ne parle plus que de cadres et de non cadres. D'autre part, le patronat refuse la référence aux diplômes dans les conventions collectives de façon à pouvoir embaucher des surdiplômés sur des postes de niveau bac ou bac + 2. Avec la mise en place de la réforme LMD (licence, master, doctorat), dans le cadre de l'harmonisation des cursus d'enseignement supérieurs européens, les diplômés à bac + 2 devront disparaître. Les détenteurs de BTS et diplômés équivalents risquent fort d'être payés sous leur niveau de qualification. En parallèle, de nombreux employeurs ne prennent plus en compte le bac + 3.

Les recrutements ne se font plus sur concours ou sur diplôme, mais de plus en plus au profil. C'est la porte ouverte à l'arbitraire. Il en va de même pour les promotions et les déroulements de carrière. Dans la fonction publique comme dans le privé, la promotion « à la tête du client » prend le pas sur des critères objectifs tels que la notation, l'acquisition de qualifications ou de compétences ou l'ancienneté.

Les employeurs demandent des niveaux de diplômes élevés, qui ne se traduisent pas en termes de classifications. Cette absence de reconnaissance des qualifications se traduit par une baisse des rémunérations et provoque, dans certains secteurs, des difficultés de recrutement des personnels qualifiés, difficultés auxquelles les employeurs font face à coups de primes.

Les augmentations générales laissent, peu à peu, la place aux mesures individuelles. Les rémunérations variables et aléatoires, qui dans un premier temps, ont surtout concerné les ingénieurs et cadres, touchent à présent les professions techniciennes.

Liée à la productivité, au chiffre d'affaire, aux économies ou même à la réduction de la masse salariale, la part variable représente une proportion de plus en plus importante de la rémunération, jusqu'à 50 % dans certains secteurs. Sa généralisation instaure une culture du chacun pour soi, un véritable culte de la performance et provoque la mise en concurrence des salariés entre eux. Les primes d'objectifs, de résultats doivent être intégrées au salaire. Les salariés des professions techniciennes aspirent à maîtriser leurs objectifs, leur charge de travail, à discuter avec leur hiérarchie de leurs objectifs et des moyens de les atteindre. Ils demandent à pouvoir négocier.

En matière salariale, les inégalités entre hommes et femmes sont loin d'avoir disparu. Les grilles de rémunération et le déroulement de carrière des métiers ou des filières majoritairement féminines sont bien souvent plus défavorables à niveau de qualification égal.

Avec la réforme des carrières de la fonction publique, un agent de catégorie B débutera à 7 % au dessus du Smic, contre 24 % en 1986. De nouveaux blocages limiteront les possibilités d'évolutions, les carrières seront allongées sans progrès de la rémunération.

Le patronat de la métallurgie rémunère aujourd'hui le titulaire d'un BTS au niveau d'un CAP il y a 25 ans. Un jeune diplômé à bac + 2 est embauché avec un salaire de 45 % inférieur au salaire d'embauche à qualification identique en 1985 (soit une différence de 10 000 euros bruts par an).

Le sens du travail interrogé

Dans bien des secteurs, les tâches des techniciens ont été considérablement accrues. Les suppressions de postes de comptables, de secrétaires obligent les techniciens à gérer eux-mêmes leurs déplacements professionnels, leurs courriers... autant d'activités qui ne correspondent pas au cœur de métier, activités complémentaires non reconnues, non rémunérées. Soumis à une charge de travail importante, ils ont le sentiment de ne pas être reconnus dans l'entreprise.

Il n'est pas rare que des techniciens ou des agents de catégorie B encadrent et évaluent leurs subordonnés, bien souvent sans aucune formation. Une position intermédiaire pour le moins inconfortable : ils n'ont pas la marge de manœuvre nécessaire pour organiser le service et l'activité. En fait, ce sont plutôt des courroies de transmission.

Pour gagner en productivité, les directions utilisent les nouvelles technologies pour supprimer des emplois et également développer les externalisations et la sous-traitance. Dans les entreprises de télécommunication, mais aussi dans certains ministères, des tech-

niciens sont regroupés sur des plateaux. Casque sur les oreilles, ils effectuent des tâches répétitives, déshumanisées. La perte de sens du travail génère stress et souffrance.

Tandis que des techniciens ont connu une véritable dévalorisation professionnelle et perdu toute autonomie, d'autres, dans le domaine de la maintenance par exemple, sont beaucoup plus autonomes que par le passé. Mais ils ne disposent pas des moyens nécessaires pour exercer cette autonomie. Ainsi, lorsqu'ils doivent remplacer une pièce défectueuse par une pièce neuve, on les incite à bricoler. Les risques d'incidents se multiplient, dont ils supportent la responsabilité. On se souvient que cela avait été le cas après les accidents dans les ascenseurs. De même, lors d'accidents du travail, des directions se dédouanent en accusant les techniciens de ne pas respecter les procédures.

Les grilles de rémunération et le déroulement de carrière des métiers ou des filières majoritairement féminines sont bien souvent plus défavorables à niveau de qualification égal.

La course aux profits met en cause la sécurité des biens et des personnes. Ainsi, dans le domaine de la santé, les métiers sont revus et corrigés par les contraintes d'économie. Aux uns on demande de faire sortir rapidement les patients de l'hôpital, aux autres de produire des actes codifiables et d'aller le plus vite possible pour que la durée moyenne du séjour reste la plus courte. Rentabilité oblige, on tente aujourd'hui de cantonner l'infirmière à un rôle de productrice d'actes techniques, au détriment de la prévention, de la relation au patient.

Au contraire, les professionnels revendiquent une prise en charge globale de la personne. On voit se multiplier des glissements de tâches en cascade, du médecin à l'infirmière, de l'infirmière à l'aide soignante, voire à du personnel non qualifié. La qualité des soins ne peut que s'en trouver dégradée.

Une technicité à reconquérir

Avec l'explosion de la sous-traitance, les techniciens de la «*main-mère*» sont aujourd'hui amenés à gérer des équipes de techniciens prestataires ou sous-traitants qui mettent en œuvre leur technicité. Au bout d'un moment,

ces derniers perdent leur savoir-faire. Comment encadrer des gens sans savoir ce qu'ils font et si ce qu'ils font est juste ou pas ? En perdant de la technicité, des savoirs... les techniciens ne risquent-ils pas de se perdre eux-mêmes ?

La multiplication des externalisations met en cause la capacité de grandes entreprises, de l'État et des collectivités à faire face à d'importants défis. C'est particulièrement vrai dans le domaine de l'ingénierie. Cette politique pose des problèmes de maîtrise, de responsabilités, de prévention, de sécurité. Et de maîtrise stratégique pour certains secteurs.

Aux restructurations des entreprises s'ajoutent la restructuration des métiers. La transmission des savoirs et des savoirs-faire se perd. Des formations sont soit supprimées, soit amputées pour des motifs économiques. Des techniciens entrent en fonction sur leur poste sans la pleine capacité de leurs moyens. Les conséquences en termes de sécurité peuvent être désastreuses.

La formation qualifiante se réduit de jour en jour. Les entreprises n'anticipent pas les mutations économiques et technologiques, la transformation des emplois. Dans bien des cas, les formations ont une visée utilitariste, sans vision à long terme. On est bien loin du souci de développer les individus et les entreprises, de répondre aux besoins de la société.

Des entreprises qui furent à la pointe dans leur domaine grâce à un haut niveau de technicité, sont en passe de perdre l'essentiel de leurs atouts. En dévalorisant la culture technicienne, l'expertise au bénéfice du profit financier à court terme, les stratégies patronales et gouvernementales conduisent à un recul des capacités industrielles, techniques et scientifiques et des services publics de notre pays.

Les situations de souffrance au travail se multiplient. Elles touchent les managers qui encadrent des équipes sans maîtriser la technicité, les savoirs et savoirs-faire. Mais également les techniciens quand la transmission des savoirs et des savoirs-faire n'est pas suffisante.

Un mode de management en question

Le déroulement de carrière des salariés des professions techniques est trop souvent un véritable parcours d'obstacles. Le passage au statut cadre est verrouillé par des stratégies d'entreprises. Le mécanisme de passage de maîtrise à cadre est assez opaque.

D'un autre côté, de nombreux techniciens et agents de maîtrise ne souhaitent pas évoluer sur des métiers de cadre, notamment parce que la dimension cadre est associée au management. Ils préféreraient progresser dans leur carrière tout en mettant en œuvre leurs qualifications.

A l'image des ingénieurs et cadres, de plus en plus de salariés des professions techniques subissent un allongement de leur temps de travail et des horaires «*atypiques*». Au travail à domicile et au télétravail, vient désormais s'ajouter l'utilisation abusive par les employeurs des moyens de communication. Le téléphone portable et les messageries électroniques deviennent des facteurs d'asservissement, jusque pendant les pauses repas, le soir et le week-end ! ■

** De 9 h 30 à 17 h, au siège de la CGT (salle du CCN) - 263, rue de Paris à Montreuil.
www.ugict.cgt.fr*

Le refus de promotion

« Plusieurs dirigeants associés aux travaux de l'Institut de l'entreprise font état de leur préoccupation devant un phénomène inédit : la hausse croissante des cas de cadres « experts » qui refusent d'être promus à des fonctions managériales. Ces refus semblent dans une large mesure à mettre sur le compte d'une réticence face à l'exercice du pouvoir de sanction associé à la fonction managériale. La dimension humaine dans l'exercice du commandement d'équipe, qui implique d'être attentif aux difficultés personnelles des collaborateurs et le cas échéant, de les prendre en compte dans l'organisation du travail, est également jugée parfois psychologiquement lourde et professionnellement peu gratifiante. Les études font cependant défaut pour analyser plus finement et quantifier ce phénomène. »

L'entreprise de l'après-crise.

Redéfinir le rôle du manager.

Rapport du groupe de travail de l'Institut de l'entreprise

In Les notes de l'Institut, janvier 2010.

A l'image des ingénieurs et cadres, de plus en plus de salariés des professions techniques subissent un allongement de leur temps de travail et des horaires « atypiques ».

État des lieux

Cet article expose la première partie « États des lieux » de la journée d'étude qui s'est tenue à Montreuil, le 19 mai, à l'initiative du collectif confédéral « Recherche, enseignement supérieur et emploi » animé par l'UGICT-CGT.

Le Pacte pour la recherche

En 2004, le mouvement des chercheurs provoque un mouvement sans précédent. Des États généraux se tiennent à Grenoble et certaines propositions apparaissent cohérentes : création du Haut conseil pour la science, des Pôles de recherche et d'enseignement supérieur (Pres), du Guichet unique (Cofips)...

Mais les orientations dominantes du Pacte pour la recherche sont déjà posées.

Le contrôle de l'évaluation dépend désormais directement de l'État par l'intermédiaire de l'Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES). Le financement se fait par projet au détriment du long terme. La précarité devient la règle (CDD). Les entreprises bénéficieront de cadeaux fiscaux, grâce au Crédit impôt recherche (CIR). Ces choix idéologiques provoquent le rejet de certaines orientations : le pilotage gouvernemental systématique, la priorité donnée aux contrats à court terme, le système à deux vitesses, les « *excellents* » et le reste (Campus et les Pôles de recherche et d'excellence scientifique, les Pres). En outre, la recherche fondamentale est ignorée.

●

Les services publics en seront réduits à délivrer une sorte de labellisation pour le privé, tout en détruisant le caractère national des diplômes et en favorisant leur professionnalisation.

La volonté affichée est de piloter la recherche, en ne finançant que les laboratoires qui réorientent leurs recherches vers les applications. Les organismes sont démantelés et deviennent des agences de moyens. En 2008, l'Inserm a vu la création de 8 instituts thématiques. En 2009, 10 instituts sont créés au CNRS et en 2006, l'Inra voit la création du Consortium « *Agro-nium* ». Entre 2009 et 2010, des Alliances seront mises en place : Aviesan, Ancre, Allisten, Allenvi...

La LRU, la loi libertés et responsabilité des universités

En 2002, la réforme en LMD entraîne la semestrialisation de l'enseignement supérieur et en 2007, tout bascule. Le colloque de la CPU (Conférence des Présidents d'Université) avance deux propositions dont l'autonomie et la réforme de la gouvernance. Ils trouvent l'appui du candidat Nicolas Sarkozy.

La loi LRU (10 août 2007) concentre tous les pouvoirs entre les mains des présidents. Les universités peuvent désormais créer leurs fondations. Cette loi attribue une nouvelle mission à l'université : l'insertion professionnelle. Pour atteindre une masse critique et être visibles à l'échelle internationale, la loi suscite la création d'Alliances qui va amener les universités à développer des stratégies de marché. Les axes du discours deviennent excellence, élitisme et sélection.

Dès les années 1980, les grands groupes voyaient déjà dans l'université des gisements de profits et l'idée d'un capital immatériel à valoriser apparaissait.

En 2000, dans la droite ligne du processus de Lisbonne, on parle désormais du marché de la connaissance qui doit faire de l'Europe l'économie la plus compétitive et la plus dynamique du monde.

Et, le programme Europe 2020 se

donne pour objectif de pousser les choses encore un peu plus loin.

La loi LRU est une entreprise de mise à sac de l'Université. Conséquences : cette nouvelle gouvernance entraîne un éclatement du service public en imposant une gestion locale. Le but est de réorganiser l'enseignement supérieur régionalement, au sein des Pres (Pôles de recherche de l'enseignement supérieur) en l'associant au privé.

Les services publics en seront réduits à délivrer une sorte de labellisation pour le privé, tout en détruisant le caractère national des diplômes et en favorisant leur professionnalisation. Une vision utilitariste.

La différenciation des niveaux LMD crée une nouvelle ségrégation sociale. Elle entraîne la création du concept de « *vrai coût de la formation* ».

L'enseignement supérieur n'est plus un investissement pour le pays, mais devient un investissement pour les personnes qui s'y engagent. En outre, on peut craindre, pour les personnels, un risque sur les garanties collectives. Son mode de fonctionnement s'apparente, de plus en plus, à celui du privé, notamment avec l'élévation des frais d'inscription. La masse salariale va devenir une variable d'ajustement. L'État se désengage des savoirs et l'Université crée un capital intellectuel. Nous allons assister à une véritable privatisation des savoirs.

La Stratégie Nationale de Recherche et d'Innovation (SNRI)

Pour la CGT, l'objectif d'une SNRI devrait être la construction d'une maîtrise sociale du développement alors que l'orientation dominante se décline en une vision prospective de la mondialisation avec un objectif stratégique : la compétitivité industrielle

●

L'État se désengage des savoirs et l'Université crée un capital intellectuel.

sur des créneaux spécifiques et des moyens de politique industrielle. La SNRI sous-estime et ignore les enjeux essentiels.

Pour la CGT, la démocratie, l'enseignement, la coopération s'imposent comme des axes revendicatifs avec pour buts de redonner le pouvoir aux salariés et de renforcer le secteur public de l'enseignement.

La SNRI ne développe pas, non plus, des moyens adaptés. L'investissement du secteur privé reste insuffisant. L'organisation de la recherche se fragilise. Les conditions d'études et de travail sont précarisées. Pour contrer ces carences, les axes revendicatifs portent sur l'attribution de 3% du PIB pour la recherche, la préservation de l'emploi et le maintien des statuts.

Nous proposons une SNRDIDH : Stratégie Nationale de Recherche de Développement Industriel Durable et Humain.

Cette vision prospective de la solidarité et de la coopération internationale, est portée par un objectif stratégique avec la maîtrise sociale du développement et des choix démocratiques. Les moyens de cette SNRDIDH s'appuient sur l'enseignement, une politique industrielle, une politique de recherche, un plan pluriannuel de l'emploi.

Dans notre société libérale, à économie capitaliste, deux logiques sont incompatibles : l'une procède d'une logique de compétitivité orientée vers la rentabilité économique, l'autre d'une rationalité politique de « *coconstruction* ». ■