

Cadres INFOS

Bulletin périodique de l'UGICT-CGT - N° 684 - 12 juillet 2011

● **Éditorial**

Le temps de travail des cadres, ça s'encadre !

L'arrêt rendu le 30 juin par la Cour de Cassation est un point d'appui pour imposer partout l'ouverture de négociations visant à mettre en place de véritables dispositifs d'évaluation individuelle et collective du temps de travail des cadres corrélés à l'instauration de seuils horaires au-delà des quels s'ouvre le droit à rémunération et compensation. La France a été condamnée à plusieurs reprises par le Comité Européen des Droits Sociaux pour une durée du travail manifestement trop longue. Le gouvernement français, si prompt à mettre en œuvre les décisions européennes lorsqu'elles vont dans le sens des intérêts du capital et de la concurrence « libre et non faussée », ne peut plus faire la sourde oreille face à cette exigence portée par la CGT notamment, de mise en conformité avec le droit européen. Alors que depuis le 1^{er} juillet entre en vigueur le report de l'âge légal de la retraite de 60 à 62 ans, les derniers chiffres du chômage confirment le caractère injuste et inefficace de cette loi. Avec une augmentation de 0,7% en mai, les chiffres publiés par le ministère du Travail pointent une progression plus marquée chez les jeunes (+1,3% en un mois, mais +6,6% en un an) et surtout chez les seniors(+0,9% en mai et +12,3% sur un an). La réduction du temps de travail, qu'il soit quotidien, hebdomadaire, annuel ou sur une carrière parce qu'il constitue un enjeu majeur en termes de développement économique, d'emploi et de santé des salariés doit plus que jamais s'imposer au cœur du dialogue social des semaines et des mois qui viennent.

Michèle Kauffer

Membre du Bureau national de l'Ugict-CGT

Bonnes vacances à tous

Comme tous les ans Cadres-Infos suspend sa parution pendant les mois de juillet et août.

L'équipe souhaite d'excellentes vacances à tous ses lecteurs et leur donne rendez-vous en septembre.

● **ÉDITO**

Le temps de travail des cadres, ça s'encadre !

● **ACTIVITÉ INTERNATIONALE**

*Pacte « Euro Plus »
ou pacte « Socio Moins »*

● **ENQUÊTE**

Les cadres, leur rapport au travail, à l'entreprise, au hors travail, au monde et à l'économie

Pacte « Euro Plus » ou pacte « Socio Moins » ?

Les dirigeants européens ont entériné fin mars un ensemble d'engagements politiques par lesquels ils espèrent garantir la compétitivité et la convergence de leurs économies. Ce pacte réunit les 17 pays de la zone Euro, ainsi que les autres États de l'Union Européenne qui souhaitent s'y joindre - d'où le « plus » de son nom -. La Pologne, la Bulgarie, le Danemark, la Roumanie, la Lituanie et la Lettonie ont décidé de s'associer au processus. D'autres et notamment le Royaume Uni, restent en dehors. Ce pacte affiche quatre objectifs principaux : favoriser la compétitivité, favoriser l'emploi, mieux contribuer à la viabilité des finances publiques et renforcer la stabilité financière.

Mais derrière les bonnes intentions, lorsqu'on analyse le texte dans le détail, la réalité est bien différente : le pacte stipule que *les salaires évoluent en accord avec la productivité*, il incite à des réformes du marché du travail destinées à favoriser la flexisécurité. De même, lorsqu'il aborde le sujet des retraites, *il parle de viabilité des retraites, des soins de santé et des prestations sociales et d'adapter le système de retraite à la situation démographique nationale, par exemple en adaptant l'âge réel de la retraite à l'espérance de vie ou en accroissant le taux d'activité*. Concernant plus spécifiquement les salaires, les gouvernements « passeront en revue la fixation des salaires et, si nécessaire, le degré de centralisation du processus de négociation collective et les mécanismes d'indexation ».

C'est la liberté de négocier des partenaires sociaux qui est ainsi directement mise en cause.

Lors de son congrès en mai dernier, la Confédération Européenne des Syndicats a d'ailleurs vivement dénoncé ce texte qui a d'importantes implications en matière de salaire ! Cette dénonciation s'est

également illustrée dans l'Euro-manifestation de Luxembourg du 21 juin dans laquelle 20 000 personnes venues de plusieurs pays européens ont défilé contre les plans d'austérité mis en œuvre par les dirigeants des États de l'Union. Les ingénieurs, cadres et techniciens sont bien sûr concernés par ce texte. D'abord comme salariés. Le pacte prône la fin du lien entre hausse des prix et salaires. Pour la France, c'est une invitation évidente à la suppression des augmentations automatiques du Smic. Mais au delà, c'est toute l'échelle des salaires qui est concernée. On constate en effet ces dernières années une contraction de l'échelle des rémunérations et les seules mesures collectives dont peut bénéficier l'encadrement sont celles qui touchent l'ensemble du personnel. Avec un tel pacte, elles pourraient devenir encore plus rares !

Les Ict se verront peut être par endroits proposer des « primes exceptionnelles » ou des éléments variables de rémunérations pour maintenir leur pouvoir d'achat. Ce n'est pas ce type de mesure que veulent nos collègues qui exigent de plus en plus des mesures pérennes et qui refusent de voir

« récompenser » sous forme d'une prime individuelle les efforts de toute leur équipe.

Nous avons besoin, tous, d'augmentations de salaire générales et pérennes permettant d'améliorer notre pouvoir d'achat.

Pour les dirigeants européens, « lutter contre la segmentation du marché du travail », ou harmoniser la situation de ceux qui ont des emplois « protégés » et de ceux qui ont des situations plus « exposées », **c'est en réalité procéder à un nivellement par le bas des conditions de travail et des droits sociaux !**

La précarisation du marché du travail s'est déjà fortement aggravée ces dernières années parmi les Ict. Pour les experts, elle est souvent synonyme de perte « d'autonomie » face aux exigences patronales orientées à court terme. Il en résulte une perte du sens du travail, une dégradation de la qualité de la production et cela occasionne pour les salariés concernés de réelles souffrances dans le travail. Pourtant, dans bien des secteurs, dans le public comme dans le privé, nous avons besoin d'ingénieurs et de techniciens en mesure d'exercer librement toutes leurs responsabilités, notamment en matière de sécurité qu'elle soit industrielle, sanitaire... **et nous avons pour cela besoin d'emplois stables !**

Pour les cadres d'autorité, déjà fréquemment en situation de stress, les dispositions prônées par le pacte vont rendre la vie dans l'entreprise de plus en plus difficile. Augmenter la productivité, tout en diminuant le pouvoir d'achat des salariés, cela revient à demander aux cadres d'obtenir de leur équipe toujours plus avec toujours moins. Face à la dégradation du climat social et confrontés à des objectifs impossibles à tenir, on peut craindre que **de plus en plus de managers au mieux jettent l'éponge et au pire craquent !**

Un texte qui parle de viabilité des systèmes de retraite et d'adaptation à la situation démographique menace sans ambiguïté les droits à la retraite de l'encadrement. Nous savons bien que la viabilité financière de notre caisse de retraite complémentaire est sans cesse remise en question par le patronat. En prenant prétexte des statistiques d'espérance de vie, les cadres pourraient fort bien constituer le premier groupe cible pour repousser encore plus loin l'âge de la retraite ! Pourtant, tous les salariés sont usés de plus en plus tôt par des conditions de travail de plus en plus difficiles. Nombreux sont nos collègues « remerciés » par leur employeur à peine passée la cinquantaine. De plus, la non prise en compte des années d'études pour le calcul des droits à la retraite repousse déjà de fait l'âge effectif auxquels nos catégories peuvent faire valoir leurs droits .

Plus que jamais, nous avons tous besoin d'un droit à une retraite pleine et entière à 60 ans.

Le pacte Euro Plus est également appelé pacte de compétitivité, il annonce ainsi clairement ses objectifs. Pourtant, la compétitivité qui est le leitmotiv de ce pacte ne sert à rien si elle détruit l'emploi et fragilise la cohésion sociale. Ce texte se place dans une perspective de concurrence, entre pays et entre catégories de salariés, que ce soit sur leur salaire, sur la stabilité de leur contrat et sur leur retraite. **Face au pacte Euro Plus, nous avons au contraire besoin de plus de solidarité entre salariés de toutes les catégories socioprofessionnelles de tous les pays d'Europe.**

Les ingénieurs, cadres et techniciens seront directement impactés par la déclinaison de ce plan dans notre pays. L'Ugict, dans la CGT, s'y opposera en développant les solidarités syndicales tant au niveau national qu'au niveau européen. ■

Ce texte se place dans une perspective de concurrence, entre pays et entre catégories de salariés, que ce soit sur leur salaire, sur la stabilité de leur contrat et sur leur retraite.

Les cadres, leur rapport au travail, à l'entreprise, au hors travail, au monde et à l'économie...

A l'issue de la Commission exécutive de l'Ugict-CGT du 17 juin 2011, Luc Chelly, Gaëtan Flocco, Mélanie Guyonvarch et Danièle Linhart sont venus présenter une première restitution d'étape d'une enquête, commanditée par l'Ugict-CGT. Elle avait été esquissée au Congrès en Avril dernier.

Les chercheurs ont exposé les points forts de la recherche dont les éléments de problématique et les pistes explorées, le terrain et la méthode mise en œuvre, avant d'en révéler les premières tendances à la lumière d'une série de constats établis au cours des deux dernières décennies.

D'abord, les critères financiers et la culture du résultat se sont accentués : les directions exigent plus de rentabilité et de compétitivité. Ensuite, l'organisation par projet et les nouvelles technologies exercent une forte incidence sur le travail et les cadres doivent faire preuve de plus de flexibilité et de réactivité. Par ailleurs, les progrès informatiques transforment le travail de nombreux ingénieurs. Enfin, des réorganisations et des restructurations importantes se déroulent dans toutes les entreprises. Conséquence : les cadres éprouvent, parfois directement, la logique actionnariale.

Ces différents constats ont pris une acuité particulière avec la crise économique, sociale et financière amorcée en 2007.

Tous ces phénomènes sont à l'origine d'une « précarisation des cadres » (Jean Lochkine), d'un « désarroi généralisé » (François Dupuy) ou encore « une crise de confiance » (Paul Bouffartigue). Cependant, la notion de cadres continue à faire sens. Le statut reste synonyme de haut niveau de qualification, de responsabilités d'encadrement d'équipes. Ces caractéristiques emblématiques de la catégorie restent aussi susceptibles de produire des formes de satisfaction au travail, d'identification, voire de loyauté à l'égard de l'entreprise. « A partir de là, notre recherche a pour objet de saisir les réactions des cadres face aux

mutations du travail, de l'entreprise et de la société » déclare Gaëtan Flocco. Pour les chercheurs, la question est de déterminer dans quelle mesure le mécontentement et la contestation coexistent avec la satisfaction.

Trois axes complémentaires sont aussi explorés : les ambivalences du rapport au travail, le rôle joué par la sphère hors travail (privée et familiale) dans ce rapport au travail et à l'entreprise, le rapport des cadres aux activités associatives, à la citoyenneté, au syndicalisme. Compte tenu de l'extrême hétérogénéité du groupe, le panel concerne des cadres administratifs et commerciaux et des ingénieurs et cadres techniques du public et du privé. L'enquête inclut aussi, les professions libérales, les professeurs et professions scientifiques, ou encore les professions de l'information, des arts et du spectacle qui font aussi partie des cadres, au sens de l'Insee. Le but était de réaliser entre 1 à 4 entretiens dans une quarantaine d'organisations différentes.

A ce jour, plus de 70 entretiens qualitatifs, semi-directifs approfondis, ont été réalisés, souvent sur plus de deux heures. Certains ont même été interviewés à plusieurs reprises. Visiblement très concernés, ils détaillent longuement leur trajectoire, leur activité, ou encore les difficultés auxquelles ils sont confrontés dans leur entreprise. « Hormis deux cas, nous ne sommes pas passés par les directions d'entreprise, mais directement auprès des cadres et la volonté de parler est symptomatique de déstabilisations fortes au sein de la catégorie » explique Gaëtan Flocco.

Quels sont les premiers enseignements de cette enquête ?

Tous les cadres ne se comportent

pas ou ne pensent pas de la même manière dans les entreprises, compte tenu de l'hétérogénéité de la catégorie et de la diversité des trajectoires. « Nous réfléchissons, depuis peu à une d'une typologie de cadres, qui pourrait être particulièrement utile pour l'Ugict-CGT qui bénéficierait ainsi d'une sorte de portraits de cadres » avance Gaëtan Flocco.

Des tendances communes et des récurrences dans les comportements et les représentations des cadres se dégagent au regard des axes de recherches de départ.

⇒ Le rapport au travail

Des sources de satisfactions apparaissent assez récurrentes : intérêt technique et intellectuel pour l'activité réalisée, imagination et la créativité qu'elle implique, envie d'apprendre, reconnaissance du travail bien fait par les pairs et la hiérarchie, existence d'objectifs clairs, ou encore sentiment d'autonomie. Cependant, ces éléments de satisfaction peuvent aussi être contre balancés par, notamment, la « saturation des temps de travail ». S'ils ne se plaignent pas trop de leur hiérarchie et estiment bénéficier d'une certaine « autonomie », en revanche, les sollicitations des clients, des fournisseurs et tout simplement celles des collègues sont ressenties comme incessantes.

⇒ Le rapport à l'entreprise

Le secteur d'activité et l'image ou le rôle de l'entreprise peut faire sens. De nombreux cadres disent être très attachés à la contribution de leur entreprise envers la société. Mais on s'aperçoit aussi qu'il existe une logique du donnant-donnant. Ils savent aujourd'hui que l'entreprise peut se débarrasser d'eux du jour au lendemain. Ils semblent intérioriser cette éventualité en envisageant toujours la possibilité de la quitter.

⇒ Le rapport au hors travail (notamment le couple, la famille, les loisirs)

L'articulation entre la sphère du travail et celle du hors-travail semble obéir ici à deux grandes logiques auprès des cadres rencontrés : une stricte séparation entre les deux sphères et une logique d'exclusion de l'une par rapport à l'autre, dans un souci de préservation de l'équilibre de la vie personnelle ; une non séparation des deux sphères où les difficultés rencontrées dans le travail affectent la vie privée.

⇒ La construction de la personne et le rapport au monde et à l'économie

Un axe en cours de réflexion, mais qui concernera le regard que portent les cadres sur la société actuelle, sur les pratiques de consommation, leur rapport au service public et à toute forme d'engagement citoyen.

Pour conclure Gaëtan Flocco évoque quatre types différents de cadres :

- **les blessés** : ceux qui ont fait l'objet d'une lourde désillusion au cours de leur carrière et qui, pour certains, ne sont pas très loin de la rupture ;
- **les stratèges** : ceux qui paraissent être le plus dans cette logique du donnant-donnant ont un rapport positif envers cette logique, mais sont prêts au zapping professionnel ;
- **les « en phase »** : les plus conformistes au regard de leur activité et des attentes de leur direction ;
- **les pragmatiques ou les opportunistes** : ceux qui ne paraissent pas totalement satisfaits, mais qui s'accommodent de la situation, par défaut, en essayant de tirer partie de telle ou telle opportunité.

L'enquête se poursuit, après ce rapport d'étape prometteur. A suivre. ■