

CADRES INFOS



PUBLICATION MENSUELLE DE L'UGICT-CGT N° 721 - SEPTEMBRE 2015

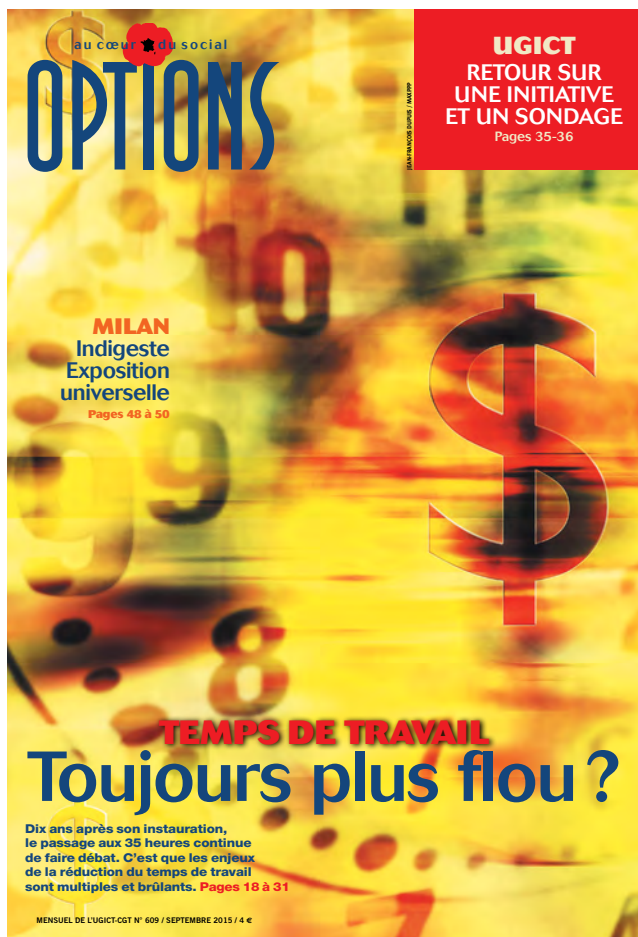
NOUVELLE ÈRE, NOUVEAU MANAGEMENT

Case 408 - 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex - Tél. : 01 55 82 83 40
Directrice de la publication : Marie-José Kotlicki - ISSN 1143-757 X



SOMMAIRE

- Page 2 L'Ugict-CGT communique
- Page 3 Édito | Agenda
- Page 4 Négociations AGIRC-ARRCO
Les conséquences du projet
du Medef sur votre retraite
- Page 6 Révolution numérique
Quatre axes pour ouvrir
le débat sur le travail
- Page 8 T3R1. Un réseau de coopératives
numériques au service
de l'action syndicale



Archives et abonnement : www.ugict.cgt.fr/options

Rencontres d'Options

Révolution numérique : vers un nouveau modèle économique et social ?

Mercredi 21 octobre 2015

De 9h à 17h

Au Club de l'Étoile - 14 rue Troyon - 75017 PARIS

Métro Charles de Gaulle - Étoile - Sortie n° 4 Avenue de Wagram

<http://www.ugict.cgt.fr/rencontres-numerique>

8h45 Accueil

9h15 Présentation des Rencontres d'Options

9h30 Grands Témoins

10h30 Table Ronde

Numérisation de l'économie : quel impact sur l'industrie et les services publics et privés ? Modèle low cost ou collaboratif ?

12h15 Déjeuner

14h Table Ronde

Les ingénieurs, cadres et professions techniciennes à l'ère numérique : contributeurs « indépendants » ou renouveau du statut salarié ?

16h30 Conclusions

16h45 Cocktail de clôture



[f.com/UGICT](https://www.facebook.com/UGICT)



@CGTCadresTechs



[ugict.cgt.fr](http://www.ugict.cgt.fr)

NOUVELLE ÈRE, NOUVEAU MANAGEMENT

Les caractéristiques du management actuel sont marquées par l'individualisation, l'intensification du travail, le non-respect de l'éthique professionnelle, le suivi de procédures et la sophistication des procédés de surveillance, les réorganisations en cascade, l'utilisation de plus en plus invasive des outils numériques, avec son corollaire, le brouillage des frontières entre vie au travail et vie professionnelle.

Soumis à ces contraintes, le manager doit assurer la mise en œuvre des objectifs et des directives sur lesquelles il n'a pas prise et n'est pas consulté. Le « *courage managérial* », tant vanté par les directions consiste à assumer les injonctions paradoxales résultant du décalage entre les objectifs gestionnaires et la réalité du terrain.

L'avènement du numérique bouleverse aujourd'hui le rapport au travail et son organisation, qui en devenant plus collaborative, bouscule à son tour le management. Même s'il n'y aura pas de remise en cause du statut hiérarchique au sein de la ligne managériale, ces transformations vont interroger la définition et le rôle du manager. Au sein des entreprises et administrations, cette période charnière de transition numérique nous donne l'occasion d'agir pour promouvoir le rôle contributif de l'encadrement.

Comment construire ensemble le « *professionnellement engagés et socialement responsables* » ? prôné par l'Ugict-CGT. Cette question sera l'objet du débat organisé le 25 novembre au siège de la CGT.

Jean-Luc Molins
Secrétaire national de l'Ugict-CGT

AGENDA



**Manifestation
interprofessionnelle**

Judi 8 octobre

CGT, FSU, Solidaires appellent à une nouvelle journée de mobilisation.
14h Place de la République Paris (75)
<http://www.ugict.cgt.fr/ugict/tracts/8-oct-mobilisation>



**Mobilisation
AGIRC**

16 octobre

Pour faire entendre leurs exigences, l'Ugict-CGT, aux côtés de l'URIF-CGT, appelle les salariés à se rassembler devant le Medef, à l'occasion de la prochaine séance de négociation.



Débat

Mercredi 25 octobre

Comment manager autrement ?
Comment être professionnellement engagés et socialement responsables ?
16h30-19h Salle François Blumental
Au siège de la CGT à Montreuil (93)

NÉGOCIATIONS AGIRC-ARRCO

Les conséquences du projet du Medef sur votre retraite

RECU DE L'ÂGE DE DÉPART EN RETRAITE

Pour obliger les salariés à différer leur départ en retraite, le Medef veut appliquer des abattements dégressifs de 30, 20 et 10 % à toutes les personnes qui liquideraient leurs retraites complémentaires avant 65 ans. Les carrières longues subiraient également ces abattements sur une durée maximale de trois années, à partir de 65 ans ou après trois années maximum d'abattement, le retraité retrouverait l'intégralité de sa pension.

BAISSE DU NIVEAU DES FUTURES PENSIONS ARRCO ET AGIRC : UNE MESURE ANTIJEUNES

D'effet progressif, cette baisse ne s'appliquerait intégralement qu'aux jeunes générations et partiellement à leurs aînés.

Dans les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC, les droits à retraite sont matérialisés par des points accumulés tout au long de la carrière. En multipliant tous ces points par leur valeur « de service » au moment de la liquidation de la retraite, on obtient le montant de la pension.

Avec les propositions du Medef, le prix du point augmenterait plus vite que les salaires : le nombre de points acquis s'effondrerait. De surcroît, la valeur de chaque point, gelée, décrocherait par rapport à l'évolution du salaire. Selon les calculs des services techniques de l'ARRCO et de l'AGIRC, ce phénomène de ciseau entraînerait sur une carrière complète une baisse de près de 16 % du niveau des futures retraites par rapport au salaire de fin d'activité.



Françoise est cadre dans un service de comptabilité. Son dernier salaire annuel net est de 41 305 €. Ayant une carrière complète, elle peut liquider à 62 ans une retraite pleine et entière à la Sécurité sociale pour un montant net de 1 290 € mensuels auquel s'ajoute la complémentaire ARRCO de 463 € nets par mois et celle de l'AGIRC de 602 € nets mensuels. Le total de ses pensions représente **68,4 % de son salaire net de fin de carrière**, soit 2 355 € par mois.

Avec les propositions du Medef, Françoise **perdrait en cumul sur trois années 7 667 €**.

	Pensions nettes RÈGLES ACTUELLES	Pensions nettes PROPOSITIONS MEDEF
62 ans, 1 ^{ère} année de retraite	2 355 € / mois	2 035,5 € / mois
63 ans, 2 ^{ème} année de retraite	2 355 € / mois	2 142,1 € / mois
64 ans, 3 ^{ème} année de retraite	2 355 € / mois	2 249 € / mois

Perte cumulée sur 3 ans **7 667 €**



David est un jeune ingénieur qui gagne 32 844 € nets. Avec une carrière complète (43 annuités), il devrait percevoir de la Sécurité sociale, de l'ARRCO et de l'AGIRC ses pensions de retraite dont le total représenterait **57,2 % de son salaire net de fin de carrière**.

Avec les propositions du Medef, le total de ses pensions nettes **ne représenterait plus que 52,2 % de son salaire net de fin de carrière**.

David sera en retraite à 67 ans avec des retraites complémentaires amputées de 16 %

Soit une perte annuelle de **4 905 €**

DISPARITION DE LA GARANTIE MINIMALE DE POINTS

Le Medef propose de remplacer l'ARRCO et l'AGIRC au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2019 par un régime unique de retraite complémentaire. Il s'ensuivrait la disparition de la Garantie Minimale de 120 Points annuels (GMP) qui bénéficie aux 36,4 % de ressortissants de l'AGIRC dont le salaire est inférieur ou de peu supérieur au plafond de la Sécurité sociale.

RÉGIME UNIQUE COMPLÉMENTAIRE « À COTISATIONS DÉFINIES »

= démantèlement du statut cadre
Le Medef propose de faire disparaître les régimes ARRCO et AGIRC pour les remplacer par un régime unique complémentaire.

= cotiser plus longtemps pour moins de retraite

Le régime unique fonctionnerait « à cotisations définies » comme le système suédois. Le taux de cotisation étant bloqué, compte tenu de l'augmentation du nombre de retraités, il atteindrait d'une année sur l'autre son équilibre financier :

- en réduisant le montant des pensions d'ores et déjà liquidées ;
- en réduisant le niveau des futures pensions par rapport au salaire de fin d'activité ;
- en reculant l'âge effectif de départ en retraite.

La Suède, dotée d'un système « à cotisations définies » en a fait l'amère expérience : toutes les pensions de retraite et les droits en cours d'acquisition ont été réduits de 3 % en 2010, de 4,3 % en 2011, de 2,7 % en 2014¹, soit une baisse nominale de 9,67 % en 4 ans.

¹ Chiffres communiqués par la Direction du GIE AGIRC/ARRCO, note du 31 décembre 2014.



Nathalie, titulaire d'un doctorat, travaille depuis 3 ans dans un laboratoire de recherche privé. Elle perçoit un salaire égal au plafond de la Sécurité sociale et si les discriminations de carrière dont sont victimes les femmes persistent, elle ne le dépassera jamais.

Or, à l'AGIRC, on ne cotise au pourcentage que sur la tranche de salaire supérieure à ce plafond. C'est donc en versant la cotisation forfaitaire GMP qu'elle pourra acquérir en 43 années 5 160 points lui ouvrant un droit annuel à retraite de 2 023 € nets. À compter du 1^{er} janvier 2019, cette garantie minimale de points serait appelée à disparaître, remplacée par une « contribution d'équilibre technique » versée par tous les salariés, cadres et non-cadres, pour financer les droits passés, sans attribution de points en contrepartie !

Nathalie, titulaire d'un doctorat, discriminée, salaire de carrière égal au plafond de la Sécurité sociale

Perte sur ses retraites complémentaires de près de **4 %**



Yacine, a été recruté comme cadre dans une entreprise du secteur informatique.

Ce sont les dispositions édictées par l'AGIRC, obligatoirement transposées dans les conventions collectives de branche, qui imposent à son entreprise de lui reconnaître le statut de cadre, au regard de son niveau de formation, de ses responsabilités et de l'autonomie dans l'exercice desdites responsabilités.

Demain, avec la disparition de l'AGIRC, le statut cadre ne serait plus défini collectivement et interprofessionnellement.

Aujourd'hui, le statut cadre de Yacine est défini par l'affiliation à l'AGIRC.

Demain, il sera concédé au cas par cas selon le bon vouloir de l'employeur.



RÉVOLUTION NUMÉRIQUE

Quatre axes pour ouvrir le débat sur le travail

L'Ugict-CGT présente ses propositions précises autour de ces quatre priorités à l'occasion des Rencontres d'Options du 21 octobre 2015 et interpelle le gouvernement pour que la loi sur le numérique ne soit pas une nouvelle loi de dérèglementation généralisant le modèle low cost, mais pose les bases du modèle social du 21^{ème} siècle, permettant d'ouvrir un nouveau cycle de progrès sociaux, économiques et environnementaux.

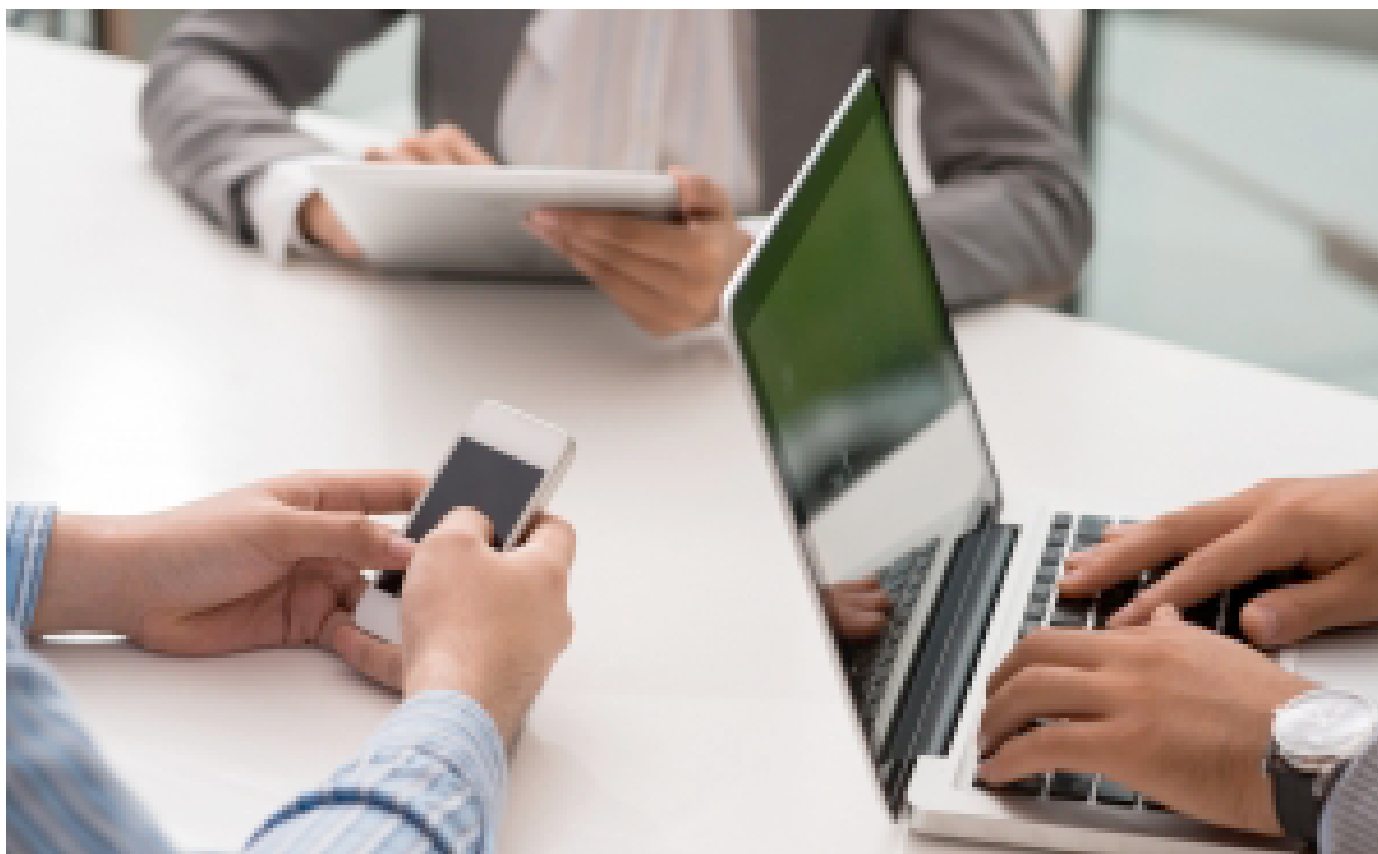
1 POUR GARANTIR L'EMPLOI LA RÉVOLUTION NUMÉRIQUE EXIGE UNE RÉDUCTION MASSIVE DU TEMPS DE TRAVAIL ET UN INVESTISSEMENT DANS LA FORMATION

Les analyses prospectives¹ démontrent que d'ici 20 ans, c'est plus de 42 % des métiers qui seront impactés par le numérique, l'automatisation et la robotisation. Après la casse de l'outil industriel et la suppression de milliers d'emplois d'ouvriers depuis le 1^{er} choc pétrolier, ce sont maintenant les emplois intermédiaires qui sont concernés, avec 3 millions pouvant être détruits d'ici à 2025. Le seul moyen de renouer avec les créations d'emplois est donc de lier la révolution numérique à une réduction massive du temps de travail hebdomadaire, et sur la vie toute entière.

Les études prospectives démontrent que l'emploi sera polarisé entre des emplois d'exécution non automatisables et des emplois très qualifiés, exigeant autonomie, créativité... Ceci exige donc un effort massif de formation, initiale comme continue, une réelle Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (qui sorte du simple accompagnement des restructurations et de la gestion des départs) au niveau des territoires et des filières d'emploi, et une rémunération des qualifications ainsi acquises.

2 LA RÉVOLUTION NUMÉRIQUE NÉCESSITE LA MISE EN PLACE D'UN NOUVEAU STATUT DU TRAVAIL SALARIÉ AINSI QU'UNE DÉFINITION ÉTENDUE DE L'ENTREPRISE

Le patronat utilise le numérique pour contourner la protection sociale dont bénéficient les salariés, et multiplie les nouvelles formes d'emploi, à l'image des chauffeurs d'Uber. Le nombre d'autoentrepreneurs, notamment chez les jeunes et les salariés qualifiés, ne cesse d'augmenter et atteint 1 million en 2014. Les actions de groupes lancées aux Etats-Unis par les travailleurs d'Uber et de Homejoy² démontrent que malgré l'autonomie supplémentaire, le lien de subordination existe bel et bien. Un Nouveau Statut du Travail Salarié doit être mis en place, permettant d'assurer au niveau interprofessionnel à la fois les droits et la protection sociale et de reconnaître et protéger l'autonomie des salariés. De même, le numérique, parce qu'il supprime les limites spacio-temporelles, est utilisé pour fractionner l'entreprise en multipliant les sous-traitants et les filiales. Ceci exige donc d'adopter une nouvelle définition de l'entreprise, créant des solidarités avec l'ensemble de ses prestataires et sous-traitants.



3 LA RÉVOLUTION NUMÉRIQUE EXIGE DE NOUVELLES GARANTIES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL ET LA SANTÉ DES SALARIÉS CE QUI IMPLIQUE UN CHANGEMENT PROFOND DU MANAGEMENT

Le numérique crée une nouvelle porosité entre la vie privée et la vie professionnelle, ce qui nécessite, pour protéger la santé des salariés, de mettre en place de nouvelles protections. L'Ugict-CGT revendique un droit à la déconnexion, avec des trêves de mail durant les temps de repos, ainsi qu'un encadrement strict des forfaits jours, qui contribuent à l'explosion du temps de travail des cadres. Une négociation obligatoire sur l'utilisation des outils numériques doit être mise en place dans l'entreprise pour permettre un nouveau management valorisant le travail d'équipe et donnant aux salariés qualifiés les moyens d'exercer leurs responsabilités avec une vraie autonomie.

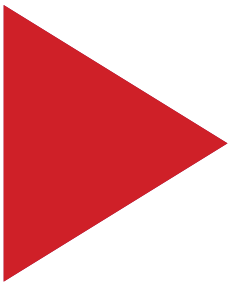
4 LA RÉVOLUTION NUMÉRIQUE NÉCESSITE DES GARANTIES SUR LES LIBERTÉS

À l'origine outil d'« empowerment », le numérique est utilisé comme outil de surveillance de masse par les États (écoutes de la NSA révélées par Edward Snowden et Julian Assange) comme par les entreprises. L'utilisation des data par les entreprises doit être encadrée, le droit à l'oubli doit être effectif pour garantir notamment la non-discrimination à l'embauche, comme l'a souligné le récent rapport du Conseil National du Numérique³.

¹Roland Berger. Les classes moyennes face à la transformation digitale http://www.rolandberger.fr/media/pdf/Roland_Berger_TAB_Transformation_Digitale-20141030.pdf

²<http://siliconvalley.blog.lemonde.fr/2015/07/30/homejoy-premier-echec-majeur-de-luber-economie/>

³ http://www.cnnumerique.fr/wp-content/uploads/2015/04/2306_Rapport-CNNum-Ambition-numerique_sircom_print.pdf



T3R1

Un réseau de coopératives numériques au service de l'action syndicale

La Commission exécutive de l'Ugict-CGT a validé l'expérimentation d'un outil numérique d'un genre nouveau dans le paysage syndical français. Dans la même démarche que Reference-syndicale.fr (1^{ère} plateforme de blogs pour les syndicats), le projet T3R1 est lancé en septembre 2015.



T3R1.fr est un site internet qui, dans un premier temps, est uniquement accessible aux responsables d'organisations participantes au projet. Chacun peut néanmoins y remplir une demande d'inscription, qui, lorsqu'elle est validée, donne accès à des groupes d'utilisateurs ouverts ou fermés, appelés ici « **Coopératives** ».

Les Coopératives sont des espaces participatifs et mutualisés au service de la vie syndicale et du déploiement. Elles présentent diverses fonctions que l'on retrouve déjà dispersées sur le Web collaboratif : échanges d'informations ; discussions en forum ; foires aux questions ; partages de fichiers ; documents collaboratifs ; organisation et animation de réunions à distance ; annuaires détaillés ; modèles (de tracts, de lettres, de statuts par exemple), etc.

DES ESPACES EN RÉSEAU, CENTRÉS SUR LES UTILISATEURS

Les membres de T3R1 sont libres de créer des coopératives, en plus

des coopératives privées dont dispose chaque organisation. Ainsi, un membre ayant des responsabilités dans plusieurs structures pourra suivre toute l'actualité fluidifiée au sein d'un même fil des activités de T3R1.

La vie des coopératives dépendra entièrement des usages réels. Au terrain de décider de ce qui est utile : partage et regroupement d'actualités, de ressources, de matériel ? Construction collective de documents, de projets et d'actions ? Mise en place et animation de réseaux et groupes de travail ? Les contacts directs et la recherche d'interlocuteurs facilités ? Photothèque ou tractothèque collaboratives ? Rien n'est déterminé à l'avance.

AUX SOURCES HISTORIQUES DE LA COOPÉRATIVE

La notion de coopérative fait sens dans l'histoire du mouvement ouvrier, et T3R1.fr, dit « **TERRAIN** » répond directement à la demande formulée par plusieurs organisations, syndicats, militantes et militants.

De nos jours, face au risque « *d'Uberisation* » et de dispersion des modes d'organisation et d'action collectives, voire de la représentation des salariés, et face à la tentation du syndicalisme par délégation, l'Ugict-CGT propose au contraire que le numérique soit un facteur « *d'empowerment* » militant. Ce terme traduit une vision dans laquelle les militants sont acteurs, auteurs et décideurs, et où les membres d'une communauté (en ligne et hors-ligne) peuvent se construire leurs propres outils pour s'organiser et nourrir le rapport de force.

Au delà de la dématérialisation, T3R1 est plus qu'un réseau social ou un intranet. Ce site vise à accompagner les modes de travail et de mobilisation propre à notre conception du syndicalisme. C'est un moyen de faire vivre la transformation numérique et de s'emparer de cette révolution pour qu'elle soit un facteur de progrès pour les salariés.

Plus d'infos sur <https://t3r1.fr/>
Contact : ramage@cgt.fr