

# CADRES INFOS



PUBLICATION MENSUELLE DE L'UGICT-CGT N° 725 - FÉVRIER 2016

## RENCONTRES D'OPTIONS 2016

Loyauté ou éthique ?

## ASSISES MILITANTES DU 7 MARS

La CGT dans les sièges sociaux



## SOMMAIRE

- Page 2 L'Ugict-CGT communique
- Page 3 Édito | Agenda
- Page 5 Les assises militantes du 7 mars.  
La CGT dans les sièges sociaux
- Page 6 Rencontres d'Options.  
Le devoir de loyauté en questions
- Page 9 Rencontres d'Options.  
Quels droits et garanties  
collectives pour les ICT ?

Case 408 - 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex - Tél. : 01 55 63 83 40  
Directrice de la publication : Marie-José Kotlicki - ISSN 1143-751X



Le Vrai/Faux  
de la loi  
El Khomri





Archives et abonnement : [www.ugict.cgt.fr/options](http://www.ugict.cgt.fr/options)

## Forfaits-Jours - Guide pratique de vos droits - Édition 2016

L'Ugict-CGT, référence syndicale pour les ingénieurs, cadres, et techniciens, publie ce guide pour vous informer sur vos droits et vous donner ses conseils.

<http://www.ugict.cgt.fr/publications/guides/forfait-jours-guide-pratique-2016>

FORFAIT-JOURS  
Guide pratique  
de vos droits

[forfaitsjours.fr](http://forfaitsjours.fr)



Édition 2016

## Renégocier les forfaits-jours : Guide revendicatif et juridique - Édition 2016

L'édition 2016 du guide revendicatif et juridique pour vous aider à renégocier les accords sur les forfaits en jours dans votre entreprise.

<http://www.ugict.cgt.fr/publications/guides/guide-forfaits-jours-2016>



forfaitsjours.fr

RENÉGOCIER LES FORFAITS-JOURS  
Guide revendicatif et juridique

Édition 2016



## Formation

Pour faire valoir vos droits aux congés de formation, pensez à vous inscrire aux sessions 2016 dès maintenant.

Pour s'inscrire ou consulter notre offre de formation, une seule adresse : [ugict.cgt.fr/formation](http://ugict.cgt.fr/formation)



[f.com/UGICT](http://f.com/UGICT)

[@CGTCadresTechs](https://twitter.com/CGTCadresTechs)

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

## PROJET EL KHOMRI NOUS POUVONS GAGNER !

L'étincelle qui met le feu aux poudres. C'est ce qui explique le succès inédit de la pétition *#LoiTravailNonMerci*.

En décryptant le projet de loi avec des arguments précis et accessibles à tous et toutes, le site permet aux salarié-es de mesurer l'impact concret de ces attaques sur leur quotidien au travail.

Cette mobilisation inédite démontre aussi les potentialités du numérique pour le mouvement social - raison pour laquelle l'Ugict en a fait un axe central -.

Nous avons maintenant la responsabilité de nous appuyer sur cette dynamique pour construire un mouvement victorieux. Ce d'autant que ce projet de loi n'est que la première pierre de la réécriture du Code du travail.

Le projet El Khomri correspond exactement à la feuille de route du patronat dans les renégociations de conventions collectives annoncées dans la majorité des professions du fait des fusions de branche. Comment imaginer que cela n'impacte pas, par la suite, la fonction publique, en donnant le ton aux négociations salariales ?

Chacun-e comprend donc bien la nécessité du tous (et toutes !) ensemble. Extension des forfaits-jours, mise en place du travailler plus pour gagner moins, les ingénieurs, cadres et techniciens sont particulièrement visé-es. Appuyons nous sur leurs aspirations sociales et sociétales pour mobiliser, à l'image de ce que nous avons fait en 2000 et 2008 sur le temps de travail. ...

## AGENDA



### Assises militantes

**7 mars**

La CGT dans les sièges sociaux

La Défense

Programme et inscription

<http://7mars.reference-syndicale.fr>



### Formation

**21- 25 mars**

Être responsable Ugict-CGT

Contenu, animation et déploiement de l'activité spécifique

Centre de formation Benoît Frachon

Gif-sur-Yvette (91)



### Formation

**23-24-25 mars**

Stage Com Web : construire et gérer un site avec Reference-Syndicale.fr

Salle informatique

Montreuil (93)

Être au rendez-vous : c'est l'objectif de l'Ugict qui met à disposition tract, analyses et un site de mobilisation, permettant aux militantes, salarié-es et citoyen-nes d'intervenir et d'agir pour gagner le retrait du projet et de nouveaux droits.

Un mouvement social victorieux, c'est retrouver la confiance de la mobilisation collective, réouvrir des perspectives sociales, et renforcer le syndicalisme. Travaillons-y tous et toutes ensemble.

Sophie Binet  
Secrétaire générale-adjointe de l'Ugict-CGT



### Projet El khomri

## Nous pouvons gagner !

Afin de faciliter la mobilisation, l'Ugict-CGT met à disposition une plateforme en ligne de mobilisation, permettant à toutes et tous de faire connaître les actions militantes prévues ou de s'y joindre. Nous comptons sur vous pour y annoncer vos initiatives <https://t3r1.fr/loitravail/>

#### Matériels disponibles :

- Le tract <http://www.ugict.cgt.fr/ugict/tracts/el-khomri>
- Le Vrai/Faux qui démonte le Vrai/Faux du gouvernement sur la Loi Travail <http://www.ugict.cgt.fr/articles/actus/reponse-vrai-faux>
- [Avant/Après] Vos droits : le lessivage El Khomri <http://www.ugict.cgt.fr/articles/references/reforme-el-khomri>
- La pétition et le site de décryptage sur loitravail.lol <http://loitravail.lol>



# LES ASSISES MILITANTES DU 7 MARS

## La CGT dans les sièges sociaux

Le lundi 7 mars 2016 l'Ugict-CGT, l'Urif et les syndicats concernés organisent des Assises militantes au siège social d'Engie à La Défense, avec pour thème le déploiement et la syndicalisation dans les sièges sociaux. Deux tables rondes aborderont les problématiques spécifiques à ce salariat spécifique, les objectifs de déploiement pour les prochaines échéances électorales en Île-de-France.

La région Île-de-France concentre un nombre important de sièges sociaux, de ministères et des grandes directions. Les Hauts-de-Seine, pour leur part, accueillent 18 sièges du CAC 40 et une vingtaine de filiales de groupes internationaux. Plus de 100 000 salariés travaillent directement sur ces sites. Ils s'imposent comme des priorités syndicales pour l'Union régionale d'Île-de-France (URIF) et l'Union générale des ingénieurs, cadres et techs (Ugict-CGT) car 65 % des salariés sont de cadres, 15 % des cadres dirigeants et 20 % d'employés ou de techniciens.

Ces sites ont la particularité d'accueillir de nombreux jeunes diplômés, de stagiaires et d'alternants en fin de cursus.

Si les sièges sociaux sont des lieux où se prennent les décisions stratégiques de portée nationale et internationale, ils sont aussi des lieux d'expression de l'éthique professionnelle des cadres contraints au « *devoir de loyauté* ». C'est aussi dans leurs murs que se structurent les rapports de force entre grandes entreprises et sous-traitants.

### DES LIEUX À INVESTIR

Mais les sièges sociaux sont aussi des lieux où des élections se gagnent.

Ainsi, là où une activité est menée vis-à-vis de l'encadrement et où les cam-

pagnes Ugict sont déployées, là où des militants font vivre une activité spécifique, la CGT maintient ou augmente sa représentativité syndicale et réalise souvent des scores compris entre 25 % et 35 %, jusqu'à 60 % chez Nouvelle Frontières. En revanche, là où l'activité syndicale reste trop

Dans un deuxième temps, les militants échangeront sur leurs expériences respectives et les pratiques syndicales pour mieux appréhender les spécificités et offrir des lieux d'échange et de syndicalisation aux ICT.

L'objectif est d'inscrire cette problématique au rang de priorité dans les plans départementaux de syndicalisation en Île-de-France, afin de rendre la CGT plus opérante, plus efficiente pour qu'elle soit reconnue comme une organisation syndicale incontournable dans les sièges sociaux.

Gageons que cette première initiative débouchera sur d'autres rencontres sur l'ensemble de la région Île-de-France, notamment en Seine-Saint-Denis où s'implantent chaque jour un peu plus de nouveaux

sièges sociaux (Generali, SFR, Novalis, l'Oréal, Ubisoft...). ♦



généraliste ou en posture de repli, la CGT recule dans les urnes, voire perd sa représentativité.

### UNE PRIORITÉ POUR L'URIF ET L'UGICT EN ÎLE-DE-FRANCE

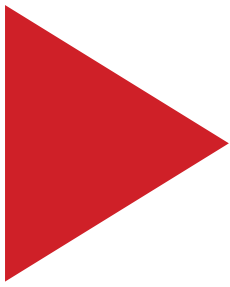
La démarche consiste à réunir des militantes et militants CGT des sièges sociaux pour dépasser les idées reçues sur ces salariés souvent insaisissables. Dans un premier temps, Michel Vakaloulis, enseignant et chercheur en sociologie politique, exposera son analyse sur le salariat des sièges sociaux. Cette intervention sera suivie d'un débat.

### Toutes les infos

L'inscription militante se fait via le mini-site web dédié sur lequel vous retrouverez également le programme complet et le matériel de communication autour de cet évènement.

<http://www.ugict.cgt.fr/articles/actus/7mars-assises-militantes-la-cgt-dans-les-sieges-sociaux>





# RENCONTRES D'OPTIONS

## Le devoir de loyauté en questions

Cette première table ronde des Rencontres d'Options, du 28 Janvier 2016, aborde le thème du devoir de loyauté, alors que des négociations sur le statut cadre vont bientôt s'ouvrir. Jusqu'où un cadre doit-il être loyal, et à qui, sans risquer le discrédit professionnel, le licenciement, voire sa mise en danger physique ? Comment inventer un devoir de désobéissance, un droit de refus tout en continuant d'exercer son rôle contributif ?

Photos : Nicolas Marques-Images Presse



De gauche à droite : Nicole-Marie Mayer (Transparency International) - Vincent Gautheron (Ugict) - Jean-Claude Delgènes (Technologia) - Sandrine Foulon (Alter-Eco) - Laura Pfeiffer (Inspectrice du travail Tefal) - Christian Sanchez (LVMH).

C'est donc une réalité, en dehors des affaires les plus médiatisées, la découverte et la question de la révélation des pratiques délicieuses ou frauduleuses jalonnent le quotidien des salariés.

Jean-Claude Delgènes de Technologia expose ainsi les résultats d'une étude menée en 2015 par le cabinet d'évaluation et de prévention des risques professionnels. Les chiffres révèlent que, contrairement à une opinion répandue, de nombreux salariés se sont un jour trouvés confrontés à des consignes, des injonctions, des pratiques heurtant leur éthique personnelle. Ils sont 56 %<sup>1</sup> dans ce cas. Et 36 % d'entre eux signalent des dérapages transgressant la loi, le Code du travail ou des règles de leurs professions.

<sup>1</sup> Voir aussi notre sondage Viaivoice <http://www.ugict.cgt.fr/sondage2014>

Plus inquiétant, 26 % des salariés interrogés affirment avoir personnellement été incités à participer à des opérations en marge ou en dehors de la légalité. Une manière de neutraliser toute velléité de dénonciation. Mais une très large majorité, fidèle à ses valeurs, a décliné les propositions malhonnêtes.

### UN STATUT GARANT DE L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

Pourtant, rares sont ceux qui prennent le risque de témoigner de leurs découvertes : 1/3 joue la grande indifférence pour se préserver ; 1/3 estime que donner l'alerte est trop compliqué et 1/3 craint « que le ciel leur tombe sur la tête » ou de ne pouvoir assumer de lourdes responsabilités.

« La question de la culture du management se pose, analyse Jean-

Claude Delgènes. *Plus le management est coercitif plus les gens se taisent. Il faut dénoncer le management par la peur qui s'oppose à l'intelligence collective au service de l'intérêt général. C'est la question de la désobéissance qu'il faut aborder car aujourd'hui les salariés sont jugés à leurs capacités de sacrifice. Sont-ils de bons soldats ?* » Autrement dit, pour être bien évalués ils doivent accepter l'inacceptable et dans la majorité des cas, ceux qui osent lancer l'alerte, loin d'être protégés par leurs collègues et par leur hiérarchie, se retrouvent isolés, réprimés, sanctionnés, voire poussés à démissionner par tous les moyens.

Comment limiter les risques ? Jean-Claude Delgènes expose les bases de la stratégie à adopter pour se préserver : ne pas rester isolé, s'appuyer sur les Comité d'hygiène et de sécurité des conditions au travail (CHSCT), les organisations syndicales. Il insiste sur

la construction, d'un dossier constitué d'éléments de preuves factuels et la préparation collective du lancement de l'alerte, sans négliger l'appel à la presse. « *N'oublions pas, ajoutez notre intervenant, que 90 % des journalistes sont alimentés par les syndicalistes* ». Restent des obligations de travail et professionnelles démesurées face à ce qu'il définit comme une « *précarité virtuelle intégrée* » par les salariés.

Cet état des lieux prouve, si c'est encore nécessaire, la nécessité d'un statut réellement protecteur pour les lanceurs d'alerte. « *Il faut simplifier la réglementation : 5 lois en 5 ans c'est trop. Nous devons renforcer le rôle des Institutions représentatives du personnel (IRP) et du CHSCT, pour engager une démarche collective. C'est un combat constant pour les délégués du personnel* » conclut Jean-Claude Delgenes.

Il se dit confiant cependant car les repères collectifs progressent avec l'utilisation du numérique qui « *peut nous empêcher de retourner au Moyen-âge* ».

Qui mieux que Laura Pfeiffer (inspectrice du travail dans l'affaire Tefal) pour illustrer toutes les difficultés, le mot est faible, que rencontre un cadre qui veut exercer sa profession tout en respectant son éthique. Dans ce cas spécifique, la dénonciation de l'illégalité d'un accord sur l'aménagement du temps de travail a été le déclencheur : « *J'ai été saisi par les OS et les CHSCT, les salariés et les agents de maîtrise* ». Se met alors en marche, contre elle, une machine de guerre.

En but à sa propre hiérarchie, l'inspectrice du travail subit des attaques professionnellement et personnellement destructrices : « *On m'a demandé de mettre mon éthique professionnelle de côté, de stopper mon action et d'adapter mon contrôle à la taille de l'entreprise* ». Syndicats patronaux, services sous-terrains font tout pour tenter de l'évincer. Comme dans un bon *thriller*, au moment où elle est au plus bas, elle reçoit des documents qui prouvent l'entrave dont sa procé-

sure a été l'objet. Elle décide de saisir le Conseil national de l'inspection du travail et le CHSCT de l'inspection du travail régional ainsi que les organisations syndicales. Puis la presse via les organisations syndicales. « *J'ai choisi des canaux qui respectaient mes obligations, quant au cadre qui avait fourni les documents, il a tout perdu*

*après une arrestation en bonne et due forme, suivie d'une garde à vue* ».

Laura Pfeiffer a été condamnée. Le cadre lanceur d'alerte aussi. « *La loi de 2013, qui*

*devait protéger les lanceurs d'alerte, est restée lettre morte en ce qui nous concerne. Ils nous ont condamnés aussi pour violation du secret professionnel. Tous les agents de l'inspection du travail sont aujourd'hui inquiets. On craint aussi pour les salariés qui viennent nous voir* ».

Elle en tire une amère conclusion : « *les gens qui dénoncent des infractions sont condamnés. Ceux qui les commettent portent plainte et sont dédommagés* ».

« *La fraude fiscale et la corruption en France bénéficient d'un taux de tolérance élevé* » affirmera d'ailleurs Nicole-Marie Meyer de Transparency International au cours de son intervention.

Comme le souligne Vincent Gautheron : « *Le problème pour le*

*salarié, et surtout le cadre, est qu'il doit appliquer les directives qu'on lui donne alors qu'elles comportent des consignes inadmissibles. Avec un travail plus collectif, on ne serait pas dans cette situation. La question de l'intérêt général se pose dans sa globalité. L'Ugict défend un statut du salarié qualifié avec le droit d'expression, le droit de refus et d'alternative dans une reconnaissance juridique du collectif de travail. L'entreprise n'appartient ni à l'actionnaire ni au Pdg. Ils changent tous les jours en fonction des cours de la bourse. Nous voulons des droits nouveaux parce que l'individu doit revenir au cœur de la société* ».

## L'INTÉRÊT GÉNÉRAL EN PRIORITÉ ABSOLUE

Qu'en pensent les directions d'entreprises ? Comment abordent-elles cette délicate question et quelles mesures envisagent-elles pour protéger les salariés et les accompagner dans leur démarche éthique ?

« *La citoyenneté ne s'arrête pas à la porte de l'entreprise* » affirme Christian Sanchez, conseiller en développement social chez LVMH. Mais il s'interroge : « *Ce n'est pas parce qu'on dénonce qu'on a forcément raison, et ce n'est pas parce qu'on dénonce qu'on doit être condamné* ». Dénonciation ? Délation ? Comment faire la différence ? Il admet cependant que le cadre salarié se retrouve seul. « *Je suis partisan d'une réflexion collective, mais les chartes sont souvent rédigées en langues de bois* ». Il réaffirme pourtant le







devoir de réfléchir métier par métier, collectivité par collectivité à la question. « *La charte que j'ai proposé n'a pas recueilli un très large assentiment, parce les DRH sont aussi soumis à des injonctions contradictoires. Il faut prendre garde à trop de compromis, on finit par se compromettre* ».

Les problèmes d'éthique dans l'entreprise prennent de l'ampleur. Ils collent à la globalisation des économies, à la géostratégie et aux crises sociales financières et environnementales. Nicole-Marie Meyer, de Transparency international, déplace le débat hors de la sphère franco-française, tout en portant un jugement sans concession sur les dysfonctionnements nationaux : « *Il y a un trou béant dans la démocratie française. Si vous ne pouvez pas faire respecter la loi dans un pays pionnier des droits de l'homme tout votre socle mental s'effondre* » déclare-t-elle.

Nicole-Marie Meyer fustige aussi ce qu'elle appelle notre absence de références : « *En France, nous n'avons aucune information sur le travail qui a été réalisé sur cette thématique dans le monde* ». L'ensemble des domaines concernés, l'intérêt général imposent de mettre tout le monde (gouvernements, institutions, ONG) en réseau pour éviter les lois sectorielles et protéger le signalement. « *Transparency international propose un double soutien en faisant avancer la loi et en*

---

**Ne pas rester isolé,  
s'appuyer sur les CHSCT,  
les organisations  
syndicales.**

---

*protégeant les lanceurs d'alerte. Nous avons même édité le guide à l'usage des lanceurs d'alerte français : les erreurs à ne pas commettre* » explique-t-elle.

Elle attire l'attention sur la définition de l'alerte rédigée par le conseil de l'Europe : « *le signalement d'une menace ou d'un préjudice menaçant l'intérêt général dans le cadre de sa relation de*

*travail* ». Cependant, la part moralement condamnable n'est pas encore prise en compte.

Selon Transparency International, la prise de conscience mondiale est importante : « *60 pays se sont dotés de législations, 10 d'une loi globale et 50 font du feuilletage au gré des scandales. Il faut s'aligner sur les meilleures lois* ».

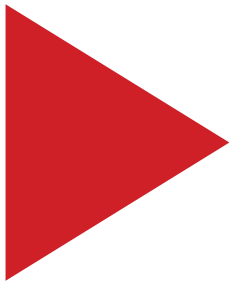
Le 3 décembre un projet de loi reprenant la définition du conseil de l'Europe a été déposé. « *Nous avons proposé le modèle européen du lanceur d'alerte comportant la possibilité d'un référé conservatoire sur l'emploi, dès le signalement par le salarié. Il serait ainsi maintenu dans son emploi jusqu'au procès. Nous avons demandé le dédommagement intégral des frais (justice et procédure) y compris le calcul des années de retraites et des dommages moraux. Nous avons aussi revendiqué la création d'une agence indépendante avec des pouvoirs d'investigation et la fin de l'impunité pour les responsables et les procédures abusives* ».

Le Parlement européen demande à la Commission de rédiger une directive pour le mois de juin. Nicole-Marie Meyer souligne l'urgence d'une loi face à la directive sur le secret des affaires. ♦

Vidéo intervention d'Edwy Plenel  
<http://www.ugict.cgt.fr/rencontres2016#plenel>







# RENCONTRES D'OPTIONS

## Quels droits et garanties collectives pour les ICT ?

Cette deuxième table ronde a été l'occasion d'une riche confrontation d'idées. Si les cadres restent garants du fonctionnement économique et social de l'entreprise ou de l'administration, ils sont soumis au Wall Street management. L'Ugict-CGT revendique un socle normatif opposable aux employeurs, élargi à la frange des travailleurs experts, poussés hors de l'entreprise, mais toujours dépendants de leur donneur d'ordre. Quel avenir pour le statut cadre alors même qu'il est menacé à brève échéance ?

**S**ophie Pochic<sup>1</sup>, sociologue spécialiste entre autres des cadres et de l'égalité salariale, à partir des chiffres de l'Insee, pointe les transformations de la population des cadres au cours de ces dernières années. Globalement, ils rajeunissent, se féminisent, mais leurs salaires sont inférieurs à celui de leurs aînés. Ils sont plus nombreux, notamment dans le secteur des services, avec une constante augmentation du nombre de jeunes femmes diplômées. Ils représentent 30 % des salariés dans les services contre 20 % dans l'industrie.

Leurs fonctions évoluent, l'explosion du nombre de cadres fonctionnels et experts et le développement du travail intellectuel les éloignent du rôle spécifique d'encadrement. S'ils sont en majorité dans des grandes entreprises, les sièges, ils restent minoritaires dans l'ensemble de la population active : 17 % des salariés.

Les lignes bougent, il y a les cadres « lambda » et la petite élite de cadres à fort potentiel. « *Les outils de gestion spécifiques ont tendance à se concentrer vers le haut des organigrammes* constate Sophie Pochic, nous assistons à une dilution de la frontière entre cadres et non cadres ».

<sup>1</sup> Sophie Pochic, chercheuse au CNRS, au centre Marcel Halbwachs, spécialiste des questions du genre et organisations, des cadres, des discriminations de l'égalité professionnelle, du travail, du syndicalisme...



Jean-Luc Bérard (Safran) - Jean-François Pillard (Medef) - Sophie Pochic (sociologue) - Estelle Piernas (UGFF-CGT) - Stéphane Béchaux (Liaisons Sociales) - Sylvie Durand (Ugict).

L'exemple de Safran, exposé par Jean-Luc Bérard DRH (ex directeur de l'Unedic) peut être considéré comme un cas d'école. Secteur économique dynamique, enjeux sensibles et stratégiques, l'entreprise développe une forte culture avec 72 000 salariés, 40 000 en France dont la moitié de cadres. Plus de 40 % des salariés français sont des cadres non encadrant : experts et de conception. « *Il existe généralement une évolution majeure, comme cela a été dit* » constate Jean-Luc Bérard. Pour le DRH : « *Les cadres sont détachés de la notion habituelle de cadre avec des équipes très participatives. Avec les jeunes, la référence hiérarchique d'autorité a tendance à disparaître.* »

« *Je ne crois pas que les différentes positions (Ndlr : dans l'entreprise), pour*

*nous, ont une influence sur la notion de loyauté, 75 % des salariés sont actionnaires et donc représentés au Conseil d'administration où ils ont un accès à toutes les informations sur la stratégie de l'entreprise* ». Pour lui, la déloyauté ne peut venir que de la rétention d'informations et de leur usage.

Quelle est la situation dans le secteur public ? Estelle Piernas, de l'UGFF-CGT, nous livre ses réflexions.

### Un socle normatif de haut niveau opposable aux employeurs

« *La hiérarchie de l'autorité reste très forte dans la fonction publique de l'État. C'est un système « normique »*

*dont les procédures obligent les agents à travailler en acceptant cette relation* ».

Elle constate que si les procédures protègent les agents d'État, la qualité du service public au citoyen s'en

ressent. Comment obtenir une réponse rapide à une question ou prendre une décision sur le champ ? « *En certains endroits, tout se passe très bien. Ça dépend aussi de la culture de chaque ministère* » explique Estelle Piernas.

Comment le secteur privé dans son ensemble envisage-t-il l'avenir du statut cadre et des garanties qui lui sont attachées ?

Jean-François Pillard, ancien vice-président du Medef, chargé du pôle social, s'exprime ici en son nom propre. Il s'interroge d'abord sur l'existence même du statut « *Le statut de l'encadrement est-il encore pertinent ? Le cadre est-il plus loyal ou plus déloyal qu'un autre ?* ». Il souligne qu'un désaccord avec l'entreprise ne signifie pas déloyauté. « *Il faut garantir l'expression d'une position différente de celle de la direction (notamment pour les syndicalistes). La déloyauté, c'est tenir des propos diffamatoires vis-à-vis de son entreprise, vendre à la concurrence un secret de fabrication.* »

Jean-François Pillard affirme « *qu'on ne peut pas réfléchir au statut et à la responsabilité des cadres sans se demander si la catégorisation a encore un sens au regard de notre environnement. La notion de cadre sur le champ européen n'existe pas.* »

Il argumente avec l'évolution de l'organisation du travail, en mode projet où « *on mobilise des compétences en fonction de capacités techniques et*

*managériales pour mener à bien la tâche* ». Pour lui, aujourd'hui, seule la durée du travail différencie le cadre du non cadre. Il s'élève aussi contre le système spécifique des retraites des cadres par rapport aux autres salariés. « *D'ailleurs, souligne-t-il, les partenaires sociaux ont même acté la fusion des régimes de retraite.* »

Pour l'ancien vice-président du Medef, la distinction, si on doit la faire, repose plutôt « *sur le niveau de responsabilité, d'autonomie dans l'exercice du métier. Un expert peut avoir un impact très lourd sur la réalisation du chiffre d'affaires, plus important qu'un patron...* »

### UN SOCLE DE DROITS INDIVIDUELS GARANTIS COLLECTIVEMENT

« *Nous, nous avons le soucis de mesurer l'impact de l'entreprise sur son environnement économique social et environnemental, répond Sylvie Durand de l'UGICT-CGT. Si on est citoyen hors de l'entreprise, on veut aussi être citoyen dans l'entreprise. Il faut donc étoffer le socle de droits individuels et de garanties collectives reconnus aux ICT.* »

Les garanties d'aujourd'hui concernent les salariés et Sylvie Durand attire l'attention sur les formes d'emplois atypiques qui se développent, d'auto-entrepreneuriat, portage salarial... Et

de pointer les zones grises ou de non-droits que constitue la galaxie des producteurs indépendants. Des formes d'activité appelées à se généraliser dans cette époque de révolution numérique. « *Il faut étendre les garanties collectives à ces nouvelles formes d'activité* » reven- dit-elle.

Elle aborde ensuite l'avenir scellé de l'Agirc, évoqué par Jean-François Pillard et revient sur l'accord du 30 octobre 2015 qui fixe, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, le remplacement de l'Agirc et de l'Arrco par un régime unique complémentaire. Elle tient à préciser qu'il ne s'agit pas simplement un changement de structure, car le nouveau dispositif est conçu pour fonctionner à cotisations définies et ressources fixes : il ne s'équilibrera qu'en jouant sur le niveau des prestations ou l'âge de départ en retraite, voire les deux.

Cette réforme est un changement de paradigme car l'Agirc est un des piliers essentiels sur lesquels s'appuient le statut cadre...

D'après l'article 8 de l'accord, développe Sylvie Durand, « *il faudrait se satisfaire d'une négociation sur la définition. Nous n'allons pas nous contenter de définir le périmètre, mais des droits nouveaux et des garanties pour rénover l'existant. C'est un socle normatif de haut niveau opposable aux employeurs, que nous voulons. Ce socle donnera aux salariés les moyens pour exercer leur professionnalisme : responsabilités et prérogatives liées, protection pour les lanceurs d'alerte, droit de refus et d'alternative, paiement de la qualification, conditions d'exercice de la mobilité professionnelle. Il s'agit aussi d'obtenir des garanties sur le temps de travail, l'encadrement des forfaits-jours, une garantie sur les charges de travail, le droit à la déconnexion, enfin la garantie d'un bon niveau de retraite de conserver son niveau de vie.* »

« *Il faut y inscrire l'obligation de reconnaître la qualification en termes de salaires dans les garanties collectives de branches, avec des grilles de salaires. Si on renonce à reconnaître cet élément essentiel, on encourt un risque d'écras-*





sement des salaires pour l'ensemble du salariat », conclut-elle.

## L'EXCEPTION FRANÇAISE FACE À L'EUROPE

Jean-Luc Bérard s'étonne que l'on raisonne en France sur les notions de statut de niveau de qualification de l'entrée de la vie professionnelle jusqu'à la retraite. « Historiquement tout cela s'explique mais aujourd'hui n'est plus fondé. C'est vraiment un particularisme français » répète-t-il

Interpellée par la salle sur le rôle des cadres dans l'application d'une politique d'appauvrissement du service public, Estelle Piernas associe cette question avec celle des lanceurs d'alerte car « on nous demande d'exercer de plus en plus de pression sur les agents. Le seul moyen de lutte c'est la voie syndicale. Mais il y a toujours une méfiance de la direction vis-à-vis des cadres syndiqués ».

Vient ensuite une longue intervention d'un médecin du travail, dénonçant le projet de démantèlement de la médecine du travail ainsi que les pratiques de certains employeurs engageant des procès illégaux car non recevables aux termes de la loi et n'hésitant pas à instrumentaliser l'Ordre des médecins : « Éthique professionnelle et devoir d'alerte ce n'est pas du baratin. On ne peut pas parler de lanceur d'alerte et d'éthique et rester les mains dans les poches » conclura l'intervenant.

Quelle loyauté de l'entreprise ou de l'administration à l'égard du salarié ? Cette question fut posée par une intervenante qui exposa comment, dans son administration, elle fut victime de pressions allant jusqu'à des menaces physiques graves. On lui invoquera la raison d'État. « J'ai été trahi par mon pays », conclura-t-elle désabusée.

« Il faut une protection pour n'importe quel salarié dans l'exercice de sa profession. Après la raison d'État que reste-t-il comme arme ? C'est la liberté de la presse et l'information. » Il faut faire valoir « l'état de nécessité » comme le dit Edwy Plenel<sup>1</sup>, et faire « éclater le scandale » affirme Sylvie Durand.

Jean-François Pillard rebondit sur la question des salariés mandatés et plaide pour un équilibre entre protection de la personne, tout en évitant qu'elle devienne un prétexte à l'exclusion professionnelle : « Comment cette personne peut se développer dans l'entreprise et comment faire en sorte que l'acquisition des compétences acquises puisse être prise en compte dans son développement. » Un point d'équilibre à trouver assure-t-il.

« Le dialogue social, c'est la garantie d'être dans un monde réel et la garantie de la compétitivité de nos entreprises »

« Il faut du temps pour construire les bonnes réponses pour notre pays ». Elle réaffirme la prise en compte de la qualification pour répondre à Jean-Luc Bérard : « On n'abandonne pas sa qualification à un moment. On l'enrichit (Validation des acquis et de l'expérience [VAE]). La qualification vit et on la mobilise à chaque instant de son activité. Notre activité a des impacts sur le devenir de l'entreprise sur les salariés, sur les territoires, sur l'économie. Et on veut négocier pour exercer nos responsabilités en l'interno et vis-à-vis de l'externe, être en conformité avec nos éthiques professionnelles. »



rétorque une intervenante de la salle. « En tant qu'élue, je suis la seule personne qui peut parler d'égal à égal avec la direction et dire la vérité sur le vécu des cadres ».

## EN CONFORMITÉ AVEC NOS ÉTHIQUES PROFESSIONNELLES

Jean-Luc Bérard, prône une remise à plat la définition des cadres tout en mettant en garde contre un modèle universel hypothétique et assurant que la comparaison avec l'étranger nous donne à réfléchir sur la façon dont les autres ont traité le problème.

Sylvie Durand revient sur ce benchmarking en observant que chaque pays développe des réponses qui correspondent aux spécificités culturelles et économiques et sociales.

C'est à Sophie Pochic que revient l'honneur de clore cette table ronde. Elle déplore le faible taux de syndicalisation en France et l'humeur anti syndicale de notre patronat qui est aussi une spécificité française historique. Pourtant, elle estime que c'est aussi aux DRH, aux directions, qu'incombe la protection les représentants syndicaux. ♦

<sup>1</sup> Vidéo intervention d'Edwy Plenel  
<http://www.ugict.cgt.fr/rencontres2016#plenel>

Toutes les infos

<http://www.ugict.cgt.fr/rencontres2016#ccl>