

# CADRES

# INFOS



PUBLICATION MENSUELLE DE L'UGICT-CGT N° 722 - OCTOBRE 2015

## PRÉLÈVEMENTS OBLIGATOIRES

L'OFCE dénonce la charge sur les ménages

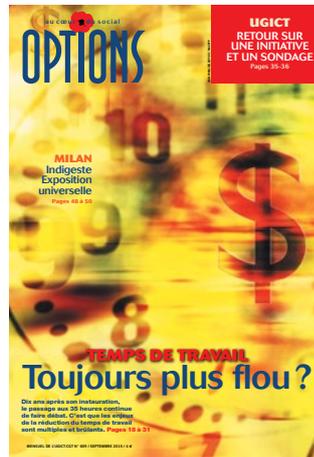
## RENCONTRES D'OPTIONS

Le numérique et le travail



## SOMMAIRE

- Page 2 L'Ugict-CGT communique
- Page 3 Édito | Agenda
- Page 4 Rencontres d'Options  
Le numérique et le travail
- Page 7 L'OFCE confirme la hausse des prélèvements obligatoires pour les ménages
- Page 8 L'éthique professionnelle et la révolution numérique



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

**5 NOVEMBRE 2015**  
**7H30 À 18H**

LES INGÉNIEURS, CADRES ET TECHNICIENS

**FONT BATTRE LE COEUR DE LYON !**

**TOUT SAVOIR SUR VOS DROITS** (ÉVALUATION, TEMPS DE TRAVAIL, RETRAITE...)

RENCONTRES, INFORMATIONS, ANIMATIONS, TABLE RONDE

REJOIGNEZ-NOUS SUR [ugict.cgt.fr/5novembre](http://ugict.cgt.fr/5novembre)

PARVIS GARE PART-DIEU - (Place Charles Béraudier)

**cgt UGICT**  
LES CADRES TECHES  
La référence syndicale



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

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

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

## Retraites complémentaires : L'ÉGALITÉ F/H ENCORE SACRIFIÉE

Jamais accord sur les retraites complémentaires n'aura été aussi inégalitaire. 90 % du financement est assumé par les salariés et les retraités et 10 % par le patronat... montant que le gouvernement s'est aussitôt engagé à rembourser sous forme de nouvelles baisses de cotisations pour les accidents du travail/maladie professionnelle (AT/MP)! La pilule est amère pour le monde du travail : allongement de la durée de cotisation, gel des pensions et disparition de l'AGIRC. Les femmes sont (encore) particulièrement pénalisées. Toute augmentation de la durée de cotisation les impacte davantage car elles ont encore aujourd'hui des carrières plus courtes. Elles partent en moyenne 7 mois après les hommes, subissent des décotes plus importantes, leur pension est inférieure de 40 %..., et devraient subir demain un abattement de 10 % sur leur retraite complémentaire et le gel de leur pension ?

17 associations féministes ont donc écrit une lettre ouverte appelant la CFDT, la CFTC et la CGC à ne pas signer cet accord. Organisations qui répondent en expliquant que les femmes seront épargnées, les abattements n'étant pas appliqués pour les pensions de moins de 985 € (les pensions de moins de 1 100 € étant soumises à des abattements de 5 %). Sauf que ces abattements s'appliquent en fonction du revenu fiscal de référence, qui est calculé pour l'ensemble du foyer. Or, dans la majorité des cas, la femme a un revenu inférieur à celui de son conjoint. Ainsi, même lorsque le faible montant de sa pension lui permettrait d'échapper aux abattements, elle risque d'y être soumise du fait du revenu de son conjoint.

Ce projet d'accord est donc bien un nouveau coup dur pour les femmes. Le pire, c'est que l'égalité F/H était justement la solution ! La CGT et son Ugict l'ont placée au cœur de la négociation : réalisée sur une décennie, l'égalité salariale permettait d'effacer l'ensemble du déficit de l'ARRCO et 46 % de celui de l'AGIRC. La délégation CGT a donc proposé la mise en place d'une contribution patronale temporaire pour toutes les entreprises dans lesquelles l'égalité salariale n'était pas effective. Ainsi, on dégageait des ressources supplémentaires, tout en ayant une sanction invitant enfin à réaliser l'égalité salariale. Contrairement au « *There Is No Alternative* » entretenu pour faire passer la pilule, d'autres solutions immédiates existent pour couvrir les 8 milliards de besoin des régimes !

Après avoir obtenu un chèque de 41 milliards d'euros avec le pacte de responsabilité, le patronat peut bien assurer enfin l'égalité salariale et contribuer au financement de la protection sociale, non ?

La mise en œuvre de cet accord ne produira tous ses effets qu'à partir de 2019 : la CGT appelle tous les salarié-e-s et les retraité-e-s à intervenir pour imposer des alternatives de progrès.

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

## AGENDA



Conseil  
national

**Mercredi 25 novembre**  
Actualité, campagnes UGICT,  
déploiement, etc.

9h30 - 16h30 Salle François Blumental  
Au siège de la CGT à Montreuil (93)



Débat

**Mercredi 25 novembre**  
Comment manager autrement ?  
Comment être professionnellement  
engagés et socialement responsables ?  
16h30 - 19h Salle François Blumental  
Au siège de la CGT à Montreuil (93)



Journée  
d'étude

**Judi 26 novembre**  
Bilan d'étape et poursuite de la  
campagne droit à la déconnexion et RTT  
9h30 - 17h Inscription et programme  
<http://www.ugict.cgt.fr/articles/actus/rtt-numerique>

# RENCONTRES D'OPTIONS

## Le numérique et le travail

Les Rencontres d'Options qui se sont tenues le 21 octobre 2015 ont mobilisé plus de 160 participants, militants, syndiqués, simples salariés. Un succès annoncé dans la mesure où le thème du numérique et du travail cristallise, à juste titre, toutes les attentions. Les enjeux s'avèrent énormes et les échéances immédiates. Ouvrir les débats est une urgence pour tous les salariés... et les non-salariés.



Pour Marie-José Kotlicki : « Nous avons franchi un cap. Le thème du numérique était très ambitieux car il débouche sur une question essentielle : quel modèle économique, social et environnemental voulons-nous construire ? ». Les Rencontres d'Options ont montré que la révolution numérique concernait toutes ces dimensions et qu'elle pouvait soit entraîner un rebond industriel pour articuler progrès social et technologique, se traduire par l'émergence d'un nouveau modèle collaboratif et d'une économie de partage, décarbonnée, soit aggraver le décrochage de l'industrie et ne devienne prétexte à la remise en cause des fondements de notre modèle social.

L'objectif de cette journée fut de donner aux militants, aux syndiqués, aux salariés présents des éléments qu'ils portent au débat du numérique dans leurs branches, leurs entreprises, dans les professions, dans les territoires et ainsi réfléchir à des dispo-

sitions pour orienter le sens de la transformation numérique.

Les tables rondes, avec des personnalités de la société civile, de l'économie collaborative, du Conseil national du numérique, des syndicalistes étrangers, ont permis l'expression de visions différentes qui se sont enrichies et convergent, y compris sur le volet « uberisation » de l'économie. « Ce qui a donné du souffle à ces Rencontres et a ouvert des perspectives » constate la secrétaire générale de l'Ugict-CGT.

« Nous ne versons ni dans le fatalisme technologique et la fin du salariat, sans garanties collectives, ni dans le repli sur soi et le rejet du progrès technologique. L'objectif de ces Rencontres était l'appropriation par chacun de la dimension des transformations induites par le numérique, pour que chacun prenne un peu de recul et amène des éléments pour nourrir le débat avec les ICT, premiers vecteurs et utilisa-

teurs du numérique. Nous avons ouvert cette troisième voie, contrairement à ce que veulent Emmanuel Macron et le Medef sur l'économie du numérique, c'est-à-dire enterrer certains aspects du rapport Mettling » conclut Marie-José Kotlicki.

Le travail va se poursuivre avec l'ensemble des organisations syndicales pour nourrir la réflexion de toute la CGT et aussi de se déployer parmi les ICT.

Ces Rencontres d'Options sont un succès.

## LES QUATRE AXES DE DÉVELOPPEMENT DU DÉBAT

La révolution numérique est déjà engagée. Elle va s'amplifier, à la différence des révolutions antérieures, se dérouler sur une décennie au lieu de plusieurs siècles pour les précédentes révolutions industrielles. Elle induit des changements dans les rapports au temps, mais aussi au pouvoir et à la démocratie ; elle impacte le tissu économique, social et environnemental.

L'Ugict-CGT propose d'ouvrir le débat avec les ICT autour de quatre axes.

### Le respect du temps de travail légal et sa réduction effective

Les **forfaits-jours**. En dix ans, nous avons marqué des points : condamnation de la France pour non-respect de la santé des travailleurs par le Conseil des droits sociaux européens, actions en justice et reconnaissance de l'illégalité des accords forfaits-jours dans plusieurs branches professionnelles et, dernièrement, le gouvernement a été contraint de réécrire la loi sur les 35 heures pour encadrer les forfaits-jours.

L'Ugict-CGT va proposer des **amendements à la loi pour faire respecter le temps de travail légal**, la santé

des salariés et limiter son périmètre aux cadres autonomes dans l'organisation de leur travail et au plan décisionnel.

**Le principe d'un droit à la déconnexion** est acquis, mais suppose une réorganisation du travail, une amélioration des conditions de travail, son décompte horaire, donc des négociations dans les branches professionnelles et non de simples chartes d'intention sur le « *devoir de déconnexion* ».

Ces propositions s'inscrivent dans la campagne de la CGT pour une réelle réduction du temps de travail à 32 heures.

### La construction d'un management alternatif

La personnalisation croissante des services implique de favoriser **l'autonomie, la créativité, le rôle contributif** de l'encadrement. Elle pousse à changer les logiques managériales et le rôle du manager.

Il faudra donner aux managers, aux ICT, des moyens pour exercer leur **responsabilité sociale** à travers l'expression de leur éthique professionnelle, le droit de refus et d'alternative, le droit d'être un lanceur d'alerte sans sanction, de nouveaux droits d'intervention individuels garantis collectivement.

### Un nouveau statut du travail salarié

L'Ugict avec la CGT met en débat la construction d'un **nouveau statut du travail salarié interprofessionnel**, socle de droits relatifs à la reconnaissance et le paiement de la qualification, aux droits à la formation, au respect du temps de travail légal, aux moyens et droits d'expression appartenant à l'individu, transférables d'une entreprise à l'autre et garantis collectivement par le Code du travail, dans le respect de son

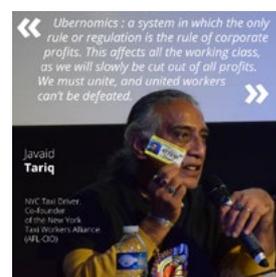
éthique professionnelle, d'exercice de sa responsabilité sociale, de son autonomie...

Le compte personnel d'activité (CPA) peut être ce socle de droits, une **sécurité sociale professionnelle inscrite dans le Code du travail**.

**Le statut de salarié doit être conforté et étendu** en fonction des nouvelles formes d'emplois comme les contributeurs indépendants des grandes plateformes numériques. Ils ont toujours un **lien de subordination sous forme de contrôle et de forte dépendance économique**. Il s'agit de leur permettre d'accéder aux **garanties collectives et protection sociale** des salariés.

### Accélérer les transformations de notre syndicalisme

- Un syndicalisme qui s'ouvre aux **contributeurs indépendants**.
- Un syndicalisme qui **crée de nouveaux droits et protections** du salariat.
- Un syndicalisme qui réfléchit à **transformer ses structures** pour développer une vie syndicale collective afin qu'aucun syndiqué ne reste isolé, de permettre en particulier à des cadres dirigeants d'échanger et de mutualiser expériences, réflexions et actions.
- Un syndicalisme 2.0 qui ne se résume pas à une présence sur les réseaux sociaux, mais soit capable de **construire des plateformes** permettant aux organisations syndicales, dans les entreprises donneurs d'ordres et les organisations syndicales, dans les entreprises sous-traitantes, d'imposer de nouvelles relations de coopérations et de



cotraitances, de responsabilisation sociale des donneurs d'ordres.

Une syndicalisation 2.0, outil de mutualisation, d'expérience et de luttes syndicales.

Utilisons la révolution numérique pour transformer les modèles économiques archaïques en permettant aux ICT, aux salariés, d'être professionnellement engagés et socialement responsables.

Ce travail pourrait déboucher sur un manifeste CGT construit avec ses organisations pour un nouveau modèle économique, social et environnemental du numérique.



## Les nouveaux rapports industrie-services à l'ère du numérique

Les principales préconisations de l'avis présenté devant le Conseil Économique Social et Environnemental, le 13 octobre 2015, par Marie-José Kotlicki. Cet avis a été adopté avec 144 votes pour, 0 contre et 27 abstentions sur un total de 171 votants.

### Transformer les logiques managériales

- ♦ Fonder la GPEC sur l'élévation générale des qualifications.
- ♦ Repenser l'évaluation à partir des collectifs de travail.
- ♦ Prendre en compte le travail à distance et les plateformes d'échanges.
- ♦ Déterminer un droit à la déconnexion numérique pour les salariés.
- ♦ Définir un droit de l'entreprise reconnaissant sa mission de création collective.

### Articuler la politique des territoires et l'industrie

- ♦ Croiser les structures verticales et horizontales des filières et des projets pilotes territoriaux entre recherche privée et publique.
- ♦ Résorber les « zones blanches » téléphoniques et déployer le très haut débit.

### Développer la formation

- ♦ Systématiser la découverte de l'informatique et des outils numériques dès l'école primaire pour tous (filles et garçons).
- ♦ Doter l'Éducation nationale de parcs informatiques adaptés et veiller à la formation aux nouveaux métiers du numérique.
- ♦ Vivifier les GPEC territoriales et encourager la coopération grandes entreprises/PME pour l'apprentissage et l'alternance.
- ♦ Mobiliser les observatoires de branches, les OPCA et le FPSPP sur la transition numérique.
- ♦ Encourager les initiatives d'enseignements alternatifs, aider à en faire des formations diplômantes.

### Faire croître les PME et les start-ups

- ♦ Renforcer l'évaluation de la mise en œuvre de la loi (délais de paiement, légalité des contrats) et les outils pour la faire respecter (DGCCRF).
- ♦ Promouvoir, dans les accords RSE, les engagements de l'employeur vis-à-vis de ses sous-traitants.
- ♦ Envisager un élargissement des acteurs habilités à saisir le médiateur interentreprises et de l'innovation, y compris les représentants des salariés.
- ♦ Faire ressortir les bonnes pratiques des pôles de compétitivité en matière de propriété intellectuelle.
- ♦ Publier les résultats de la médiation en termes d'emploi et de sécurisation des partenariats.
- ♦ Favoriser l'orientation du capital investissement vers les PME-TPE.
- ♦ Étendre les réductions fiscales aux TPE qui investissent en numéraire dans d'autres sociétés.
- ♦ Mettre l'expertise des DIRECCTE au service du partage des risques dans la sous-traitance. L'État devrait être exemplaire dans ses marchés publics.
- ♦ Créer un capital-risque porté par plusieurs entreprises pour l'investissement des start-ups ainsi que la création d'une plateforme collaborative.
- ♦ Soutenir plus souvent en fonds propres, via la BPI, la croissance des start-ups.

### Réglementer face aux risques de dumping

- ♦ Assurer la contribution fiscale des plateformes numériques.
- ♦ Soumettre les opérateurs low cost aux mêmes lois que l'ensemble des entreprises de leurs secteurs. Prévoir la déclaration de tous les revenus.
- ♦ Renforcer les obligations des acteurs du numérique en matière de protection de la vie privée et de droit à l'oubli.

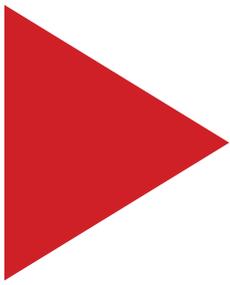
### Encourager les nouveaux modes de production et de consommation

- ♦ Définir par secteur une évaluation de la qualité des produits, de leurs coûts d'usage et de l'information des consommateurs.
- ♦ Étendre la garantie sur les produits et introduire une garantie de continuité de service.
- ♦ Permettre l'adoption de nouveaux modes de consommation par les populations à faible revenu par des transferts spécifiques.
- ♦ Encourager l'éco-conception des objets et le développement d'un secteur de l'allongement de la durée de vie des objets.

### Définir de nouvelles relations sociales

- ♦ Réunir les partenaires sociaux afin que la révolution numérique constitue un progrès pour tous. Lancer une négociation sur le nomadisme des travailleurs.
- ♦ Mettre en place une négociation avec les contributeurs indépendants afin qu'ils aient accès à une protection sociale.





# L'OFCE CONFIRME LA HAUSSE des prélèvements obligatoires pour les ménages

L'Office Français des Conjonctures Économiques (OFCE), vient de publier le 22 octobre 2015, une étude qui démontre l'envolée des prélèvements obligatoires pour les ménages. « *Un plus haut historique* » sera même atteint en 2016, à 28,2 % du PIB qui touchera de plein fouet nos catégories. Pour les entreprises, le niveau serait inférieur à celui d'avant la crise de 2008.

**D**epuis 2015, l'exécutif exprime sa volonté d'alléger la pression fiscale sur les ménages, avec la suppression de la première tranche de l'impôt sur le revenu (IR) et un nouveau mécanisme de décote sur le bas du barème de l'IR.

Cependant, le rapport constate que les taux de prélèvements augmentent fortement pour les ménages et les entreprises entre 2010-2013 : de plus de 3,7 points de PIB, dont 2,4 points pour les ménages et 1,3 point pour les entreprises. En revanche, à partir de 2014 et surtout en 2015, l'OFCE constate un « *découplage* » de cette augmentation. Ainsi, en 2014, les taux de PO des entreprises, « *sous l'effet de la mise en place du Crédit Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE) commencent à se réduire* !

Dans le même temps, les ménages subissent une augmentation de 0,4 point de PIB, avec notamment la

hausse de la TVA (5,4 milliards), et un accroissement des cotisations sociales (2,4 milliards), « *principalement avec la hausse des taux de cotisation du régime général, de ceux des régimes complémentaires ainsi que l'alignement progressif des taux des fonctionnaires sur ceux du privé* ».

## UNE HAUSSE DES COTISATIONS DE RETRAITE

L'Office prévoit pour 2015 une réduction des prélèvements pour les entreprises de 9,7 milliards avec la montée en charge du CICE (6 milliards), les premières mesures du Pacte de responsabilité (5,9 milliards)... En revanche, le taux sur les ménages augmenterait en 2015 de 4,5 milliards (0,2 point de PIB).

Pour 2016, les PO des entreprises pérenniseraient leur chute à 5,9 milliards (0,3 point de PIB) grâce aux allègements de cotisations sur les salaires (3,1 milliards d'euros), la sup-

pression de la surtaxe de l'impôt sur les sociétés (IS) (2,3 milliards), le deuxième abattement sur l'assiette de la Contribution sociale de solidarité des sociétés et contribution additionnelle (C3S) estimée à 1 milliard et la montée en charge du CICE.

En revanche, le taux de prélèvements sur les ménages augmenterait, en 2016, de 4,1 milliards (0,2 point de PIB), malgré une baisse de l'impôt sur le revenu (2 milliards).

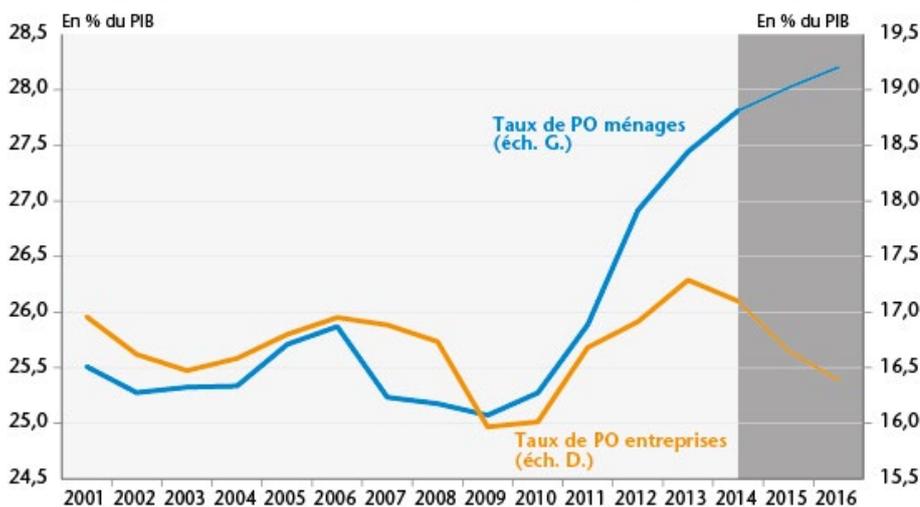
Ainsi, entre 2010-2016, « *les prélèvements sur les ménages augmenteraient de 66 milliards d'euros (3,1 points de PIB) et ceux sur les entreprises de 8 milliards (0,4 point de PIB)* », conclut le rapport et le taux de PO sur les ménages atteindrait un plus haut historique en 2016, à 8,2 % du PIB. Pour les entreprises, le taux s'établirait à 16,4 % du PIB, « *un niveau inférieur à celui d'avant la crise de 2008* ».

## UN CHOC FISCAL POUR NOS CATÉGORIES

Les baisses de l'impôt sur le revenu annoncées en 2015 et pour 2016, pèsent bien peu face à la hausse d'autres mesures fiscales décidées par des lois de finances antérieures à 2015, et ne compensent pas « *le choc fiscal* » subi par les ménages et particulièrement nos catégories depuis 2010. Une fois de plus, la baisse des prélèvements accordée aux entreprises sera supportée par la variable d'ajustement de la fiscalité des ménages et la réduction à marche forcée du « *déficit* » public.



Graphique. Évolution des taux de PO des ménages et des entreprises



Sources : Insee, PLF 2016, calculs OFCE.

# L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE et la révolution numérique



Le numérique séduit autant qu'il inquiète. Jamais dans l'histoire syndicale, un bouleversement aussi rapide et profond des pratiques professionnelles n'a été observé. Et les ICT sont en première ligne. De leur habilité à comprendre et maîtriser cette révolution dépend la sauvegarde de l'éthique professionnelle, la reconstruction des collectifs de travail, la cohérence et le développement du progrès social.

**L**e management 2.0 est plus une question de changement social qu'une affaire technologique. La diffusion des outils numériques, et les nouvelles formes de travail qui l'accompagnent, suscite de nouveaux questionnements sur le rôle du manager et la nécessaire construction d'un nouveau type de management.

Hier, déjà, la fonction principale des managers et des personnels d'encadrement a été réduite à la transmission de la politique de l'entreprise dont il était le garant. Pourtant, le plein exercice de ses responsabilités nécessite toujours de disposer d'une marge d'autonomie suffisante à l'égard de la direction, pour impulser ses propres initiatives, être à l'écoute du personnel qui compose les équipes de travail, pour pouvoir transmettre à la hiérarchie les attentes et les propositions. La liberté de pensée et d'opinion au sein de l'entreprise et du collectif de travail, notamment lors des réunions

professionnelles, reste déterminante pour exercer pleinement son métier.

L'avènement du numérique, les formes inédites d'organisation du travail, reposant sur des relations hyper connectées et sur une conception étendue de l'entreprise à travers la nouvelle communauté de travail. Elle qui englobe maison mère, filiales, sous-traitants, prestataires, refondent le travail collectif. Dans ce nouveau contexte, le lien plus élastique avec l'entreprise va nécessiter la construction de relations basées sur la confiance et sur le respect des qualifications, du savoir-faire et de l'éthique professionnelle de chacun. Des conditions indispensables au bon fonctionnement du collectif de travail.

## **LES INTERROGATIONS SONT MULTIPLES ET LES ENJEUX ÉNORMES**

Quelle sera l'utilisation des outils numériques : flicage ou facilitation du travail ? Quel sera la fonction du

---

**L'Ugict-CGT organise  
une journée d'étude le  
26 novembre avec les  
organisations CGT**

---

collectage et quelle maîtrise des informations relatives aux salariés par les directions d'entreprise ? Quelle sera l'utilisation de ces données et où vont-elles être stockées ? De quels moyens vont disposer les DRH et les managers pour accompagner la transformation numérique génératrice de gains de productivité ? Quelle part va être laissée à l'initiative individuelle dans ce nouveau cadre de travail ? Quelle prise en compte de l'intelligence individuelle et de l'esprit d'innovation de chacune et chacun ?

L'Ugict-CGT organise une journée d'étude le 26 novembre avec les organisations CGT pour apporter et mettre en débat ses propositions dans le prolongement de sa campagne sur le numérique et la RTT. ◆