

CADRES

INFOS



PUBLICATION MENSUELLE DE L'UGICT-CGT N° 723 - NOVEMBRE-DÉCEMBRE 2015

TEMPS DE TRAVAIL ET RÉVOLUTION NUMÉRIQUE

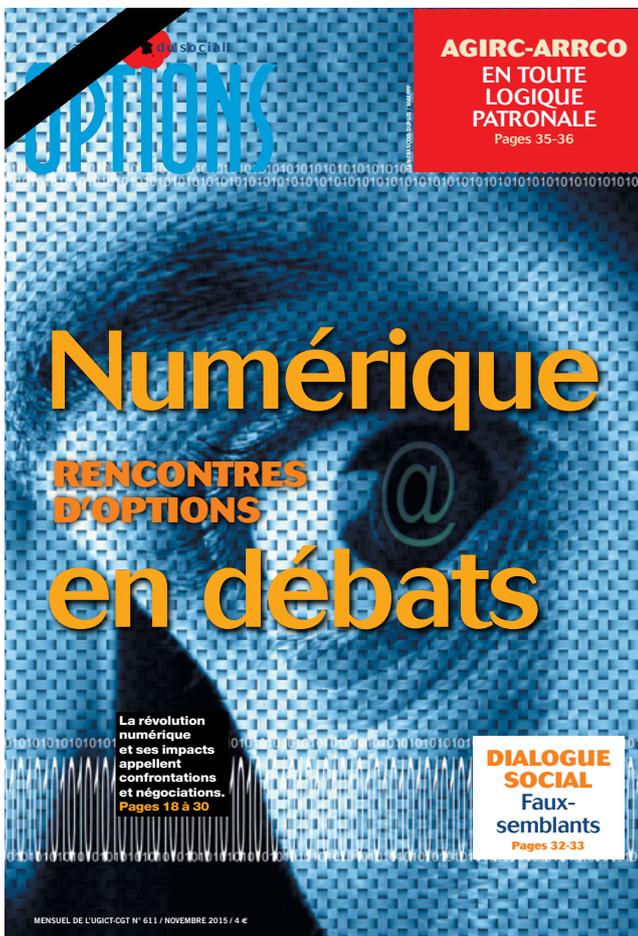
DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR LE SECRET DES AFFAIRES

Menaces sur la démocratie



SOMMAIRE

- Page 2 L'Ugict-CGT communique
- Page 3 Édito | Agenda
- Page 4 La réduction du temps de travail au coeur du virage numérique
- Page 6 Directive européenne sur le secret des affaires : menaces sur la démocratie
- Page 8 La culture managériale en crise : comment manager autrement ?



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

Forfait-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



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



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



f.com/UGICT

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

ugict.cgt.fr

Vous avez dit « MODERNITÉ »...

L'élévation générale des qualifications, l'aspiration à l'autonomie et à la maîtrise de son travail, à la démocratie, l'exigence de la restauration du collectif de travail et les potentialités de nouvelles technologies pour accélérer la transition énergétique à l'ère du numérique, la qualité des services publics, garants du lien social et de nos valeurs républicaines, le dynamisme de notre démographie et l'avenir de la jeunesse, les capacités de recherche et d'innovation de nos organismes publics ainsi que les pépinières de start-up à pérenniser. Tels sont les « algorithmes » du changement économique et social à mettre en œuvre d'urgence.

La « ringardise » et le dogmatisme idéologique libéral conduisent à une fuite en avant de la financiarisation, des « aides » aux entreprises indépendamment de leur taille, sans aucun engagement sur l'emploi et l'investissement productif.

A contrario, la modernité est de renouer avec la notion de progrès contre l'austérité.

C'est en réhabilitant la notion de progrès social, économique et technologique que les politiques publiques regagneront en légitimité. C'est en développant de nouveaux droits d'intervention, d'expression, de respect de la santé qu'on libérera la créativité. C'est en convoquant et en remobilisant la communauté de travail qu'il retrouvera son sens et l'entreprise, la confiance des salariés.

À l'ordre du jour : une nouvelle réduction du temps de travail pour redistribuer les gains de productivité du numérique dans la promotion et l'élévation des qualifications, dans l'investissement productif des entreprises, plutôt que dans l'enrichissement financier des actionnaires. On évitera ainsi une hémorragie d'emplois et des fractures sociales.

Débattons ensemble, concrètement sur les lieux de travail.

Marie-José Kotlicki
Secrétaire générale de l'UGICT-CGT

AGENDA



Formation

25-26-27 janvier

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

Centre de formation Benoît Frachon
Gif-sur-Yvette (91)



Rencontre
d'Options

Judi 28 janvier

L'éthique professionnelle et la citoyenneté : un levier pour l'intérêt général ?

Maison des Associations de Solidarité
Paris 13



Formation

1^{er} au 5 février

Stage Repères pour la bataille salariale

Centre de formation Benoît Frachon
Gif-sur-Yvette (91)

LAISSEZ-NOUS BIEN TRAVAILLER TOUTES ET TOUS

La réduction du temps de travail au cœur du virage numérique

Réduire le temps et la charge de travail. Cette revendication n'a jamais été aussi légitime qu'à l'heure de la révolution numérique. Pour les seuls cadres au forfait-jours, il s'élève à 46,6h. Dès septembre 2014, l'Ugict-CGT avait lancé une campagne pour le droit à la déconnexion et une réduction effective du temps de travail. Elle porte aujourd'hui ses fruits. Réduire le temps de travail n'est pas un slogan, c'est une revendication réaliste. Aujourd'hui, l'Ugict adresse une lettre ouverte accompagnée de quatre propositions fortes à la ministre du Travail.



Le temps de travail des ingénieurs, cadres et techniciens ne cesse d'augmenter. Il atteint pour les techniciens et professions

intermédiaires 42h30, et pour les cadres 44,4h par semaine. Pour les seuls cadres au forfait-jours, il s'élève à 46,6h. Les heures supplémentaires,

ni payées, ni récupérées, se généralisent. Elles concernent 40 % des techniciens.

Les outils numériques transforment le travail. S'ils augurent de nouveaux process du système de production, ils ne changent pas les logiques managériales, ils conduisent à une surcharge des tâches qui impliquent une disponibilité permanente et sans limite. Le développement de ces outils bouscule le rapport au temps et pose la question de l'équilibre entre temps de travail et hors travail : 56 % des cadres travaillent pendant leurs jours de repos.

RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL POUR TRAVAILLER TOUTES ET TOUS

Si certains salariés travaillent trop, au détriment de leur santé, comme le montre l'augmentation des syndromes d'épuisement professionnel (le « *Burn Out* »), le nombre de privés d'emploi à temps plein n'a jamais été aussi élevé. La France compte, toutes catégories confondues, 6 millions de demandeurs d'emploi et 30 % des femmes occupent (bien souvent de façon subie) des emplois à temps partiel. La seule réforme ayant permis la création d'emplois est la réduc-

Cadres au forfait-jours : plus de 44 heures par semaine

Les revendications de l'Ugict-CGT

Pour les ingénieurs, cadres et techniciens, l'Ugict-CGT avance quatre propositions

1 - Instaurer un droit à la déconnexion, à l'image de ce qui a été mis en place dans plusieurs grandes entreprises allemandes (BMW, Daimler...).

2 - Encadrer strictement les forfaits-jours - En 2000, lorsqu'ils se sont mis en place, les forfaits-jours devaient permettre la réduction du temps de travail des cadres et n'étaient destinés qu'à 10 % d'entre eux. Aujourd'hui, c'est tout l'inverse : le nombre de salariés au forfait-jours ne cesse d'augmenter (13,5 % des salariés et 50 % des cadres) et leur temps de travail explose.

L'Ugict propose notamment :

- la limitation des forfaits-jours aux seuls cadres autonomes ;
- la mise en place d'un système déclaratif de décompte horaire, l'évaluation collective de la charge de travail, et l'application comme pour les autres salariés des durées maximum de travail hebdomadaires à 44 et 48h ;
- la limitation du nombre maximum de jours travaillés à 200 (contre 218 aujourd'hui).

3 - Protéger les télétravailleurs, notamment sur la reconnaissance des accidents du travail et les modalités de décompte de leur temps de travail.

4 - Des droits pour les salariés « nomades » avec un encadrement des déplacements professionnels, notamment sur le temps de travail et les accidents de travail.

Dossier complet sur <http://www.ugict.cgt.fr/dossiers/temps-de-travail>

tion du temps de travail à 35 heures (lois Aubry 1 et 2 1998-2000). Elles ont généré 350 000 emplois directs (et des centaines de milliers d'emplois indirects, liés aux vacances ou aux loisirs notamment), alors que le pacte de responsabilité, qui pèse 40 milliards, n'a aucun effet sur l'emploi.

RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL POUR PROTÉGER L'EMPLOI À L'HEURE DU NUMÉRIQUE

La révolution numérique permet d'automatiser de nouvelles tâches et de dégager de 20 à 40 % de gains de productivité. Les études démontrent que, sans réduction du temps de tra-

vail, 3 millions d'emplois sont menacés à court terme. Les suppressions de postes ont déjà commencé dans certains secteurs comme la banque, avec de grands « plans numériques » et surtout la destruction de guichets.

À quoi sert le progrès technologique s'il n'est pas utilisé pour réduire le temps de travail ?

Enfin, réduire le temps de travail, c'est permettre d'ouvrir un nouveau cycle de progrès social et sociétal. C'est permettre aux femmes et aux hommes de concilier responsabilités professionnelles et parentalité, d'avoir un engagement citoyen, plus de temps pour se cultiver ou faire du sport...

RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL C'EST POSSIBLE

La CGT propose de réduire le temps de travail hebdomadaire, en abaissant la durée légale de travail à 32h, sur la vie toute entière sans perte de salaire. Cette réduction du temps de travail pourra être financée en réorientant et en conditionnant les 200 milliards d'exonérations fiscales et sociales qui sont consenties chaque année aux entreprises.

C'est pourquoi l'Ugict-CGT envoie une lettre ouverte, accompagnée de revendications, pour de nouveaux droits pour garantir le temps de travail et la santé à l'ère du numérique. ♦

Pour une durée légale de travail à 32 heures

Une campagne qui commence à porter ses fruits

Lancée en septembre 2014, la campagne de l'Ugict-CGT pour un droit à la déconnexion et une réduction effective du temps de travail a déjà permis d'obtenir :

- l'instauration du droit à la déconnexion dans certaines entreprises (La Poste...) et la proposition dans plusieurs rapports officiels de le rendre effectif ;
- l'annonce par le gouvernement d'une réforme des forfaits-jours.

Pour démontrer que nous travaillons bien plus que 35h, évaluez-votre temps de travail TTC (toutes tâches comprises).

<http://ugict.cgt.fr/deconnexion/consultation-sur-le-droit-a-la-deconnexion/>

DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR LE SECRET DES AFFAIRES

Menaces sur la démocratie

L'Ugict-CGT a été à l'initiative d'une lettre ouverte adressée à François Hollande, lui demandant de protéger les libertés et les droits fondamentaux remis en cause par le projet de directive européenne sur le secret des affaires. Signée par 30 organisations syndicales et ONG françaises, cette lettre a été présentée au cours d'une conférence de presse le 2 décembre 2015.

Un projet de directive sur le secret des affaires est, en effet, en débat à l'échelle européenne. Proposé par la Commission, ce projet a été, suite aux alertes des organisations syndicales et ONG, profondément amendé par la commission des affaires juridiques du Parlement européen. Ces amendements bien qu'insuffisants pour garantir les libertés, sont combattus par la commission et le Conseil européen (qui rassemble les chefs d'État). La discussion se déroule actuellement en « *trilogue* », pour harmoniser les versions entre la Commission, le Parlement et le Conseil européen.

La France doit faire part de sa position. Elle sera déterminante pour les arbitrages sur ce projet de directive... « Elle doit être connue et débattue. Pas question que ce que nous avons fait sortir par la porte en janvier (2015) dans la loi Macron ne revienne par la fenêtre d'une directive européenne » déclare Sophie Binet, de l'Ugict-CGT.

UNE DÉCISION DÉBUT 2016 ?

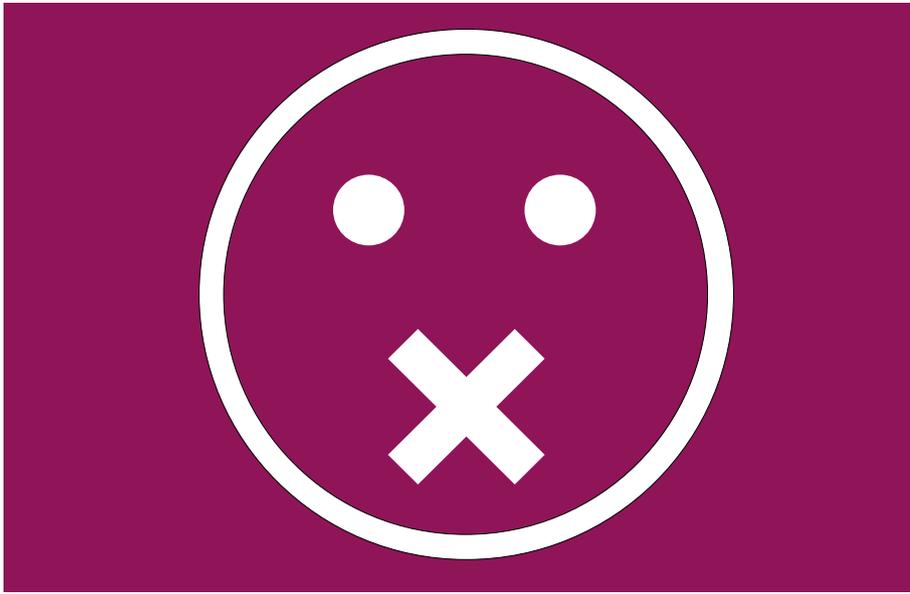
La commission et le conseil poussent pour qu'une version de compromis soit adoptée par le trilogue avant la fin de l'année 2015. Le projet de directive serait ensuite soumis aux

députés européens en séance plénière, probablement au premier trimestre 2016.

De nombreuses initiatives, notamment l'appel européen **stoptrade-secrets.eu** et la **pétition** initiée par la journaliste Elise Lucet et signée par près de 500 000 personnes, ont dénoncé cette directive qui remet en cause les libertés et droits fondamentaux.

Antoine Deltour, lanceur d'alerte de l'affaire LuxLeaks qui a mis en lumière l'évasion fiscale au Grand-duché et a reçu le prix du « *citoyen européen* » du





#StopTradeSecret

#WeAreTheLeaks

Parlement européen, est signataire de la lettre ouverte. Il résume les dangers du projet de directive : « *Pour mon rôle dans l'affaire LuxLeaks, je suis accusé, entre autres, d'avoir violé le « secret des affaires », concept pernicieux qui existe déjà dans le droit luxembourgeois. Cette inculpation, qui me fait risquer jusqu'à 5 ans de prison, est une illustration flagrante du danger que la directive « secret des affaires » fait peser sur tous les lanceurs d'alerte en Europe.* » (Voir la pétition en ligne).

UNE MENACE MULTIFORME

La directive européenne sur le secret des affaires est une menace pour la santé, l'environnement, la liberté d'expression et la mobilité des travailleurs car elle s'appuie sur une définition excessivement large du « secret des affaires » qui permet à une entreprise d'estimer que presque tout peut relever de cette qualification grâce à :

- des recours juridiques aux contours très larges, en accordant aux entreprises des mesures provisoires et conservatoires, des dommages et intérêts et des « droits au secret » ;
- des poursuites qui peuvent être engagées dès lors qu'une information confidentielle est

publiée, même s'il n'y a aucune utilisation commerciale.

Des pans entiers de la démocratie sont menacés :

- **La remise en cause du droit syndical** : les informations transmises aux Institutions Représentatives du Personnel (IRP) pourront être considérées comme des secrets d'affaire, ce qui empêchera aux élus de les communiquer aux salariés. La pratique de plus en plus courante des directions d'entreprise d'imposer des obligations de confidentialité aux IRP trouvera ainsi une assise légale.
- **La liberté d'expression et d'information** : les journalistes et les lanceurs d'alerte devront prouver que « *l'obtention, l'utilisation ou la divulgation présumée du secret d'affaires ait été nécessaire à cette révélation et que le défendeur ait agi dans l'intérêt public* ». Malheureusement, déterminer si la divulgation était ou non nécessaire ne peut bien souvent être apprécié qu'après coup. Sont aussi concernées les plans sociaux ou des menaces sur la santé et l'environnement.

- **La mobilité des travailleurs européens** : les savoirs et savoirs-faire des travailleurs peuvent être considérés comme du secret des affaires. Le Conseil européen veut imposer des clauses de non divulgation pendant 6 ans ! La proposition de directive engendrera des situations dans lesquelles un employé évitera de travailler dans le même domaine que son employeur précédent plutôt que risquer d'utiliser les compétences acquises et devoir ensuite être poursuivi et en payer le préjudice.

- **Les entreprises relevant des secteurs de la santé publique**, de l'environnement et de la sécurité alimentaire pourront utiliser la directive pour refuser de se conformer aux politiques de transparence, même si l'intérêt public est en jeu.

- **Les entreprises de l'industrie pharmaceutique** soutiennent que tous les aspects du développement clinique doivent être considérés comme relevant du secret des affaires. Cependant, l'accès aux données de recherches biomédicales par les autorités de régulation, les chercheurs, les docteurs, les patients est essentiel pour protéger la sécurité des patients, mener des recherches approfondies et des analyses indépendantes. Pourtant, la divulgation de recherches pharmaceutiques est nécessaire pour éviter des essais cliniques contraires à l'éthique. La proposition de directive ne doit pas entraver les récents développements de l'Union européenne, qui ont permis d'augmenter la transparence et le partage de ces données.

- **Environnement** : la directive n'est pas en conformité avec les obligations internationales de l'Union européenne qui exige une diffusion des informations permettant aux consommateurs d'être informés des choix en matière d'environnement. Elle pourra être utilisée par les



entreprises pour refuser de divulguer des informations sur des produits dangereux, qui peuvent causer des dommages graves à l'environnement, à la santé humaine.

- **Sécurité alimentaire :** en vertu du droit européen, tous les produits alimentaires, OGM et pesticides, sont réglementés par l'Autorité Européenne de Sécurité des Aliments (EFSA). L'EFSA évalue les risques associés aux produits en se fondant sur les études toxicologiques effectuées par les fabricants eux-mêmes. L'examen scientifique des évaluations de l'EFSA n'est possible que par un accès complet à ces études, qui sera entravé par cette directive.

LES DANGERS DU TIPP

En l'état, la directive va rendre les recherches ouvertes et collaboratives plus difficiles dans l'Union européenne. En fait, les mesures et les recours prévus risquent de freiner la libre concurrence, voire de faciliter des pratiques anti-concurrentielles. A cet égard, il n'est guère surprenant que le texte de la Commission ait été élaboré en étroite collaboration avec des multinationales qui le soutiennent fermement.

La directive répond aux exigences du patronat européen et américain (unis au sein de la Coalition pour le secret des affaires et l'innovation) qui font pression pour qu'une protection du secret des affaires soit adoptée dans le cadre du partenariat transatlan-

tique de commerce et d'investissement (TTIP). Aux États-Unis, une loi fédérale est aussi en préparation sur le secret des affaires pour harmoniser les dispositions des différents États. Finalement, sur ce sujet, sous prétexte d'harmonisation, les multinationales sont en train d'arracher une nouvelle législation. Est-ce la bonne réponse au scandale Volkswagen ? L'objectif de la lettre ouverte est de forcer la France à assumer sa position sur le sujet. Il est trop facile de se cacher derrière la technocratie bruxelloise pour faire passer des dispositions qu'on ne peut pas faire adopter en France. Alors que l'ensemble des organisations syndicales françaises, de nombreuses ONG, et près de 500 000 citoyens français dénoncent ce projet de directive, la France doit s'engager concrètement à limiter strictement la définition du secret des affaires, renforcer les garanties et les exceptions pour s'assurer que les données d'intérêt public ne puissent pas être couvertes par le secret des affaires.

Le droit d'utiliser et de diffuser librement des informations doit être la règle, et la protection du secret des affaires l'exception. ♦

<http://www.ugict.cgt.fr/ugict/presse/dp-secret-affaires>

Ils sont signataires de la lettre ouverte

- Fabrice Arfi, journaliste à Mediapart
- Luc Bérille, secrétaire général de l'Unsa
- Bertrand Bocquet, président de la Fondation Sciences Citoyennes
- Florian Borg, président du Syndicat des Avocats de France
- William Bourdon, président de Sherpa
- Vincent Brossel, directeur de Peuples Solidaires-actionAid
- Michel Capron, président du Forum Citoyen pour la RSE
- Thomas Coutrot, porte-parole d'ATTAC France
- Carole Couvert, présidente de la CFE-CGC
- Chantal Cutajar, présidente de l'Observatoire Citoyen pour la Transparence Financière Internationale
- Antoine Deltour, lanceur d'alerte, affaire LuxLeaks
- Françoise Dumont, présidente de la Ligue des Droits de l'Homme
- Guillaume Duval, président du Collectif Ethique sur l'Étiquette
- Cécile Gondard-Lalanne et Eric Beynel, co-délégués généraux de l'Union syndicale Solidaires
- Bernadette Groison, secrétaire générale de la FSU
- Wojtek Kalinowski, codirecteur de l'Institut Veblen
- Marie-José Kotlicki, secrétaire générale de la CGT des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UGICT-CGT)
- Vincent Lanier, premier secrétaire général du Syndicat National des Journalistes
- Daniel Lebègue, président de Transparency International
- Françoise Martres, présidente du Syndicat de la Magistrature
- Éric Peres, secrétaire général de FO-Cadres
- Jean-Christophe Picard, président d'Anticor
- Bernard Pinaud, délégué général du CCFD-Terre Solidaire
- Benjamin Sonntag, cofondateur de la Quadrature du Net
- Henri Sterdyniak, coanimateur des Économistes atterrés
- Fabrice Tarrit, président de Survie
- Jean-Pierre Therry, secrétaire général de la CFTC-Cadres
- Emmanuel Vire, secrétaire général du Syndicat National des Journalistes CGT
- Lucie Watrinet, coordinatrice de la Plateforme Paradis Fiscaux et Judiciaires

LA CULTURE MANAGÉRIALE EN CRISE

Comment manager autrement ?

Le 25 novembre dernier, s'est tenu, en marge du Conseil national de l'Ugict-CGT, devant une salle comble, un débat sur le thème du management. Un axe familial décliné cette fois-ci sur deux thématiques : comment manager autrement ? Comment être professionnellement engagés et socialement responsables ? Un débat riche, solide et constructif sur un thème fédérateur.



Permettre à chaque salarié de développer ses capacités, de trouver sens à son travail, d'apporter sa contribution au collectif de travail, donner le droit à tous de participer à l'élaboration de la stratégie des entreprises, imaginer un débat social qui porte aussi sur les choix de gestion, se donner les moyens de bien travailler... Autant de questions posées par les participants pour construire le management alternatif.

Michel Vakaloulis, maître de conférences à Paris 8, a pu ainsi aborder les

problématiques de la gestion managériale actuelle. Pour lui : « *la culture managériale dominante est en crise* » et il faut mettre l'intelligence collective au service de la mobilisation contre l'intermédiation financière : « *La responsabilité sociale de l'encadrement est de poser les salariés en acteurs de leur propre transformation. Il s'agit de les remettre dans la boucle décisionnelle* ». Il affirme d'ailleurs, dans sa dernière étude commanditée par l'Ugict, que : « *Les performances sociales de l'entreprise n'entrent pas en contradiction avec les performances économiques, elles se*

complètent » et le chercheur d'évoquer l'hypothèse d'un pacte de confiance basé sur la coopération plutôt que sur la compétition et sur le respect des collectifs de travail comme valeurs fondamentales de l'entreprise.

UN MANAGEMENT DE PLUS EN PLUS DÉSINCARNÉ

Autrement dit, il faut changer le regard sur l'entreprise et l'action syndicale peut apporter son expertise militante pour décrypter les « *points noirs* » du rapport salarial pour agir sur les choix

en matière de gestion, des moyens d'action et d'organisation dans l'entreprise et poser les sujets majeurs à débattre avec tous les acteurs sociaux et institutionnels.

Témoins de cette crise globale du management dominant, Marie-Anne Dujarier, sociologue, donne un éclairage fort pertinent sur ces nouveaux cadres que sont les planneurs dans son ouvrage « *Le management désincarné* ». Ni élus, ni entrepreneurs, ni expert d'un métier et d'un secteur, ces cadres organisateurs dans les grandes entreprises, sont « *mandatés* » pour prescrire ou importer des dispositifs standards dans les organisations privées ou publiques, et réaliser avec l'aide des opérationnels, les ajustements locaux. Leur place

Les performances sociales de l'entreprise n'entrent pas en contradiction avec les performances économiques

sociale démographique serait croissante : entre le tiers et la moitié des effectifs des cadres actuels.

Pourtant, ils restent invisibles, comme le souligne Anne-Marie Dujarier. « *Un niveau d'abstraction qui va jusqu'au vertige. Je n'ai jamais entendu parler de travail...* » témoigne l'un d'entre eux dans son ouvrage. Ils sont soumis à l'obéissance et sont contraints par des objectifs et « *quand ils en sortent, comme à Air France, on voit ce que ça donne* », avance avec malice la sociologue.

L'avenir du salariat ? À la question posée, Michel Vakaloulis rappelle une étude effectuée auprès de jeunes diplômés militants, qui pour la moitié envisageaient leur avenir à 10 ans hors du salariat, pour mise en adéquation

de leurs valeurs et de leur activité. Il voit dans l'expérience de Coopaname définie par Luc Mboumba, une sortie par le haut dans des structures alternatives. Le codirecteur exposera par le menu le fonctionnement de cette coopérative qui mutualise le savoir-faire de professionnels, artisans, professions intellectuelles et culturelles... dans une structure dont ils sont eux-mêmes les associés et les salariés. ♦



Les intervenants

Marie-Anne **Dujarier**, maître de conférences à Sorbonne Nouvelle et chercheuse au CNAM-CNRS Auteure de : *Le management désincarné*. Enquête sur les nouveaux cadres de travail. Lien vers A lire avoir <http://goo.gl/F3E6R4>

Michel **Vakaloulis**, maître de conférences en sciences politiques à l'université Paris 8. Auteur de l'étude : *Crise, gestion des entreprises et management alternatif*

Luc **Mboumba**, codirecteur général de Coopaname, Intervenant sur le management coopératif expérimenté à Coopaname <http://www.coopaname.coop/article/coopaname-cest-politique>

