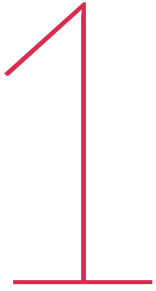


CONFÉRENCE DE PRESSE

28.01.2019
Montreuil

**Année de tous les
bouleversements
pour les ingés,
cadres et techs ?**



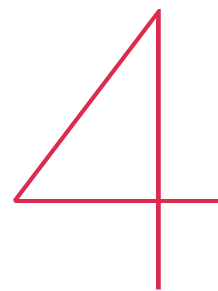
Retraites et protection sociale
des cadres



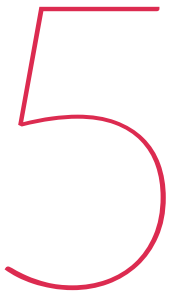
Négociation
Statut de l'encadrement



Assurance
chômage



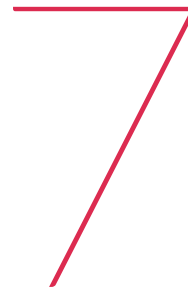
Fonction
publique



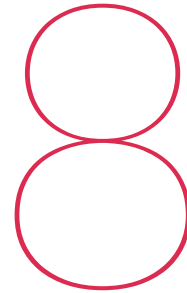
Salaires
et prime
Macron



Égalité
femmes-
hommes



Droit
à la déconnexion



Risques psychosociaux
et burn out



Priorités et possibles
Ugict-CGT



Initiatives
Ugict-CGT

edito

MARIE-JOSÉ KOTLICKI & SOPHIE BINET SECRÉTAIRES GÉNÉRALES DE L'UGICT-CGT

2019 année de tous les bouleversements ?

2019 s'annonce comme l'année de tous les bouleversements pour les ingénieurs, cadres et TAM. Dans le privé, l'AGIRC, la caisse de retraite complémentaire des cadres, disparaît, laissant place au nouveau régime unifié. L'affiliation à l'AGIRC étant le déterminant principal du statut cadre, un nouveau dispositif doit être négocié entre le patronat et les syndicats. Prévue depuis 2015, la négociation commence à peine en 2019, avec un patronat qui refuse pour l'instant toute nouvelle définition interprofessionnelle de l'encadrement. L'objectif ? Donner les pleins pouvoirs aux employeurs pour choisir qui est cadre et qui ne l'est pas et ainsi instaurer arbitraire et déclassement.

Alors que la question des salaires et du pouvoir d'achat revient sur le devant de la scène, le gouvernement et le patronat mettent en opposition le monde du travail pour mieux protéger les 1 % les plus riches qui vivent de leur rente. Un exemple : la prime Macron, qui exclut dans la quasi-totalité des entreprises les ingénieurs, cadres et techniciens, au prétexte qu'ils gagneraient trop, alors que dans le même temps les dividendes atteignent de nouveaux records et que la rémunération des actionnaires absorbe l'essentiel des profits dégagés par les entreprises du CAC 40. Cette politique reflète une logique à courte vue qui accroît le divorce entre les directions d'entreprise et l'encadrement au moment même où sa mobilisation est requise pour mettre en place les transformations numériques.

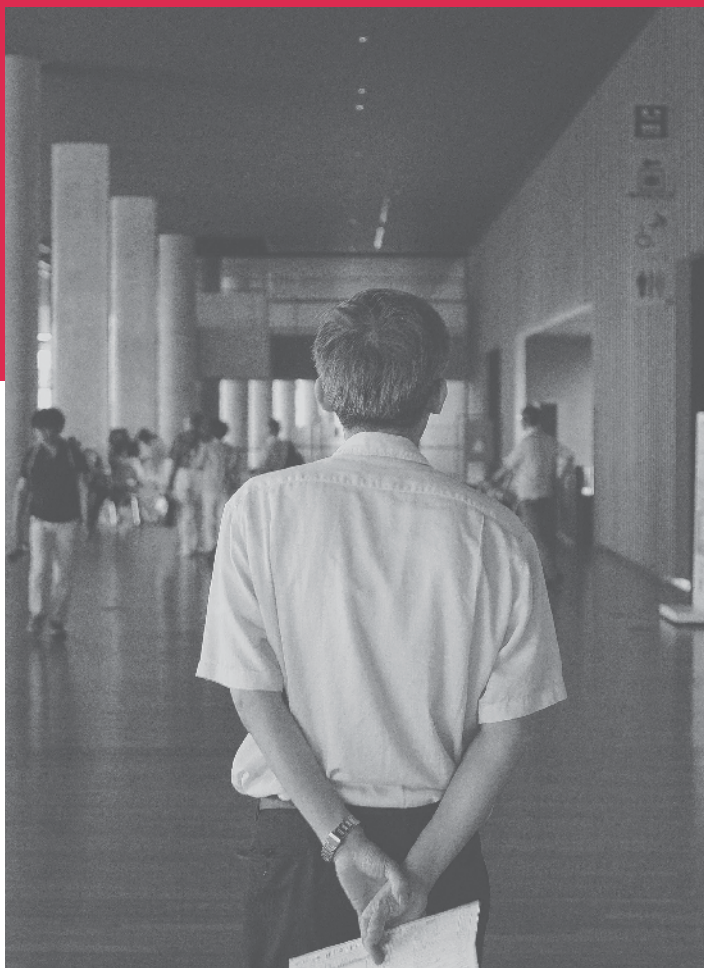
Dans la fonction publique, la réduction des coûts et les réformes imposées d'en haut remettent directement en cause le sens et le contenu des missions et démobilisent les agents dont seul l'engagement permet de maintenir la qualité d'un service public abimé par l'austérité. La défiance en direction des institutions, des politiques et des directions qui apparaissent de plus en plus éloignées de l'intérêt général, inquiète d'autant qu'elle peut mener, à l'image du Brésil ou de l'Italie, à l'accession de l'extrême droite au pouvoir. Les ingénieurs, cadres et TAM, dans leur travail, comme dans leurs responsabilités, sont témoins du délitement du vivre ensemble et de la fragilisation de l'intérêt général et de la démocratie. Ils sont soumis à des décisions politiques comme managériales de plus en plus autoritaires car au service d'objectifs financiers de court terme en des besoins sociaux, environnementaux et économiques. Un fossé béant et dangereux entre ce qu'ils considèrent comme relevant de leur professionnalisme et de leur éthique professionnelle et ce qu'on leur demande de mettre en oeuvre, à l'origine de burn out et de perte de sens du travail. L'inquiétude et la défiance dominent quant aux réformes du gouvernement : seuls 15 % des professions intermédiaires et 27 % des cadres¹ font confiance au gouvernement pour maintenir le niveau de retraite auquel ils ont droit dans le cadre de la réforme annoncée.

Pour sortir de la crise et rouvrir des perspectives collectives, la remobilisation de l'encadrement est indispensable et passe par la reconnaissance de son professionnalisme et de ses qualifications. 2019 s'ouvre aussi avec des aspirations démocratiques fortes et de nouvelles possibilités de mobilisation collective.

Retraites, salaires, statut de l'encadrement... l'Ugict-CGT met toute son énergie pour permettre aux ingénieurs, cadres et techniciens de retrouver la maîtrise du sens et du contenu de leur travail et remettre le progrès social et environnemental à l'ordre du jour. La journée de mobilisation du 5 février 2019 sera l'occasion de faire entendre ses exigences.

¹ Sondage Ugict-CGT / Viavoice

RETRAITES ET PROTECTION SOCIALE DES CADRES



Du point de vue de leur protection sociale, l'année 2019 marquera un tournant historique pour les ingénieurs, cadres, techs et agents de maîtrise.

Il s'agit en tout premier lieu de la disparition de l'AGIRC qui était jusqu'à ce jour le principal organisme en charge de la reconnaissance interprofessionnelle et opposable aux employeurs du statut cadre. Cela remet en cause le devenir du statut de l'encadrement dont les négociations sont toujours en souffrance, obère sévèrement les futurs droits à retraite de cette population et fragilise leur prévoyance spécifique.



4 CONSTATS

SUR LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE :

- BAISSÉ PLANIFIÉE DES PENSIONS
- INCITATION À LA CAPITALISATION
- ACCORD INSOUTENABLE, ABATTEMENTS INACCEPTABLES
- SUPPRESSION DE LA GMP AUX DÉPENS DES ICTAM ET DE L'ENSEMBLE DU PRIVÉ

Sur la retraite complémentaire, nous faisons quatre constats et avançons des alternatives à développer de toute urgence.

LES 4 CONSTATS

La baisse planifiée des pensions

Premièrement, validé par toutes les organisations syndicales à l'exception de l'Ugict-CGT, l'abaissement du rendement de la cotisation AGIRC (ce que 100 euros de cotisation rapportent sous forme de pension) de 37 % depuis 1993, contre 33 % à l'ARRCO sur la même période, a d'autant plus pénalisé les cadres qu'au-dessus du plafond de la Sécurité sociale, ils ne disposent que de l'AGIRC pour se constituer leurs droits à retraite.

Pour mémoire, en-dessous du plafond, ils perçoivent une pension de la Sécurité sociale qui s'ajoute à la retraite complémentaire.

Mais ces baisses ne permettent pas d'équilibrer, à ressources constantes, le nouveau régime unique complémentaire. Les partenaires sociaux sont donc appelés à se voir en ce début d'année pour déterminer les nouvelles évolutions, sachant que le rendement devrait, en application de l'accord du 17 novembre 2017, tôt au tard être encore révisé à la baisse, pour respecter l'obligation de disposer sur la décennie à venir d'un montant de réserves représentant au minimum 50 % des allocations à verser.

L'incitation à la capitalisation

Par ailleurs, la réforme Macron des retraites devant instituer un régime unique qui ne couvrira les salariés que jusqu'à 3 plafonds de la Sécurité sociale, contre 8 plafonds aujourd'hui, cela privera près de 10 % de l'encadrement d'un droit à retraite qui les couvre en répartition sur la totalité de leur salaire.

Or, contrairement aux assertions des assureurs et des banquiers, les dispositifs d'épargne retraite ne leur garantissent aucun droit, pas même celui de récupérer tout ou partie d'une épargne péniblement constituée au cours d'une vie.

Les produits d'épargne retraite relèvent tous de l'article 83 du Code général des Impôts, caractérisant des produits « à cotisations définies » : le seul engagement contractuel entre l'épargnant et l'assureur (ou le banquier) concerne le taux de cotisation au système. Rien sur la prestation. C'est donc l'épargnant qui supporte seul le risque de perdre tout ou partie de son épargne à l'occasion des krachs financiers cycliques.

Un accord insoutenable, des abattements inacceptables

Très concrètement, baisser le rendement cela signifie augmenter le prix d'achat du point de retraite tout en diminuant, année après année, la valeur de ce même point. En pratique, non seulement les salariés ont de moins en moins de points, mais ces points représentent un pourcentage toujours plus décroissant de leur salaire.

La pension s'obtenant en multipliant le nombre de points par la valeur du point, on constate que les actifs perdront sur les deux tableaux !

Difficile de faire avaler la pilule, d'autant plus que le système d'abattement temporaire institué entre 62 et 67 ans, va obliger tous les salariés à prolonger leur activité pendant un an au-delà de l'âge de leur taux plein à la Sécurité sociale. À défaut, ils verront leur pension complémentaire amputée de 10 % pendant 3 années.

Une mesure à ce point insoutenable que les signataires de l'accord de 2015 voudraient obtenir que son taux soit ramené à 5 %.

Du pain bénit pour le Medef qui pourra toujours le relever ultérieurement. En somme, une concession insignifiante en contrepartie d'une baisse pérennisée du niveau des retraites au fil des décennies prochaines.

La seule alternative est donc la disparition des abattements.

La suppression de la GMP aux dépens des ICTAM et de l'ensemble du privé

Les plus mal payés des cadres qui bénéficiaient de la Garantie Minimale de Points (GMP) en sont privés depuis ce premier janvier. La cotisation forfaitaire à la Garantie minimale de Points garantissait aux 36 % de cadres dont le salaire est inférieur au plafond de la Sécurité sociale ou de peu supérieur, un droit annuel à retraite de 2101 euros pour une carrière entièrement cotisée avec ce dispositif. Compte tenu du rendement très élevé de la part salariale de cette cotisation, tous les bénéficiaires de la GMP récupéraient au bout de cinq ans la totalité de leurs cotisations de carrière.

C'est donc d'un dispositif très avantageux et qui de surcroît améliorerait l'équilibre financier de l'AGIRC que les cadres sont désormais privés. Quant aux points GMP acquis avant le premier janvier, ils sont maintenus moyennant le versement par tous les salariés d'une nouvelle cotisation non génératrice de nouveaux droits.

DES PROPOSITIONS ALTERNATIVES DE FINANCEMENT

Les solutions de financement ne manquent pas pour ne pas faire de l'encadrement les principales victimes de la mise en place du régime unique :

L'alignement des taux de cotisations entre cadres et non-cadres.

En proportion de leur salaire, la plupart des cadres cotisent moins pour leur retraite que les ouvriers et les employés.

Pour remédier à cette situation, il suffirait d'aligner le taux de cotisations retraite appliqué au-dessus du plafond de la sécurité sociale sur la somme des taux de cotisations retraite appliqués en-dessous rapporterait ce qui permettrait de satisfaire 95 % du besoin de financement pour éviter à l'encadrement tout nouveau décrochage de leur pension.

Pour un salarié percevant 4 000 € mensuels bruts, cela ne représenterait que 7,72 € de plus cotisés chaque mois !

La création d'une contribution en faveur de l'égalité salariale femmes/hommes

Strictement patronale, elle verrait son taux initial de 1 % diminuer au fur et à mesure que les inégalités seraient elles-mêmes réduites. Cette contribution aurait donc vocation à s'éteindre sitôt que l'égalité salariale femmes/hommes serait obtenue.

Selon les calculs des services techniques de l'AGIRC-ARRCO, la réalisation de cette égalité en 10 ans, permettrait un accroissement des cotisations tel que, tout déficit serait effacé pour les 4 prochaines décennies, tandis que des réserves annuelles représentant au minimum 6 mois d'allocations y seraient durablement reconstituées.

Le taux national de cette contribution serait modulé entreprise par entreprise en fonction de l'amplitude des écarts salariaux liés au genre. Certaines entreprises cotiseraient donc au-delà du taux de 1 %, tandis que d'autres cotiseraient en-deçà.

La mesure vise donc à encourager les entreprises qui ont d'ores et déjà entrepris de réduire les inégalités salariales liées au genre et à inciter fortement les autres à ne pas rester hors la loi.

Parce qu'elles sont mono-genres ou sans mixité par catégorie socioprofessionnelle, 60,7 % des entreprises échapperaient à cette contribution. Le gain attaché à cette mesure resterait toutefois très élevé car les 39,3 % d'entreprises mixtes restantes concentrent 87,6 % de la masse salariale du secteur privé.

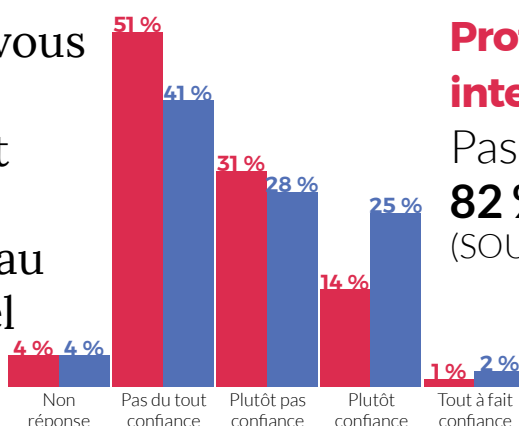
RÉFORME DES RETRAITES

Perception par les cadres et professions intermédiaires

Sondage Ugict-CGT / ViaVoice réalisé du 7 au 11 septembre 2018, auprès de 529 cadres et 492 professions intermédiaires



Diriez-vous que vous faites **confiance** au gouvernement actuel pour maintenir le niveau de retraite auquel vous avez droit ?



Professions intermédiaires

Pas confiance

82%
(SOUS-TOTAL)

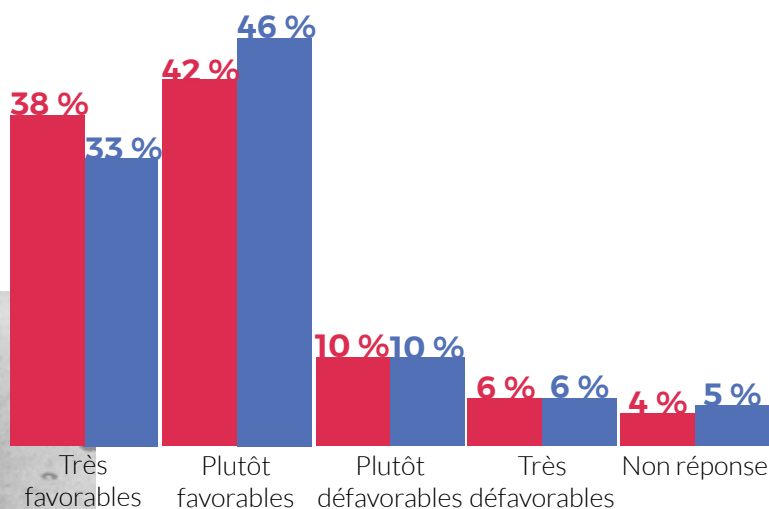
Cadres

Pas confiance

69%
(SOUS-TOTAL)

FEMMES : **86%**

La mise en place de sanctions financières contre les entreprises qui ne respectent pas la loi en matière d'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes pour aider au financement des retraites, vous y êtes ...



Professions intermédiaires

FAVORABLES

80%

(SOUS-TOTAL)

Cadres

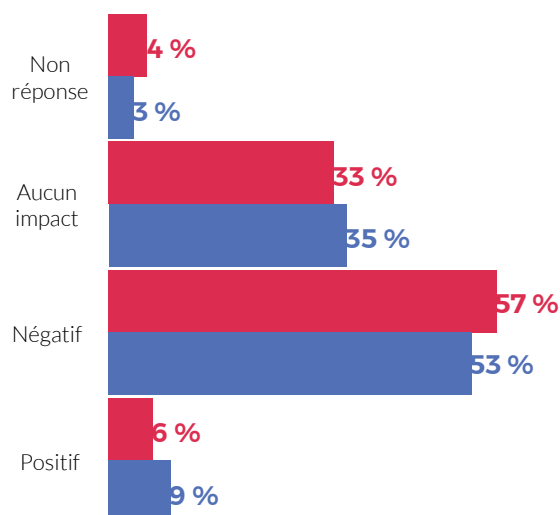
FAVORABLES

79%

(SOUS-TOTAL)

FEMMES : **86%**

Selon vous, reculer l'âge de départ à la retraite aura sur l'**emploi des jeunes** un impact ...



NÉGOCIATION STATUT DE L'ENCADREMENT



3 CRITÈRES CLÉS

- NIVEAU DE FORMATION INITIALE OU ACQUISE
- AUTONOMIE DANS LE TRAVAIL
- NIVEAU DE RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ÉCONOMIQUE



L'année 2019 commence avec de fortes incertitudes sur le statut cadre. En effet, il est défini par l'affiliation à l'AGIRC, la caisse de retraite des cadres, qui disparaît malheureusement au 1^{er} janvier 2019 au profit du nouveau régime unifié de retraites complémentaires. L'accord¹ créant ce régime unifié de retraite complémentaire a donc renvoyé à une nouvelle négociation le soin de définir la notion d'encadrement avant le 31 décembre 2018.


Aujourd'hui, les classifications propres à chaque branche professionnelle définissent le coefficient d'entrée pour être cadre à partir de critères transversaux et communs prenant en compte le niveau d'autonomie, de responsabilité et de qualification. Ces critères sont établis par la convention qui a créé AGIRC en 1947 et sont mis en œuvre par les acteurs sociaux dans les conventions collectives des branches. L'AGIRC contrôle les accords de branche et vérifie que les seuils d'affiliation correspondent bien à la qualification, au contenu du travail et aux responsabilités des cadres. De l'affiliation à l'AGIRC dépend aussi le droit à bénéficier du régime de prévoyance spécifique aux cadres et assimilés, « le 1,50 cadre ». Ce régime de prévoyance, financé par une cotisation patronale de 1,50 %, assure des droits en cas de décès, voire d'invalidité ou d'incapacité, et bénéficie d'exonérations fiscales.

Prévue depuis 2015, la négociation est au point mort du fait du blocage du patronat. En effet, le patronat s'oppose à toute définition nationale interprofessionnelle de l'encadrement, et prétend même ne pas savoir ce qu'est un cadre² ! Ainsi, le MEDEF veut laisser les branches et les entreprises déterminer elles-mêmes le périmètre de l'encadrement, ce qui ouvrirait la voie à l'arbitraire et au déclassement, donnant les pleins pouvoirs aux employeurs.

À l'heure où la fusion et la division par deux du nombre de branches professionnelles entraînera la remise à plat de nombreuses conventions collectives, on

¹ Accord d'octobre 2015, signé par la CFE-CGC, la CFDT, FO, la CFTC, le MEDEF, l'UPA et la CPME

² Geoffroy Roux de Bezieux, novembre 2018 : « Dans l'économie d'aujourd'hui, il est extrêmement difficile de définir comme on l'a fait en 1947 de manière normative et très précise ce que c'est qu'un cadre ».



mesure combien ces critères transversaux nationaux sont utiles pour préserver l'homogénéité de la notion d'encadrement.

La CGT et les organisations syndicales exigent au contraire une définition nationale interprofessionnelle de l'encadrement, permettant de remettre à jour l'Accord National Interprofessionnel de 1983 sur les cadres.

Une définition nationale interprofessionnelle de l'encadrement est nécessaire

La définition nationale interprofessionnelle de l'encadrement est impérative pour 5 raisons :

- Permettre la reconnaissance des qualifications de l'encadrement quel que soit le secteur professionnel et la taille des entreprises.
- Cette reconnaissance impacte positivement l'efficacité économique des entreprises et constitue un levier de l'engagement de l'encadrement. Alors que la mobilisation de l'encadrement est fortement sollicitée par la mise en place du numérique, lui refuser cette reconnaissance relève d'une logique dangereuse et à courte vue.
- Elle est aussi nécessaire pour favoriser la mobilité de l'encadrement et éviter un dumping social entre grandes entreprises et PME/TPE au détriment de ces dernières.
- Cette définition nationale interprofessionnelle est profitable à l'ensemble du salariat, évitant d'écraser les grilles salariales dans les différentes conventions collectives, en définissant dans les branches des seuils d'entrée de rémunération pour l'encadrement
- Enfin, reconnaître nationalement un périmètre encadrement permet à l'APEC de sécuriser son mandat de service public au service des entreprises, notamment des PME/TPE et des cadres, en pérennisant ses ressources.

La détermination de ce périmètre s'établit concrètement au moyen de critères transversaux et communs à l'encadrement à partir de sa place et de son rôle au travail (son niveau d'autonomie et de responsabilité) et de son niveau de qualification. La CGT

considère qu'il est nécessaire de réactualiser ces critères et d'affiner concrètement ce que l'on entend par niveau de qualification, d'autonomie et de responsabilité, eu égard aux évolutions de l'encadrement.

Par ailleurs, afin que l'encadrement puisse effectivement mettre en œuvre pleinement toute sa qualification, son rôle contributif et ses responsabilités sociales, économiques et sociétales il convient de lui conférer des droits et de lui donner les moyens d'exercice de ses responsabilités. Ceci avait déjà été pointé dès l'ANI de 1983, mais n'a jamais été réalisé car renvoyé aux branches professionnelles sans aucun travail depuis :

- Les récents scandales sanitaires et environnementaux démontrent le besoin de mieux encadrer les responsabilités des entreprises, ce qui nécessite de donner à l'encadrement les moyens d'être professionnellement engagé et socialement responsable.
- Le temps et la charge de travail de l'encadrement sont désormais un enjeu de santé publique, avec l'explosion des phénomènes de burn out générés par la généralisation des forfaits jours et l'utilisation intensive des outils numériques. Encadrer le temps et la charge de travail de l'encadrement et lui conférer un droit effectif à la déconnexion, est donc une urgence.
- Enfin, cette négociation ne peut faire l'impasse sur le climat social. Chez les gilets jaunes, stylos rouges, et coordinations, monte le souci majeur du pouvoir d'achat et des salaires, la peur et le sentiment de déclasserement social. Pour rouvrir des perspectives collectives, et relancer l'ascenseur social, la reconnaissance des qualifications, le renforcement de la formation professionnelle et la validation des acquis de l'expérience sont indispensables !

Reprise des négociations

Au point mort depuis mars 2017, les négociations ont repris ce jeudi 24 janvier après un changement de pilotage de la délégation patronale. Cette séance a été l'occasion de confirmer l'opposition du MEDEF à toute définition nationale interprofessionnelle de l'encadrement technique et managérial.



Le MEDEF a proposé de scinder le sujet de la prévoyance de celui de la définition de l'encadrement.

L'objectif ? Sécuriser définitivement les exonérations fiscales et sociales dont bénéficient les employeurs, en renvoyant aux calendes grecques la définition d'un statut de l'encadrement. Ainsi, le MEDEF détourne l'objet même de la négociation au profit de ses intérêts financiers ... piétinant directement ses propres engagements contractuels et démontrant son mépris total du dialogue social et de la parole donnée.

A contrario, la CGT a précisé que les deux sujets étaient liés et devaient figurer à ce titre dans l'Accord National Interprofessionnel.

Cette position a été suivie par l'ensemble des organisations qui ont souhaité aborder la prévoyance comme la définition interprofessionnelle de l'encadrement de concert. Compte tenu de cette position unanime des organisations syndicales, un nouveau calendrier de la négociation a été adopté :

- Le 5 mars 2019 avec à l'ordre du jour les critères transversaux de la définition nationale de l'encadrement.
- Le 29 mars et le 19 avril sur les évolutions du travail de l'encadrement et les conditions d'exercice de leur qualification, et responsabilités.

ENJEUX DE LA NÉGOCIATION

Définition de l'encadrement

Le MEDEF souhaiterait cantonner la définition de l'encadrement aux seuls cadres de commandement, alors qu'au contraire, la CGT considère qu'il faut y inclure toute la diversité actuelle de l'encadrement au sens large : cadres sup', managers de proximité, cadre technico-commercial, ingénieur, personnel de haute technicité, expert...

Périmètre d'application

Pour éviter les inégalités de traitement et le risque de dumping social sur le dos des salariés qualifiés, il faut que la définition de l'encadrement et les protections qui en découlent s'appliquent quels que soient l'entreprise, la branche, ou le territoire où exercent les personnels concernés.

Des textes de référence à réactualiser

Le statut cadre est défini par deux textes de référence :

- La convention de 1947 créant l'AGIRC, la retraite complémentaire des cadres. Cette convention définit les critères de rattachement au statut cadre et assimilé. Du fait de la suppression de l'AGIRC au 31 décembre 2018, cette convention est caduque et doit être remplacée
- L'Accord National Interprofessionnel de 1983 qui précise les définitions de l'encadrement renvoie aux branches professionnelles le soin de définir les droits et moyens d'exercice des responsabilités professionnelles.

Les prochaines séances de négociation :


5 mars 2019

29 mars 2019

19 avril 2019

Droits, protections et garanties spécifiques

Mobilités professionnelles et géographiques, prévoyance, classifications, salaires, temps de travail effectif, marges de manœuvre, autonomie et exercice des responsabilités... Les conditions de travail et de déroulement de carrière de l'encadrement pourraient changer du tout au tout selon la définition retenue : les droits de l'encadrement seront soit valables de manière interprofessionnelle, soit à géométrie variable, entreprise par entreprise.



L'enjeu global de cette négociation est de répondre aux aspirations spécifiques des salariés de l'encadrement en leur donnant des droits et des moyens propres à leur place et leur rôle dans l'organisation du travail. Les Ingés, Cadres, Techs CGT veulent d'autres scénarios que « se soumettre ou se démettre » au travail.

OBJECTIFS

Un statut pour reconnaître l'expertise et la technicité, relégitimer le rôle de l'encadrement au sein du collectif de travail et tirer vers le haut les grilles de salaire.

Droits individuels et garanties collectives

La CGT porte le projet d'un Nouveau Statut du Travail Salarié qui couvrirait l'ensemble des composantes du salariat. Avec l'Ugict, les Ingés, Cadres, Techs CGT conçoivent le statut de l'encadrement comme un chapitre de cet ensemble de protections, notamment pour briser l'isolement de ces catégories, modifier les rapports sociaux dans l'entreprise et la conception de la hiérarchie.

Être professionnellement engagés et socialement responsables

Les employeurs nourrissent souvent la division entre les composantes du salariat, notamment pour occulter la domination des stratégies financières. L'encadrement est directement mis sous pression, sans pouvoir intervenir sur ces orientations. Dans le même temps, sur le champ de la santé, de la qualité de vie au travail, les entreprises ne se privent pas d'organiser leur impunité juridique en déléguant leurs responsabilités, y compris pénales, sur les personnels d'encadrement.

Il s'agit de changer les rapports sociaux dans l'entreprise, de définir de nouveaux objectifs, en particulier en matière de satisfaction des besoins économiques, environnementaux et sociaux, et de rompre avec les logiques de rentabilité maximale et immédiate.

Une protection sociale solidaire

Ni catégoriel, ni corporatiste, ce statut permettrait d'arrimer l'encadrement au salariat en lui garantissant en outre une protection sociale d'un niveau identique à celui dont bénéficient les non-cadres. Supposer au contraire que les personnels d'encadrement devraient souscrire des garanties auprès des assurances privées, reviendrait à exclure cette population du champ de la Sécurité sociale, et mettre en péril son financement, et donc son efficacité.

Le paiement et la reconnaissance des qualifications

Dans le cadre de cette négociation, les Ingés, Cadres, Techs CGT font une série de propositions issues de travaux sur l'entreprise et le collectif de travail, la retraite complémentaire, le management, ou la la prévoyance lourde.

NOS PROPOSITIONS

Conforter le périmètre de l'encadrement

Construire un socle commun à tous les ICTAM (ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise), avec des garanties transverses à l'ensemble des professions, pour leur permettre d'exercer pleinement leurs responsabilités sociales et économiques et de faire face dans les meilleures conditions possibles au risque de nivellement par le bas lié à la fusion des branches.

Droit de refus, d'alerte et d'alternative

- Outil pour une véritable efficacité dans l'exercice des responsabilités.
- Assorti d'une protection contre toute sanction, discrimination ou mesure de rétorsion.
- Conçu comme un droit d'alerte et de retrait, face à une violation de la loi ou une réglementation (scandale financier, risque sanitaire, risque sur la sécurité des personnes), ou conçu comme un droit d'alerte préventif face à des directives susceptibles d'altérer la santé des équipes de travail ou menacer la pérennité économique de l'entreprise.
- Couplé au droit de saisir le Comité Social et Économique, pour qu'il se prononce en urgence sur le sujet en cause et les alternatives proposées.

Temps de travail

- Garantir, quels que soient le niveau de responsabilité et le régime de temps de travail, un décompte et une rémunération des heures effectuées, un respect des bornes maximales de travail et minimum de repos, et une évaluation de la charge de travail.
- Garantir l'effectivité du droit à la déconnexion.

Sécuriser le statut

- Exclure le critère rémunération (trop différent selon les professions et inopérant pour les jeunes diplômés).
- Confier à l'APEC la mise en œuvre des critères, le contrôle du périmètre, le contrôle du recouvrement des cotisations et un pouvoir de sanction.

Prendre sa place

- Reconnaissance de la qualification dès la première embauche.
- Accès aux informations de l'entreprise.
- Possibilité d'intervention sur les orientations stratégiques.

Évoluer dans sa carrière

- Droit à une protection sociale garantissant le maintien du niveau de vie en cas de chômage, d'incapacité de travail et lors de la retraite.
- Droit à la mobilité choisie.
- Droit à la propriété des savoirs et savoir-faire (en opposition aux clauses de confidentialité).

ASSURANCE CHÔMAGE



**1,3 MILLIARD
D'EUROS**
D'ÉCONOMIES

2 REFUS

D'UNE OFFRE
"RAISONNABLE"
ET L'ALLOCATION
CHÔMAGE SERA
SUPPRIMÉE
PENDANT UN MOIS



Comme l'a confirmé le président de la République lors de ses vœux, 2019 sera l'année de la réforme de l'Assurance chômage, avec comme exigence qu'elle permette 1,3 milliard d'euros d'économies. La négociation est en cours et débouchera ensuite sur un projet de loi gouvernemental présenté courant 2019.

Le retour de stratégies de mises en opposition populistes

Parmi les pistes pour réaliser ces économies, la dégressivité et le plafonnement des allocations pour les cadres ont été proposés par des députés de la République en Marche, au nom « d'une meilleure justice sociale ». Cette proposition populiste relève pourtant d'une vision à courte vue, et aurait pour effet au contraire de faire reculer la redistribution et d'exonérer les plus hauts salaires. Les cadres étant moins souvent au chômage que les autres salarié.e.s, leurs cotisations sont largement supérieures aux allocations perçues. Les allocations et cotisations sont aujourd'hui plafonnées à 4 fois le plafond de la Sécurité sociale, c'est-à-dire qu'il n'y a ni cotisation, ni allocation sur la part de salaire supérieur à 13 508 € bruts mensuels. Abaisser ce plafond, comme le propose LREM, ferait perdre des ressources à l'UNEDIC et pousserait les cadres supérieurs à se tourner vers des assurances individuelles pour assurer le maintien de leur niveau de vie. Un marché en or pour les assureurs !

Au contraire, la CGT et les organisations syndicales proposent de déplafonner totalement les cotisations et les allocations chômage. Les chiffres présentés par l'UNEDIC, lors de la séance de négociation du 15 janvier 2019, confirment que cette proposition permettrait de renforcer les protections de l'Assurance chômage tout en dégagant des recettes supplémentaires importantes :

3

- Déplafonner les cotisations et les allocations jusqu'à 8 fois le plafond de la Sécurité sociale, à l'image de ce qui existe pour les retraites complémentaires, rapporterait 400 millions de ressources supplémentaires à l'Assurance chômage.
- Déplafonner totalement les cotisations et allocations, rapporterait 780 millions de ressources supplémentaires à l'Assurance chômage.

En outre, les cadres touchant les plus hauts salaires étant concentrés dans les plus grandes entreprises, cette augmentation des cotisations ne concernerait pas les petites entreprises. Il n'y a donc aucun risque qu'elle génère des difficultés économiques !

Sanctions contre les chômeurs : déclassement à tous les étages

Le gouvernement a fait paraître un décret le 30 décembre 2018 pour déterminer le régime de sanctions contre les chômeurs. Ce décret organise le déclassement et casse les dynamiques de carrières ascendantes en instaurant les dispositions suivantes :

- Après deux refus « d'une offre raisonnable », l'allocation chômage sera supprimée pendant un mois. Après 4 refus les allocations seront supprimées pour deux mois et après 6 refus pour quatre mois.
- La définition de « l'offre raisonnable d'emploi » est modifiée. Auparavant, une offre raisonnable était définie par « *la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée* » mais aussi par le salaire attendu. Ainsi, quand un chômeur était inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus de trois mois, une offre raisonnable était « *l'offre d'un emploi compatible avec ses qualifications et compétences professionnelles et rémunéré à au moins 95 % du salaire antérieurement perçu* ». Ce taux évoluait avec le temps : il était ainsi porté à 85 % après six mois d'inscription. Au bout d'un an, les demandeurs d'emploi se devaient d'accepter une offre équivalente aux allocations chômages perçues. Le décret du 30 décembre 2018 abroge la définition du salaire antérieurement perçu qui était pris en compte pour déterminer l'offre raisonnable d'emploi. Fini les seuils de 95 % et 85 % correspondants aux revenus précédents : pour un chômeur, plus question de rejeter une offre si le salaire proposé est moindre que celui de son précédent travail. En clair, cela signifie qu'un-e salarié-e gagnant 3 000 euros bruts lors de son dernier emploi, ne pourra plus refuser un emploi au Smic.

Ces dispositions auront pour conséquence d'organiser le déclassement en cascade. Les Ingés, Cadres et Techs seront tenus d'accepter des offres d'emplois inférieures à leur qualification en excluant ainsi mécaniquement les autres salarié-e-s. Il s'agit d'une disposition à courte vue. D'un côté elle augmentera le turn over sur les emplois les moins qualifiés. De l'autre, elle découragera les Ingés, Cadres et Techs de recourir à une mobilité professionnelle du fait du risque de déclassement et de perte salariale. Cette disposition fragilise donc les parcours professionnels en cassant les carrières ascendantes. Elle sera particulièrement défavorable aux femmes Ingées, Cadres et Techs, qui sont déjà pénalisées par une perte de salaire importante lors de leur mobilité professionnelle.

RÉFORME FONCTION PUBLIQUE

ET NOUVELLE CONCEPTION DE
L'ENCADREMENT



Plusieurs dispositions (concernant la refondation du contrat social avec les agents de la fonction publique en lien avec la réforme de l'ensemble de la fonction publique) vont percuter directement le rôle de l'encadrement et les garanties collectives.

Et en particulier ...

DISPARITION

DES CHSCT

ÉLARGISSEMENT

DU RECOURS AUX
CONTRATS POUR LES
POSTES DE CADRES
SUP' OU CADRES DE
DIRECTION

RÉMUNÉRATION

INDIVIDUALISÉE
INTÉGRANT LE MÉRITE

FAVORISATION

DES DÉPARTS DANS LE
PRIVÉ DES AGENTS "À
HAUT POTENTIEL"



La disparition des CHSCT

Ils ne seront plus que des sous-commissions des comités techniques (CTE ou CTM). Comme dans le privé, la fusion des instances des IRP va provoquer un cumul de questions à traiter dans une même instance, où les enjeux de la santé au travail, des conditions de travail seront subsidiaires, et d'ailleurs délégués à une sous-commission, dont on ignore les prérogatives exactes et les modalités propres de saisine.

Cette disposition va percuter l'encadrement, qui fait partie du personnel le plus exposé aux risques d'épuisement professionnel, d'injonctions contradictoires, de charges de travail en rapport à la contractualisation des objectifs et la mise en place des forfaits jours.

Élargissement du recours aux contrats pour les postes de cadres supérieurs ou cadres de direction

C'est la volonté, outre la limitation des places aux concours de catégorie A dans la fonction publique, de réduire le nombre de postes statutaires d'encadrement à haut niveau et de les remplacer par des CDI de missions, qui ne seront plus soumis aux obligations contenues dans le statut général, c'est-à-dire d'exercer

ses missions en toute indépendance et conformément à l'intérêt général.

Cette proposition va à l'encontre des revendications de l'encadrement relatives au respect de l'éthique professionnelle et citoyenne et de l'attachement au sens de leur travail.

Elle permet de mettre en place un encadrement de direction dépourvu des garanties collectives sur le statut et soumis au devoir de loyauté qui sévit dans le privé et, interdit de fait, notamment le droit au désaccord, de retrait vis-à-vis de l'employeur en cas de directive contraire à l'intérêt général, la sécurité du collectif de travail, ou la protection de l'environnement. Ceci a poussé l'encadrement à une servilité politicienne plutôt qu'à être agent garant de l'intérêt général.

Une rémunération individualisée intégrant le mérite

Cela ouvre la voie sur l'opacité et l'individualisation du salaire alors que toutes les analyses démontrent que l'individualisation des salaires ne permet pas de sauvegarder le pouvoir d'achat à moyen et long termes. Il y a fort à parier qu'avec l'austérité salariale dans la fonction publique, cette individualisation des rémunérations fasse beaucoup de perdants et se substitue à toute revalorisation du point d'indice. Il s'agit d'un véritable paradoxe à l'heure où avec le numérique, on vante les bienfaits du travail en équipe et où on viserait à rémunérer une performance concurrentielle individuelle !

L'accompagnement renforcé d'évolution de la carrière

Cela consiste en fait à proposer et favoriser un départ dans le privé aux agents de la fonction publique à « haut potentiel », soit des départs volontaires.

Quelle considération pour la masse des cadres qui resteront fonctionnaires ?

Veut-on se séparer des qualifications les plus importantes pour développer le service public ?

Les discussions autour de ces thématiques reprendront juste après le grand débat en intégrant les questionnements sur la fiscalité, les dépenses publiques, l'organisation de l'État et les missions de service public.

Sachant qu'en tout état de cause, le gouvernement maintient les réductions de :

- 50 000 effectifs dans la Fonction publique de l'État
 - 70 000 effectifs dans la Fonction publique territoriale.
- Qui concerneront notamment les effectifs de cadres.**

En résumé :

Ces dispositions augurent d'un changement radical de la conception et de la reconnaissance de l'encadrement de direction, dont l'indépendance vis-à-vis du politique dans le cadre de la continuité du service public laissera la place au devoir de loyauté quel que soit le contenu des directives. La reconnaissance de la qualification sera aléatoire, selon des critères opaques et réduits, puisque lesdits hauts potentiels seront incités à partir dans le privé ! Cela va de pair avec une autre conception de la fonction publique substituant au principe d'égalité de traitement des usagers, des critères de solvabilité des clients et d'abandon de missions. Une fonction publique réduite au minimum, où la qualité cède le pas à l'austérité budgétaire, et qui n'a besoin que de quelques cadres aux ordres, privés de leur éthique professionnelle et citoyenne.

SALAIRES ET PRIME MACRON

DES PROFITS QUI VONT AUX DIVIDENDES PLUTÔT QU'À LA RÉMUNÉRATION DES QUALIFICATIONS



L'année 2019 commence avec l'annonce d'une nouvelle embellie pour les profits des entreprises. Bonne nouvelle ? Malheureusement pas pour l'investissement ni pour les salaires. Ces profits sont captés par les actionnaires, avec un nouveau record des dividendes et rachats d'actions. Pour mieux protéger les actionnaires, le patronat et le gouvernement enferment les négociations salariales dans le partage de la pénurie : lorsqu'il y a des augmentations, elles sont ponctuelles et centrées sur les bas salaires.



+ 13 %
D'AUGMENTATION DES
DIVIDENDES PAR LES
ENTREPRISES DU CAC 40

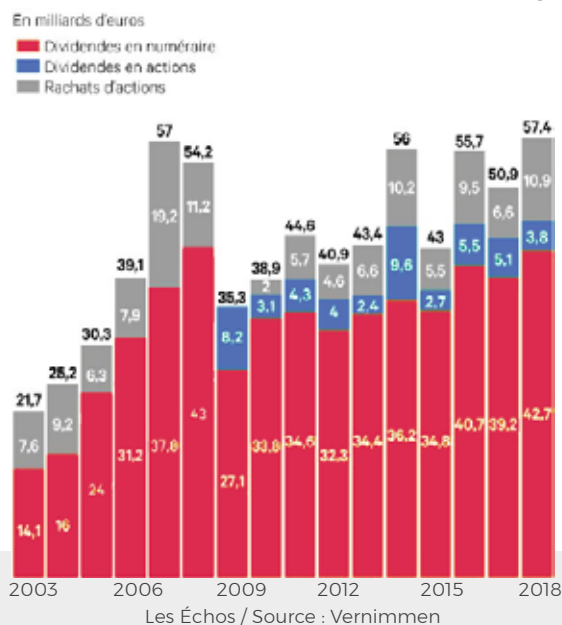
57,4
MILLIARDS
D'EUROS POUR LES
ACTIONNAIRES

2/3 DES
BÉNÉFICES
DES ENTREPRISES DU
CAC 40 ONT ÉTÉ DISTRIBUÉS
AUX ACTIONNAIRES SOUS
FORME DE DIVIDENDES
DEPUIS 2009

Des profits captés par les actionnaires

Les entreprises du CAC 40 ont augmenté de plus de 13 % les dividendes et les rachats d'actions en 2018. Elles n'ont pas été aussi généreuses avec leurs actionnaires depuis 10 ans, avec un total de 57,4 milliards d'euros (dont 10,9 milliards de rachat d'actions). Cela représente une hausse de 12,8 % sur un an et de 62 % par rapport au plus bas de 2009¹. Les rachats d'actions augmentent de 65 % en un an et atteignent un record depuis 2009. Ainsi, depuis 2009, 2/3 des bénéfices des entreprises du CAC 40 ont été distribués aux actionnaires sous forme de dividendes, contre 30 % en 2000², ce qui confirme la place de championne du monde de la distribution de dividendes de la France.

Les dividendes et les rachats d'actions au sein du CAC 40



Une négociation salariale enfermée dans le partage de la pénurie

Pour les salarié-e-s, c'est l'austérité salariale et le déclasserement :

- 25 % des cadres sont payés en-dessous du plafond de la Sécurité sociale (3 311 € bruts mensuels) en 2018 contre 18 % en 2008³.
- Un an après avoir validé son bac+5, un jeune diplômé est seulement rémunéré 30 000 € bruts en moyenne, et 28 000 € bruts un an après le bac +3⁴.
- 62 % des technicien-ne-s et professions intermédiaires considèrent que leur rémunération est en décalage avec leur implication, 61 % avec leur charge de travail, et 51 % avec leur qualification⁵.
- Les femmes cadres gagnent toujours 26 % de moins que les hommes pour un même temps de travail.

Pour neutraliser les exigences d'augmentation des salaires et protéger les actionnaires, le gouvernement et le patronat enferment les négociations salariales dans le partage de la pénurie. Dans de nombreuses entreprises, les négociations salariales sont bloquées et, pour les Ingés, Cadres et Techs, les augmentations collectives sont de plus en plus rares, remplacées par quelques augmentations individuelles, arbitraires et inégalitaires. Dans de nombreuses entreprises, il n'y a pas eu d'accord salarial, ce qui signifiera souvent alors que l'inflation est estimée à 1,6 % en 2018, une baisse de pouvoir d'achat. C'est ce que confirme le bilan de la négociation collective en 2017, qui pointe une baisse de 4 % du nombre d'accords d'entreprises sur les salaires et les primes.

Dans la **fonction publique**, c'est toujours l'austérité, avec un gouvernement qui demande des mesures dans le privé, qu'il ne compte pas mettre en œuvre dans le public.

Rappelons brièvement la situation : depuis 2010, la valeur du point d'indice a subi un gel quasi ininterrompu, sauf par deux revalorisations de 0,6 % en juillet 2016 et février 2017.

Le premier des résultats, c'est que, de janvier 2010 à aujourd'hui, par rapport à l'inflation, la dévalorisation dépasse aujourd'hui les 9 % !

La confirmation de la décision gouvernementale de ne procéder à aucune augmentation de la valeur du point jusqu'à la fin 2019, ne pourra qu'aggraver ce décrochage d'une ampleur historique sans précédent.

Cette injustice sociale et cette ineptie économique détérioreront comme jamais le pouvoir d'achat de tous les agents et plongeront un grand nombre d'entre eux dans des difficultés extrêmes.

Les politiques de rémunération mise en œuvre resserrent les écarts entre les catégories et se traduisent par un écrasement de l'évolution salariale. L'arbitraire devient la règle avec les primes aléatoires qui prennent une part de plus en plus importante dans le pouvoir d'achat des fonctionnaires. Au total, ce sont les catégories A et B qui sont les plus pénalisées sur leur pouvoir d'achat.

Ainsi, les évolutions dans la fonction publique d'État, sur les 5 dernières années, se traduisent d'après l'INSEE par des évolutions de salaire net moyen pour chacune des catégories A, B, et C par :

| % | A | B | C |
|--------------------|-------|-------|-------|
| 2016 ⁶ | + 0,2 | + 0,1 | + 0,4 |
| 2015 ⁷ | - 0,1 | + 0,1 | + 1,0 |
| 2014 ⁸ | - 0,2 | - 0,1 | + 1,2 |
| 2013 ⁹ | - 0,9 | - 0,5 | - 0,4 |
| 2012 ¹⁰ | - 0,1 | + 0,4 | 0 |

³ Source : APEC

⁴ Source : APEC

⁵ Source : Baromètre Ugict/Secafi mars 2018

⁶ insee.fr/fr/statistiques/3601798

⁷ insee.fr/fr/statistiques/2907247

⁸ insee.fr/fr/statistiques/2121590

⁹ insee.fr/fr/statistiques/1287895

¹⁰ insee.fr/fr/statistiques/1281318



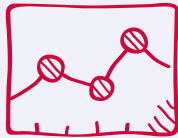
Les Ingés, Cadres et Techs exclus de la prime Macron

Le dispositif de prime annoncé par Emmanuel Macron en est l'illustration parfaite.

Cette prime n'étant pas obligatoire, la majorité des entreprises ne la verse pas. Pour les entreprises du CAC 40, invitées par l'exécutif à afficher leur bonne volonté au vu de leur santé florissante, le bilan réalisé par l'Ugict-CGT démontre que :

- La prime est forfaitaire, limitée aux plus faibles salaires, avec un plafond souvent plus bas que celui fixé par l'exécutif, ce qui exclut en général les ICT.
- Son montant est souvent inférieur même au maximum de défiscalisation fixé par l'exécutif à 1 000 €.
- Elle se substitue parfois aux augmentations prévues et constitue un effet d'aubaine pour profiter de la défiscalisation.

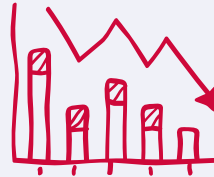
La CGT et son Ugict exigent des augmentations de salaires générales, la reconnaissance et la rémunération des qualifications et la suppression des inégalités femmes / hommes et appellent à la mobilisation le 5 février prochain. Dans les entreprises, les syndicats CGT interpellent leurs PDG et mobilisent les salariés pour exiger des augmentations collectives de salaires.

Accenture

+ 28,8 %
de profits (premier semestre
2018). Montant de la participation
des salariés **divisé par 3**
en 2017.

84 % des
profits absorbés
par les dividendes.

Prime de 750 € pour 11 %
des salariés. Pas d'accord salarial
ni d'augmentation collective des
salaires.

Air Liquide

Prime :
700 € pour 40 % des salariés.

54 %
des profits sont redistribués
aux actionnaires.

Aucune augmentation
générale des salaires.

St Microelectronics

En 2017, les salaires ont augmenté en moyenne de :



35 %
pour la direction

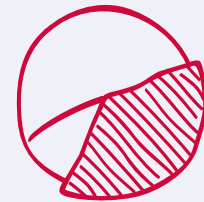
2,5 %
pour les salariés

802 millions d'€
de bénéfices mais ...

Aucune prime.

LCL

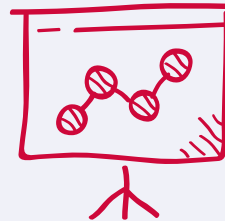
Prime de 500 à
1 000 € pour
6 % des salariés.

**Cap Gemini**

1 milliard d'€
de bénéfices annuel.

Aucune
augmentation générale
des salaires.

Prime :
500 à 1 000 € pour 25 %
des salariés. Pas d'accord
avec les syndicats.

Thalès

Prime :
350 à 650 € pour 30 % des
salariés.

45 % des profits absorbés
par les actionnaires.

2,5 %
d'augmentation générale
des salaires gagnée
par la CGT.

Total

1,5 % d'augmentation
générale des salaires pour les
ouvriers et **0,7 %** pour les
cadres.

La **prime** annoncée s'envole
et se transforme en 1 500 €
d'avance sur l'intéressement.

50 % des profits absorbés par les dividendes.

**BNP**

Augmentation de **12 %**
des dividendes en 2017.

50 % du résultat est distribué
aux actionnaires et **3 %** sont
distribués aux salariés.

Prime :
1 000 € pour moins
de 60 % des salariés.

0 % d'augmentation
générale des salaires en 2019.
Pas d'accord avec les syndicats.

Groupama

Pas d'augmentation générale
des salaires depuis

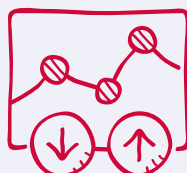
5 ans.

Les augmentations individuelles
ne bénéficient qu'à

un tiers des salariés.

Prime :

De 400 € à 600 € pour 30 % des salariés.

**Renault Trucks (Groupe Volvo)**

50 % des profits
absorbés par les dividendes.

Prime :
600 à 800 € pour
60 % salariés.



ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

ENFIN DES AVANCÉES CONCRÈTES ?



La CGT a obtenu la mise en place d'une obligation de résultat en matière d'égalité professionnelle avec des sanctions pour toutes les entreprises qui n'obtiendront pas, d'ici à 2021, la note de 75/100 en matière d'égalité professionnelle. Ceci fait suite aux mobilisations et campagnes revendicatives lancées par la CGT et son Ugict et notamment la campagne #VieDeMère, qui, avec un recueil de témoignages inédits sur vdmere.fr, a révélé l'ampleur des discriminations subies par les femmes du fait de leur maternité.



5 CRITÈRES
PERMETTENT DE NOTER
LES ENTREPRISES

ANALYSE DU DÉCRET

SUR EGALITE-
PROFESSIONNELLE.CGT.FR

1^{ER} MARS 2019

DATE LIMITE À LAQUELLE
LES ENTREPRISES
DE PLUS DE 1 000
SALARIÉ·E·S DOIVENT
COMMUNIQUER LEURS
NOTES

**Les entreprises de plus de 1 000
salarié·e·s seront tenues de communiquer
avant le 1^{er} mars 2019 leur note, calculée à
partir de 5 critères :**

- **Critère 1 :** égalité de rémunération, sur 40 points.
- **Critère 2 :** pourcentage de femmes et d'hommes bénéficiant d'une augmentation de salaire, sur 20 points.
- **Critère 3 :** pourcentage de femmes et d'hommes promu·e·s chaque année, sur 15 points.
- **Critère 4 :** pourcentage de femmes augmentées à l'issue de leur congé maternité, sur 15 points.
- **Critère 5 :** nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations, sur 10 points.

6

Le décret publié le 8 janvier 2019 précise les modalités de calcul de ce baromètre et limite malheureusement la portée de l'index :

- Le barème du critère 1 est très progressif et l'ensemble des critères se compensent. Il sera ainsi possible d'obtenir 75/100 et de ne pas être sanctionné tout en ayant un écart global de rémunération de 15 %.

Par ailleurs, un "seuil de tolérance" de 5 % sera retranché si l'écart est calculé au niveau des catégories socioprofessionnelles, et de 2 % si il est calculé au niveau des coefficients. En clair, cela signifie que si dans une entreprise, l'écart est de 10 % pour les cadres, il ne sera pris en compte qu'à hauteur de 5 % dans l'index !

- Le critère 2 n'intègre que les augmentations de salaire de base, et ne prend pas en compte la part variable, qui constitue de plus en plus souvent l'essentiel de l'augmentation des cadres et qui est très discriminante pour les femmes. En outre, ce critère se contente d'exiger que le pourcentage de femmes augmentées soit équivalent à celui des hommes, sans vérifier le montant des augmentations.

- La transparence est réalisée a minima, puisque les entreprises devront seulement communiquer sur leur note globale, pas sur le détail de l'index, et encore moins sur l'écart de rémunération.

- Ces critères ne prennent en compte qu'une partie des écarts de rémunération. Ils ne permettent pas d'appréhender réellement les écarts de carrière, et surtout ne prévoient aucun dispositif de réparation des discriminations constatées. La CGT regrette que sa proposition portée par l'ensemble des organisations syndicales, d'un outil national de mesure des écarts de rémunération et d'un indicateur permettant de rendre visible les écarts cumulés sur les carrières, n'ait pas été retenue.

La CGT et son Ugict utiliseront néanmoins cet index comme un point d'appui pour faire reculer les discriminations dans les entreprises. Nous avons gagné que le critère 1 sur l'égalité de rémunération soit construit sur l'ensemble de la rémunération, primes individuelles incluses, ce qui permettra de mettre en lumière une partie de l'inégalité salariale chez les cadres qui est essentiellement liée à la part variable. De même, le critère 4, vérifiant que l'obligation légale d'augmentation des femmes à l'issue de leur congé maternité est un premier pas pour lutter contre les discriminations liées à la maternité, révélées par l'Ugict-CGT avec sa campagne #viedemère. Enfin, la CGT a obtenu que le critère 5 se donne pour objectif d'atteindre 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations (contre 3 initialement prévues par le gouvernement), ce qui sera un point d'appui pour lutter contre le plafond de verre.

Pour retrouver le détail de l'analyse du décret sur l'index : egalite-professionnelle.cgt.fr

DROIT À LA DÉCONNEXION



Un droit à la déconnexion reconnu comme indispensable, mais qui peine à entrer concrètement en vigueur, toujours pas de reconnaissance du burn out.

En 2014, lorsque l'Ugict-CGT a lancé sa campagne pour un droit à la déconnexion et une réduction effective du temps de travail, beaucoup jugeaient la revendication idéaliste ou inutile. Grâce à notre campagne, cette revendication est jugée comme indispensable, et 57 % des cadres et 64 % des professions intermédiaires et techniciennes la soutiennent¹. Le droit à la déconnexion est désormais devenu un enjeu de santé publique. L'Ugict-CGT a également gagné l'inscription de ce droit dans la loi, avec l'ajout, à partir du 1^{er} janvier 2017, d'un nouveau thème de négociation au sein de la négociation "qualité de vie au travail, égalité professionnelle".



2014

LANCEMENT DE LA CAMPAGNE UGICT-CGT POUR LE DROIT À LA DÉCONNEXION

57 % DES CADRES

SOUTIENNENT CETTE REVENDICATION

64 % DES TECHS


SOUTIENNENT CETTE REVENDICATION

Cependant, en l'absence de sanction et de dispositions contraignantes, le droit à la déconnexion peine à entrer concrètement en vigueur. Ainsi, en 2017, seuls 5 % des accords d'entreprises (soit 1 500) portent sur la qualité de vie au travail, un pourcentage cependant en augmentation du fait du droit à la déconnexion. Tous, loin s'en faut, ne comportent pas de droit à la déconnexion. Enfin, parmi la centaine d'accords qui affichent ce droit, nombreux sont ceux qui ne prévoient pas de dispositions concrètes pour le garantir. Seuls deux accords de branche portent sur le droit à la déconnexion, et concernent les branches de Pôle emploi et du personnel des institutions de retraites complémentaires.

Pour gagner enfin l'effectivité de ce droit et accompagner ses équipes syndicales, l'Ugict-CGT a édité le guide¹ de la négociation du droit à la déconnexion, ainsi qu'un kit de campagne (affiches, consultation, tract).

La mise en place d'un droit à la déconnexion effectif est nécessaire pour lutter efficacement contre la hausse significative des pathologies mentales liées au travail. C'est ce que révèle la Fondation Pierre Deniker², avec la récente et 1^{ère} étude épidémiologique représentative de la population active française, présentée au CESE le 26 novembre 2018. Les auteurs de cette étude indiquent que « le facteur de risque psychosocial le plus fortement associé à une détresse orientant vers un trouble mental chez tous les actifs, est le déséquilibre entre vie privée et vie professionnelle ». Selon cette étude, 22 % des actifs français présentent une détresse orientant vers un trouble mental.

¹ Baromètre Ugict-CGT / SÉCAFI, réalisé par Viavoice, mars 2018



L'étude Eleas³ de décembre 2018 montre que la surconnexion professionnelle pratiquée par les jeunes salariés (66 % utilisent leurs outils numériques professionnels le soir et 58 % pendant le week-end, selon l'étude) a pour conséquence de les mettre encore plus en difficulté dans leur exercice professionnel que leurs aînés. « *De manière générale, la volumétrie des données à traiter intensifie le rythme de travail et peut induire un phénomène de saturation des capacités d'analyse ou de synthèse. Les jeunes générations expriment avoir davantage de difficultés à suivre le rythme ainsi qu'à hiérarchiser et prioriser les données* ».

Ainsi, outre le fait que le débordement de la vie professionnelle sur la vie privée représente un risque important pour la santé, il est aussi un frein à l'efficacité professionnelle personnelle.

¹ lenumeriqueautrement.fr/les-outils/le-guide-du-droit-a-la-deconnexion/

² fondationpierredeniker.org/programme/sante-mentale-des-actifs-en-france-un-enjeu-majeur-de-sante-publique

³ eleas.fr/limpact-des-outils-numeriques-professionnels-sur-les-18-29-ans/

RISQUES PSYCHOSOCIAUX¹ ET BURN OUT

LE MANAGEMENT DE PROXIMITÉ EN
1^{ÈRE} LIGNE.



Chaque mutation technologique redéfinit les conflictualités et les tensions autour du travail.

Alors que la révolution numérique devait inciter les entreprises à transformer leur organisation et passer d'un modèle pyramidal à une structure plus collaborative et transversale, une enquête² révèle que les personnes interrogées ressentent davantage le côté hiérarchique plutôt que coopératif (62 % vs 38 %) et l'opacité au détriment de la transparence dans les processus de décision (63 % vs 37 %). Doit-on s'en étonner ?

Pas vraiment, car 72 % des cadres ne se sentent pas associés aux choix stratégiques de leur entreprise et 54 % estiment que leur éthique professionnelle entre en contradiction avec les choix et les pratiques de leur entreprise³.



**72 % DES
CADRES**

NE SE SENTENT PAS
ASSOCIÉS AUX CHOIX
STRATÉGIQUES DE
LEUR ENTREPRISE

**54 % DES
CADRES**

ESTIMENT QUE
LEUR ÉTHIQUE
PROFESSIONNELLE
ENTRE EN
CONTRADICTION AVEC
LES CHOIX ET LES
PRATIQUES DE LEUR
ENTREPRISE

Le burn out, en explosion, n'est toujours pas reconnu. Il est pourtant le 1^{er} facteur explicatif de l'augmentation des arrêts de travail en 2018.

La mutation numérique nécessite une capacité d'adaptation et de renouvellement continu du fonctionnement des organisations de travail et des métiers.

Or, ce n'est plus seulement par l'innovation technologique ou par des procédés facilement transposables que se construit une efficacité globale de l'entreprise, mais par une transformation profonde des modes de management permettant l'expression des savoirs-faire et l'écoute des salarié-e-s.

L'enjeu est aujourd'hui de réussir une mobilisation des capacités humaines, par des relations de travail qui donnent du sens et favorisent les bons comportements, tels que la coopération, la créativité, l'ouverture, la transparence, le partage d'informations et de connaissances. Il s'agit de revoir les pratiques managériales afin de valoriser le « bien travailler », et concevoir des solutions organisationnelles partagées pour gagner l'engagement des équipes.

Les effets de ces transformations sur le contenu du travail, la façon de travailler et les périmètres des métiers sont si vastes et interdépendants qu'ils nécessitent une analyse globale qui intègre l'apport et l'expertise des véritables experts du travail : celles et ceux qui réalisent l'activité.

8

Dans le cadre de son projet QVT & Numérique soutenu par l'ANACT, l'Ugict-CGT a :

- réalisé une application⁴ à partir de son guide⁵ qui permet de situer le collectif de travail entre la zone présentant des risques pour la santé et la zone où le travail est protecteur.
- Publié un guide sur le management de proximité⁶ et un guide sur la fonction RH de proximité⁷.
- Publié un guide pour négocier le télétravail⁸.

L'Ugict-CGT, référence syndicale sur le numérique, va poursuivre son engagement pour construire le « travailler de demain » en répondant aux enjeux sociaux et environnementaux.

¹ « Les RPS sont définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. » Collège d'expertise réuni autour de Michel Gollac, rapport « Mesurer les risques psychosociaux au travail pour les maîtriser »

² groupe-igs.fr/actualites-groupe-igs/enquete-ifop-lispe-evolutions-et-transformations-manageriales/

³ ugict.cgt.fr/ugict/presse/le-divorce-des-cadres-et-des-directions-saccroit

⁴ lenumeriqueautrement.fr/les-outils/application-qvt-et-numerique/

⁵ anact.fr/lugict-cgt-lance-un-outil-daide-la-negociation-sur-le-volet-numerique-de-la-qualite-de-vie-au

⁶ lenumeriqueautrement.fr/decryptages-management-et-numerique/quel-management-a-leredunumerique/

⁷ lenumeriqueautrement.fr/decryptages-rh-et-numerique/preserver-les-rh-de-proximite-a-leredunumerique/

⁸ lenumeriqueautrement.fr/les-outils/un-guide-pour-negocier-le-teletravail/

PRIORITÉS ET POSSIBLES UGICT-CGT



EN 2018 :

L'Ugict-CGT a publié de nombreux guides d'aide à la négociation et de décryptages :

- Guide du droit à la déconnexion
- Utiliser la transformation numérique pour changer le travail
- Télétravail : guide des négociations
- Quel management à l'ère du numérique ?
- Préserver les RH de proximité à l'ère du numérique

EN 2019 :

L'Ugict-CGT poursuit son travail d'expertise et de décryptage et éditera notamment :

- Guide du lanceur d'alerte
- Guide sur l'évaluation professionnelle
- Guide sur la bataille contre la fraude fiscale des entreprises

RETROUVEZ LES PRIORITÉS DE L'UGICT-CGT

DANS LE DOCUMENT
D'ORIENTATION DU 18^{ÈME} CONGRÈS
DE L'UGICT-CGT, À PERPIGNAN EN
MARS 2018 (DISPONIBLE DANS LE
KIOSQUE SUR SYNDICOOP.FR)

LE TRAVAIL EFFECTUÉ PAR L'UGICT-CGT AUTOUR DES QUESTIONS DU NUMÉRIQUE

LENUMERIQUEAUTREMENT.FR

LE SITE VIE DE MÈRE, POUR BRISER LE PLAFOND DE VERRE DONT SONT VICTIMES LES FEMMES AU TRAVAIL

VDMERE.FR

TOUTES LES PUBLICATIONS DE L'UGICT-CGT

UGICT.CGT.FR
SYNDICOOP.FR/MUTUELLE

LE SITE D'ACTUS. AVEC UN REGARD SYNDICAL

SYNDICOOP.INFO



INITIATIVES UGICT-CGT



PROCHAINS ÉVÉNEMENTS :

- 14 mars 2019 : “Rencontres d’Options” dédiées aux Technicien-ne-s et Agent-e-s de maîtrise.
- 4 juin 2019 : initiative “Cadres Sup”
- 6 et 7 novembre 2019 : séminaire européen sur les lanceurs d’alerte en partenariat avec Eurocadres

RESTONS EN CONTACT

SERVICE PRESSE UGICT-CGT MARION DAVAUX

Téléphone **06 47 56 84 07**

Email **presse@ugict.cgt.fr**

www.ugict.cgt.com

 ugict-cgt.fr/se-syndiquer

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

 facebook.com/UGICT

 instagram.com/ugictcgt/