

CADRES INFOS



PUBLICATION MENSUELLE DE L'UGICT-CGT N° 719 - JUILLET 2015

17 juin 2015

Les cadres organisent leur Défense



Case 408 - 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex - Tél. : 01 55 82 33 40 - Fax : 01 55 82 83 33
Directrice de la publication : Marie-José Kotlicki - ISSN 1143-757 X



SOMMAIRE

- Page 2 L'UGICT-CGT communique
- Page 3 Édito | Agenda
- Page 4 Le droit de grève des cadres dans le monde
- 17 JUIN, LA DÉFENSE
- Page 6 Quelles alternatives à la société low cost ?
- Page 7 Lanceurs d'alerte et secret des affaires : défendons nos libertés !
- Page 8 Intervention de Slavika Uzelac, du bureau exécutif d'Eurocadres



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

Guide des droits du stagiaire

Après s'être battues ensemble pendant 10 ans pour obtenir des droits pour les stagiaires, l'UGICT-CGT et l'UNEF s'associent pour les faire respecter. L'UGICT-CGT et l'UNEF mettent à disposition des étudiants stagiaires en entreprise, un guide récapitulatif de leurs droits. Le guide est disponible en ligne. ugict.cgt.fr/guide-stages



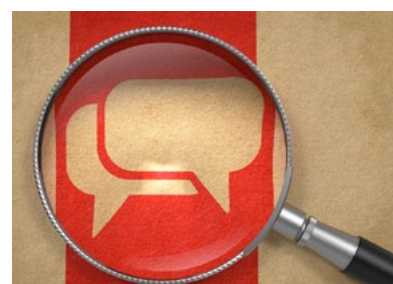
Charte - Professions techniciennes

5 millions et demi de salariés dont 1 million et demi de fonctionnaires exercent aujourd'hui des professions techniques appelées également dans certains secteurs professionnels « salariés de professions intermédiaires ». Le 4 pages « Professions techniciennes » est disponible en téléchargement sur le site ou en version papier. Pour toute commande, merci de vous adresser à ugict@cgt.fr. (Dans le cadre d'un envoi postal, les frais de port vous seront facturés).



Formation

Pour faire valoir vos droits aux congés de formation, pensez à vous inscrire aux sessions 2015 dès maintenant. Pour s'inscrire ou consulter notre offre de formation, une seule adresse : ugict.cgt.fr/formation



NÉGOCIATION AGIRC-ARRCO : 4 mois pour mobiliser les salarié-e-s !

Le texte présenté par le Medef lors de la séance qui devait conclure les négociations AGIRC-ARRCO prévoyait un abattement pour les pensions liquidées avant 65 ans, la baisse des pensions de réversion pour les veuves ou veufs, et la baisse de la valeur du point.

En remettant en cause le montant des pensions acquises, cette dernière disposition ferait basculer vers un régime à cotisations définies. Alors, le montant des cotisations ne pourrait être augmenté et les pensions s'adapteraient à la baisse.

Enfin, le Medef poursuit son objectif de fusion de l'AGIRC et de l'ARRCO. Pas d'économie à en attendre, par contre la suppression du statut cadre, déterminé par l'affiliation à l'AGIRC et par les seuils de classification dans les conventions collectives. L'objectif ? Instaurer le descenseur social pour tous et casser toute forme de statut collectif en individualisant encore un peu plus les carrières des cadres.

Ce projet entraînerait une baisse massive du niveau des pensions et pousserait les cadres vers la capitalisation, au plus grand bonheur des assureurs (c'est d'ailleurs l'un d'entre eux qui, au nom du Medef, préside la négociation).

Contrairement aux prévisions du Medef, nous avons réussi à créer un front de l'ensemble des organisations syndicales et à démontrer que des solutions de financement existaient. Le Medef a donc été contraint de programmer une nouvelle séance de négociation, le 16 octobre 2015.

Sauf que sans mobilisation massive des salarié-es, le risque est grand que le Medef parvienne à imposer ces reculs par accord ou par décision gouvernementale en cas d'échec de la négociation. Il nous reste donc 4 mois pour sortir cette négociation de l'opacité, faire signer la pétition et mobiliser l'encadrement.

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

<http://www.ugict.cgt.fr/articles/actus/petition-agirc-arrco>
<http://agirc.reference-syndicale.fr>

AGENDA



Fête
de l'Humanité

Du 11 au 13 septembre
Stand Ugict au Forum Social
La Courneuve (93)



Formation

Du 23 au 25 septembre
Communication web : Construire
et gérer un site avec Reference-
Syndicale.fr
Centre Benoît Frachon (91)



Rencontres
d'Options

Mercredi 21 octobre
Révolution du numérique
vers un nouveau modèle économique
et social
Paris (75)



LE DROIT DE GRÈVE DES CADRES

Dans le monde

Aujourd'hui, 95 constitutions reconnaissent explicitement le droit de grève. D'autres pays l'ont inscrit dans leur législation, parfois avec certaines limites. Des exceptions ou restrictions existent et sont reconnues par les organisations syndicales de travailleurs par exemple pour les services dits essentiels, comme la police, l'armée, et dans certains métiers liés au transport.

LES EMPLOYEURS ONT AUSSI UN DROIT DE GRÈVE !

Le « *lock-out* » qui constitue la grève des patrons, interdit en France, est autorisé dans d'autres pays lorsque la grève est partielle afin de faire pression sur les grévistes, les salariés non-grévistes n'étant alors plus rémunérés. Au Québec par exemple, le *lock-out* est permis et légal durant les périodes de négociation d'une convention collective.

REGARDONS LA SITUATION AUX ÉTATS-UNIS

Le droit de grève n'est généralement pas reconnu pour certaines fonctions, notamment pour les salariés « *Executives* », les cadres. Il est reconnu, sous conditions, aux employés du secteur privé par le *National Labor Relations Act* (NLRA) de 1935. En cas d'« *urgence nationale* », l'État peut réquisitionner de force les grévistes, disposition renforcée par le *Taft-Hartley Act* de 1947. Ainsi, en 1981, le président Reagan licencie 11 345 contrôleurs aériens grévistes, en invoquant l'« *urgence nationale* », et les exclut à vie de la profession. L'administration George W. Bush utilise ces pouvoirs lors d'un conflit opposant en 2002 l'*International Longshore and Warehouse Union* à la *Pacific Maritime Association*, qui avait répliqué aux grévistes par un *lock-out* généralisé. De même qu'en matière de syndicalisation, les employés des compagnies ferroviaires ou

aériennes ont des régimes spécifiques qui restreignent davantage le droit de grève. Certains États, tel celui de New York, interdisent purement et simplement le droit de grève des fonctionnaires. Le Michigan, l'Iowa ou la Floride interdisent aux instituteurs et professeurs de faire grève. Dans de nombreux États, policiers et pompiers n'ont pas le droit de grève.

AUTRE EXEMPLE, EN SUISSE

L'article 28 alinéa 3 de la Constitution fédérale prévoit que « *la grève et le lock-out sont licites quand ils se rapportent aux relations de travail et sont conformes aux obligations de préserver la paix du travail ou de recourir à une conciliation* ». Le terme « *lock-out* » a même été traduit par « *mise à pied collective* ».

POURQUOI SE BAT-ON AUJOURD'HUI AU NIVEAU MONDIAL POUR LE DROIT DE GRÈVE ? EN QUOI EST-IL MENACÉ ?

Le désaccord qui oppose représentants des employeurs et des salariés à l'OIT (Organisation internationale du Travail) sur la conception du droit de grève dure depuis 2012.

Les employeurs protestent depuis plusieurs années contre l'interprétation des normes faite par les experts de l'OIT, pour lesquels le droit de grève est le corollaire indissociable

du droit d'association syndicale protégé par la convention 87.

En 2012, ils ont voulu manifester leur désaccord de manière plus forte. Partant du principe que le droit de grève n'était pas clairement établi, ils ont refusé que la commission de l'application des normes (*chargée d'étudier la bonne application du droit par les pays membres*) discute de cas faisant mention de ce droit. Pour la première fois depuis 1926, la commission n'a pas pu faire son travail. Cela constitue une attaque contre les fondements même de l'OIT. En 2013, les représentants des salariés ont accepté, de manière exceptionnelle, de prendre en compte leur désaccord, dans le but de laisser la commission travailler. Mais le problème s'est posé à nouveau, fin 2014. Et la situation est encore bloquée à ce jour.

Rappelons aussi qu'une poignée d'États interdit encore purement et simplement la grève, et pas seulement la Corée du Nord, mais également de grands partenaires économiques de l'Union européenne comme les Émirats arabes unis, le Qatar ou encore l'Arabie saoudite.

DU DROIT DE GRÈVE À SON EXERCICE RÉEL

Pour les cadres, on constate une spécificité vis-à-vis du droit de grève avec une différence entre le droit et la possibilité réelle d'exercer ce droit.

Dans la plupart des pays, les cadres bénéficient des mêmes droits que les non-cadres sur la question de grève, sauf parmi les hauts fonctionnaires mais ce sont les cadres qui ont le moins recours à ce droit.

Rappelons qu'en France, lors des grèves des mineurs en 1963, les cadres et ingénieurs ont soutenu les grévistes. En janvier 2015, les syndicats des cadres ont encore soutenu les mineurs grévistes en Pologne.

Aujourd'hui les cadres n'ont pas recours autant que les non-cadres à la grève.

Sont-ils des salariés privilégiés ? Ou simplement ont-ils peur de perdre ce « *privilège* » ?

COMMENT SE MANIFESTENT LES CADRES ?

Les cadres d'aujourd'hui ont-ils recours au droit de grève quand il

existe, sous quelles formes et dans quelles situations ?

Tout arrêt de travail, si bref et limité fût-il, peut généralement être considéré comme une grève. Cette qualification est moins aisée lorsqu'il n'y a pas cessation pure et simple mais ralentissement du travail (grève perlée) ou application stricte du règlement (grève du zèle).

Chez les cadres ces formes de grève sont souvent aussi paralysantes qu'un arrêt de travail total.

Mais peut-on dire aujourd'hui que les cadres bénéficient pleinement du droit de grève ? Combien de cadres au bout du rouleau sont « *priés* » de quitter l'entreprise pour avoir simplement levé le pied ?

De fait, parce que trop d'employeurs mais aussi trop de salariés considèrent qu'« *un cadre ne fait pas grève* », nos catégories se trouvent

trop souvent de fait privées d'un droit constitutionnel.

Rappelons qu'à l'Ugict-CGT, nous considérons les ingénieurs, cadres et techniciens comme des salariés au même titre que les autres. Avec des spécificités liées à leur place dans l'organisation du travail mais avec tous les droits attachés à leur situation de salariés et notamment le droit de grève.

Ce droit qui est aujourd'hui attaqué notamment pour nos catégories, nous devons le défendre pied à pied et ne pas laisser s'installer l'idée qu'il pourrait nous être refusé. ♦





17 JUIN, LA DÉFENSE

Quelles alternatives à la société low cost ?

Le low cost, stade ultime du capitalisme ou simple avatar, se traduit par une casse sociale sans précédent et nous interdit d'ouvrir les voies de sortie de crise. De nouveaux droits sont nécessaires pour construire un modèle de développement économique, social et environnemental.

Peu à peu, sous nos yeux, prend forme une société low cost qui touche l'ensemble des secteurs de la société et de l'économie réelle publique ou privée. En plein conflit de l'AP-HP, Damien Groiselle explique comment les hôpitaux sombrent dans l'obsession de la réduction des coûts. Les directions rognent sur tous les postes, y compris le recrutement des médecins (au rabais), s'en prennent aux RTT, augmentant d'autant la charge d'un travail qui « tend vers le bénévolat ». « Les questions de réorganisation ne peuvent se traiter comme des problèmes mathématiques car le low cost se met en place au détriment du patient ».

Pour Valérie Goncalves, négociatrice CGT sur les forfaits-jours dans la branche des industries électriques et gazières : « les lois du low cost s'opposent au droit social et la charge sur les RTT détruit un dispositif qui permettait de concilier vie professionnelle et vie privée ». Face à l'augmentation de la pression au travail, la création d'un outil de mesure réelle du temps de travail est une revendication. « Le véritable enjeu c'est le temps travail, il faut aller vers le travailler mieux plutôt que le travailler plus ».

Le low cost impacte de plus en plus d'étudiants aujourd'hui confirme William Martinet, président de l'UNEF. « Ils sont le trou noir de la Sécurité sociale. Plus d'un million d'entre eux sont obligés à un travail précaire pour compléter des bourses qui ne restent qu'un appoint ». Pour lui, c'est : « toute une violence sociale qui s'exprime contre une génération sacrifiée à la crise économique ». Il s'alarme aussi face à la loi Macron

Les participants

Boris Karthaus, IG Metall ; Daniel Sommer, Pdg de Speed Rabbit Pizza ; Valérie Goncalves, négociatrice CGT sur les forfaits-jours dans la branche des industries électriques et gazières ; Damien Groiselle de l'AP-HP ; William Martinet, président de l'Unef ; Sylviane Lejeune, secrétaire nationale de l'Ugict-CGT.

qui permet aux employeurs de multiplier à l'envi le nombre de salariés en CDD, qui sont, pour les trois quarts, des jeunes. Mieux, prévient-il, « le plafonnement des indemnités aux prud'hommes revient à entériner le droit de licenciement abusif ».

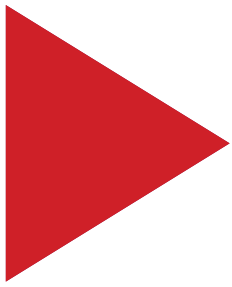
Autre volet du low cost : l'utilisation massive et excessive des technologies de l'information et de la communication entraîne une hausse croissante du travail en dehors de l'entreprise. Alors que l'Allemagne est citée en exemple pour des accords d'entreprise, limitant l'utilisation des TIC en dehors du lieu de travail, notamment dans l'industrie automobile, Boris Karthaus, d'IG Metall tempère l'enthousiasme en constatant que l'augmentation constante des

heures travaillées entraîne toujours un dumping social outre-Rhin tant « il est difficile de changer une culture ».

« Les salariés ne sont plus dans le jeu de la démocratie, leur possibilité d'intervention est un enjeu stratégique », le dumping social nous amène aussi à nous interroger sur l'entreprise conclut Sylviane Lejeune, secrétaire nationale de l'Ugict CGT. Et c'est un chef d'entreprise, Daniel Sommer, qui nous en donnera sa définition : « Le low cost marque la fin d'un modèle économique qui capte les marchés par des méthodes frauduleuses. Car si le low cost ne permet pas d'équilibrer les comptes d'exploitation, il ne tient que par des fraudes à l'encontre des salariés. Il favorise l'optimisation fiscale et s'accommode du secret des affaires ». ♦



©Nicolas Marques



17 JUIN, LA DÉFENSE

Lanceurs d'alerte et secret des affaires : défendons nos libertés !

A l'occasion de l'initiative du 17 juin à La Défense, l'Ugict-CGT a organisé une table ronde sur les thèmes des lanceurs d'alerte, de leur statut et de la directive européenne sur le secret des affaires. En invité engagé : Edwy Plenel, cofondateur de Médiapart, partie prenante dans notre démarche collective et signataire de l'appel européen.

Les tours de La Défense sont autant de caisses de résonance pour les témoignages des lanceurs d'alerte présents à cette première table ronde de la journée. Au pied de ces lieux de pouvoirs, de prises des décisions stratégiques des grands groupes, tous dénoncent, en dehors de leur propre cas, l'opacité des montages financiers et des circuits d'optimisation-évasion fiscale.

C'est l'aventure de Stéphanie Gibaud, digne du plus noir des polars financiers, c'est aussi le combat d'Ida de Chavagnac dont le Crédit Agricole a tenté d'acheter le silence « *J'ai refusé car mon témoignage peut aider d'autres personnes. C'est un devoir* ». Le jugement interviendra dans deux ans. C'est aussi celui de Jean-Noël Saussol, du ministère du Développement durable, dénonçant les réorganisations de services à répétition tous les 2 ou 3 ans.

Edwy Plenel, (ex- du Monde), cofondateur avec Pierre Haski (ex-Libération) du site d'informations Médiapart, a donné une intensité toute particulière à ce débat : « *Nous avons le droit de savoir ce qu'on nous cache* », affirme-t-il et constate que l'on veut aussi nous empêcher de nous saisir de la révolution numérique et des potentialités démocratiques qu'elle porte. Il dénonce par ailleurs « *le verrou du secret des affaires que tente de mettre en place l'Europe* ».

Pour lui, le droit de savoir est un « *outil essentiel d'une révolution démocratique* ». Et l'ex-directeur du quotidien du soir nous met en garde car « *tout est fait pour nous démobiliser* ». Il

Les participants

Edwy Plenel (Médiapart) ; Stéphanie Gibaud, UBS ; Ida de Chavagnac, Crédit Agricole ; Slavica Uzelac, bureau exécutif d'Eurocadres ; Jean-Noël Saussol, cadre au ministère du Développement durable ; Sophie Binet, secrétaire générale adjointe de l'Ugict-Cgt.

affirme : « *il faut s'engager et le premier geste nécessaire est de se syndiquer* ».

Sophie Binet relève « *l'importance de ces témoignages pour nos responsa-*

sondage réalisé par l'Ugict » constate-t-elle. Reste à trouver syndicalement le moyen de donner aux cadres de la marge de manœuvre avec un droit de refus et d'alternative.



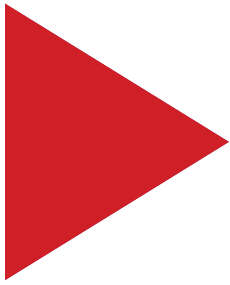
L'Ugict avec de très nombreuses ONG et 25 organisations syndicales se bat déjà pour un statut des lanceurs d'alerte. « *C'est une question fondamentale pour nos démocraties alors que la Commission européenne vient de botter en touche estimant qu'il n'était pas nécessaire de créer une directive. Aujourd'hui, elle conçoit de laisser la liberté aux États membres mais considère comme prioritaire une directive pour le secret des affaires* ».

ALORS, COMMENT ORGANISER COLLECTIVEMENT LES LANCEURS D'ALERTE ?

Sophie Binet s'appuie sur l'exemple des magasins du Printemps où grâce aux informations fournies par un cadre, transactions troubles et avérées ont été révélées. L'Ugict a protégé le lanceur d'alerte, l'intersyndicale a protégé l'Ugict et Médiapart a protégé les organisations syndicales. Personne ne sait qui a eu les infos. « *Il faut s'organiser dès maintenant* » conclut Sophie Binet. ♦

stoptradesecrets.eu

Edwy Plenel à la table ronde le 17 juin 2015. ©Nicolas Marques



17 JUIN, LA DÉFENSE

Intervention de Slavika Uzelac, du bureau exécutif d'Eurocadres

Le Parlement européen s'apprête à examiner le projet de directive sur le secret des affaires, le 23 novembre. Le point sur les avancées syndicales et ce qu'il reste à conquérir.

Je suis contente d'être ici à l'invitation de l'Ugict-CGT pour vous parler de la position d'Eurocadres sur les **lanceurs d'alerte** et sur la directive européenne **du secret des affaires**.

D'ABORD QUELQUES MOTS SUR EUROCADRES

Eurocadres regroupe les organisations syndicales de cadres de tous les pays de l'Europe. Nous représentons près de **6 millions** de salariés dans tous les secteurs d'activité du privé et du public. Nous travaillons en partenariat avec la Confédération Européenne des Syndicats.

Depuis fin 2013, il y a un débat au niveau européen sur une proposition de directive sur les secrets d'affaires dans laquelle les partenaires sociaux et la société civile **n'ont pas été consultés, ni informés** mais qui touche fortement les droits des salariés.

L'Ugict-CGT a créé un de ces mouvements autour d'une pétition et Eurocadres y a apporté son soutien.

Pour renforcer son action contre cette directive, Eurocadres est donc entré dans **deux mouvements** avec la société civile parce que cette directive ne touche pas seulement les droits des salariés mais touche

aussi à la **liberté de parole, aux lanceurs d'alerte, à la protection des consommateurs et à l'environnement**.

L'Ugict-CGT a créé un de ces mouvements autour d'une pétition, et Eurocadres y a apporté son soutien.

Pour Eurocadres, la plus grande préoccupation sur cette directive concerne les difficultés de **mobilité professionnelle des cadres**.

En effet, avec cette directive, le risque est que le salarié soit amené à éviter de **prendre un nouvel emploi dans le même domaine** que celui de son ancien employeur.

Plutôt que d'utiliser ses compétences et ses qualifications et d'être redevable de dommages et intérêts, l'employé risque donc de s'abstenir de postuler à un nouvel emploi. En conséquence, cela peut :

- freiner le **développement de carrière** personnelle ;
- réduire **mobilité professionnelle et géographique volontaire** ;
- et donc conduire à **réduire les compétences**.

Il est très important que la **définition d'un secret d'affaire** soit aussi



©Nicolas Marques

précise et claire que possible, pour permettre à l'employé de prévoir ce qui pourrait être considéré comme un secret d'affaire.

Nous proposons également que le **délai de prescription pour intention des actions** dans le cadre de cette directive soit aussi court que possible.

Un autre point crucial dans cette directive est que l'acquisition et la divulgation de secrets d'affaires ne doit pas être illégale lorsqu'elle se fait dans le cadre de **l'exercice des droits syndicaux des représentants des travailleurs**.

Nous sommes clairement contre une directive qui permet aux législations nationales **de criminaliser les violations des secrets d'affaires.**

Cette directive pose aussi la question **des lanceurs d'alerte.**

En tant que cadres, nous sommes souvent confrontés à **des défis éthiques** et les salariés doivent alors pouvoir dénoncer ce qui n'est pas acceptable. La directive doit donc

**Nous sommes
clairement contre une
directive qui permet aux
législations nationales
de criminaliser les
violations des secrets
d'affaires.**

prendre en compte cette question et ne **pas fragiliser la situation** des lanceurs d'alerte.

En résumé, de l'avis d'Eurocadres, le projet de directive risque de créer de vastes problèmes pour les cadres. La directive a donc besoin de **gros changements** et nous suivons de très près tout ce qui est fait au Parlement européen, à la Commission et au Conseil.

NOTRE ACTION COMMUNE A PERMIS DES AVANCÉES

Grâce à l'action des différents syndicats et de la société civile, nous avons obtenu hier lors d'une commission du Parlement européen **quelques avancées** sur le projet de directive. Les avancées les plus notables concernent la mobilité des travailleurs.

Il y a aussi des précisions sur la **défini-tion** du secret des affaires et sur le rôle des **représentants des travailleurs.**

Les exigences de la **liberté de la presse** et la **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** sont également maintenant pris en compte dans le projet de directive.

Notre **action commune** a donc permis des avancées mais surtout sur la question de la mobilité des travailleurs. Cependant, il reste des points à améliorer **notamment concernant les lanceurs d'alerte.** Le texte final devrait passer devant le Parlement européen le **23 novembre** prochain et Eurocadres **continuera** à agir en lien avec les organisations syndicales partenaires pour que le texte final puisse être en accord avec la défense des intérêts des salariés européens cadres. ♦



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

©Nicolas Marques