

ÉGALITÉ FEMME-HOMME

• **Boulot, visio, marmots.**

P.09

SALAIRES

& TEMPS DE TRAVAIL

• **Et les cadres dans tout ça ?**

P.10

ENTRETIEN

• **Eurocadres à la pointe.**

P.20

CADRES & TECHS *.info*

➡ **Télétravail.**

**Je t'aime,
moi non plus.**

P.04

➡ **Environnement**

**Comment travailler
et produire
autrement ?**

P.22

magazine de l'Ugict-CGT

ugictcgt.fr

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES UN TOURNANT POUR MIEUX VIVRE SON TRAVAIL ?

Élections dans votre entreprise :
décryptage et enjeux.

P.12

Qu'est-ce que l'Ugict-CGT ?

L'Union Générale des Ingés, Cadres et Techs de la CGT regroupe 80 000 cadres et professions intermédiaires syndiqué·e·s à la CGT. L'Ugict-CGT assure la présidence d'Eurocadres, organisation qui rassemble 6 millions de cadres au plan européen et négocie en notre nom avec la commission européenne et Business Europe. L'Ugict-CGT participe à la gouvernance de l'APEC, l'Association Pour l'Emploi des Cadres et se bat pour pérenniser son mandat de service public. Avec l'Ugict, la CGT veut permettre d'avoir un cadre autonome pour pouvoir définir leurs revendications et modes d'actions et de converger avec le reste du salariat.

Trop souvent dans la fonction publique les agent·es sont présenté·es comme des privilégié·es pour leur statut, les cadres et tech des catégories A et B font face à une crise de sens du travail et disposent de moins en moins des moyens nécessaires pour accomplir leurs missions d'intérêt général. Nous sommes syndiqué·es à l'Ugict-CGT pour refuser le partage de la pénurie, pour gagner un plein exercice de notre professionnalisme et nous défendre en lien avec l'ensemble du salariat.



Dans la période récente, la CGT et son Ugict ont notamment obtenu :

Le vote d'une loi protégeant les lanceur·se·s d'alerte
(2021)

La condamnation des forfaits jours par la Cour européenne des droits sociaux.
(2021)

L'allongement du congé paternité à 1 mois.
(2021)

La pérennisation du statut cadre.
(ANI encadrement 2020)

L'abandon de la réforme des retraites à points.
(2020)

La première loi mondiale contre les violences sexistes et sexuelles au travail.
(Convention 190 de l'OIT, 2018)

Le droit à la déconnexion.
(2017)

Prénom & Nom de famille :

Adresse :

Code postal : Ville :

Email :

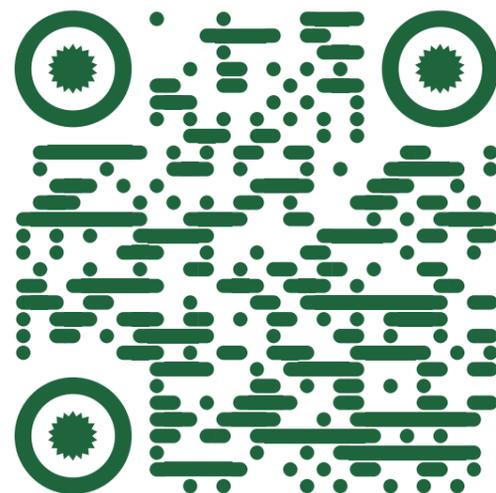
Téléphone / portable :

Profession :

Entreprise :

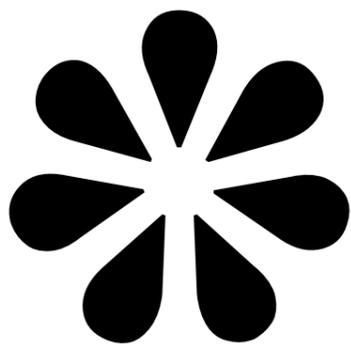
Secteur d'activité :

rejoindre.ugictcgt.fr



Bulletin de syndicalisation à renvoyer à :
Ugict-CGT /// 263, rue de Paris - Case 408 /// 93516 - Montreuil Cedex





Travailler et vivre autrement

La mobilisation contre la réforme des retraites en témoigne : les aspirations sociétales autour du travail sont partagées et portées par une majorité de la population. Avoir un travail qui a du sens, ne pas perdre sa vie à la gagner !



Le travail est plus que jamais considéré comme un levier incontournable pour agir et changer le monde, pour répondre aux aspirations à l'égalité entre les femmes et les hommes, à celle des jeunes, en offrant à chacun, en théorie, plus de temps libéré, pour une société plus sobre en termes de consommation comme de production.

Pour répondre aux enjeux sociaux, technologiques et environnementaux, nous devons transformer profondément l'appareil productif et l'emploi de toutes. Pas pour produire plus, mais mieux. En bref, travailler et vivre autrement ! C'est pourquoi nous avons développé un « radar travail environnement » pour aider les salarié·es à agir et à intervenir, voire à gagner de nouveaux droits. Il faut mettre nos qualifications au service de l'intérêt général, retrouver un plein exercice de nos responsabilités pour être professionnellement engagé·es et socialement responsable ! La CGT et son Ugict sont les outils pour le faire.

Les élections professionnelles sont un moment pour retrouver, collectivement, du pouvoir d'agir. Notre vote détermine nos élu·es au CSE (comité social et économique), mais aussi la représentativité des syndicats qui pourront négocier des accords collectifs au niveau de l'entreprise, de la branche et au niveau national et interprofessionnel.

C'est grâce à sa représentativité que la CGT a réussi à gagner au niveau national un accord sur le statut de l'encadrement, permettant ainsi de pérenniser et renforcer le statut cadre et l'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres) que le patronat voulait supprimer. C'est grâce à ses élu·es que dans de nombreuses entreprises, la CGT construit des projets revendicatifs pour permettre de repenser le travail et/ou pour améliorer les conditions de travail de toutes les salarié·s. Par exemple un projet d'imagerie médicale chez Thalès ou celui d'une voiture électrique à bas prix produite en France chez Renault ou bien encore des augmentations générales de salaires et un 13^e mois comme chez Naval Groupe. Rejoignez-nous sur les listes Ugict. Votez et faites voter CGT ■

Caroline Blanchot,
Secrétaire Générale de l'Ugict-CGT



Cadres infos, le magazine de l'Ugict-CGT.
263 rue de Paris - Case 408
93516 Montreuil Cedex
Tel. 01 55 82 83 40

Retrouvez cette édition en version dématérialisée sur :
ugictcgt.fr

ISSN : 1143 757 2

Achévé d'imprimer en août 2023 par Rivet Éditions
24 Rue Claude-Henri Gorceix,
87280 - Limoges

Tiré sur papier Norcote 65 g.
Papier fabriqué en Suède.

Directrice de publication :
Caroline Blanchot

Top 4 des bénéfices

-  79 % : réduction des temps de trajet
-  62 % : équilibre vie pro / vie perso
-  51 % : meilleure concentration
-  49 % : flexibilité des horaires



Top 4 des risques

-  65 % : isolement
-  52 % : sédentarité
-  42 % : confusion vie pro / vie perso
-  42 % : matériel inadapté

98 %

des français·es interrogé·es
veulent pouvoir télétravailler
(entre 2 à 3 jours par semaine
pour 64 % d'entre elles / eux).

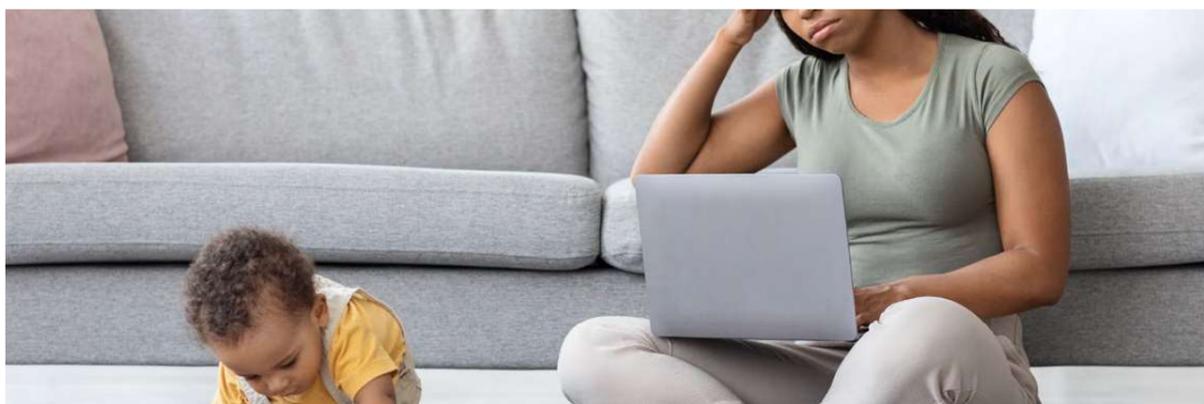
Source : enquête nationale
sur le télétravail, Ugict-CGT.
(Sept. 2021, 100+ questions,
15 000 répondants).

Télétravail, je t'aime, moi non plus.

Avec la pandémie, les cadres et professions intermédiaires ont expérimenté le télétravail, pour le meilleur... comme pour le pire. Les enquêtes réalisées par l'Ugict-CGT auprès de 15 000 répondant·es montrent qu'une large majorité aspire à continuer le télétravail entre un et trois jours par semaine afin de rechercher un meilleur compromis entre vie professionnelle et vie personnelle, de se libérer des temps de transports, de gagner en souplesse horaire et de travailler dans le calme.

Dans le même temps, une large majorité de salarié·es en télétravail témoignent d'une intensification de leur travail, de problèmes de santé liés à la sédentarité, à l'isolement ou à l'absence de déconnexion. Aussi, une majorité de personnes en télétravail ne disposent pas d'une prise en charge intégrale de leurs frais et équipements de travail alors même qu'il s'agit d'une obligation légale.

Enfin, de plus en plus d'employeurs profitent du télétravail pour supprimer les bureaux individuels et basculer en flex-office, avec à la clé une forte dégradation des conditions de travail. Le télétravail est donc souvent



instrumentalisé pour dégager des gains de productivité et baisser les coûts, tout en remettant en cause les droits des salarié·es.

Besoin d'encadrement.

Pour éviter le fait du prince et les marchandages individuels, l'Ugict-CGT pousse pour un meilleur encadrement du télétravail, notamment par le biais d'accords collectifs obligatoires qui précisent, entre autres, les critères d'accès au télétravail et les conditions de réversibilité.

La CGT demande également que des formations au télétravail soient généralisées — à commencer par celle des managers

et manageuses — que les plans de prévention des risques organisationnels du travail soient rendus obligatoires, que le droit à la déconnexion soit rendu effectif avec la mise en place de trêves de mails et de messageries ainsi que des dispositifs pour garantir le respect du temps de travail, ou encore que tous les frais et équipement soient pris en charge.

Alors que le patronat rejette toute nouvelle norme contraignante, l'Ugict-CGT a, avec Eurocadres, obtenu une négociation européenne sur le télétravail dans le cadre de laquelle notre objectif est de déboucher fin 2023 sur une directive règlementant le télétravail dans tous les États membres (voir page 20). ■

QUELS SONT MES DROITS EN TÉLÉTRAVAIL ?

L'égalité de traitement est le principe de base, que vous travailliez sur site ou ailleurs. Un·e salarié·e en télétravail a en effet les mêmes droits qu'un·e salarié·e en présentiel. L'employeur doit prendre en charge l'ensemble des équipements et frais professionnels et la réglementation en matière de temps de travail s'applique. En outre, l'employeur ne peut, au motif du télétravail, retirer des droits aux salarié·es. Par exemple, s'il y a des chèques déjeuner dans l'entreprise, tou·tes les salarié·es doivent y avoir droit dans les mêmes conditions, y compris celles et ceux en télétravail. Pour toutes les réponses à vos questions sur le télétravail : ugictcgt.fr/faq-teletravail.

UN TEMPS D'AVANCE

Dès 2014, l'Ugict-CGT attirait l'attention sur l'explosion du travail numérique non-encadré et appelait à la création d'un droit à la déconnexion. En plus des outils mis à disposition sur les sites LeNumeriqueAutrement.fr, GuideTeletravail.fr & LutteVirale.fr, l'Ugict-CGT a lancé l'Observatoire du télétravail en décembre 2022 afin d'analyser les transformations du travail. Retrouvez les infos sur le site → obstt.fr ■

Un guide pour préparer les entretiens annuels d'évaluation

Le personnel d'encadrement est à la fois amené à être en situation d'évaluer professionnellement les équipes comme d'être soi-même évalué. Pour répondre à cette situation, il existe un guide pratique à destination aussi bien des personnes évaluées que des évaluateurs et évaluatrices. Son objectif est d'aider à préparer au mieux les entretiens professionnels.

Le guide aide à recentrer cet exercice autour des vraies questions à

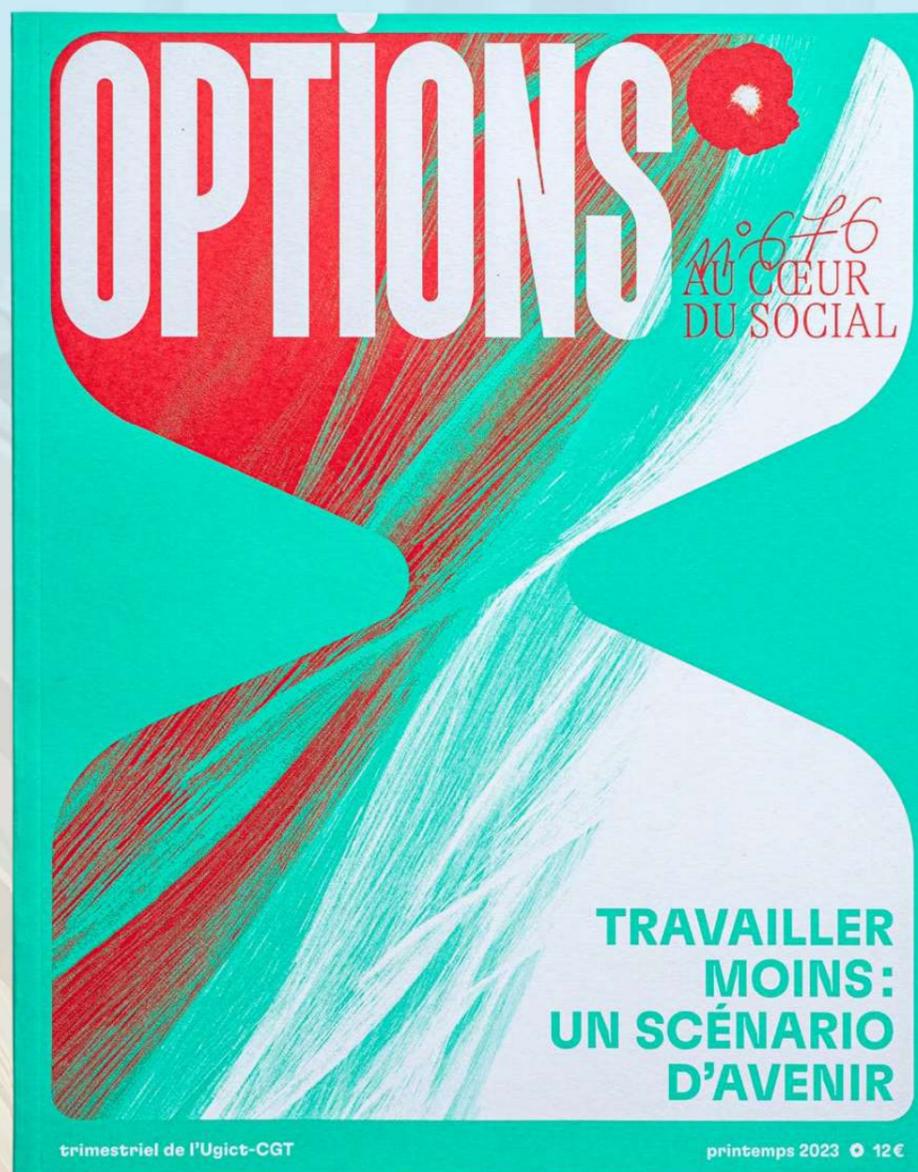
se poser et à ouvrir des pistes pour donner du sens à l'évaluation, le but étant d'en faire un outil qui permette réellement la reconnaissance professionnelle. Vous y trouverez des éléments sur vos droits, vos devoirs mais également ceux de votre employeur ainsi que des éléments récents de jurisprudence, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé.

Une publication à retrouver sur syndicoop.fr/evaluation. ■

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le développement du télétravail génère en moyenne **9 %** de gains de productivité supplémentaires selon le Conseil National de la Productivité.

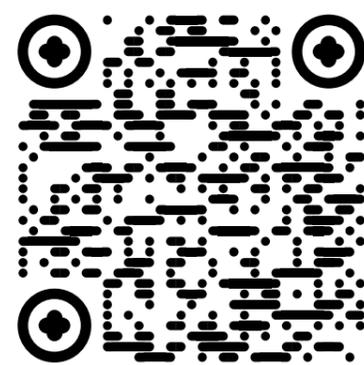
**Vous trouvez que
les vacances
sont passées trop vite ?**



**Options
vous emmène à
la conquête
du temps libre.**

journaloptions.fr

Options, la revue thématique de l'Ugict-CGT vous invite à plonger dans des contributions d'universitaires, de chercheur-euses ou d'acteurs du monde du travail, pour croiser les points de vue et tourner une nouvelle page à écrire ensemble !

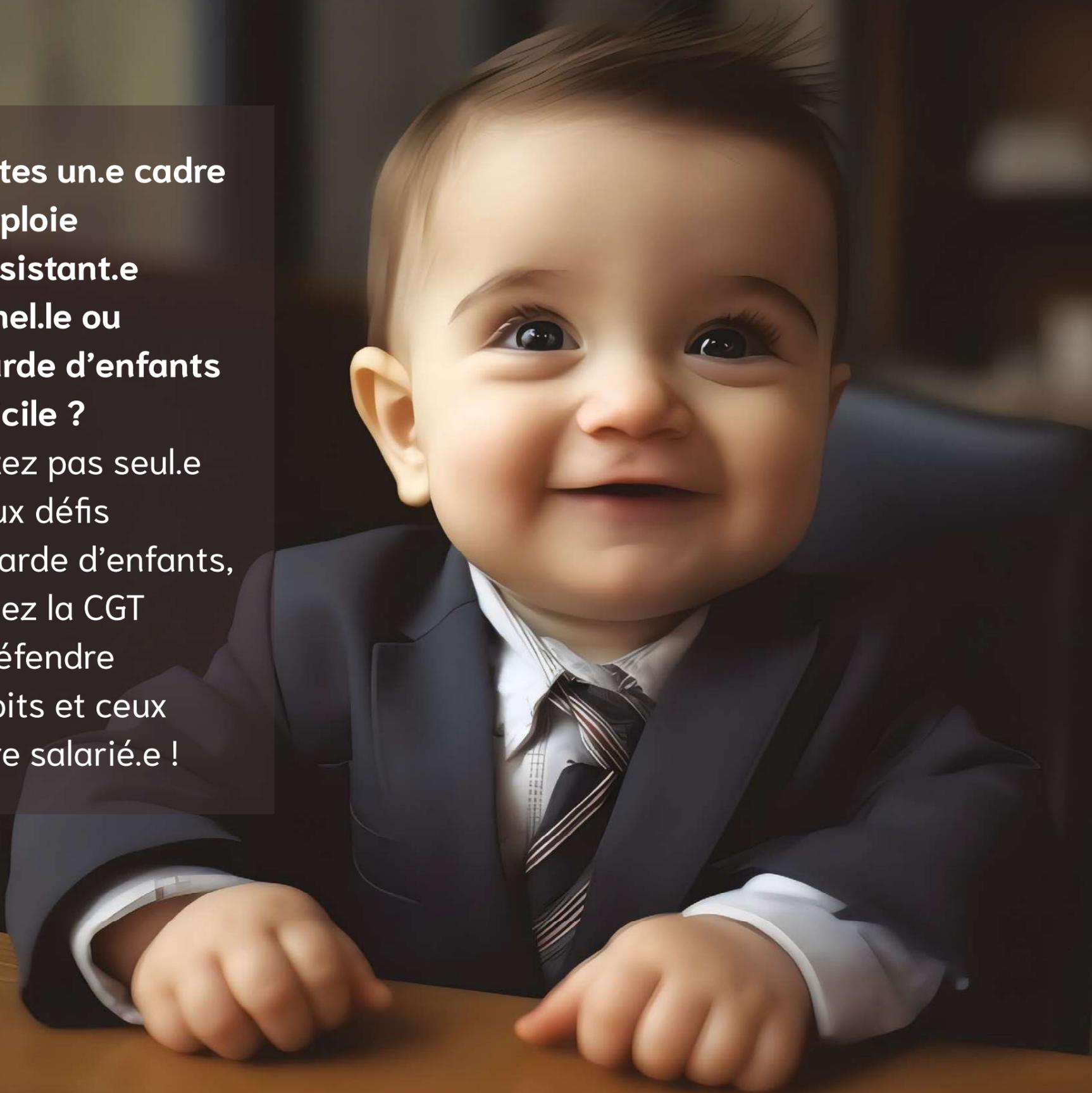


journaloptions.fr/abonnement

POUR SON BIEN, TRAVAILLONS TOUS ENSEMBLE !

Vous êtes un.e cadre
qui emploie
une assistant.e
maternel.le ou
une garde d'enfants
à domicile ?

Ne restez pas seul.e
face aux défis
de la garde d'enfants,
rejoignez la CGT
pour défendre
vos droits et ceux
de votre salarié.e !



Contrats, outils de gestion de planning, convertisseurs, carnets de liaison, agendas, la CGT met à votre disposition les outils pour faciliter/professionnaliser la relation entre les particuliers employeurs et leurs salariés.

**RETROUVEZ TOUTES NOS RESSOURCES SUR
SAP.CGT.FR**

◆ Entretien

3 questions à un administrateur salarié de l'APEC

Olivier Dupuis siège pour la CGT au conseil d'administration de l'Apec, l'Association Pour l'Emploi des Cadres. Créée en 1966, cette association en gestion paritaire (employeurs / employés) accompagne les mutations du travail et de l'emploi des cadres.

- Quelles sont les missions de l'Apec ?

L'Apec répond à 3 missions d'intérêt général inscrites dans un mandat de service public :

- Accompagner individuellement les cadres et jeunes diplômés à chaque étape de leur parcours professionnel en tenant compte des évolutions de l'emploi cadre ;
- Faciliter les recrutements via le rapprochement entre les profils des cadres et les offres d'emploi ;
- Éclairer les acteurs de l'emploi dans leurs prises de décision (par exemple avec des études sur l'égalité professionnelle femmes / hommes, la discrimination à l'embauche ou l'évolution des organisations du travail).

- Quel est le rôle des administrateurs de l'Apec ?

Nous fixons les grandes orientations nationales et régionales, par exemple en matière d'accès aux services de l'Apec pour les publics plus éloignés de l'emploi, comme les cadres seniors, ou pour l'accompagnement à l'entrée dans la vie professionnelle. Nous supervisons également la bonne gestion et l'utilisation des financements de l'APEC et donc de vos cotisations, à vous, lectrices et lecteurs.

- Un grand chantier pour coordonner les acteurs de l'emploi a été ouvert avec France Travail, quelles sont les conséquences pour l'Apec ?

L'Apec travaille déjà avec les autres acteurs de l'emploi et notamment avec des études prospectives du marché du travail, sur les secteurs en tension de recrutement ou les nouvelles formes d'organisation du travail qui sont apparues depuis la crise du Covid. L'ensemble des administrateurs-rices de l'Apec refuse sa dissolution dans France Travail



pour des raisons évidentes : l'Apec occupe une place unique dans l'écosystème de l'emploi. Elle accompagne les cadres au plus près des transformations du marché de l'emploi. Il s'agit d'un savoir-faire unique qui répond pleinement aux attentes des cadres et des entreprises qui font appel à elle et tout cela dans le cadre d'un mandat de service public. ■

◆ Statut cadre Merci la CGT !

Le statut cadre a failli disparaître. Avec la disparition de l'Agirc, la caisse de retraite complémentaire des cadres, le principal marqueur national du statut cadre risquait de s'éclipser. Les employeurs voulaient définir leurs propres critères, entreprise par entreprise.

Cette vision de l'encadrement aurait provoqué des déclassements en cascade tout en renforçant le pouvoir discrétionnaire des employeurs de décider qui est cadre et qui ne l'est pas. Dans cette bien mauvaise transaction, les cadres auraient également perdu la prévoyance qui leur est spécifique et le financement de l'APEC (Agence pour l'emploi des cadres) n'aurait plus été garanti.

4,3 millions de personnes plus en sécurité.

La CGT a informé, mobilisé, et médiatisé les contenus des négociations en cours et les positions des uns et des autres, jusqu'à ce que les organisations syndicales — et les employeurs des petites entreprises — se retrouvent sur la nécessité de conforter le statut cadre.

Aujourd'hui, un Accord national interprofessionnel (ANI) définit le statut cadre à partir de 3 critères transversaux : la qualification, l'autonomie et la responsabilité. La prévoyance cadre et l'APEC sont confortées, et c'est à cette dernière de vérifier les seuils d'affiliation au statut cadre dans les conventions collectives.

Après s'être battue pendant deux ans pour faire aboutir cette négociation, la CGT a signé l'Accord national interprofessionnel. ■

◆ En bref

4,3 millions de salarié-es du privé sont cadres et assimilés dans des secteurs et sur des missions très diverses. Leurs points communs sont la responsabilité (pas seulement managériale car seulement un tiers des cadres et 20 % des professions intermédiaires encadrent des équipes) le niveau de qualification (87 % des cadres et 62 % des professions intermédiaires ont un diplôme de l'enseignement supérieur) et l'autonomie (dans le contenu du travail et son organisation, paramètre amplifié par le télétravail).

Ces trois critères définissent le statut cadre dans un accord national signé par la CGT en 2020, qui garantit en outre une prévoyance spécifique. Reste, en revanche, à obtenir les moyens pour exercer ces responsabilités, ce que la CGT s'efforce de négocier dans les branches et les entreprises.

Pour que la responsabilité, notamment pénale, et l'autonomie se traduisent concrètement, il faut que les cadres aient voix au chapitre pour les décisions stratégiques qu'ils sont ensuite sommés d'appliquer. Or, sans accès aux informations clés et sans possibilité d'infléchir les politiques des entreprises, pas de marges de manœuvre.

L'Ugict-CGT porte donc le principe d'un droit de refus et d'alternative en cas de directives contraires à l'éthique professionnelle ou à l'intérêt général, notamment d'un point de vue social ou environnemental. Reste à assurer le droit à la déconnexion et le paiement des heures supplémentaires, la reconnaissance des qualifications et les progressions de salaire selon des grilles et non à la tête du client, et mettre fin à l'opacité des évaluations professionnelles et des primes. ■

Un monde (du travail)

#VieDeMère

inégalitaire

Les femmes sont payées

24,4 %

de moins
que les hommes

Source : INSEE 2023.

Les raisons principales ?

« plancher collant » :

les temps partiels sont la norme dans de nombreux métiers féminisés et génèrent horaires décalés, précarité et salaires inférieurs au Smic mensuel. Seuls 3 % des hommes exerçant des responsabilités familiales se mettent à temps partiel contre 20 % des femmes cadres.

« parois de verre » :

la dévalorisation des métiers dans lesquels les femmes sont concentrées, où les qualifications, les responsabilités et la pénibilité ne sont pas reconnus. Seuls 18 % des métiers sont mixtes.

plafond de verre ou « plafond de mère » :

les discriminations de carrière et le fait que les femmes accèdent moins aux responsabilités professionnelles.

part variable de la rémunération :

sous une apparente neutralité, elle dissimule en fait des critères indirectement discriminants pour les femmes (présentéisme, charisme, participation au chiffre d'affaire...). C'est ce qui explique que plus on monte dans la hiérarchie de l'entreprise, plus les écarts se creusent.

8 femmes sur 10

sont victimes de sexisme au travail

Source : CSEP 2014.

3 femmes sur 10

sont victimes de harcèlement
sexuel au travail

Source : IFOP 2018.

Burn Out

36 %

des femmes cadres déclarent
avoir connu une situation
d'épuisement professionnel
au cours de leur carrière,
(contre 23 % des hommes).

Source : APEC, 2021.

Diplômé-es de l'enseignement
supérieur chez les 25-34 ans :

38 % des hommes

49 % des femmes

Titulaires d'un bac +4 occupant
un poste à responsabilité :

73 % des hommes

63 % des femmes

Source : CEREQ 2019.

À partir du
deuxième enfant,
le salaire
des femmes est
inférieur de

21 %

à celui des parents
de 2 enfants.

À partir de
3 enfants
le salaire
des femmes est
inférieur de

31 %

à celui des parents
de 3 enfants.

Source : INSEE 2020.

Retrouvez toutes les infos
pour connaître ses droits sur :

egalite-professionnelle.cgt.fr

➔ Charge mentale

« Visio, boulot, marmots »

Durant la crise sanitaire, le cumul télétravail / garde d'enfants s'est imposé comme une nouvelle norme. Plusieurs enquêtes, dont celles de la CGT, démontrent que, dans ces situations, la charge des enfants repose essentiellement sur les mères.

Les conséquences professionnelles à long terme sont pourtant très concrètes pour les femmes cadres et professions intermédiaires concernées : mauvaises évaluations, baisse de rémunération, mise à l'écart des projets importants, remise en cause de responsabilités ou de perspectives de carrières... À plus court terme, des centaines de milliers



de femmes le paient de leur santé et s'exposent à des risques de burn-out, en plus de mettre leur carrière en péril, sans même parler du stress impactant la vie familiale et la santé mentale.

Comme souvent, les femmes servent de variable d'ajustement. Quelque part, leur travail est considéré comme ayant moins de valeur car ce sont elles, qui, en cas d'imprévu s'interrompent, travaillent porte ouverte, prennent des jours enfant malade ou refusent des missions ou responsabilités pour prendre en charge les enfants.

Face à cette nouvelle réalité de masse, l'Ugict-CGT porte l'idée de jours enfants malades avec maintien de salaire dans toutes les entreprises et d'un droit à allègement et aménagement horaire pour tous les parents d'enfants de moins de 12 ans. ■

25% des femmes ont fréquemment cumulé télétravail et garde d'enfant (contre 20% des hommes) et 61% ont dû assumer cette charge seules (contre 31% des hommes).

34% des femmes (contre 30% des hommes) affirment être plus fatiguées en télétravail qu'en présentiel¹.

35% des femmes cadres ont vu leur rémunération progresser en 2020 contre 40% pour les hommes cadres².

¹ Source : « Enquête : télétravail un an après » conduite par l'Ugict-CGT en mai 2021 avec 15 000 répondant·es.

² Source : APEC.

➔ Brèves de vie

#VieDeMère !

Qu'elles soient mères ou pas, qu'elles aient l'intention de le devenir ou pas, un véritable « soupçon de maternité » pèse toujours sur la carrière des femmes.

Cinq ans après l'arrivée d'un enfant, les mères perdent environ 25% de leurs revenus salariaux. Pour les pères, c'est neutre, et même valorisant socialement... La maternité est encore trop souvent synonyme d'arrêt ou de ralentissement de la carrière des femmes. En cause, l'exigence de disponibilité permanente associée à la responsabilité professionnelle.

Cela fait plusieurs années que l'Ugict-CGT dénonce cette injustice à travers une campagne : « #VieDeMère,

avoir une carrière c'est toute une histoire » pour dénoncer ces discriminations, exiger des droits pour articuler parentalité et responsabilité professionnelle, et informer les femmes sur leurs droits.

Le bilan : des centaines de témoignages reçus qui ont permis de lever le voile sur la culpabilisation permanente des femmes ingénieures, cadres et techniciennes : soit mauvaises mères car trop impliquées dans leur carrière professionnelle, soit pas investies dans la vie de l'entreprise du fait de leur maternité. Pas étonnant que le nombre de burn-out soit deux fois plus élevé chez les femmes !

À retrouver sur vdmere.fr ■

➔ On a gagné

Un plan contre les violences sexistes et sexuelles

Grâce aux nombreuses propositions qu'elle a faites pendant la négociation sur l'égalité professionnelle, la CGT a gagné la mise en place d'un plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles à la SNCF.

Y figurent notamment 3 jours de congés sans perte de salaire pour les victimes de violences, y compris conjugales, une procédure claire de signalement des violences et un baromètre annuel chiffré pour évaluer l'ampleur des violences sexistes et sexuelles. Côté prévention, des sessions de sensibilisation des salarié·es sur leur temps et lieu de travail sont prévues.

Enfin, pour améliorer l'accompagnement des victimes, la CGT a obtenu le déblocage de moyens pour les référent·es du personnel harcèlement/violences. Ils et elles auront enfin la possibilité de se former et disposeront du temps nécessaire pour accompagner les salarié·es. ■

Retrouvez le guide sur : ugictcgt.fr/violences-sexistes-et-sexuelles



➔ Salaires

Les cadres et professions intermédiaires aux oubliettes



Dans un contexte d'inflation inédit depuis 40 ans, les salaires baissent : en un an, les salaires des cadres et professions intermédiaires ont baissé de 2,1 et 1,5 % en euros constants contre 0,2 et 0,8 % pour ceux des ouvriers et employés (source : Dares, mai 2023).

Le Smic joue un rôle protecteur avec ses mécanismes d'indexation automatique sur les prix. Rien de tel par contre sur les autres niveaux de salaire. Pire, lorsqu'il y a des mesures d'augmentation collectives arrachées dans les entreprises, les cadres en sont souvent exclus, renvoyés vers des mesures discrétionnaires et individuelles telles que les primes.

Ajoutons que les quelques mesures de pouvoir d'achat mises en place par le gouvernement

excluent systématiquement les cadres et professions intermédiaires.

Selon le gouvernement, 80 % des branches ont des minima inférieurs au Smic (juin 2023). Certes, si le minimum conventionnel est inférieur au Smic, l'employeur doit combler l'écart, un·e salarié·e ne pouvant pas être rémunéré·e en dessous du minimum légal. Mais lorsque plusieurs niveaux d'ancienneté ou de qualification sont rattrapés par le Smic, cela génère une concentration accrue de salarié·es autour du Smic. Nous assistons donc à un tassement des grilles rarement connu.

Il n'en n'a pas toujours été ainsi.

Jusqu'à 1982, l'échelle mobile des salaires, permettait d'indexer automatiquement l'ensemble

des salaires sur l'augmentation des prix. C'est ce qui a permis de garantir le pouvoir d'achat des salarié·es malgré des périodes de forte inflation. Un dispositif très simple que la CGT propose de rétablir pour empêcher le déclassement.

La CGT propose également la mise en place d'un salaire minimum d'embauche par niveau de qualification afin de garantir une vraie reconnaissance des qualifications.

Aussi, les aides publiques pourraient être conditionnées à la conclusion d'un accord sur les salaires. Les 200 milliards annuels aujourd'hui accordés sans contrepartie par l'État constitueraient un formidable levier en ce sens. Enfin, il est temps de sanctionner les nombreuses entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Une semaine de 4 jours, ça vous irait ?

Les cadres travaillent en moyenne 42 h par semaine, les professions techniques et intermédiaires 38 h. Comment, dans ces conditions, avoir du temps pour sa famille, pour des loisirs ou un engagement citoyen ?

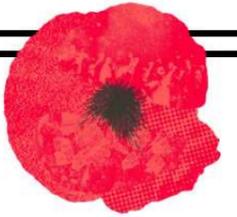
La CGT propose de réduire le temps de travail sans perte de salaire en mettant à profit les gains de productivité générés par l'intelligence artificielle et le télétravail. Un levier majeur pour l'égalité professionnelle alors que le culte du présentisme joue contre les femmes, sommées de choisir entre leur carrière professionnelle et leur maternité, confrontées à un « plafond de mère ».

La semaine de 4 jours est testée avec succès dans de nombreuses entreprises comme à LDLC où la CGT a signé un accord sur les 32 h.

En Espagne, en Islande ou encore en Grande Bretagne des expérimentations ont lieu sur la semaine de 4 jours et démontrent une amélioration évidente du bien-être... Et de la productivité des salarié·es.

➔ Le saviez-vous ?

L'Ugict-CGT a été la première organisation syndicale à porter l'idée d'un **droit à la déconnexion**, dès 2014, ce qui était loin de faire l'unanimité à l'époque ! En 2017 la notion était introduite dans le Code du travail et elle fait aujourd'hui l'objet de débats et réglementations au niveau Européen. Une première bataille de gagnée. Pour que ce droit soit réellement appliqué, l'Ugict propose notamment la mise en place d'une trêve des mails et des messages instantanés pour qu'aucun salarié ne soit destinataire de sollicitations professionnelles durant ses temps de repos. Un guide est à retrouver sur : [DroitALaDeconnexion.info](https://droitaladeconnexion.info)



Opinions & attentes

des cadres et professions intermédiaires

SALAIRES ET ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

Pourcentage de salarié-es qui pensent que leur niveau de rémunération est en inadéquation avec...

L'implication



La charge de travail



Le temps de travail



La qualification



Les responsabilités



cadres

56 %

53 %

52 %

44 %

45 %

professions intermédiaires

64 %

52 %

55 %

51 %

54 %

53 %

des cadres estiment que les choix et pratiques de leur entreprise ou administration rentrent régulièrement en contradiction avec leur éthique professionnelle.

Du côté des technicien-nes et de professions intermédiaires, ce sont même

63 %

qui éprouvent ces problèmes liés à l'éthique professionnelle !



60 %

des cadres

&

52 %

des professions intermédiaires

souhaitent disposer d'un droit d'alerte pour refuser de mettre en œuvre une directive contraire à leur éthique.



Baromètre Ugict-CGT / SECAFI réalisé par ViaVoice, novembre 2021.

➤ Élections au CSE

Un vote de proximité aux conséquences concrètes



❖ *Les CSE sont les nouvelles Instances de Représentation du Personnel (IRP) imposées par la loi Travail. Ces nouvelles instances procèdent d'une fusion des comités d'entreprise (CE), des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des délégués du personnel (DP).*

Un comité social et économique (CSE) est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Ce comité est composé de l'employeur et d'une délégation élue du personnel.

Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés (relatives aux salaires, à l'application du Code du travail, etc.).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE a, de surcroît, pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives

à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Le CSE a également des attributions en matière d'activités sociales et culturelles. Par ailleurs, elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Saisine de l'inspection du travail.

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des disposi-

tions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle (protection contre les discriminations, contre le harcèlement sexuel ou moral, respect des règles d'hygiène et de sécurité, etc.).

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. C'est dans ce cadre, et sur les questions dont la liste est fixée par le code du travail ou par accord, qu'il doit, notamment, être consulté par l'employeur avant toute prise de décision (voir ci-dessous).

Attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Le CSE dispose de prérogatives spécifiques dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. À ce titre, il :

◆ procède à l'analyse des risques auxquels peuvent être exposés les

salarié·es, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;

◆ contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

◆ peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Le refus de l'employeur doit être motivé.

Attributions en matière d'activités sociales et culturelles.

Le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise (cantine, activités sportives, colonies de vacances...) prioritairement au bénéfice des salarié·es, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement. ■

CHIFFRES CLÉS



En moyenne :

📊 **64 %** des salarié·es votent aux CSE.

📊 **40 %** des cadres sont en Île-de-France.

Taux de participation aux dernières élections :

📊 **66 %** pour les professions intermédiaires.

📊 **62 %** pour les ingés cadres.

Un choix déterminant

Le vote aux élections d'entreprise ne concerne pas le seul CSE. Avec un seul vote les salarié·es sont amené·es à décider :

- 📖 Des représentant·es du personnel au Conseil social et économique (CSE).
- 📖 De la représentativité des syndicats dans l'entreprise, de leur poids dans les **négoiations** et de leur capacité à valider un accord (il faut représenter au moins 30% des voix) ou à s'y opposer (il faut représenter 50% des voix).
- 📖 De la représentativité des syndicats au niveau des **branches** et de leur capacité à négocier les conventions collectives.
- 📖 De la représentativité des syndicats au niveau **national et interprofessionnel** pour les grandes négociations (assurance chômage, formation professionnelle, retraites, télétravail...)
- 📖 De la désignation des **conseillers prud'hommes** et des conseillers du salarié·es.



Sur le dernier cycle électoral

230 512 personnes ont voté CGT sur le deuxième collège électoral (techs et agents de maîtrise notamment).

69 035 personnes ont voté CGT sur le 3^e collège (ingés cadres).

Question de justice

Le vote aux élections au CSE détermine la composition des **conseils de prud'hommes**. Nommés pour 4 ans en fonction de la représentativité syndicale, les juges prud'hommaux tranchent tous les contentieux liés au contrat de travail : discrimination, harcèlement moral, harcèlement sexuel, licenciement abusif, utilisation abusive de contrats précaires... Ils sont composés à parité entre représentant·es des salarié·es et employeurs.

Une section « encadrement » est en charge des litiges concernant spécifiquement les cadres. La CGT y œuvre par exemple pour garantir le paiement de toutes les heures supplémentaires et lutter contre les conventions illégales de forfaits en jours.

De nombreux contentieux concernent également les licenciements, les cadres étant souvent licenciés pour insuffisance professionnelle ou inaptitude, motif qui dissimule fréquemment des licenciements abusifs et discrétionnaires. Les conseillères et conseillers prud'hommes CGT ont une formation juridique solide, notamment sur les questions de discriminations et de harcèlement sexuel et moral. Ils et elles sont indépendant·es des employeurs et se battent pour obtenir les jugements les plus favorables aux salarié·es. ■



➡ **Ca compte !**

UN VOTE POUR LES SALAIRES

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs section·s syndicale·s d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager, périodiquement, des négociations portant sur certains thèmes dont, notamment, les rémunérations et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans ce cadre, la CGT demande des augmentations pour tous les salarié·es, y compris les cadres, une reconnaissance des qualifications dans les rémunérations, des progressions de carrière tout au long de la vie professionnelle, et la fin des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Mais... Qui décide ?

Depuis une dizaine d'années, au nom de « l'inversion de la hiérarchie des normes » nos droits sont de plus en plus définis au niveau des entreprises ou des branches, en fonction des accords signés entre employeurs et syndicats.

Aggravée par la « Loi travail » de 2016 cette logique veut qu'on s'en remette désormais aux branches et aux entreprises, et non à la loi, pour fixer certaines règles, comme sur les forfaits jours.

Alors que l'on cherchait jusque-là à cadrer et à protéger au niveau national sur des sujets comme le temps de travail ou les horaires de travail, la mode est désormais au *dumping social*. Loin de favoriser le dialogue social, ces rapports de force déséquilibrés — notamment en raison du chantage à l'emploi — ont permis à nombre d'employeurs d'imposer des droits au rabais. Des « exceptions » qui ont tendance à se généraliser.

Voter CGT, c'est construire des digues face à cette logique avec des élu·es qui refuseront toujours de signer des accords qui feraient baisser les droits des salarié·es. ■

Du sur-mesure pour les ingés, cadres, techs et professions intermédiaires

Les ingés, cadres, techs et maîtrises (ICTAM) ne sont pas des salarié·es comme les autres, mais ils sont salarié·es au même titre que les autres.

Engagé·es dans leur activité professionnelle, ils et elles ont une place particulière et jouent un rôle spécifique dans l'organisation du travail. Les salarié·es de l'encadrement aspirent ainsi à être socialement et éthiquement responsables dans l'exercice de leurs fonctions.

Dès les années 1960, des syndicats se sont donc dotés de structures dédiées pour accueillir les ingés, cadres et techs. Cette organisation permet de s'exprimer librement,

de définir précisément les revendications et de décider des actions à mener, avec l'objectif de faire converger les revendications de toutes les différentes catégories de salarié·es.

Dans la CGT, il existe l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens (Ugict), qui se décline aussi bien dans les branches professionnelles que sur le territoire et dans les syndicats, sous forme tantôt de sections, tantôt de syndicats spécifiques aux ingés, cadres et techniciens.

Partout où ces structures existent et vivent, ces salariés sont mieux défendus, mieux entendus et mieux représentés au niveau

local comme national, et dans les branches.

Dans l'ensemble, ce sont toutes et tous les salarié·es qui y gagnent : c'est ce qui différencie l'Ugict-CGT des organisations catégorielles ou corporatistes qui se concentrent sur une frange du salariat et de ses besoins, au risque de créer des oppositions entre les différentes composantes du salariat.

En rejoignant un syndicat CGT, vous pourrez vous affilier à une fédération (champ professionnel), être épaulé·e par des structures au niveau local, départemental et régional, mais aussi être affilié·e à l'Ugict au niveau national et interprofessionnel.

L'Ugict est notamment dotée d'un média professionnel de presse sociale qui publie une revue trimestrielle et des éditions en ligne sur journaloptions.fr.

Elle est également présente sur les réseaux sociaux (LinkedIn, Twitter, Instagram et Facebook) et publie un fil info et une revue de presse quotidienne de la presse sociale et économique à retrouver sur Syndicoop.info ou en application mobile.

Enfin, via son site internet ugictcgt.fr l'Ugict se conçoit comme une boîte à outils à disposition des syndicats souhaitant déployer une activité auprès des ICTAM. ■

➡ Paroles d'élus·es

L'engagement, autrement.



Fabrice et Aurélia sont élus·es CGT dans une grande entreprise qui conçoit et produit des semi-conducteurs.

« Nous avons mis en place un collectif ICT (ingés cadres techs) pour mieux aborder les problématiques spécifiques à ces catégories, en particulier l'équilibre vie pro / vie perso, et offrir un espace de parole à l'écart des open-space.

Avant chaque négociation ou action syndicale, nous avons pris le temps de consulter les salarié·es et syndiqué·es sur leurs attentes, puis nous les avons informé·es de l'évolution et des résultats. C'est ça être la CGT

de toutes et tous : nous sommes indépendants, et notre démarche est **démocratique**.

Durant notre mandat au CSE nous avons mis en place un système de paniers de fruits et légumes bios et des dégustations de vins via des maraîchers et vigneron·nes de la région.

Ces actions répondent à la fois à une logique de circuits courts et de démarche éco-responsable, et dans le même temps elles sensibilisent chacun à la problématique du juste prix. Nos collègues ont beaucoup apprécié de pouvoir consommer **local et engagé** et c'est aussi ça, la CGT.»

➡ En bref

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE, C'EST QUOI ?

Les salaires, l'organisation du temps de travail, le télétravail, les mesures en matière d'égalité professionnelle, les congés enfants-malades sont autant d'éléments qui peuvent être définis par des négociations entre employeurs et syndicats au niveau des entreprises, des branches, ou nationalement. Pour qu'elles soient valables, un accord doit être signé par les syndicats représentant au moins 30% des voix aux élections professionnelles. Cependant, les syndicats qui disposent d'au moins 50% des voix ont la possibilité de s'y opposer et d'empêcher son application. Chaque vote dans chaque entreprise a donc un impact direct sur les négociations collectives et sur le quotidien au travail.

POURQUOI LA CGT PLUTÔT QUE D'AUTRES ?

- L'indépendance vis-à-vis de l'employeur, du gouvernement, ou des partis politiques.
- La prise en compte des problématiques spécifiques des ingénieurs, cadres et techs et professions intermédiaires.
- Le rassemblement des salarié·es, quelles que soient leurs responsabilités dans l'entreprise.
- Une force de proposition qui négocie en s'appuyant sur le rapport de force et la mobilisation pour obtenir de vraies avancées.
- Une opposition claire à la remise en cause des droits des salarié·es.
- La consultation des salarié·es sur les enjeux stratégiques (signature ou non d'un accord, propositions à porter...).
- Une présence au quotidien et en proximité avec des militant·es formé·es et compétent·es pour accompagner individuellement les salarié·es.

10 PRIORITÉS DE LA CGT

pour le vote au 2^e et 3^e collège

1

Garantir l'égalité professionnelle en sanctionnant les entreprises qui discriminent et en faisant la transparence sur les salaires et le déroulement de carrière.



6

Allonger le congé paternité à 4 mois et le congé maternité à 6 mois et mettre en place des réductions et de la souplesse horaire pour les parents.



2

Augmenter les salaires pour prendre en compte les qualifications et les responsabilités exercées et garantir l'évaluation transparente et objective des salarié·es.



7

Transformer le management au service du travail bien fait, avec des managers formés disposant d'autonomie pour adapter le travail à leurs équipes.

3

Encadrer le droit du télétravail avec des critères objectifs d'accès et la prise en charge systématique par l'employeur de tous les frais.



8

Créer un droit d'alerte, de refus et d'alternative pour faire primer l'éthique professionnelle et les enjeux sociaux et environnementaux sur les directives financières.



Investir dans la recherche jusqu'à 3 % du PIB et donner la possibilité aux représentants du personnel de suspendre le Crédit Impôt Recherche si les efforts de recherche ne sont pas avérés.

9



Réduire le temps et la charge de travail pour permettre à toutes et tous d'avoir une carrière professionnelle et une vie familiale et personnelle.

4

Donner le pouvoir aux salarié·es d'être informé·es et d'agir en amont sur les orientations stratégiques des entreprises, notamment pour une relocalisation de l'industrie, la mise en place de circuits courts et d'une économie circulaire pour limiter les impacts environnementaux du travail.

5

Rendre effectif le droit à la déconnexion avec des trêves de mails et de messageries professionnelles le soir et les week-end.



10



➤ Chronique

Le contre-sens de la désindustrialisation



Dans le secteur industriel, les restructurations et délocalisations se sont accélérées ces dernières années. Sanofi, Nokia Renault Michelin, Airbus, General Electric, ou encore IBM, sont emblématiques de cette braderie organisée des fleurons industriels. Les emplois supprimés ne se sont pas limités à la production car les effectifs de recherche et développement ont également subi d'importantes restrictions budgétaires et humaines. La crise sanitaire a exposé ce non-sens économique et humain : la France s'est retrouvée sans masques, et Sanofi a été incapable de produire son propre vaccin.

Pas de fatalité.

Les fermetures des lignes de production n'ont rien de naturel ou de rationnel, contrairement à ce que certains laisseraient penser. Les délocalisations sont motivées uniquement par les gains à court terme, indépendamment de l'intérêt général ou même des intérêts économiques et sociaux de la France, voire de l'Europe.

La pression financière sur l'économie et les entreprises a d'ailleurs des conséquences sur le travail même des ingénieurs. Dans les grandes entreprises publiques ou privées, une grande partie du travail est sous-traitée et les ingénieurs se transforment peu à peu en gestionnaires. L'ingénierie se concentre sur l'assemblage de morceaux plutôt que de concevoir tout le long des chaînes de production, et le métier perd en sens, comme en compétences.

Des futurs alternatifs à portée de main.

À l'inverse de ce scénario en roue libre aujourd'hui dominant, la CGT pousse à la relocalisation de la R&D et des productions.

Il s'agit d'assurer une indépendance nationale minimale, de créer des emplois pérennes et utiles, et d'organiser des productions de proximité qui pourraient diminuer les impacts environnementaux de l'industrie, notamment en limitant les transports de marchandise, en garantissant le respect de normes et de contrôles de qualité, ou en façonnant des processus économes en énergie et en matières premières.

La France ne peut pas se contenter d'une économie de services, pour beaucoup à faible valeur ajoutée, car les défis climatiques, sanitaires et démographiques de ce siècle appellent d'ores et déjà à plus d'investissement dans la recherche fondamentale et appliquée. En ce sens, la gestion des compétences techniques, l'organisation et la planification des productions vitales ne peuvent pas être laissées entre les mains des actionnaires comme seuls décideurs.

Au-delà des enjeux d'intérêt général et de redistribution des richesses créées, le million d'ingénieurs en France représente un atout considérable en matière de connaissances et de maîtrise de l'avenir. En redonnant du sens à l'industrie, on redonnerait du sens aux métiers d'ingénierie. ■

➤ C'EST GRAVE

URGENCE OU PAS ?

En 2002, Bruno Canard, directeur de recherche CNRS et spécialiste des coronavirus, travaille sur la dengue, il découvre la famille des coronavirus lors d'un congrès. En 2003 émerge l'épidémie de SRAS, l'Union européenne lance des grands programmes de recherche pour essayer de ne pas être prise au dépourvu en cas de propagation. Comment anticiper le comportement d'un virus que l'on ne connaît pas ? En étudiant l'ensemble des virus connus pour disposer de connaissances transposables aux nouveaux virus, notamment sur leur mode de répllication. Cette recherche est incertaine, les résultats non planifiables, et elle prend beaucoup de temps, d'énergie, de patience et a donc besoin de budget sur le long terme !

Dès 2006, l'intérêt des décideurs politiques pour le SARS-CoV avait disparu ; on ignorait s'il allait revenir. L'Europe se désengage de ces grands projets d'anticipation. Avec des collègues hollandais-es et belges, Bruno Canard a envoyé il y a six ans deux lettres d'intention à la Commission européenne pour demander d'anticiper une crise sanitaire liée aux coronavirus. Entre ces deux courriers, Zika est apparu... Le coronavirus est mis de côté. Avec son équipe, le travail sur les coronavirus continue avec des financements insuffisants, des conditions de travail dégradées, sans renouvellement de poste.

Les mêmes demandes de financement pour l'étude des coronavirus rejetées avant 2020, sont acceptées et accompagnées de commentaires élogieux de la part des agences de financement car la crise sanitaire est là ! Quel temps perdu.

LA CULTURE DE RECHERCHE

Compte tenu des défis sociétaux et technologiques qui se profilent, le besoin d'embauche de jeunes diplômé-es va être considérable. Dans le secteur de la recherche, la CGT demande que les aides publiques soient un instrument permettant la diffusion d'une culture de recherche dans le tissu industriel.

La recherche ne jouera son rôle de locomotive vis-à-vis du tissu industriel qu'avec une politique volontariste capable de pousser les entreprises à embaucher et payer correctement des jeunes formés par et pour la recherche.

En dates

mars 2015 :
Lettre ouverte à François Hollande par l'Ugict-CGT et 25 organisations exigeant un statut pour les lanceurs et lanceuses d'alerte.

2015 :
600 000 signatures contre le secret des affaires sur Change.org/

2016 :
Meeting de soutien à Antoine Deltour (LuxLeaks) en présence d'Élise Lucet.

Fin 2016 :
Loi « Sapin 2 ». Premier statut global pour les lanceurs-ses d'alerte.

Octobre 2018 :
17 organisations fondent la Maison des Lanceurs d'Alerte (MLA).

Avril 2019 :
Directive européenne protégeant les lanceurs-ses d'alerte.

Février 2022 :
Loi Wasserman transposant la directive européenne.

➔ Lanceurs et lanceuses d'alerte Éthique contre attaques



▲ Ci-dessus : Antoine Deltour (par Claude Truong-Ngoc). Lanceur d'alerte de 2010 à 2014, il avait été la source des Luxembourg Leaks révélant de très nombreuses pratiques d'optimisation fiscale.

70 % des cadres ne sont pas associés aux orientations stratégiques des entreprises et plus d'un·e cadre sur deux considère que les choix et les pratiques de leur entreprise entrent régulièrement en contradiction avec leur éthique professionnelle... Ils et elles doivent potentiellement répondre devant les tribunaux de décisions qui ne sont pas de leur fait et pour lesquelles ils et elles n'ont pas eu leur mot à dire. Les lanceurs-ses d'alerte sont ainsi loin d'être des héros solitaires, ce sont des cadres comme vous et nous, un jour confrontés à des injonctions impossibles.

Depuis plusieurs années l'Ugict-CGT et une large coalition d'associations et d'ONG se battent pour rompre l'isolement des lanceurs-ses d'alerte, leur garantir une protection et la possibilité que leurs alertes soient portées collectivement. Cette mobilisation a permis de gagner une loi en 2016 (dite « Sapin 2 » du nom du ministre de l'époque) et une directive européenne, avec le concours d'Eurocadres, l'organisation syndicale européenne.

Transposée en 2022, cette directive permet une meilleure protection des lanceurs-ses d'alerte en interdisant les licenciements ou la discrimination des lanceurs-ses d'alerte et en prévoyant des sanctions en cas de procédures « bâillon » de la part de leurs employeurs.

Au nom de l'intérêt général

Désormais les lanceurs-ses d'alerte ne sont plus obligés de passer par les procédures internes des entreprises avant de se tourner vers la justice ou la presse. Ils et elles peuvent en effet être accompagnés par des « facilitateurs d'alerte », c'est-à-dire des personnes ou organisations qui participeront à leur protection et donneront une dimension collective et éclairée à leur démarche.

Ce levier juridique ne serait rien sans le travail de la **Maison des Lanceurs d'Alerte** dont l'Ugict-CGT est membre fondateur. L'enjeu est désormais de remettre l'économie au service des besoins sociaux et environnementaux, alerte par alerte. ■

➔ Le saviez vous ?

➔ Protection

Après une longue bataille en France et en Europe avec de nombreuses actions, pétitions et interpellations coordonnées par Eurocadres, la Maison des Lanceurs d'Alerte et l'Ugict-CGT, deux lois protègent aujourd'hui les lanceurs d'alerte : la loi Sapin 2 puis la loi Wasserman. Avec ce dispositif la France dispose d'une des meilleures législations au monde en la matière.

➔ Justice

CONNAISSEZ-VOUS LA MLA ?

En 2018, 17 ONG et syndicats dont l'Ugict-CGT se sont rassemblés pour créer la Maison des Lanceurs d'Alerte (MLA). La MLA accompagne chaque année des centaines de lanceurs d'alerte et se bat pour gagner le renforcement de leurs protections. À ce titre, l'Ugict-CGT est membre actif de la MLA et a édité son propre guide pour protéger les lanceurs d'alerte.



Voir : ugictcgt.fr/guide-alerte & mlalerte.org

➔ Santé publique

SOURIEZ, VOUS ÊTES MASQUÉS !

Chez 3M, une entreprise qui commercialise des masques de protection contre l'amiante pour les ouvriers du bâtiment, plusieurs hauts cadres ont d'abord tiré la sonnette d'alarme. Les masques de protection ne respectaient pas les normes de sécurité et leur étanchéité n'était pas garantie.

Accompagnés par la MLA, ces cadres ont adressé leur alerte à la direction de l'entreprise, puis à l'ensemble des autorités sanitaires. Sans réponse, et au vu de la gravité des atteintes à la santé des utilisateurs de ces masques, ils ont ensuite communiqué ces informations à la presse.

La CGT a pris le relais appelé tous les salariés concernés à faire valoir leur droit de retrait. Après interpellation du Ministère du Travail et recours en justice, les masques ont fini par être retirés de la circulation. Une action collective efficace et concrète.

POUR SON BIEN, TRAVAILLONS TOUS ENSEMBLE !

**Vous êtes un.e cadre qui emploie
un.e assistant.e maternel.le
ou une garde d'enfants à domicile ?**

Ne restez pas seul.e face aux défis
de la garde d'enfants,
rejoignez la CGT pour défendre vos droits
et ceux de votre salarié.e !



Contrats, outils de gestion de planning, convertisseurs, carnets de liaison, agendas, la CGT met à votre disposition les outils pour faciliter/professionnaliser la relation entre les particuliers employeurs et leurs salariés.

**RETROUVEZ TOUTES NOS RESSOURCES SUR
SAP.CGT.FR**

➔ Retraites

Une bataille de financement

Financer ou ne pas financer les retraites est un choix politique ! Portés par une action unitaire de toutes les organisations syndicales d'une durée et d'une ampleur sans précédent, les millions de français·es qui se sont mobilisé·es en 2022 et 2023 l'ont bien compris. D'ailleurs jamais contre-réforme n'a cristallisé un aussi haut et durable niveau d'impopularité. Et jamais déni démocratique n'a été aussi violent. À rebours de la réforme Macron, l'exigence d'un droit à retraite dès 60 ans s'est réaffirmée avec force. Alors, comment le financer et renouer avec le sens de l'histoire ?

De l'argent, il y en a !

Sous prétexte que le nombre de personnes à la retraite augmente, il faudrait baisser les droits ou le montant des pensions de toutes et tous ? Ce serait oublier qu'il est également possible de financer le système de retraites en augmentant ses ressources. La taxation des plus-values financières, l'augmentation des cotisations, ou encore l'égalité salariale entre femmes et hommes sont quelques-unes de ces solutions simples, réalistes et justes. Le report de l'âge de départ à la retraite, à l'inverse, serait aussi injuste qu'inefficace. L'espérance de vie en bonne santé a en effet cessé de progresser et les taux de mortalité après 65 ans révèlent de profondes inégalités sociales. Aussi, le chômage de masse des plus de 50 ans ne semble pas prêt

de se résorber, avec pour conséquence des pensions amputées par ces accidents de carrière à grande échelle.

La carrière complète et linéaire n'existe plus.

Avec l'allongement et la généralisation des études, les périodes de chômage inévitables, la pénibilité et le management délétère, quasiment tous les salarié·es connaîtront des creux et des accidents de parcours qui amputeront d'autant leurs droits à retraite, peu importe que l'on parle d'annuités, de trimestres ou de points. Les femmes seront d'autant plus lésées qu'elles connaîtront des périodes de congés maternité et des ralentissements de carrière. Cette réalité de l'emploi en France, conjuguée à des réformes régressives, a eu pour conséquence le décrochage du niveau des pensions par rapport aux salaires, en particulier pour l'encadrement.

La réforme des retraites n'est pas un sujet technique, c'est un enjeu de société.

Derrière les discours comptables, se cachent en réalité des projets qui auraient pour conséquences la hausse de la mortalité et de la pauvreté d'une grande partie des retraités. Dans un contexte d'augmentation des richesses et de la productivité, la CGT avance des solutions de financement largement atteignables et pragmatiques. ■

CALCULONS

La mise à contribution des revenus financiers des entreprises et des dividendes versés aux actionnaires



◆ environ 14 milliards d'euros pour les seules entreprises du CAC 40.

La fin des exonérations aveugles de cotisations, a minima pour le CAC 40 rapporterait :



◆ environ 5 milliards d'euros.

Le déplafonnement des cotisations (pour les salaires au-dessus de 27 500 euros par mois) :



◆ environ 1 milliard d'euros.

Des sur-cotisations d'un point sur les emplois précaires (CDD, intérim...)



◆ environ 1 milliard par point supplémentaire de cotisation.

L'élargissement de l'assiette des revenus soumis à cotisations



◆ environ 10 milliards d'euros.

Pour plus d'infos sur les propositions de la CGT, visitez le site reforme-retraite.info ou flashez le QR code présent sur la page de gauche.

La bourse ou la vie ?

La retraite des cadres excite les convoitises de la finance car c'est de l'argent qui est directement redistribué sans qu'il ne passe entre les mains des banques et de la spéculation. Avec des « fonds de pension à la française », les cadres seraient incités à placer massivement de l'argent pour leurs vieux jours, en croisant les doigts pour qu'il ne s'évapore pas à la première débâcle économique et sans aucune garantie de ce qu'il rapporterait à terme. Les fonds de pensions seraient, eux, encouragés à faire fructifier tout cet argent, quitte à augmenter encore la pression financière sur les entreprises et le travail, avec le résultat brillant que l'on connaît dans les maisons de retraite, entre autres. Aujourd'hui, l'argent de nos cotisations finance directement les pensions pour qu'il y ait une vie après le travail, et ça, les fonds de pension n'en veulent pas. ■



Même les cadres sup' ?!

Pour limiter les dépenses, ne faudrait-il pas plafonner la retraite des cadres ? Sous une apparente justice, cette proposition est en fait très dangereuse. Aujourd'hui, les cadres cotisent sur leur salaire jusqu'à 8 fois le plafond de la sécurité sociale (27 424 € brut mensuels). Plafonner la retraite des cadres sup reviendrait à plafonner leurs cotisations et donc à se priver de ressources importantes. Cette disposition, présente dans la réforme des retraites Macron de 2019, aurait coûté 4 milliards d'euros par an en moyenne ! Alors, pourquoi la défendre ? Parce que cela crée un marché pour les fonds de pension, les assureurs et les banquiers, auraient bien récupéré ce surplus d'argent afin de boursicoter avec mais, autant qu'il aille dans les poches des salarié·es, non ? ■



➤ Interview - Eurocadres

Épidémie de stress au travail ?

Qu'est-ce qu'Eurocadres ?

Nayla Glaise — Le Conseil Européen des Cadres est le représentant syndical de plus de 6 millions de cadres en Europe. Avec 67 membres, basés dans 24 pays, nous exprimons les intérêts des cadres par le biais du dialogue social et du plaidoyer ainsi que par nos réseaux, le travail conjoint avec les organisations membres et la coopération avec les partenaires. Eurocadres participe au dialogue social interprofessionnel en tant que l'un des partenaires sociaux intersectoriels européens reconnus par l'Union européenne. La catégorie de travailleurs représentée par Eurocadres n'a cessé de croître dans l'ensemble de l'UE. Grâce à leur position unique au sein des entreprises, les cadres font pression pour l'amélioration des conditions de travail, une meilleure sécurité, une économie plus verte et une Europe plus sociale. J'ai été élue au poste de présidente en octobre 2021 pour un mandat de quatre ans, et je suis fière d'être la première femme présidente de cette organisation.

Quelles sont les priorités d'Eurocadres ?

N.G — Eurocadres travaille sur une grande variété de questions relatives au bien-être des cadres. Avec une approche interprofessionnelle, nous nous concentrons sur des

questions telles que la santé et la sécurité au travail, le télétravail, l'intelligence artificielle, la durabilité et les transitions verte et numérique, la formation professionnelle, la recherche et l'égalité.

L'une de nos plus grandes campagnes, **EndStress.eu**, porte sur la nécessité d'une directive européenne sur les risques psychosociaux. Les impacts de ces risques sur les lieux de travail européens sont profonds. 60 % de toutes les journées de travail perdues peuvent être attribuées au stress et aux risques psychosociaux liés au travail, 4 cadres sur 5 se disent préoccupés par le stress lié au travail et 61 % des femmes cadres ont des problèmes de sommeil. Le recours à des mesures non contraignantes n'a pas permis d'endiguer l'épidémie de stress en Europe. Lorsqu'on leur demande pourquoi ils gèrent la santé et la sécurité au travail, 89 % des employeurs répondent que c'est juste « pour se conformer à la législation » ! Les facteurs de risques psychosociaux ne sont mentionnés que dans la législation nationale de 14 États membres (54 %), ce qui met en évidence l'écart de protection dont bénéficient les travailleurs dans toute l'Europe.

Deux rapports (qui doivent encore être adoptés) du Parlement européen ont inclus l'appel à une directive. Ces appels du Parlement seront

cruciaux pour faire pression sur la Commission afin qu'elle propose un changement législatif, et nous nous félicitons donc que le Parlement reconnaisse la nécessité de cette étape. Le conseil économique social et environnemental (CESE) européen a lui aussi fait un appel pour une directive sur les RPS.

Quels sont les principaux défis auxquels vous êtes confrontés ?

N.G — Continuer à engranger des victoires au niveau européen pour que les réglementations européennes liées au travail aient un impact positif pour tous les salarié·es en Europe. Heureusement nous disposons d'une équipe expérimentée et engagée, prête à relever ce défi complexe. ■

Ingénieure dans une grande entreprise et dirigeante de l'Ugict-CGT, Nayla Glaise a récemment été élue présidente d'Eurocadres.



➤ À noter

LE FORFAIT JOURS ENCORE CONDAMNÉ PAR L'EUROPE

En novembre 2021, le Comité Européen des Droits Sociaux a, pour la 4^e fois, jugé les forfaits jours français contraires à la réglementation européenne en matière de temps de travail. Cette décision fait suite à une saisine de la CGT et de la CFE-CGC. Elle confirme que les droits fondamentaux en matière de temps de travail sont applicables à tous les salariés, y compris celles et ceux qui sont en forfait jour. L'employeur doit notamment garantir le respect des périodes minimum de repos (11 h consécutives par jour) et maximum de travail (10 h/jour, 48 h hebdomadaires ou 44 h sur 12 semaines). Il doit assurer un salaire proportionnel au temps de travail et doit donc garantir le paiement des heures supplémentaires.

C'est en s'appuyant sur cette jurisprudence européenne que la CGT gagne régulièrement l'annulation par la Cour de cassation d'accords de forfaits jours, et permet aux salariés concernés d'obtenir, aux prud'hommes, le paiement de leurs heures supplémentaires. Cependant, les cadres ont autre chose à faire que de passer leur temps devant les tribunaux. L'Ugict-CGT travaille pour que la France se conforme à la législation européenne et mette fin aux forfaits jours sans décompte horaire.

➔ **Financement de la recherche**

L'avenir se prépare aujourd'hui

La recherche de notre pays décroche. Elle est sous-financée. L'effort de recherche qui stagne depuis 1990, n'est pas du tout au niveau des pays économiquement comparables. Il se situe aujourd'hui aux alentours de 2.2 % du PIB, en dessous de la moyenne de l'OCDE. Il continue de s'éloigner de l'objectif des 3% nécessaire (1% secteur public, 2% secteur privé) pour entrer dans les critères européens et se conformer à l'engagement pris par la France.

Une situation préoccupante. Des propositions détaillées.

La faiblesse des moyens financiers et humains, la précarité endémique, les modes de financement toujours plus axés sur les appels à projet, la complexité introduite dans l'organisation de la recherche sont à l'origine d'une mise en difficulté de tout le secteur de la recherche.

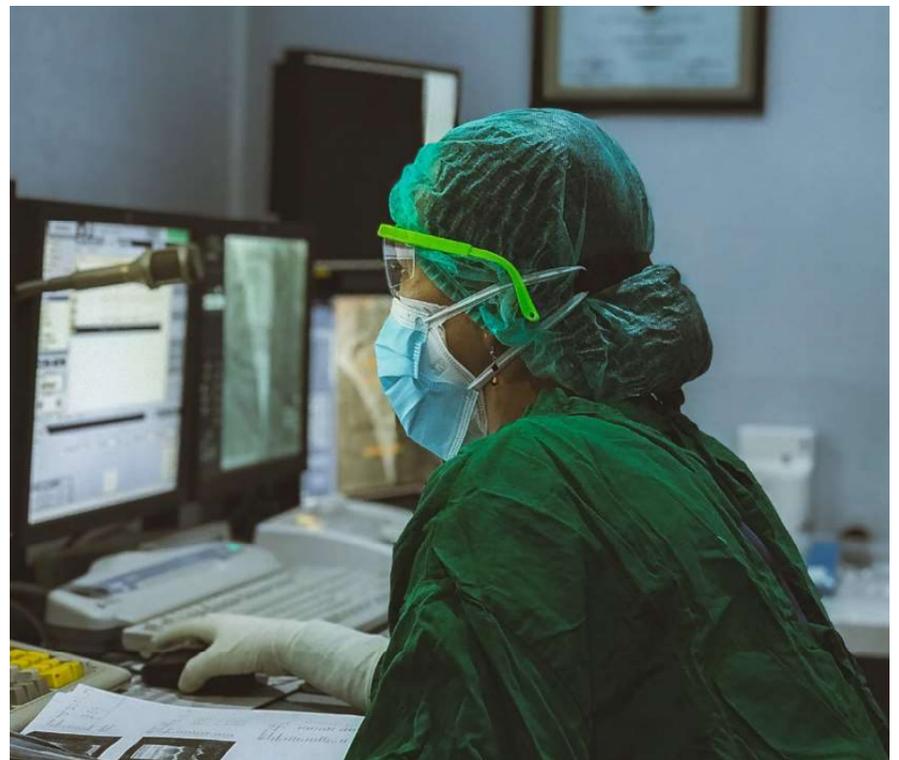
Aujourd'hui, les organismes publics du secteur sont de plus en plus confrontés à des budgets propres extrêmement faibles, à des réductions drastiques d'effectifs et à la mise en place de financements précaires de plus en plus orientés sur des projets de court terme, dont les priorités sont le plus souvent définies par le marché. D'un autre côté le niveau d'investissement « en propre » (hors aides) des entreprises stagne aux alentours de 1,1 % du PIB.

C'est loin de l'objectif européen des 2 % du PIB, en dépit des politiques publiques d'incitation onéreuses dont l'efficacité sociale et économique est de plus en plus interrogée, notamment en ce qui concerne le Crédit d'impôt Recherche (CIR). Accaparé en très grande partie par les grands groupes, le CIR, dépasse aujourd'hui les 7 Mds €, soit 0,3% du PIB pour un effet de levier très marginal.

Dans ce contexte préoccupant, la CGT avance des solutions très concrètes. Ces analyses et propositions sont à retrouver dans un document de synthèse intitulé « *Faire de la recherche un bien commun pour la société* ». Le document est en accès libre sur ugictcgt.fr/recherche2022.

Ces propositions ont été formulées selon quatre axes :

1. Créer et développer les conditions pour une R&D publique ambitieuse. La recherche fondamentale doit bénéficier de personnels sous statut et de moyens récurrents. Les enjeux du futur ne peuvent être relevés par le pays sans une recherche publique ambitieuse permettant de faire progresser le front des connaissances dans tous les domaines.
2. Proposer des conditions de transfert « Recherche publique-monde économique » profitables à toutes les parties, afin que la France puisse transformer au mieux ses avancées scientifiques en applications industrielles et économiques.
3. Mettre en œuvre des mécanismes capables de booster l'investissement du secteur privé dans la R&D. Il ne peut en effet y avoir d'économie durable sans un effort conséquent de dépenses



des entreprises dans la recherche.
4. Permettre un accès plus important de la société à la connaissance, pour une démocratie sociale effective.

La société ne saurait répondre à ces défis sans associer les citoyens aux décisions ayant trait aux orientations de la recherche, aux finalités de l'innovation et aux choix industriels (voir page 16).

Don't look up!

Si la crise sanitaire a mis en évidence les conséquences de cette perte de nos capacités de recherche et de production, les grands groupes n'en continuent pas moins à tailler dans leurs effectifs de cols-blancs ! Or, que ce soit face aux crises sanitaires ou aux enjeux environnementaux et de dérèglement climatique, les métiers d'ingénierie et de technicité ont un rôle clé à jouer pour engager la recherche dans des coopérations tous azimuts plutôt que la course

à la rentabilité qui dessert le bien commun. Les grands groupes poursuivent leur dépeçage de l'appareil productif et, par ricochet, celui du tissu économique composé d'une multitude de PME dont l'activité est tributaire de leurs choix stratégiques.

À l'inverse, la CGT des Ingés Cadres Techs propose d'enrayer les stratégies plus financières qu'industrielles et de développer des interfaces recherche publique-industrie performantes et profitables à la collectivité comme à l'entreprise.

Il s'agit de contraindre le secteur privé à investir bien plus intensément dans la R&D, et notamment la R&D de moyen-long terme, en instaurant par exemple une obligation de financement de la recherche par les entreprises en créant un fonds mutualisé, et enfin d'établir des critères pour l'attribution des aides et d'en contrôler l'emploi. ■

➔ **Cas concret : la pandémie de Covid-19**

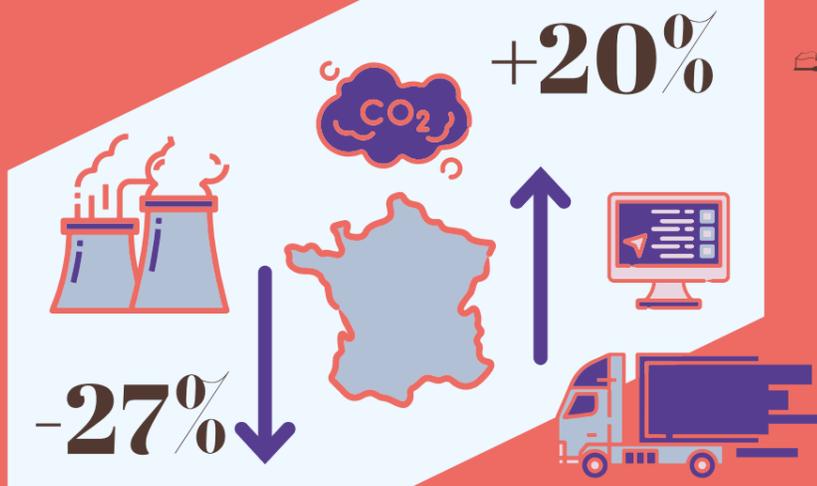
Entre janvier 2020 et mars 2021, le montant des ressources affectées au financement de la recherche publique contre le Covid-19 a été de l'ordre de 530 millions d'euros. Dans un rapport publié en juillet 2021 qui souligne le sous-financement public de la recherche la Cour des comptes précise qu'en « dépit des efforts méritoires de tous les acteurs de la recherche française, les résultats ne sont pas à la hauteur des attentes », notamment en comparaison d'autres pays, juge-t-elle. « Il a manqué une straté-

gie de recherche » et « un chef de file pour la mettre en œuvre », pointe la Cour. Sur la même période, l'Allemagne a en effet engagé un total de crédits publics de l'ordre de 1,5 milliards d'euros, les États-Unis ont pour leur part alloué 9,63 milliards d'euros, le Royaume-Uni, 1,3 milliards et et l'Union Européenne 4,4 milliards de soutien à l'effort de recherche contre la pandémie. L'échec européen et plus particulièrement français malgré le géant Sanofi est une parfaite illustration des maux dont souffre la recherche.



Entre 1995 et 2019, les émissions de CO₂ sur le territoire français ont baissé de 27 % et les émissions de CO₂ importées ont augmenté de 20 %.

Source : Ministère de l'Environnement, Rapport sur l'environnement en France 2021.



L'emprunte carbone moyenne des français-es, estimée à 8,9 tonnes équivalent CO₂ (t CO₂ eq) en 2021, reste incompatible avec les objectifs de l'Accord de Paris et un réchauffement limité à +2°C en 2100. Pour cela, elle devrait être inférieure à 2,8 t CO₂ eq.

➔ En bref

DÉRÈGLEMENT CLIMATIQUE : 3 ANS DE SURSIS ? LA FRANCE AU PIED DU MUR !

La politique d'Emmanuel Macron a été marquée par la très forte contradiction entre son appel « *make our planet great again* ! » de juin 2017 et la condamnation de la France pour inaction climatique, obtenue par le collectif « l'Affaire du siècle » en octobre 2021. Derrière les discours, le logiciel libéral de nos gouvernants fait échec à l'adoption de politiques ambitieuses pour lutter contre les crises climatique et énergétique et l'extinction de la biodiversité. La loi « climat et résilience » d'août 2021 adoptée après la Convention Citoyenne pour le Climat en est l'exemple !

Les rapports du GIEC nous alarment ! Il est urgent que l'État réoriente ses priorités et mobilise des moyens conséquents, notamment en faveur de la recherche, de l'enseignement et du ministère de l'écologie. Il n'y aura pas de transition écologique sans justice climatique et sans responsabilité sociale environnementale des entreprises et des employeurs publics. Une partie de la jeunesse — dont de nombreux ingénieurs, cadres, techs — se mobilise dans la rue et s'adresse aux entreprises.

L'enjeu est d'obtenir des engagements concrets liant devenir de l'entreprise et des emplois. Les représentant·es des personnels doivent disposer d'informations transparentes et peser les orientations stratégiques comme prévu dans les entreprises.

Pour cela, l'Ugict-CGT déploie le radar travail environnement à destination des syndicats et des salarié·es (voir ci-contre) ainsi qu'un manifeste pour la responsabilité environnementale à retrouver sur :

radartravailenvironnement.fr

Travailler, produire et consommer autrement

Produire et consommer pour un monde durable

Le développement de circuits courts pour produire et consommer local est une priorité qui nécessite de faire payer le juste prix du transport en intégrant l'ensemble des coûts (infrastructures et pollution), et si besoin, mettre en place des droits de douane dissuasifs et des normes environnementales et sociales prescriptives.

Cette dimension est encore trop peu prise en compte dans le cadre des activités professionnelles car les impératifs économiques et la pression des bas-prix prennent trop souvent le dessus sur les impératifs environnementaux. Plus concrètement et au niveau du quotidien des salarié·es, il y a aussi un enjeu concernant les Activités Sociales et Culturelles. Les élu·es CGT veillent à ce que celles-ci ne se résument pas à des centrales d'achats groupés en favorisant plutôt des acteurs économiques éco-responsables, en particulier en ce qui concerne les voyages et les séjours touristiques.

De nouveaux droits pour les salarié·es

L'exercice des responsabilités profes-

sionnelles a un impact sur l'environnement. Par exemple, les moteurs truqués de Volkswagen ont été conçus par des ingénieurs et techniciens contraints de frauder les normes.

Pour que cette situation ne se reproduise jamais, l'Ugict-CGT propose la mise en place d'un droit de refus, d'alerte et de proposition alternative. En cas de directive illégale ou contraire à l'intérêt général, les salarié·es pourraient saisir les représentant·es du personnel.

Diversifier le mix énergétique et réfléchir la consommation

Il s'agit de maîtriser la consommation, en modifiant les modes de production et d'organisation, l'habitat, les transports ; d'augmenter les énergies renouvelables en organisant ces secteurs en filières industrielles capables de créer des emplois (et non en niches spéculatives) ; de travailler à la constitution d'un pôle public de l'énergie et de renforcer la recherche.

En ce sens, seule la puissance publique est à même de créer des cercles vertueux en intégrant le coût sanitaire et environnemental des activités économiques. ■

L'environnement dans le radar

L'urgence écologique n'est plus à démontrer : répétition des canicules, des feux de forêts, accélération de la disparition des espèces vivantes, pénuries agricoles, raréfaction de l'eau et des matières premières indispensables à l'industrie. Nous sommes de plus en plus conscients des besoins de changements de nos modes de vie, mais qu'en est-il en tant que salarié·es ?

Alors que les citoyen·nes n'ont la main que sur 30 à 45 % de leur empreinte carbone, la CGT Ingés Cadres et Techs a conçu un « radar environnemental » pour que les salarié·es puissent intervenir à partir de leur travail. L'enjeu est de ne pas subir les transformations au risque de perdre son emploi et de travailler pour garantir un avenir durable aux générations futures. ■

Coût du capital : à qui profite la crise ?

LE « QUOI QU'IL EN COÛTE » A ÉTÉ CAPTÉ PAR LE CAPITAL

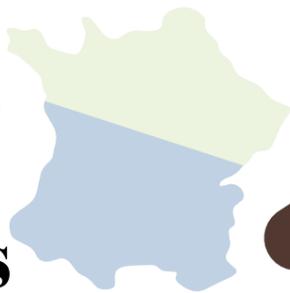
La fortune des 5 premiers milliardaires français a doublé entre **mars 2020** et **octobre 2021**¹.

	Personne milliardaire	Groupe principal détenu.	Fortune estimée en 2020.	Fortune estimée en 2021.
#1	Bernard Arnault & family	LVMH	76 Mds	150 Mds
#2	Francoise Bettencourt Meyers & family	L'Oréal	48,9 Mds	73,6 Mds
#3	François Pinault & family	Kering	27 Mds	42 Mds
#4	Alain Wertheimer	Chanel	17,1 Mds	34,5 Mds
#5	Gerard Wertheimer	Chanel	17,1 Mds	34,5 Mds

¹ **Chiffres** : extraits du classement annuel des fortunes estimées par le magazine **Forbes**. Sont pris en compte les actifs, les sociétés, les biens immobiliers, les objets d'arts, les yachts, etc.

² **Source** : Rapport d'Oxfam sur les inégalités mondiales - 2022.

Ces 5 personnes
POSSÈDENT DÉSORMAIS PLUS QUE
les 40% de français
les plus pauvres (soit 29 millions de personnes).



Le nombre de milliardaires français a été multiplié par 4 depuis 10 ans !

en 2012

12

milliardaires
totalisent une fortune
estimée à environ
90 milliards de dollars

en 2022

43

milliardaires
totalisent une fortune
estimée à environ
500 milliards de dollars

LA FRANCE CHAMPIONNE D'EUROPE DU VERSEMENT DE DIVIDENDES

98%

des bénéfices des entreprises du CAC 40 ont été reversés aux actionnaires en 2021.

Source : Lettre Vernimmen de 2022

Part des bénéfices attribués à :

- la R&D (recherche et développement),
- au renouvellement du parc matériel,
- l'entretien des locaux,
- la réserve comptable,
- au recrutement,
- ...

Part des bénéfices reversés aux actionnaires.

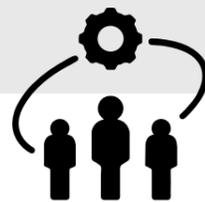
CONCRÈTEMENT, À QUOI TOUT CELA CORRESPOND ?

En 2021 69,4 milliards d'euros ont été versés aux actionnaires des entreprises du CAC40, un montant record...
69,4 milliards d'euros, c'est aussi

✳ De quoi rémunérer 1,94 million de salarié·es au salaire médian (35 804 € / an, cotisations patronales incluses).

✳ Deux fois le total des allocations chômage versées en 2019.

✳ 16,5 fois la somme que le gouvernement a décidé d'économiser sur les fonds de l'assurance maladie en 2020. (plan à 4,2 milliards d'euros).



3 questions à Sophie Binet, secrétaire générale de la CGT.

❖ *Sophie Binet est la première femme cadre secrétaire générale de la CGT et ce depuis mars 2023.*



Selon toi pourquoi voter CGT en tant qu'ingénieur·es, cadres ou professions intermédiaires ? Qu'est-ce qui différencie la CGT des autres organisations syndicales ?

Sophie Binet — La CGT rassemble des centaines de milliers de salarié·es dans toutes les professions et les territoires de France.

La force de la CGT c'est défendre l'ensemble des salarié·es, malgré des réalités professionnelles très diverses. Je vais donner un exemple : une femme cadre au forfait-jours ne vit pas les mêmes réalités qu'une employée en temps partiel subi. Et pourtant elles subissent toutes les deux des discriminations sexistes au travail et elles partagent les aspirations à l'égalité et à l'autonomie. L'enjeu pour une femme cadre, c'est de pouvoir conserver ses responsabilités professionnelles tout en ayant une vie de famille ; pour une femme employée avec un salaire proche du seuil de pauvreté, c'est d'avoir un salaire qui lui permette l'indépendance économique. En

partant de leurs réalités et de leurs aspirations, la CGT se bat pour que toutes les travailleuses puissent avoir à la fois un bon salaire, une carrière et une vie de famille. Le travail syndical que nous menons passe par notre action dans les CSE, pour exiger la transparence sur les inégalités de rémunération, ou le respect des durées légales de travail par exemple ! Au-delà du CSE, le vote CGT permet de lui donner du poids dans les négociations. Or les négociations salariales qui ont lieu tous les ans, ou celles, au maximum tous les quatre ans, sur l'égalité femme-homme sont des moments cruciaux lors desquels il est possible de gagner des avancées pour les femmes au travail. Les élu·es CGT sont formé·es, présent·es en proximité, et indépendant·es des directions. Ils et elles informent régulièrement les salarié·es sur ce qui se passe dans les instances — malgré des pressions de plus en plus fréquentes de directions qui imposent la confidentialité —, et en consultant les salarié·es avant toute décision importante, notamment dans les négociations.

Justement par rapport à la mobilisation des retraites, quelle continuité avec les élections et les enjeux de branches ?

S.B — La mobilisation contre la réforme des retraites n'est pas finie. Elle se poursuit dans les branches professionnelles où seront négociées les conditions de départ à la retraite des salarié·es, notamment au regard des questions de pénibilité. Pour la CGT tous les facteurs de pénibilité doivent être pris en compte, et notamment la question des rythmes de travail, mais aussi du stress et de ses conséquences dramatiques comme le burn out. Nous voulons aussi gagner la prise en compte des années d'études. L'objectif de la CGT c'est de vider de son contenu la réforme des 64 ans. Pour cela nous allons notamment nous appuyer sur la négociation Agirc-Arrco qui va débuter en septembre 2023. L'Agirc-Arrco, c'est notre retraite complémentaire qui, pour les cadres, représente la moitié de la pension. Or ce régime applique depuis plusieurs années un malus qui contraint les salarié·es à partir plus tard pour percevoir un meilleur niveau de pension. Et ce alors qu'il détient plusieurs milliards d'euros de réserve ! Cela ne peut pas durer. La CGT va exiger de supprimer ce système de malus, et surtout de faire en sorte de minimiser les effets de la réforme des retraites.

Quelles sont les priorités de la CGT pour les prochaines années ?

S.B — La CGT cherche à transformer la société à partir du travail. L'urgence climatique est le sujet majeur qui nous préoccupe aujourd'hui. Le dernier rapport du GIEC et l'été que nous avons connu sont des rappels criant que les entreprises doivent enclencher la bifurcation écologique que toute la société réclame. En lien avec les questions climatiques, la nécessité de réduire le temps de travail se pose de façon également impérative. Le temps de travail de l'ensemble des travailleur·ses doit se réduire, et en particulier celui des cadres et professions intermédiaires qui subissent des rythmes de travail effrénés et une intensification de leur travail sous l'effet de la financiarisation des entreprises. Il faut que dans toutes les entreprises et les administrations celles et ceux qui travaillent puissent véritablement reprendre la main sur leur travail : bien travailler, sans mettre en danger sa santé, son éthique professionnelle, maîtriser la finalité de son travail, c'est ce que réclament les salarié·es aujourd'hui et c'est ce que la CGT fait en sorte de gagner par ses mobilisations. ■