

Cadres INFOS

Bulletin périodique de l'UGICT-CGT – N° 672 – 13 septembre 2010

● Éditorial

Je partage, tu partages... Ils doivent partager !

Selon une enquête récente de l'Insee sur les revenus des foyers, 0,01 % d'entre eux perçoit en moyenne 1 million d'euros par mois. Oui, 1 million d'euros par mois... Pas de problème de retraite pour ces 6000 personnes...

À l'inverse, 13,4% des foyers se situent sous les 1000 euros mensuels. La progression galopante de cette extrême précarité creuse le fossé chaque jour davantage, atteignant aussi les « couches moyennes », notamment les ingénieurs, cadres et techniciens qui, en priorité, doivent se serrer la ceinture, pendant que, pour les nantis, le bouclier fiscal perdure... Ainsi, on ne compte plus le nombre d'accords d'entreprise sur les salaires dont nos catégories sont exclues. Il faudrait donc accepter la stagnation de nos salaires ? La remise en cause systématique de nos acquis sociaux ? Et, en prime, la non-prise en compte de la pénibilité de notre travail (avec toutes ses conséquences sur le droit à une retraite à taux plein à 60 ans!) ? Non. Il faut en finir avec ce partage de la misère. Il est plus qu'urgent de tirer les salaires vers le haut, avec comme priorité n°1 l'emploi. C'est possible, ça s'appelle le progrès social.

Laurent Gaboriau
Membre du Bureau de l'UGICT-CGT

« INITIATIVES »

⇒ États généraux des professions techniques

Le 23 septembre 2010, l'UGICT-CGT organise des États généraux pour débattre salaires, qualification, évolution des métiers, rôle et place des professions techniques dans l'organisation du travail.

⇒ Euro-manifestation à Bruxelles

Le 29 septembre 2010 contre les politiques d'austérité en Europe, à l'appel de la Confédération Européenne des Syndicats (CES).

⇒ Colloque sur les nanotechnologies

Le 6 octobre 2010 à l'initiative d'INDÉCOSA-CGT et de l'UGICT-CGT à Montreuil.

● ÉDITO

*Je partage, tu partages...
Ils doivent partager !*

● PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL

Il y a une vie après le travail !

● ACTIVITÉS INTERNATIONALES

*Mobilité géographique des cadres à
l'intérieur de l'Union Européenne*

Il y a une vie après le travail !

Le 24 juin dernier nous étions des centaines de milliers dans la rue pour manifester contre le projet de loi « portant réforme des retraites », présenté par le gouvernement Sarkozy. Projet indigne, s'il en est, de l'histoire de notre République depuis 1945.

●
A travers ce projet de loi, c'est donc à un choix de société que nous sommes confrontés, pour les jeunes d'aujourd'hui, pour les générations futures, mais aussi pour celles et ceux qui ont contribué par leur travail à bâtir un véritable système de prévoyance sociale.

En effet, ce projet de loi attaque le système de protection sociale, héritage du Conseil National de la Résistance, construit en France en cohérence avec les conquêtes sociales du monde ouvrier du siècle dernier. La Sécurité sociale, qui protège les salariés au cours d'une vie, de ses aléas : maladie, vieillesse, handicap, accident du travail, maladies professionnelles, chômage, famille et petite enfance... et dont le financement solidaire a assuré une fierté et un rayonnement international.

Pourtant les richesses produites en France ne cessent d'augmenter, année après année et ce n'est pas Mr. Woerth, ministre du Travail, à l'origine de l'écriture de ce projet de loi, qui nous contredira... ! Au cours de ces quarante dernières années, alors que la production n'a cessé d'augmenter quantitativement et qualitativement, donnant lieu à des bénéfices de plus en plus élevés, la part des rémunérations dans la valeur ajoutée a baissé sur ces dernières vingt années de 9,3 % (données Insee 2006 ; données de la Commission Européenne 2007), ce qui correspond à plus de 120 milliards d'euros par an (montant correspondant à environ 20 fois le « déficit » des retraites évalué à 7,7 milliards...).

A la récolte de ces profits : les actionnaires et leurs stocks-options, le capital financier et spéculatif qui s'alimente de celui pro-

duit par le travail des salariés de ce pays qui eux, vivent aujourd'hui des conditions de travail inacceptables, de plus en plus dégradées, dangereuses pour leur santé physique et mentale.

Et ce sont bien ces objectifs financiers du capitalisme contemporain qui sont la toile de fond de cette « mise à mal du travail », alors que les évolutions technologiques, les progrès en termes productifs et de qualité pourraient donner lieu à un bien-être pour tous, tant matériel que temporel et à un développement créatif pour l'ensemble des salariés.

A travers ce projet de loi, c'est donc à un choix de société que nous sommes confrontés, pour les jeunes d'aujourd'hui, pour les générations futures, mais aussi pour celles et ceux qui ont contribué par leur travail à bâtir un véritable système de prévoyance sociale.

Depuis les années 70, le développement de l'outil technique, de la technicité, de la complexité des machines en lien avec l'introduction des nouvelles technologies de l'informatique (automatismes ; traitement des données...) a donné lieu à une productivité jamais atteinte auparavant. Mais qu'en est-il, lorsque l'on parle de profit, du lien qui est fait entre cette « productivité-machine » et ce que le salarié y a mis de sa qualification, de son investissement physique et mental, de sa subjectivité, de son corps... ?

Nous pouvons émettre l'hypo-

thèse que c'est au prix d'une usure prématurée occasionnée par le travail et ses formes d'organisation que cette productivité, ces bénéfices ont été obtenus : et pas seulement à partir de « la révolution technologique et informationnelle » ! En effet, les organisations de travail développées ces 30 dernières années ont sollicité les travailleurs comme jamais auparavant : formations, technicité, expérience, savoirs, traitement des données... A la complexité des outils techniques s'est ajoutée une intensification des rythmes de travail non seulement « autorisés » par les machines, mais organisés pour atteindre des résultats de plus en plus élevés en termes quantitatifs et qualitatifs.

Ainsi, récemment au cours d'une émission radio, un travailleur témoignait : « Avant on pressait le salarié sur 40 ans, maintenant c'est sur 10 ans ! ».

Pour les techniciens et cadres, cette intensité matérialisée par exemple dans la complexité d'une intervention de dépannage, dans la mise en œuvre de résultats de laboratoires, lors de l'organisation ou vérification de la qualité d'un produit, d'un service ou dans la conception d'un nouveau projet industriel ou de service, donne lieu à une charge mentale exigée par ces opérations complexes. Mais pas seulement... L'étendue des horaires de travail a aggravé l'implication de ces catégories professionnelles, exigée dès les années 90, « totalement » par les

mêmes « *managers* » qui prônaient la « *qualité totale* », n'hésitant pas à solliciter les équipes de techniciens et cadres « *corps et âme* »...

Cette implication subjective, non mesurable, où la contrainte physique et celle psychique s'imbriquent en vue d'atteindre les objectifs exigés par ces modes de management : quel impact aura-t-elle sur la santé de ces salariés, sur leur espérance de vie au cours des prochaines années ? Les statistiques aujourd'hui ne sont pas en mesure de le dire !

Pourtant les conséquences en matière de pathologie professionnelle ne se font pas attendre. Aux contraintes physiques plus connues, les méandres des nouvelles organisations de travail ont fait découvrir les contraintes mentales : pression du résultat et de son évaluation, traitement des données dans des délais de plus en plus courts, individualisation des performances, complexité des décisions, renouvellement permanent des projets, des initiatives, des postes de travail...

L'explication par « *le stress* », dans « *l'après-coup* » des décompensations et atteintes (cardio-vasculaires, neurologiques, immunitaires, psychiques, musculo-squelettiques...) a masqué le déni des conséquences de l'organisation du travail sur la santé des salariés.

Les troubles musculo-squelettiques (TMS), en constante augmentation chaque année (+20%), conséquence tant du port de charges lourdes, des postures prolongées que de l'intensité des saisies de données ou des cadences, du travail de nuit, du travail posté, des alternances horaires extrêmes, nous rappellent l'unité physique et psychique de l'organisme humain. Mais aussi, la difficulté à différencier dans le travail ce qui relève de la contrainte physique et ce qui relève de la contrainte mentale.

Nous sommes amenés aujourd'hui à questionner l'approche fondée sur une division du travail : travail d'exécution/travail de conception et les conséquences qui en découlent en termes de santé : il y aurait une pénibilité physique pour le travail ouvrier et une pénibilité mentale pour le travail d'encadrement.

Cette vision tout en accentuant le clivage entre salariés, nie en fait la reconnaissance que dans tout acte de production il y a un travail d'éla-

laboration, un travail mental. Et lorsque le projet gouvernemental de réforme des retraites pose « *l'allongement de l'espérance de vie* » comme son principal postulat, il omet en fait de parler du travail, des conditions dégradées dans lesquelles il s'exerce et de la probabilité de partir en retraite en bonne santé ou de celle de décéder avant 65 ans, lorsqu'on travaille aujourd'hui.

Alors que les possibilités de travailler autrement, grâce aux progrès de l'appareil productif existent, l'espérance de vie des salariés continue à se dégrader : les catégories ouvriers-employés ont toujours un écart compris entre 3 et 6,5 ans en moins comparativement aux autres catégories professionnelles (artisans commerçants ; professions intermédiaires ; agriculteurs exploitants ; cadres-professions libérales).

Mais l'ensemble de ces catégories est concerné par l'usure professionnelle : l'évolution de la probabilité de décès entre 35 et 65 ans montre que 17% des professions intermédiaires, 13% des cadres-professions libérales, 26% des ouvriers et 23% des employés ont une probabilité de décéder avant 65 ans. (Source cohortes Insee 1982-1996).

L'usure professionnelle est aussi la toile de fond des « *sorties prématurées* » du monde du travail : plus d'1/4 des personnes de 50 à 59 ans étaient sorties prématurément de l'emploi en 2002 (Etude Darès, ministère du Travail, 2005). En 2009 le taux d'emploi des 55-64 ans était de 38,9%, ce qui signifie que 62% des personnes de plus de 55 ans en âge de travailler en France, n'exercent plus d'activité professionnelle.

La situation des salariés vieillissants, usés par les rythmes de production et performances exigés aujourd'hui, accélère leur exclusion de l'emploi : toujours en 2009, le chômage des « *séniors* », des plus de 50 ans, a augmenté de +17% !

Tenir au travail - si la santé le permet... - redevient le souci majeur pour tous les salariés. Comme au fondement de la Sécurité sociale, la préoccupation d'une protection sociale pour tous face à la maladie, le chômage, la vieillesse, l'accident de travail ou la maladie professionnelle, devient criante, alors que ce nouveau 21^{ème} siècle semble creuser le fossé qui

sépare ceux qui vivent de leur travail et ceux qui en tirent profit.

Le projet de réforme des retraites présenté aux parlementaires en « *procédure d'urgence* » le 7 septembre, en repoussant l'âge de départ à la retraite et en allongeant la durée des cotisations, s'attaque en fait au montant et à la durée des pensions ; en aggravant notamment la situation des jeunes, des femmes aux carrières incomplètes, mais aussi de celle de bataillons de salariés touchés par le vieillissement prématuré dû au travail, par l'invalidité (ou incapacité), par la maladie.

La notion de pénibilité liée au métier, conquête collective s'il en est en France, de 40 années de luttes et de connaissances sur le travail humain, est remise en question par une reconnaissance qui serait « *individualisée* », reliée non pas aux contraintes de métier, mais au « *degré d'usure du salarié* », en fonction donc de sa « *réponse* » (historique, médical, individuel) aux facteurs de risques professionnels auxquels il a été exposé. Et encore... pas de tous les risques, mais uniquement de ceux appartenant à 3 domaines : physique, environnement, certains rythmes de travail.

La reconnaissance de la pénibilité mentale et psychique en est exclue, alors que les conséquences en santé mentale des formes du travail contemporain liées à l'organisation sont devenues aujourd'hui une des préoccupations majeures dans le champ de recherche des pathologies professionnelles. De plus il s'agirait de présenter un taux d'invalidité (Incapacité Permanente) de 20%... autant dire que même à taux plein et avec un abaissement de l'âge d'ouverture au droit à la retraite dans ce cas, la durée de vie de ce salarié serait elle aussi probablement réduite ! Mais au-delà, s'attaquer à la reconnaissance de la pénibilité du travail physique et mentale (travail de nuit, travail posté, port de charge, efforts à répétition, postures pénibles, rythmes de travail intenses, travail en souterrain, travail soignant...) c'est abandonner les objectifs de prévention, d'amélioration des conditions de sécurité et d'organisation du travail, c'est renoncer à construire les conditions d'efficacité, de qualité, d'un travail « *bien fait* », qui ne rende pas malade, celui source et reflet de créativité, celui émancipateur auquel tous les salariés aspirent. ■

La reconnaissance de la pénibilité mentale et psychique en est exclue, alors que les conséquences en santé mentale des formes du travail contemporain liées à l'organisation sont devenues aujourd'hui une des préoccupations majeures dans le champ de recherche des pathologies professionnelles.

Mobilité géographique des cadres à l'intérieur de l'Union Européenne

Cet article fait suite au séminaire Mobilnet des 18 et 19 mars 2010 intitulé « Work Migration as brain gain for Europe ». Aujourd'hui, la libre circulation des travailleurs des 30 pays membres de l'Espace Économique Européen (EEE) est un droit fondamental qui permet aux ressortissants de n'importe lequel de ces pays de travailler dans un autre pays de l'EEE dans les mêmes conditions que les citoyens de cet État⁽¹⁾.

La mobilité à l'intérieur de l'Union est faible. Au 1^{er} janvier 2006, seuls 2 % des européens vivaient dans un pays de l'Union différent de leur pays d'origine. En France, on estime que seuls 3 % environ des salariés occupant des emplois qualifiés sont de nationalité autre que française. La mobilité internationale dont nous allons parler ici est celle qui entraîne une installation avec sa famille pour plusieurs années dans un pays étranger. Il ne faut pas la confondre avec le déplacement à l'étranger, souvent moins long, sans sa famille et qui pose d'autres questions.

La mobilité internationale subie est celle que les entreprises pratiquent le plus facilement

A l'occasion d'une restructuration ou dans le cadre d'un parcours professionnel imposé, beaucoup de multinationales déplacent leurs cadres, ignorant les aspects familiaux et créant souvent une grande souffrance au travail. A l'opposé, beaucoup de salariés et particulièrement dans nos catégories, sont demandeurs d'une expérience à l'international et vivent mal l'absence de suite donnée à leurs demandes répétées. Comme organisation syndicale, nous essayons d'accompagner et d'encourager la mobilité des salariés car lorsqu'elle est bien gérée, elle peut se révéler une véritable démarche « gagnant, gagnant ». Mais pour être profitable, la mobilité doit être bien sûr

volontaire et aussi arriver au bon moment. Elle doit s'inscrire certes dans un parcours professionnel mais aussi dans un schéma personnel et familial. Elle peut être nécessaire et acceptée dans un déroulement de carrière pour l'acquisition de savoir et de savoir faire indispensable à une nouvelle activité. L'exemple de la recherche illustre bien cette pratique et la plupart des jeunes chercheurs qui vont faire leur « *post doc* » à l'étranger reviennent le plus souvent très satisfaits de cette expérience.

Il convient cependant d'être attentif car d'autres formes de mobilité, apparemment choisies, méritent une analyse plus fine. En effet, lorsque, pour une qualification donnée, les niveaux de rémunération ou plus exactement le niveau de vie est très différent d'un pays à l'autre, les salariés concernés se trouvent face à un choix qui n'en n'est pas un. C'est par exemple le cas des salariés qualifiés, médecins ou ingénieurs, issus des pays de l'Europe centrale ou orientale. Lorsque le choix de quitter son pays se fait sous des pressions économiques, peut on réellement parler de mobilité choisie ?

Pour favoriser la mobilité des salariés en Europe, les entreprises doivent également faire preuve de responsabilité sociale. Elles doivent considérer l'intérêt général du tissu économique en se montrant attentive à la dimension familiale de leurs salariés.

Il nous faut par exemple garantir à un(e) salarié(e) dont le(a) conjoint(e) fait acte de mobilité

le droit à un congé sans solde qui lui permette de retrouver son emploi au bout de quelques années dans sa propre entreprise. Mais celle-ci ne voit aucun intérêt au départ de ce(tte) salarié(e) et ne sent pas du tout concernée par la démarche de mobilité qui est pourtant une démarche familiale ! Pour l'entreprise du salarié qui se déplace, tous les aspects financiers doivent être considérés, que ce soit la perte du salaire du conjoint ou les frais liés à la scolarisation des enfants qui peuvent être très différents d'un pays à un autre. Des mesures d'accompagnement comme l'approfondissement de la maîtrise de la langue sont souvent indispensables et plus que jamais, un équilibre doit être respecté entre vie personnelle et vie professionnelle pour réussir sa socialisation dans un nouveau pays !

Mais le point le plus important si une entreprise veut réaliser une mobilité véritablement choisie est d'offrir à son salarié une possibilité de retour arrière, un droit à l'erreur. Le plus souvent, une offre de mobilité ne trouve pas preneur simplement à cause d'une trop grande incertitude sur les possibilités et les conditions de retour.

Les pouvoirs publics ont également un rôle à jouer pour favoriser effectivement la mobilité

Il est indispensable de garantir la continuité des systèmes de protection sociale que ce soit en matière de maladie, de droit au chômage, de retraite y compris de

régime complémentaire pour les cadres. Au niveau de la formation, la maîtrise des langues européennes doit être développée et des efforts doivent être faits en matière de reconnaissance européenne des qualifications, au-delà des seules professions réglementées.

A l'évidence, la mobilité internationale en Europe n'est pas rentable dans les mœurs. Tant que l'on reste au niveau des principes et des déclarations d'intention, les entreprises et les pouvoirs publics l'appellent de leurs vœux.

Mais lorsqu'il s'agit de la mettre en pratique, de prendre et de financer et les mesures d'accompagnement nécessaires ou de reconnaître au retour des salariés les expériences acquises à l'étranger, les choses deviennent plus compliquées.

Pour favoriser la mobilité, l'Union Européenne a implémenté le portail EURES fournissant de nombreuses informations dans toutes les langues européennes. De leur côté, les organisations syndicales membres d'Eurocadres ont développé le réseau Mobilnet pour apporter des réponses syndicales concrètes aux questions que peuvent se poser les salariés souhaitant travailler dans un autre pays européen. Avec un contact syndical identifié dans chacun des pays de l'Union, ce réseau peut être sollicité rapidement. N'hésitez pas à nous en servir. ■

(1) Des dispositions spécifiques provisoires existent cependant pour les pays entrés nouvellement dans l'Union.