

CADRES

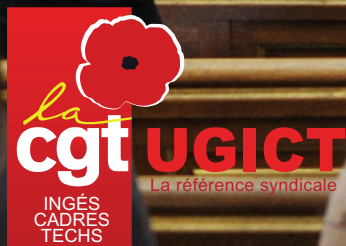
INFOS



PUBLICATION MENSUELLE DE L'UGICT-CGT N° 705 DU 17 DÉCEMBRE 2013

SOMMAIRE

- Page 2 **Edito | Agenda**
- Page 3 **Soirée-débat : plaidoyer pour les sciences sociales**
- Pages 4-5 **Drh : succès pour la rencontre-débat du 5 décembre**
- Page 6 **Agirc-Arrco : mise sous tutelle des régimes complémentaires**
- Page 7 **L'Ugict-Cgt communique**



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

DRH : REFONDATION SOCIALE !

Mobilisés et intéressés par leur travail, les Drh et cadres Rh n'en sont pas moins percutés par les limites inhérentes aux conditions d'exercice de la profession.

Bousculés par l'impératif temps, dans un contexte de réduction, voire d'absence de marges de manœuvre, leur rôle se réduit à l'accompagnement des suppressions d'emplois et restructurations qui leur sont imposées.

La fonction Rh n'aurait-elle comme vocation qu'à devenir une ramification de la politique financière de l'entreprise ?

Ou a-t-elle une identité propre qu'il convient de reconstruire ?

C'est à partir du travail de fond engagé sur le management alternatif que l'Ugict-Cgt a investi cette profession, pour construire avec les intéressés les conditions leur permettant le plein exercice de leur métier, sur la base d'un nouveau rôle contributif.

L'innovation syndicale pour la profession, à travers les cinq propositions pour la fonction Rh portées par l'Ugict-Cgt, vise à l'élaboration d'un statut de garant du droit social dans l'entreprise.

Car la production de normes et de réglementation ne peut suffire si elles ne s'appuient pas sur des piliers internes à l'entreprise pour les faire respecter.

A l'heure de la Rse, Il s'agit de donner aux cadres Rh les moyens d'en être les artisans au quotidien.

Jean-Luc Molins,
secrétaire national de l'Ugict-Cgt

AGENDA



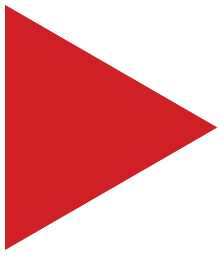
29 -31 janvier
Stage Communication Web et réseaux sociaux
Montreuil (93)
www.ugict.cgt.fr/formation



5-7 février
Stage Repères pour la bataille salariale
Centre Benoît Frachon (91)
www.ugict.cgt.fr/formation



20-23 mai
Congrès de l'Ugict-Cgt
Palais des congrès
Dijon (21)



Plaidoyer pour les sciences sociales



Pour cette XXVIII^e livraison, la soirée débat ne fut pas dédiée à un auteur et à son ouvrage, mais à un collectif qui rassemble 550 chercheurs en sciences sociales. Non seulement ils veulent nous sensibiliser à l'étranglement silencieux de ces matières que sont l'histoire, la sociologie, l'économie, dans l'enseignement, mais aussi construire et diffuser une pensée critique. Pour cette soirée, Rémy Lenoir¹ et Bernard Lacroix membres-créateurs du collectif furent leur porte-parole.

Les travaux des sciences sociales ont de plus en plus de difficultés à être diffusés notamment la sociologie critique. En économie, les « *économistes atterrés* » sont la cible. Ces disciplines ne sont pas les seules, l'histoire, la sociologie, la science politique, la linguistique sont aussi concernées.

Sur 50 000 enseignants du supérieur 550 ont signé le manifeste, malgré l'absence de scientifiques. Pourquoi ce collectif ? Rémy Lenoir nous donne sa réponse : « *Notre objectif : défendre le travail intellectuel critique de chercheurs qui refusent la pensée unique le néo libéralisme.* » Restait au collectif à trouver le moyen de continuer à diffuser les travaux universitaires.

Les Editions du *Croquant* et de *La Dispute* ont accepté de se faire le relai des raisons de la révolte, pour pérenniser une recherche qui disparaît au profit de la recherche appliquée pilotée par les entreprises. Le collectif s'est aussi fixé comme objectif de partager le savoir et de

Aujourd'hui, l'enjeu interne consiste à défendre l'autonomie des enseignants et la production universitaire...

mettre en relation les chercheurs et les personnes intéressés par ces recherches.

DES CHERCHEURS MIS EN CONCURRENCE

« *Comprendre le développement des inégalités sociales ne suffit pas. Notre idée est de convaincre et pas seulement de diffuser vers le public et de partager son savoir digne d'être reconnu pour élaborer ensemble un savoir critique* » argumente Rémy Lenoir. Pour le collectif, il s'agit aussi de participer à la formation des cadres syndicaux, à l'Université ou dans les Instituts de sciences sociales, du travail, pour une diffusion de la sociologie critique. « *Pour nous, il s'agit d'inventer une nouvelle formule pédagogique, développe Rémy Lenoir, on peut partir de l'expérience des salariés, élaborer un savoir critique, à raison de 3 séminaires de 2 heures en collaboration avec les syndicats par exemple. Repenser notre savoir faire en fonction du public sur des thèmes aussi divers que la mobilisation, les seniors, les rapports sociaux dans le monde du travail, les négociations, le service public.* »

Le débat s'est engagé avec la salle sur l'évolution de la recherche et du rôle des chercheurs au sein de l'Université

et des rapports entreprise/université. Bernard Lacroix et Rémy Lenoir déplorent la mise en concurrence des chercheurs entre eux et pointent la contradiction entre l'individualisation de la recherche et son caractère collectif : « *Une situation difficile pour les jeunes* ». Ils constatent aussi le financement de la recherche fondamentale par les entreprises privées. « *Les profs sont consultants auprès des banques.* »

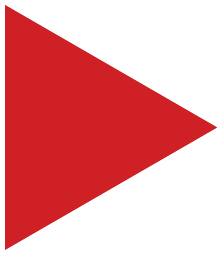
NE PAS ÊTRE EXPULSÉ DES SCIENCES SOCIALES

Aujourd'hui, l'enjeu interne consiste à défendre l'autonomie des enseignants et la production universitaire face aux pressions d'ordre économique et politique. La question est posée : comment ne pas être expulsé des sciences sociales ?

Il serait intéressant que les chercheurs soient en prise directe avec les luttes. Il pourrait y avoir des rencontres intéressantes. ■

« *Manifeste, la connaissance libre* »
Collectif Champ libre aux sciences sociales.
Editions du Croquant la Dispute. Mai 2013
64 pages. 5 €

¹Les membres créateurs du collectif : Willy Peltier, Bernard Lacroix et Rémy Lenoir



Succès pour la rencontre-débat avec les Drh

Le jeudi 5 décembre 2013 s'est déroulée, à la Sorbonne, la rencontre-débat organisée par l'Ugict-Cgt, Paris I Sorbonne et *Liaisons sociales*, sur **la fonction Drh**. Dans le cadre prestigieux de l'amphithéâtre Louis Liard, deux tables rondes ont rassemblé près d'une centaine de participants. Une initiative nécessaire et légitime.

Cette première pour l'Ugict-Cgt¹ a permis des échanges d'idées et d'expériences autour de deux thèmes : les évolutions du métier de Drh et leur impact dans l'entreprise et la revalorisation de la fonction Drh et le dialogue social. L'initiative, appuyée sur un sondage exclusif Ugict-Cgt-OpinionWay, relayé par le magazine *Liaisons sociales* fut l'occasion d'avancer des propositions en direction des Drh.

« Les Drh ont pour mission de faire vivre le dialogue social, mais ne croient pas aux syndicats et n'ont pas la confiance des salariés ». Ainsi posée, cette problématique paradoxale, la nécessité d'ouvrir le débat avec les Rh, mis en lumière par le sondage Ugict-Cgt-OpinionWay www.ugict.cgt.fr/rh, s'impose d'elle-même. Pour l'Ugict-Cgt, cette initiative marque l'ouverture d'une première tranche du chantier Drh

¹ Avec Humanis, AG2R la Mondiale, et RH&M.

« Les Drh sont des salariés et ont vocation à être défendus par l'Ugict-Cgt. Ce sont des leviers du changement de l'entreprise. » D'autant plus que la crise bouscule ces cadres que sont les Drh. Fonction support de l'entreprise, leur rôle reste souvent perçu comme limité aux missions d'accompagnement de restructuration, à la gestion des licenciements. Constat qui fera dire à un intervenant « la Gpec, pour vous, se limite à la gestion des Pse ».

LES RAISONS OBJECTIVES DU DIALOGUE DRH-OS

Prescripteurs de dialogue social, les Drh le sont assurément par nature et par fonction. Certains l'envisagent comme une contrainte. D'autres, au contraire, le revendiquent ainsi

“ Les Drh sont des salariés et ont vocation à être défendus par l'Ugict-Cgt. Ce sont des leviers du changement de l'entreprise. ”

qu'un besoin de reconnaissance et une implication dans la stratégie de l'entreprise à long terme. Avec la prise en compte de la responsabilité sociale des entreprises, la révolution digitale avec les réseaux sociaux d'entreprise, leur charge de travail augmente comme celle de tous les cadres. Les problématiques sociétales font aussi une irruption brutale dans leur champ d'action et ils doivent prendre en compte l'interaction avec le milieu.

A défaut de pouvoir exercer pleinement leur rôle, ils le font avec les moyens du bord, mais persistent à être professionnellement engagés, comme le démontrent les résultats du sondage. Reste leur rôle de garant social, rôle difficile à assumer dans la mesure où peu d'entre eux sont réellement formés au dialogue social.

Les propositions de l'Ugict-CGT vers les Drh

Pour fonder la fonction de Drh professionnellement engagée et socialement responsable, l'Ugict-Cgt propose cinq axes de réflexion : lire ici www.ugict.cgt.fr/rh

- 1.- Garantir le rôle contributif des Drh dans le cadre d'un management basé sur la reconnaissance des qualifications et des compétences, sur l'obtention de nouveaux droits d'expression individuels et collectifs, sur la conjugaison des aspects sociaux, économiques et environnementaux. Et avec pour objectif une responsabilité sociale des entreprises effective grâce au positionnement des Drh comme garants du droit social, basé sur des accords signés avec les organisations syndicales.
- 2.- Construire une Gpec qui sorte du simple rôle d'accompagnement des restructurations.
- 3.- La mise en place d'un pouvoir prescripteur du Rh pour la qualité de vie au travail.
- 4.- Concevoir le dialogue social comme un levier de performance global de l'entreprise.
- 5.- Attribuer aux Drh un droit de propositions alternatives.

UN MÉTIER EN PLEINE MUTATION

Tous s'accordent sur un point : la profession est en pleine mutation. Cependant, la taille de l'entreprise discrimine le champ des attributions : « Les Drh de grands groupes et de Pme ont-ils des activités communes ? ».

Les participants pointent des profils de métiers différents entre Pme et champions nationaux dont 90 % des Drh n'ont jamais exercé cette fonction ni même été formés à l'exercice. Question reprise par un ingénieur de Renault qui interroge sur les champs d'action et les marges de manœuvre de Drh qui « appliquent sans état d'âme la politique de la direction ».

Ils sont désormais au cœur des contra-

dictions de l'entreprise. La majorité des intervenants s'accorde aussi sur l'importance des valeurs partagées avec l'ensemble des salariés, le plus petit dénominateur commun étant « remettre l'aspect humain au cœur de toute réflexion stratégique, de toute décision ; dans un dialogue de tous les jours formel et informel. Il s'agit de gagner la confiance en assurant la transparence à tous les échelons de l'entreprise. »

« Pourquoi la santé au travail, la prévention n'est-elle pas soulevée dans le débat ? On fait une politique préventive sur l'obsolescence des bâtiments et des machines mais pas des hommes » cette intervention remarquée d'un consultant

international témoigne de cette méfiance.

Comment construire avec les Irp, les organisations syndicales une vision stratégique partagée entre la direction et les salariés ?

« Comment construire avec les Irp, les organisations syndicales une vision stratégique partagée entre la direction et les salariés ? »

Sans doute en expliquant en permanence les enjeux sociaux dans l'entreprise et hors de l'entreprise en construisant leur rôle contributif en donnant du sens et de la cohérence au dialogue social néces-

saire à la pérennité au collectif de travail.

La préservation de l'emploi en reste une des lignes de force. ■



NICOLAS MARQUES / KR IMAGES PRESSE

Table ronde n°1

Quelles évolutions du métiers de Drh et quels impacts dans l'entreprise ?

Animée par Jean-Paul Coulangue, rédacteur en chef de *Liaisons sociales magazine*

Les participants :

Jean-François Amadiou, professeur à Paris 1 Sorbonne

Charles-Henri Besseyre des Horts, professeur à Hec, Cercle de l'Excellence Rh

Philippe Achalme, Drh Aviva, Cercle de l'Excellence Rh

Florence Quentier, Drh groupe Chèque Déjeuner

Paule Arcangeli, Drh membre de la Comex Ag2r La Mondiale

Jean-Luc Molins, secrétaire national de l'Ugict-Cgt

Table ronde n°2

Revaloriser la fonction Drh et rénover le dialogue social

Animée par Pierre Tartakovsky, rédacteur en chef du mensuel *Options*

Les participants :

Stéphane Roussel, président du Cercle de l'Excellence Rh, Direction générale de Vivendi

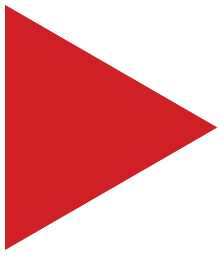
Jean-Michel Garrigues, Drh Blb associés, Cercle de l'Excellence

Ludovic Lezier, Drh groupe Humanis

Hubert Landier, vice-président de L'institut international de l'audit social

Nicolas Grivel, directeur de cabinet adjoint au ministère du Travail

Jean-François Bolzinger, secrétaire général-adjoint de l'Ugict-Cgt



Mise sous tutelle des régimes complémentaires

Liée à la réforme des régimes de base, la mise sous la tutelle de l'État des deux régimes complémentaires **Agirc et Arrco** a pour objectif d'enclencher le processus de mise en place d'un régime unique de retraite, commun aux secteurs public et privé, à cotisations définies, avec pour première étape, la fusion de l'Agirc et de l'Arrco.

Cette mise sous tutelle est énoncée dans l'article 3 du projet de réforme : « un comité de suivi des retraites [...] composé de deux femmes et de deux hommes [...] nommés pour 5 ans par décret, et d'un président nommé en Conseil des ministres » aurait pour mission d'émettre des recommandations qui ne pourraient tendre à « augmenter le taux de cotisation d'assurance vieillesse, de base et complémentaire, au-delà de limites fixées par décret ».

Or, selon la Commission européenne, la Bce et le Fmi, les dépenses vieillesse doivent être plafonnées à 14 % du Pib. Et la France avait déjà atteint ce seuil en 2012.

Il s'ensuit que dans les faits, les régimes complémentaires, bien que de droit privé et pilotés par des représentants des employeurs et des salariés, se retrouveraient dans l'impossibilité d'honorer leurs engagements vis-à-vis de leurs retraités. L'équation est simple : compte tenu de l'augmentation de leur nombre et de l'accroissement de l'espérance de vie, le gel des ressources implique la diminution du montant des pensions liquidées et le décrochage du niveau des futures retraites.

Dans la perspective de la mise en

place d'un régime unique, l'État multiplie depuis plus de deux ans, les interventions de ses grands corps d'inspection : l'Igas et à présent la Cour des Comptes.

POURQUOI LA CGT REJETTE LA FUSION AGIRC-ARRCO

Cette dernière, en mai dernier, a demandé à l'Agirc et à l'Arrco de chiffrer les économies qui pourraient être générées par une fusion des deux régimes.

Le Medef est pour sa part moteur dans la mise en place d'un régime complémentaire unique et à cotisations définies. Deux propositions que la Cgt et son Ugict, attachées à un droit à retraite représentant au minimum 75 % net du salaire net de fin de carrière, rejettent.

De surcroît, l'intégration de l'Agirc dans l'Arrco entraînerait la disparition de l'Agirc et de l'Arrco au profit d'une nouvelle entité juridique qui fonctionnerait à cotisations définies,

**La fusion entraînerait
la disparition du seul
organisme qui impose aux
employeurs de reconnaître
le statut cadre : l'Agirc.**

entraînant la baisse du niveau des pensions en cours de constitution et des pensions liquidées. Elle frapperait d'abord fortement les cadres, puis serait généralisée à l'ensemble de salariés et réorienterait ceux qui en ont les moyens, vers les dispositifs d'épargne retraite capitalisée, qui sont aussi des systèmes à cotisations définies.

A partir de 2017, l'Agirc ne pourrait plus payer les pensions de retraite au niveau où elles sont dues, le Medef persistant dans son refus d'augmenter autant que de besoin les ressources du régime.

LE STATUT AU CENTRE DU DÉBAT

La fusion entraînerait la disparition du seul organisme qui impose aux employeurs de reconnaître le statut cadre : l'Agirc. Une renégociation dans toutes les branches serait alors incontournable, entraînant un tassement de toutes les grilles salariales : les cadres seraient payés comme des employés, les employés comme des précaires et l'Apec serait aussi remise en cause.

Décidément, le statut cadre est bel et bien un enjeu pour l'ensemble des salariés. ■



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

Pétition sur les stages : mettre fin aux abus

Il y a aujourd'hui entre 1,5 et 2 millions de stagiaires sans aucun statut dans le Code du travail. La Cgt et son Ugict lancent donc une pétition en ligne sur Change.org. Nous avons déjà obtenu qu'une loi sur les stages soit débattue à l'Assemblée en début d'année 2014, il faut désormais mettre la pression pour que son contenu permette enfin de garantir des droits aux stagiaires et de lutter contre les abus.

Signer la pétition sur www.change.org/LoiStages

La plateforme Reference-Syndicale.fr fait peau neuve

La 1^{ère} plateforme de sites syndicaux vient de revoir son design et s'apprête à de nombreux changements. Les thèmes proposés vont évoluer et de nouvelles fonctionnalités viendront s'ajouter à celles existantes, afin d'augmenter l'efficacité et la visibilité des nombreux syndicats qui ont fait le choix de cette vitrine commune de l'activité syndicale.

www.reference-syndicale.fr



Mass to Mass : la campagne « cadres, réagissons ! » a franchi un premier palier

L'Ugict-Cgt a lancé une campagne de financement participatif afin de permettre la diffusion d'un message publicitaire visant à faire connaître la Cgt auprès des cadres. Pour réaliser cet objectif nous utilisons une plateforme collaborative : c'est le crowdfunding via « MassToMass ». La période dans laquelle nous sommes engagés est celle de la collecte de contributions financières. Nous avons passé un premier palier et nous avons jusqu'au 31 avril prochain pour atteindre l'objectif de 30 000 € et ainsi nous donner des marges de manœuvre pour envisager la publication d'un ou plusieurs visuels à destination des cadres dans la presse magazine, spécialisée ou quotidienne.

Téléchargez le flyer en pdf sur le site de l'Ugict afin de le diffuser autour de vous

