



Professionnellement engagé-e-s

Nous voulons être

Socialement responsables

La place grandissante des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise :

Ingénieurs, cadres, techniciens ou agents de maîtrise, on nous appelle parfois les Ictam. Salariés en situation de responsabilité professionnelle, nous sommes de plus en plus nombreux.

Soucieux de l'exercice de nos responsabilités, nous vivons mal les évolutions en cours dans nos entreprises qu'elles soient privées ou publiques. La logique purement financière prend le dessus. Chez nombre de cadres se développe le sentiment que leurs compétences sont dévoyées pour être mises au service de stratégies d'entreprise décidées en dehors d'eux. Cela percute notre volonté de donner un sens au travail, de développer une éthique professionnelle et une vision de l'entreprise non déconnectée de la société, intégrant des finalités sociales et environnementales.

Le malaise croissant de l'encadrement :

Les personnels d'encadrement sont contraints d'assumer des contradictions vécues souvent individuellement. Nous pouvons être mis dans des situations intenable, étant les premiers fusibles en cas de problèmes, les premiers exposés en cas de conflit et les premiers responsables pénalement.

Des situations professionnelles courantes :

Le malaise des personnels d'encadrement vient de situations trop fréquemment imposées : intensifier le travail, diriger une équipe en sous-effectif, composée de salariés précaires ou mal formés, mettre au point une réorganisa-

tion qui entraîne des suppressions d'emplois, espacer les contrôles de sécurité ou réduire les exigences de qualité pour tenir les délais de production...

Faire des choix entre la mise en œuvre des ordres donnés et le droit, la sécurité ou l'éthique conduit souvent à choisir entre conscience citoyenne et avenir professionnel. Les logiques financières se moquent de l'emploi, parfois de la sécurité voire de la moralité des affaires. Alors pour les Ictam, une seule alternative : se soumettre ou se démettre ?

Le droit de refus :

L'Ugict-Cgt, qui regroupe les syndiqués Cgt de l'encadrement de toutes professions, du privé comme du public, revendique des droits nouveaux. Le personnel d'encadrement doit avoir les moyens de l'exercice effectif de sa responsabilité professionnelle et sociale. Cela passe par un droit de refus et d'alternative pour toute directive ou consigne contraire à l'éthique professionnelle ainsi que les moyens de le faire respecter. Un tel droit individuel devrait être assorti de moyens de contrôle et de garanties collectives.

L'Ugict revendique :

Un droit d'alerte : droit individuel d'alerter lorsqu'il y a risque potentiel lié à la situation de travail ou aux objectifs fixés et aux moyens. Une obligation de réponse pour le chef d'entreprise est nécessaire ainsi que la saisine automatique des institutions représentatives du personnel concernées. La possibilité de recours, y compris en justice, si les réponses apportées sont insuffisantes est nécessaire.

Manifeste responsabilité

Notre démarche

La question de la responsabilité sociale des cadres est portée par des mouvements associatifs, par le mouvement syndical, par des associations d'entraide et de solidarité internationale d'étudiants et de jeunes professionnels. Ce même souci se retrouve dans les instances de formation. Des responsables de ressources humaines, soucieux de l'exercice de leur responsabilité, mènent également des réflexions similaires.

Il s'inscrit dans un mouvement international plus large mettant la responsabilité au cœur de l'éthique dans le monde d'aujourd'hui, du fait des interdépendances croissantes entre les êtres humains, entre les sociétés, avec leur environnement. Dans ce contexte, il ressort que ni les associations ni les structures syndicales ni les espaces de formation, pris séparément, ne suffisent à créer les conditions d'un espace public de réflexion et d'action sur la responsabilité des cadres.

Ce texte commun s'inscrit dans la recherche patiente de convergences sur un sujet qui paraît être au cœur des évolutions actuelles et futures du monde de l'entreprise et des administrations, de l'expertise et de la recherche.

Car le premier objectif d'un manifeste est bien de créer un mouvement d'opinion internationale destiné à rompre un double silence :

- celui des cadres en entreprises qui n'ont pas de réel droit à une parole différenciée et alternative, qui n'arrivent pas à risquer individuellement cette parole pour interroger les critères de décisions auxquelles ils n'ont pas toujours participé mais qu'ils sont souvent chargés de mettre en œuvre. Les politiques des entreprises, le pilotage stratégique par les coûts, en particulier, induisent des contraintes que les cadres assument au prix de contradictions vécues individuellement. Ils sont conduits à faire des choix, entre la morale et le respect des ordres donnés, entre la sécurité et l'efficacité, entre leur conscience citoyenne, la prospérité de leur entreprise et leur avenir professionnel.

- celui des entreprises qui abordent très

souvent la question de la responsabilité sociale dans leur politique de communication, mais qui n'offrent pas pour autant à leurs cadres les moyens de l'exercice effectif de leur responsabilité professionnelle et sociale.

L'objectif de signer un manifeste consiste à créer un espace de débat sur la responsabilité sociale des cadres qui s'enrichirait des différences et qui conduirait à donner collectivement du sens aux actions, en organisant la confrontation d'idées et d'expériences individuelles sur le lieu de travail et en dehors de celui-ci.

Il s'agit donc de créer un mouvement d'opinion en favorisant une prise de conscience collective de la question. La réussite de ce mouvement dépendra beaucoup de la médiatisation du manifeste et de l'accueil qu'il recevra dans l'opinion publique.

Au-delà, il s'agit aussi de poser des actes concrets pour créer un réseau d'acteurs capables de porter concrètement la discussion sur la responsabilité des cadres au sein des lieux de formation, de travail et d'expertise : mise en place et multiplication de lieux d'échanges décentralisés, préparation de supports d'intervention et tenue de conférences dans les universités et les écoles, constitution de fonds documentaires, capitalisation des retours d'expérience, mise en place de cellules d'écoute, valorisation de la pratique de bilans sociétaux dans les entreprises...

Responsabilité sociale des cadres

Les cadres en France, comme les « Professionals & Managers » dans le monde anglo-saxon, sont reconnus par quatre capacités mises en œuvre de manière concomitante : technicité, autonomie, initiative, responsabilité.

- La technicité exprime la mise en œuvre pratique de connaissances théoriques et de savoir-faire acquis sur le terrain.

- L'autonomie et l'initiative se combinent souvent pour définir la capacité d'action, par un ajustement entre les règles et principes déjà existants et ceux qu'ils se déterminent individuellement ou collectivement.

- La responsabilité est un principe d'action,

pour la sociale des cadres

d'anticipation, de diligence et de précaution dans la sphère professionnelle. Si être responsable, c'est être capable de répondre, c'est aussi faire, anticiper et prévoir, puis rendre compte. La responsabilité est une compétence qui doit être légitimée donc reconnue.

De nos jours, l'écart existant entre la réalité de la responsabilité des cadres et la conscience qu'ils en ont semble se creuser pour deux raisons : en premier lieu, parce que leur formation les prépare de moins en moins à réfléchir à des questions comme le dialogue interculturel, la responsabilité sociale des entreprises, les évolutions de la société et l'impact des avancées de la recherche scientifique sur cette évolution. En second lieu, parce que les cadres ne disposent pas d'espaces publics pour élaborer une réflexion collective sur leur responsabilité et réfléchir aux conditions de l'exercice de cette responsabilité. Pourtant, dans une économie fondée de façon croissante sur la gestion des savoirs et des connaissances, une économie où des entreprises multinationales jouent un rôle prépondérant, moins par le nombre de leurs salariés que par leur fonction de charnière dans l'organisation des marchés mondiaux, les cadres des entreprises et des administrations jouent un rôle décisif.

Ils sont, notamment par les fonctions qu'ils occupent dans la recherche et développement, les vecteurs de l'introduction et de la diffusion des innovations qui contribuent à la transformation de nos sociétés et qui ont pu susciter, ces derniers temps, la méfiance de nos citoyens. La responsabilité des cadres à l'égard de la société découle de cette position de pouvoir et d'influence. Et pourtant, n'étant ni dirigeants, ni actionnaires, ni clients, leur responsabilité objective ne donne pas toujours lieu à une responsabilité politique ou juridique qui pourrait être engagée dans des situations de crises aux conséquences parfois dramatiques.

Citoyenneté dans l'entreprise

Les cadres, relativement peu engagés, n'ont pas de véritable espace collectif et international pour

construire une pensée sur leur responsabilité et réfléchir aux conditions de son exercice, de manière individuelle ou collective.

Les scandales financiers qui frappent chaque jour les entreprises multinationales, les crises sanitaires et alimentaires qui ont secoué les pays de l'Union européenne ces derniers temps, les invitent pourtant à partager leur savoir avec les autres salariés et leurs concitoyens. En raison des connaissances qu'ils détiennent, les cadres sont directement interpellés par la demande sociale de maîtrise des enjeux de la mondialisation économique. Leur expertise doit trouver des lieux de confrontation avec les attentes de la société, pour construire des réponses appropriées aux incertitudes engendrées par la techno science, comme par la globalisation des enjeux économiques et sociaux.

Au-delà d'une définition juridique, la réflexion éthique en milieu professionnel doit procéder d'une dynamique individuelle et collective. C'est la confrontation de situations individuelles, délicates ou difficiles, à des principes généraux admis collectivement et révisables à tout moment, qui permettrait de trouver des solutions chaque fois adaptées au contexte de l'action.

C'est pourquoi il devient indispensable que la citoyenneté des cadres soit explicitement reconnue sur leur lieu de travail par un droit d'intervention et d'initiative, droit reconnu d'expression pouvant aller dans certaines situations jusqu'au droit de refus ou d'opposition, sans leur faire encourir des représailles ou des sanctions. C'est au risque de la libre expression que peut se construire l'intérêt général.

Premiers signataires :

le Centre des jeunes dirigeants d'entreprise (Cjd), le Centre des jeunes dirigeants et des acteurs de l'économie sociale (Cjds), l'Ecole de Paris du management, la Fondation pour le progrès de l'homme (Fph), les Ingénieurs sans frontières (Isf), l'Union confédérale des ingénieurs et cadres-Cfdt (Cfdt-Cadres), l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens-Cgt (Ugict-Cgt).

(Disponible sur notre site : www.ugict.cgt.fr).



Un droit de refus, dès lors que l'objectif fixé ou l'ordre donné ne respecte pas le droit, les règles de sécurité, l'éthique professionnelle ou la santé des autres salariés. Ce droit explicite de refuser une directive doit être garanti par l'interdiction de sanctions à l'égard du salarié et des dispositifs de recours.

L'Ugict inscrit cette revendication dans un nécessaire renouveau du statut de l'encadrement, partie intégrante du nouveau statut du travail salarié pour lequel agit toute la Cgt.

Le manifeste pour la responsabilité sociale :

L'Ugict-Cgt a cosigné avec plusieurs organisations, associations professionnelles et syndicales, un manifeste sur la responsabilité sociale des cadres. L'objectif est de revendiquer un droit à une parole différenciée et alternative pour ceux qui n'arrivent pas à risquer individuellement cette parole. Il s'agit de ne pas être conduit à assumer des choix contradictoires entre la morale et le respect des ordres, entre la sécurité et l'efficacité, entre sa conscience citoyenne, la prospérité de l'entreprise et son avenir professionnel. Exercer collectivement sa responsabilité professionnelle

et sociale passe par la reconnaissance sur le lieu de travail d'un droit d'intervention et d'initiative, pouvant aller jusqu'au droit de refus ou d'opposition, sans représailles ni sanctions.

L'Ugict-Cgt appelle tous les personnels de l'encadrement à débattre de ce manifeste, à s'en emparer, à créer les conditions d'une unité large autour de ses objectifs.

Le syndicat : un outil pour les cadres

Contrairement aux stratégies managériales des entreprises, le syndicat respecte le droit pour chaque syndiqué à être informé, écouté et à participer aux décisions. L'Ugict est l'outil pour défendre et conquérir des droits individuels et collectifs pour le personnel d'encadrement. Elle permet d'agir ensemble pour peser sur les événements.

Ni catégorielle, ni généraliste, l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (Ugict) est l'outil de la Cgt qui offre aux ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise, cette possibilité d'être entendus, défendus en convergence avec les autres catégories de salariés, en contribuant à l'unité du salariat. Rejoignez-la !

Montreuil, mai 2004

Bulletin à renvoyer à UGICT-CGT
263, rue de Paris - Case 408 - 93516 Montreuil Cedex - Tél. : 01 48 18 81 25 - Fax : 01 48 51 64 57
Email : ugict@cgt.fr - Internet : www.ugict.cgt.fr



BULLETIN DE CONTACT OU DE SYNDICALISATION

Je souhaite me syndiquer

Je souhaite prendre contact

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse* : _____

Code Postal : _____ Ville : _____ Age : _____ Profession : _____

Entreprise (nom et adresse) : _____

Téléphone : _____ Portable : _____ Mail : _____

* (précisez l'adresse où vous souhaitez recevoir les informations syndicales)