TERTIAIRE ET FONCTIONS SUPPORTS

Des activités essentielles dans les finalités des entreprises

Les salariés-es du tertiaire et des fonctions supports, qu'ils et elles travaillent dans les systèmes d'information (SI), les ressources humaines, l'immobilier, la logistique, les finances, les affaires juridiques, les achats ou la communication, ont été soumis ces dernières années à de vastes réformes avec verticalisations, mutualisations, réductions d'effectifs, sous-traitance accrue et filialisations. Et ce, quelle que soit l'entreprise du secteur de l'énergie dans laquelle ils travaillent.

Avec la financiarisation des entreprises et les bouleversements que connaît le secteur actuellement, il y a même une accélération de ces réformes et réductions d'effectifs. A titre d'exemple, à EDF SA, où un vaste plan de réduction d'effectifs devrait être annoncé au CCE du 21 janvier, les fonctions tertiaires et supports apparaissent d'ores et déjà comme les plus touchées par ces réductions.

Ces réorganisations entraînent souvent, pour ces salariés-es, une dégradation de leurs conditions de travail et une perte du sens de leur activité et ce, par la parcellisation de leurs tâches et l'éloignement des entités des autres salariés-es pour lesquels ils travaillent. Pourtant, ces salariés-es aiment, pour la plupart, leur travail, et essaient de l'exercer avec le plus de qualité possible. On peut noter une grande diversité des situations, par rapport à l'intérêt et au sens du travail, qui subsistent plus ou moins suivant le métier ou l'entreprise.

Ces réformes s'accompagnent aussi de pressions sur la mobilité géographique des salariés-es, avec des fermetures de sites dans des villes moyennes, comme c'est le cas à la Direction des Services Partagés (DSP) d'EDF, ou que cela menace de l'être à l'Unité Opérationnelle Informatique (UOI) d'eRDF-GrDF.

Mais tout ceci est loin d'être une fatalité. Partout où les salariés s'organisent, s'expriment, proposent et agissent, avec, à leurs côtés les organisations syndicales et notamment la CGT et son Ufict, des avancées sont obtenues :

- Sites conservés alors que promis à la fermeture (par exemple : Chartres, Dammarie-les-Lys et Strasbourg à la DSP d'EDF) ;
- Amélioration des conditions de travail et de l'intérêt du travail ;
- Embauches d'intérimaires et de prestataires (par exemple : Direction de l'Immobilier d'EDF, Centrale Nucléaire de Gravelines).

Et, contrairement aux idées reçues des avancées sociales sont obtenues dans le tertiaire et les fonctions supports.

Mais au-delà de ces actions, la CGT et son Ufict portent un véritable projet pour ces activités tertiaires et supports, celui de les resituer comme essentielles dans les finalités des entreprises et par là-même :

- ▶ Empêcher qu'elles continuent à être considérées par les employeurs comme des variables d'ajustement en termes d'emplois et de gains financiers ;
- ▶ Empêcher leur filialisation et conserver ou gagner un statut de haut niveau pour les salariés-es les exerçant ;
- ▶ Redonner du sens au travail de ces salariés-es.

LA DIRECTION DES ACHATS

Entité stratégique de la performance économique du Groupe EDF

La Direction des Achats Groupe est l'opérateur d'achat au service des différents métiers d'EDF. Rattachée à la Direction Finances, elle est organisée de façon à répondre aux enjeux industriels, financiers, sociaux et environnementaux du Groupe. Elle comprend une variété de métiers et d'interlocuteurs – acheteurs, responsables en charge des stratégies, managers, assistants achat, administrateurs achat, appuis, contrôleurs, auditeurs...

Tous contribuent à l'animation de la fonction Achat, au service des entités du Groupe. Un principe fort structure son fonctionnement : la performance des achats passe par une mise en adéquation de l'offre du marché des fournisseurs et des besoins des entités, grâce à un binôme dynamique « prescripteur / acheteur ».

La Direction des Achats est composée d'un peu plus de mille agents : 82 % dans le collège Cadre, 18 % dans le collège Maîtrise.

Le taux de féminisation augmente légèrement chaque année et représente 47 % de l'effectif total. Les femmes représentent 75 % du collège Maîtrise et 40% du collège Cadre.

En 2014, une trentaine d'embauches a été réalisée dans le collège Cadre, contre une seule en maîtrise.

La Direction des Achats Groupe est composée de quatre domaines d'achat : pour le parc de production et les centres d'ingénierie, pour le réseau de distribution d'électricité et des prestations associées pour le compte d'eRDF, pour les segments tertiaires, immobilier et prestations intellectuelles, pour l'informatique (matériels, logiciels, prestations) et les télécommunications (réseaux, téléphonie fixe et mobile).

Depuis environ cinq ans, la volumétrie des achats ne cesse d'augmenter de façon exponentielle.

Dans le domaine Production Ingénierie, la catastrophe de Fukushima a marqué un tournant dans la politique nucléaire du Groupe EDF. L'adaptation des normes aux injonctions internationales, la prolongation de la durée de vie des centrales nucléaires, l'EPR de Flamanville ont accentué considérablement la charge de travail des acheteurs, sans compter le projet de l'EPR en Angleterre. Dans ce contexte très tendu, les acheteurs utilisent un processus d'achat qui se complexifie d'années en années. Ils se sentent dépossédés de la plus-value que leur apporte leur métier, tant le caractère répétitif et fastidieux d'une multitude de dossiers, imposé par des stratégies qui leur échappent, les cantonne dans un travail administratif. L'environnement économique contraint des années à venir va-t-il permettre de présenter des dossiers de qualité dans une organisation du travail souvent caractérisée par de la productivité à outrance ? ●

INTERVIEW OLIVIA DEMORTIÈRE (EDF Achats à Rouen)

Le métier d'acheteur *: Un réel savoir-faire dans le domaine technico-économ*

Quelle est ton unité d'appartenance ?

Je travaille au sein de l'Agence Régionale Achat de Production Nord Ouest (ARAP NO) à Rouen, qui est un des opérateurs d'achat dans le domaine production ingénierie d'EDF. Nos prescripteurs sont des techniciens et ingénieurs des centrales nucléaires. Pour ma part, je fais essentiellement des achats pour la maintenance du groupe turbo alternateur.

Quel sens donnes-tu à ton travail ?

La finalité du métier d'acheteur est de concourir à la performance économique de l'entreprise. Dans notre quotidien, cela nous amène à réaliser des achats en étant constamment à la recherche du meilleur rapport qualité/prix. Pour cela, il nous faut avoir une approche de coût complet, c'est-à-dire d'acheter au meilleur prix en intégrant l'aspect qualité. La Direction des achats impose comme règle les achats en mieux-disance afin de mieux répondre à cet objectif de qualité durable.

Aimes-tu ton travail ?

Le travail en lui-même est effectivement très intéressant car il demande de notre part une appropriation de l'aspect technique, afin de bien saisir le besoin du prescripteur et la finalité de nos actes d'achat. Ensuite, nous devons mettre en œuvre le processus achat : nous partons de la sélection de fournisseurs, puis nous organisons les étapes suivantes : préparation de la consultation, ouverture des offres techniques, ouverture des offres commerciales, attribution du marché et mise à disposition du contrat pour signature par l'entité cliente et par le fournisseur attributaire.

La mise en œuvre de ce processus demande un réel savoir-faire dans le domaine technico-économique, mais aussi juri-

L'UFICT-CGT AUX CÔTÉS DES AGENTS DU TERTIAIRE À MONTPELLIER

Perte de sens du travail, manque de reconnaissance, absence de valorisation, charge de travail en hausse…

Les agents du tertiaire de Montpellier ont décidé de libérer leur parole et c'est nombreux qu'ils/elles ont participé aux rencontres d'informations organisées par le syndicat Ufict de Montpellier en cette fin d'année 2015

« *Quand je parle des difficultés de mon travail avec ma hiérarchie, on me répond que je suis trop dans le qualitatif et qu'il faut que je fasse du quantitatif.* »

C'est ainsi que s'exprime Solange, du service contrat de travail, où une vingtaine d'agents, soit 95 % du personnel de la gestion du contrat de travail eRDF à Montpellier, ont participé à la réunion d'information du personnel.
C'est de cette façon que l'on conseille aux agents de gérer leur journée, de façon quantitative et non qualitative, afin de pallier leur surcroit de travail : « *moins de qualité pour se pencher sur du quantitatif* ».
En raison de la charge de travail importante, de la prise de poste organisé en portail RH qui évolue, et du travail donné en urgence régulièrement, il devient difficile de pouvoir organiser ses journées de manière efficace, et les agents ne trouvent plus de sens à leurs tâches.
« *J'ai un bac de 200 salariés à gérer, mais on me rajoute systématiquement des missions transverses (recrutement, amiante,…), sans baisse de charge et sans lettre de mission clairement établie* » explique Vincent.

Des modes de travail malheureusement communs à beaucoup de métiers « supports »

et qui rappellent ceux en place au SIT (Service Informatique et Téléphonie d'eRDF, situé lui aussi à Montpellier) où, sous prétexte de « professionnalisation », on enferme les agents dans des emplois spécifiques, en oubliant que leurs tâches sont par essence transverses et pluri fonctionnelles. Ils se retrouvent condamnés à segmenter ●●●

---

ique, mais aussi juridique.

dique. Par ailleurs nous sommes en lien avec une multitude d'interlocuteurs internes, mais également externes (les fournisseurs) ce qui nécessite de réelles qualités relationnelles.

Comment qualifierais-tu ta charge et tes conditions de travail ?
La charge de travail est importante, et avec la perspective de l'allongement de la durée de vie des centrales nucléaires, elle va très certainement augmenter.
Les conditions matérielles de travail sont satisfaisantes, du point de vue des locaux en tout cas. Mais la multiplicité des outils informatiques et la lourdeur des processus, notamment les phases de validation, peuvent conduire à une forme de découragement. On se demande parfois si on ne travaille pas dans le seul but d'obtenir une certification qualité.

Quelles sont tes attentes dans ton travail ?
La Direction des Achats opérationnelle a été mise en place à EDF au début des années 2000. Elle avait pour objectif de rationaliser les processus achats au sein de l'entreprise. Mais au fil des années, on a l'impression que les processus et procédures n'ont fait que s'alourdir, avec en particulier la rédaction de notes de stratégie (note rédigée pour chaque acte d'achat) qui sont composées parfois de dizaines de pages ! Il serait bon de se réinterroger sur ces processus afin de leur rendre de la fluidité, de l'efficacité. Cela redonnerait du sens à notre travail au quotidien.

Tu es adhérente à la CGT, qu'attends-tu de la CGT et de son Ufict concrètement ?
Qu'elles exigent des négociations en profondeur sur l'organisation du travail. Et pour que le syndicat soit plus utile aux salariés-es de mon service, il faudrait constituer des groupes de réflexion impliquant à la fois le management et les salariés. Il ne faut pas hésiter à remettre l'organisation à plat. ●

Jacqueline Charbonnier
militante CGT Ufict à Montpellier

●●● leur travail, ne répondant pas ainsi aux sollicitations qui leur sont faites et les plaçant eux aussi dans une perte de sens de leur emploi.
Activités portail et téléphone à prendre de façon de plus en plus récurrentes, missions transverses, « bacs » surdimensionnés pour les salariés à plein temps comme ceux en temps réduit ou partiel. Pas d'étude de charges, missions non clarifiées lors d'EAP ou d'entretiens spécifiques, missions qui en raison d'absence de contractualisation peuvent changer régulièrement, ce qui ne permet pas de vision à long terme et d'investissement efficace… Autant de raisons qui accroissent la charge de travail régulière des agents.

Toutes ces raisons font que les agents ressentent une dévalorisation de leur emploi et un manque de reconnaissance de leur investissement

Des ADP (Appréciation du Professionnalisme, passage au GF supérieur) distribuées à l'économie et qui ne permettent pas de les rassurer et de leur donner une motivation suffisante.
« *Les retours de vacances ou les lundis sont une véritable souffrance pour moi. Avant j'étais ravie de reprendre le travail, aujourd'hui je pleure. Cet état a des répercussions sur ma vie privée. La souffrance que je ne peux exprimer sur mon lieu de travail ressort à mon domicile* ».
C'est en ces termes qu'un agent prend la parole laissant sans voix ses collègues. Suite à cette intervention, il ressort le constat d'une recrudescence d'arrêts de travail dans le service. Certains nous révèlent que leur arrêt était directement lié au travail et au stress quotidien qu'ils subissaient. D'autres nous font part de leurs interrogations sur les questions de la médecine du travail lié à la qualité de vie au travail. « *Il m'a demandé si je faisais du sport, si je mangeais bien, mais rien sur le rapport au travail, sur le fait que je dorme mal et me réveille plusieurs fois par nuit en pensant à mon emploi* ».
Aujourd'hui, les services tertiaires sont au cœur de la tourmente, une charge de travail en hausse et des missions transverses peu claires et en inadéquation avec le temps dont ils disposent. Un manque d'effectifs de plus en plus difficile à assumer. Un manque de reconnaissance et de valorisation. A tout cela s'ajoutent un manque de vision sur leur devenir et des inquiétudes supplémentaires en lien avec les objectifs de la direction sur les projets de réorganisation de ces métiers.

Une population que la CGT doit écouter et sur laquelle elle doit intervenir. C'est ce qui a été fait lors de ces réunions avec la construction collective d'un cahier revendicatif précis portant sur l'emploi, la formation, les modalités d'affectation des activités, mais aussi les conditions de travail (locaux…).

Un syndicalisme utile pour une confiance qui se gagne au quotidien !

Bruno Conty. Photothèque EDF

L'UOI : UNITÉ OPÉRATIONNELLE INFORMATIQUE

C'est QUOI ?

Activité de l'Unité Opérationnelle Informatique

L'UOI est l'opérateur informatique du Service Commun d'eRDF-gRDF. Elle est composée d'agents statutaires appuyés par des intérimaires, des prestataires et des alternants, qui assurent l'exploitation de l'infrastructure bureautique et télécommunication, ainsi que des applications « mixtes » (dont ils gèrent également l'administration). Ce sont eux qui assurent l'assistance informatique et le dépannage de plus de 45000 utilisateurs. l'UOI est composée d'agents de maîtrise (60 %) et de cadres (40 %) au service des 45 000 Agents de la distribution. Elle compte quatre agences informatiques (Lille, Lyon, Nantes, Toulouse) - (249 agents statutaires), deux agences d'exploitations informatiques (Bourges et Nice)- (38 agents statutaires). Sa direction est à Nanterre (13 agents statutaires).

… et activité syndicale

Les militants CGT de l'UOI doivent travailler à distance en particulier avec le téléphone. Mais comme ils sont bien répartis, la CGT est présente sur presque tous les sites, et ils connaissent pratiquement toute l'actualité des agences en temps réel. Ils sont très réactifs en cas de soucis. Les préparations des instances se font dans les locaux parisiens, et les comptes-rendus arrivent quelques jours après, suite à des échanges par mail. ●

Parle-nous de ton travail au quotidien…

Je travaille à l'UOI Exploitation Informatique et j'exerce mon travail avec passion. J'apprécie le travail en équipe car il y a une bonne ambiance. Nous travaillons en équipe sur deux horaires 7h-16h ou 10h-19h sous le régime de la RCTT 32h collectives qui sont de bonnes conditions et que nous voulons garder.

En tant qu'adhérent, qu'attends-tu de la CGT et de son Ufict concrètement ?

La CGT et son Ufict nous apportent des informations sur nos droits, sur les projets nationaux et locaux et aussi une réflexion différente sur le travail qui prend en compte les conditions professionnelles et personnelles et où nous avons tous un rôle à jouer. C'est une certaine liberté pour s'émanciper au lieu de se plier à des obligations ou normes.

Le syndicat est relayé par nos représentants locaux. Il nous réunit, nous informe et demande nos avis sur tel ou tel projet de l'unité. Il nous met en garde sur les dérives ou améliorations que pourraient apporter ces projets : des visions que nous n'avons pas forcément lorsque nous sommes pris à 100% dans notre métier. Il doit être garant de nos conquis sociaux et doit nous alerter lorsqu'ils sont remis en cause. Il favorise aussi le lien entre collègues, par le biais d'un collectif de confiance solidaire, non seulement au sein de l'agence, mais aussi au travers de réunion inter-entités ou unités des IEG. Cela permet un décloisonnement et d'être plus en lien avec la réalité du terrain. C'est pour toutes ces raisons que je suis adhérent à l'Ufict CGT. ●

INTERVIEW MATTHIEU VANDESTOCK À NANTES

Depuis quand es-tu militant Ufict CGT de l'UOI de Nantes ?
Je suis militant Ufict depuis 2010, j'ai commencé par les activités sociales et les Instances Représentatives du Personnel puis en 2012 j'ai pris le mandat de secrétaire général adjoint du syndicat Ufict-CGT 44.

Avant tu étais manageur dans une équipe de techniciens clientèle... Ton approche syndicale est-elle différente aujourd'hui dans un milieu tertiaire ?
A l'époque, je n'étais pas syndiqué. Il faut dire que la CGT était très bien représentée, aussi bien en nombre de militants que de syndiqués, et je n'ai pas réussi à trouver ma place : la CGT pour moi était tournée uniquement vers les agents d'exécution.
Proche des valeurs de la CGT, mais aussi manager avec des obligations de résultats, je faisais donc au mieux pour les techniciens (qui étaient à mes yeux le cœur des agences techniques), tout en étant discret sur mes valeurs partagées avec le syndicat majoritaire.
Puis, au passage d'un environnement technique à un environnement tertiaire (uniquement composé d'agents de Maîtrise et de Cadres), avec d'autres problématiques, et moi-même en difficulté, j'ai fait appel à la CGT.
Ensuite, naturellement, je me suis syndiqué à l'Ufict, et j'ai pris des responsabilités sociales et syndicales afin d'aider mes collègues.

Les IRP de l'UOI sont à maille nationale. Comment fais-tu le lien avec ton syndicat territorial ?
Tout simplement en échangeant fréquemment avec mon syndicat territorial (ce qui est plutôt simple car je fais partie du bureau) sur les problématiques des Ictam (ingénieurs, cadres, technciens-nes et agents de maîtrise) de mon unité.
Le syndicat territorial est très enrichissant car, à travers lui, nous échangeons et connaissons ainsi les problématiques des Ictam des autres unités du territoire, et inversement..

Organisez-vous des actions spécifiques pour aller à la rencontre des agents du tertiaire au sein votre syndicat Ufict ?
Oui, bien sûr. Du fait de mes différents mandats je rencontre fréquemment les collègues du tertiaire à leur poste de travail, lors de moments conviviaux, ou lors de journées découvertes.
Nous avons aussi développé une base de documents sur de nombreux thèmes concernant les Ictam. Cela nous permet d'aller à la rencontre des collègues de notre site de travail mais aussi des autres sites avec des documents qui leur sont adaptés : c'est une ouverture à l'échange et au débat, voire à la prise de contact et à la syndicalisation. ●

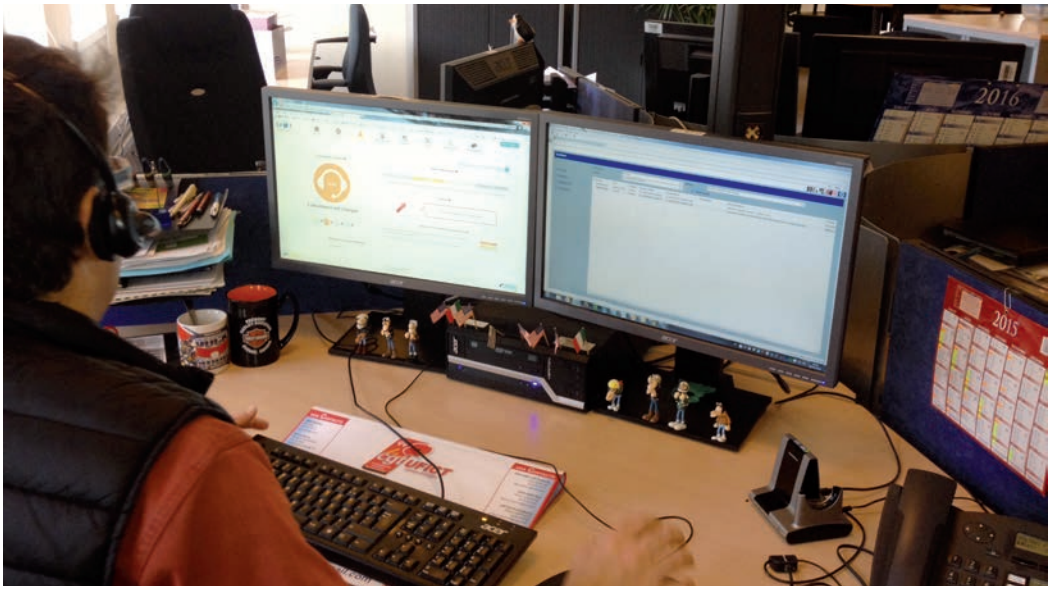
FUTURS OUTILS DE « MOBILITÉ » : ATTENTION DANGER ?

Nicolas VERGNAUD, adhérent UFICT midi toulousain et agent de l'UOI, nous éclaire sur l'évolution des outils de mobilité du service commun d'eRDF-GrDF

Les outils de mobilité (PC portable, tablette, avec accès au réseau d'entreprise 24h/24, messagerie d'entreprise sur son smartphone professionnel) ne datent pas d'aujourd'hui. eRDF et GrDF souhaitent harmoniser l'administration des smartphones et le groupe EDF a un projet ambitieux de développement qui s'inscrit dans la gestion de la mobilité d'entreprise (Enterprise Mobility Management). Cela devrait permettre les mises à jour automatiques et d'accéder plus aisément aux applications métiers du groupe depuis n'importe quel smartphone pour les managers, chargés d'affaires, prestataires…
Un bémol toutefois, ces technologies présentent plusieurs failles de sécurité. Par exemple, un prestataire, avec un smartphone infecté par un virus, pourrait infecter le réseau EDF. Et si cette technologie n'est pas maîtrisée, c'est une véritable boîte de Pandore pour l'espionnage industriel (hacking).
En plus du risque de sécurité, ces nouveaux outils soulèvent aussi des questions sur l'intrusion dans la vie privée des salariés. En effet, ces technologies tracent GPS, SMS, mails, historique web, l'accès aux contacts et galeries de photos… à l'insu du salarié. C'est en ce sens que la CGT d'un CCE a pointé ces dysfonctionnements et a fait appel à la Cnil (Commission nationale informatique et libertés) pour étudier et éviter toutes dérives que pourraient engendrer ces nouvelles technologies.
Pour l'Ufict-CGT, nous devons être acteurs de ces évolutions numériques, veiller à protéger les données sensibles de l'entreprise et surtout protéger les salariés sur le temps de travail, assurer des dispositifs d'accompagnement, respecter la confidentialité de leurs propres données personnelles.

Lors du congrès Ufict au Cap d'Agde, nous nous sommes engagés à associer les experts informatiques et les neuropsychiatres pour contribuer à la réflexion déjà initiée par l'Ugict-CGT. Nous devons continuer la promotion des campagnes de sensibilisation sur le télétravail, le temps de travail, l'évolution des NTIC, le respect de la limite vie privée/vie professionnelle. ●

INTERVIEW DE F.B. TECHNICIEN ASSISTANCE INFORMATIQUE ET ADHÉRENT UFICT CGT



Pourquoi as-tu choisi ce syndicat ?
Je suis syndiqué depuis quelques années, et j'ai choisi l'Ufict CGT parce que c'est une force syndicale au service des agents, et surtout parce qu'elle agit et obtient des résultats concrets.

Décris-nous ton métier ton quotidien de travail
Je suis technicien d'assistance informatique. Chaque jour je réponds aux appels téléphoniques de mes collègues afin de résoudre leurs problèmes techniques. J'aime aider les autres. L'outil informatique peut être très complexe pour les collègues. Les faire progresser et la façon dont ils me remercient lorsque je raccroche, tout cela me conforte dans mon action.
J'aime mon travail et j'ai le sentiment de contribuer au bon fonctionnement de notre entreprise. Ayant, par le passé, travaillé en exploitation électrique, je connais les attentes des utilisateurs, mais je mesure aujourd'hui la différence énorme de pression dans un travail tertiaire. Depuis mon arrivée dans ce poste il y a eu des différences très notables : une charge de travail en forte progression, et inversement un temps alloué qui diminue. Nous travaillons très souvent dans la rapidité, pour ne pas dire dans la précipitation. J'aimerais que l'on soit plus nombreux, pour mieux répondre aux attentes de nos utilisateurs.

Selon toi qu'attendent les agents des métiers tertiaires de la CGT ?
Chacun attend de la reconnaissance et que la CGT les aide à en obtenir.

Quelles propositions ferais-tu pour que le syndicat soit encore plus utile aux salariés-es de ton service ?
Qu'il continue à répondre aux attentes des syndiqués comme des non syndiqués. Qu'il reste une sorte de contre-pouvoir toujours prêt à tirer la sonnette d'alarme. Et peut-être qu'il ait encore plus d'audace et de pertinence dans ses positions afin de répondre aux attentes des jeunes ou des nouveaux arrivants. ●

RISQUE DE FERMETURE DE SITES

La séparation des entreprises eRDF et GrDF va se traduire pour les sites de Bourges et Nice par la perte d'applications. Consciente de cette situation, la délégation CGT réclame au directeur d'unité, depuis plusieurs années, la déclinaison d'un projet industriel pour l'UOI, qui conforte et assure l'avenir de l'unité et du Département Exploitation Application (DEA).
La direction est toujours restée très discrète sur ce sujet : aucun projet clair n'a jamais été communiqué sur le DEA, même si elle se voulait rassurante sur la pérennité des sites. Pour autant, en octobre à la vue du dossier « perspectives de l'UOI », les Directions SI eRDF et GrDF ont annoncé la fermeture des sites de Bourges et Nice.
Alors même que les entreprises mettent en place des mesures pour améliorer la qualité de vie au travail, les directions génèrent troubles et inquiétudes pour le personnel.
Lors de la visite de la directrice SI GrDF et du directeur d'unité à Bourges, une délégation CGT s'est rendue sur place (avec des représentants locaux, régionaux et nationaux), accompagnée d'une élue régionale. Inquiets pour leur avenir, ainsi que des conséquences d'une fermeture dans une région déjà en proie aux difficultés économiques, les agents ont clairement affirmé leur volonté de poursuivre une activité informatique sur place. Des propositions concrètes ont été faites par les agents notamment avec la reprise de projets liés à la mobilité, aux postes de travail…
Devant l'impossibilité d'obtenir l'adhésion des agents à la fermeture, la directrice SI GrDF a proposé de « Travailler ensemble à une solution alternative » : agents, OS et direction. Elle propose de se mettre autour d'une table et de proposer un projet « crédible » pour le maintien des sites. Un premier pas… vers un projet réellement pérenne ? ●

INTERVIEW MICHAEL DUBREUIL À LYON

Comment la délégation CGT de l'UOI s'organise-t-elle pour être proche des agents répartis sur 7 sites de travail à maille nationale ?
La situation géographique des sites nous impose une répartition équitable, de manière à ce que chaque agence ait un référent. Il faut aussi prendre en compte la taille des sites, elle varie d'une agence de 17 personnes à une de plus de 60.
Aujourd'hui, nous sommes présents sur 6 sites sur 7 et les élus IRP sont référents de leur lieu de travail. Ce fonctionnement permet une forte présence sur le terrain. Les agents ont une image de leurs représentants accessibles facilement (physiquement, par téléphone ou par mail). Nous organisons des réunions d'information du personnel sur l'actualité de l'unité et nous y invitons les syndicats territoriaux pour informer et décloisonner les agents sur ce qui se passe dans les IEG.
Les instances nationales, une fois par mois au moins, avec un référent de site sont l'occasion d'échanger et d'instruire des plans d'action.
Quant à la délégation, elle se réunit au moins deux fois par an : nous débattons sur l'organisation et le fonctionnement (communication, déploiement, projets de l'unité en cours…).

En tant qu'élu UOI, es-tu militant dans ton syndicat territorial ?
Oui, c'est une évidence. Il est vrai qu'une unité nationale tendrait naturellement à travailler en syndicat de métier… c'est ce qu'il faut absolument éviter. Les directions ont voulu tout séparer, diviser. Nous voyons bien les effets néfastes des accords différents, des luttes différentes, une solidarité divisée, l'individualisme… avec pour conséquence directe la difficulté à recréer un collectif.
Pour ma part, il va de soi de militer tant pour mon unité que pour le syndicat territorial auquel je suis adhérent. Je participe aux prises de décisions du syndicat, à la communication et plus récemment à la remise en place du Collectif Jeunes Lyonnais. Certes, un travail qui me prend beaucoup de temps mais tellement enrichissant et motivant.
Il faut aussi connaître ses limites : j'ai dû abandonner une activité fédérale par manque de temps. Le droit à la déconnexion s'applique aussi aux militants.
Nous organisons des moments conviviaux sous forme de réunions entre les différentes unités et entreprises des IEG. Le retour des adhérents est positif, avec un engouement à renouveler plus souvent ce type de rencontre.

Tu t'attaches à être en proximité. Tu es arrivé à l'Agence Informatique de Lyon en 2013 ; aujourd'hui quel bilan fais-tu de ton activité syndicale ?
J'ai intégré l'UOI en octobre 2013. J'ai vite appris que cette unité, très peu connue des agents, faisait « bande à part ». Elle emploie des termes « choquants », jamais entendus dans d'autres unités. Nous considérons et nommons nos propres employeurs eRDF-GrDF comme des « commanditaires ». Elle s'équipe d'objets de communication UOI sans référence aux logos du service commun. Une unité qui se prend pour une entreprise à part entière, avec des agents qui ne connaissent pas l'ensemble de leurs droits, et des règles internes en contradiction avec le code du travail et les accords d'entreprise. Le fait de voir mes collègues subir sans savoir a orienté mon choix professionnel. Alors que je ne souhaitais pas faire plus de 30 % de mandats syndicaux, notre valeur de solidarité a été plus forte. J'ai fait le choix de mettre à disposition mes compétences auprès de mes collègues des collèges maîtrise et cadre avant tout, puis au sein de la délégation UOI et du syndicat territorial.
Nous étions quelques adhérents à mon arrivée. Avec notre travail de proximité, aujourd'hui nous sommes quatre fois plus à adhérer aux valeurs de la CGT et son Ufict. D'ores et déjà, nous travaillons pour que des adhérents puissent franchir le pas et prendre un mandat IRP pour les prochaines élections du 24 novembre 2016. Le collectif commence à faire ses preuves, c'est dans un esprit solidaire que nous construisons nos actions. ●

Des représentants CGT accessibles facilement