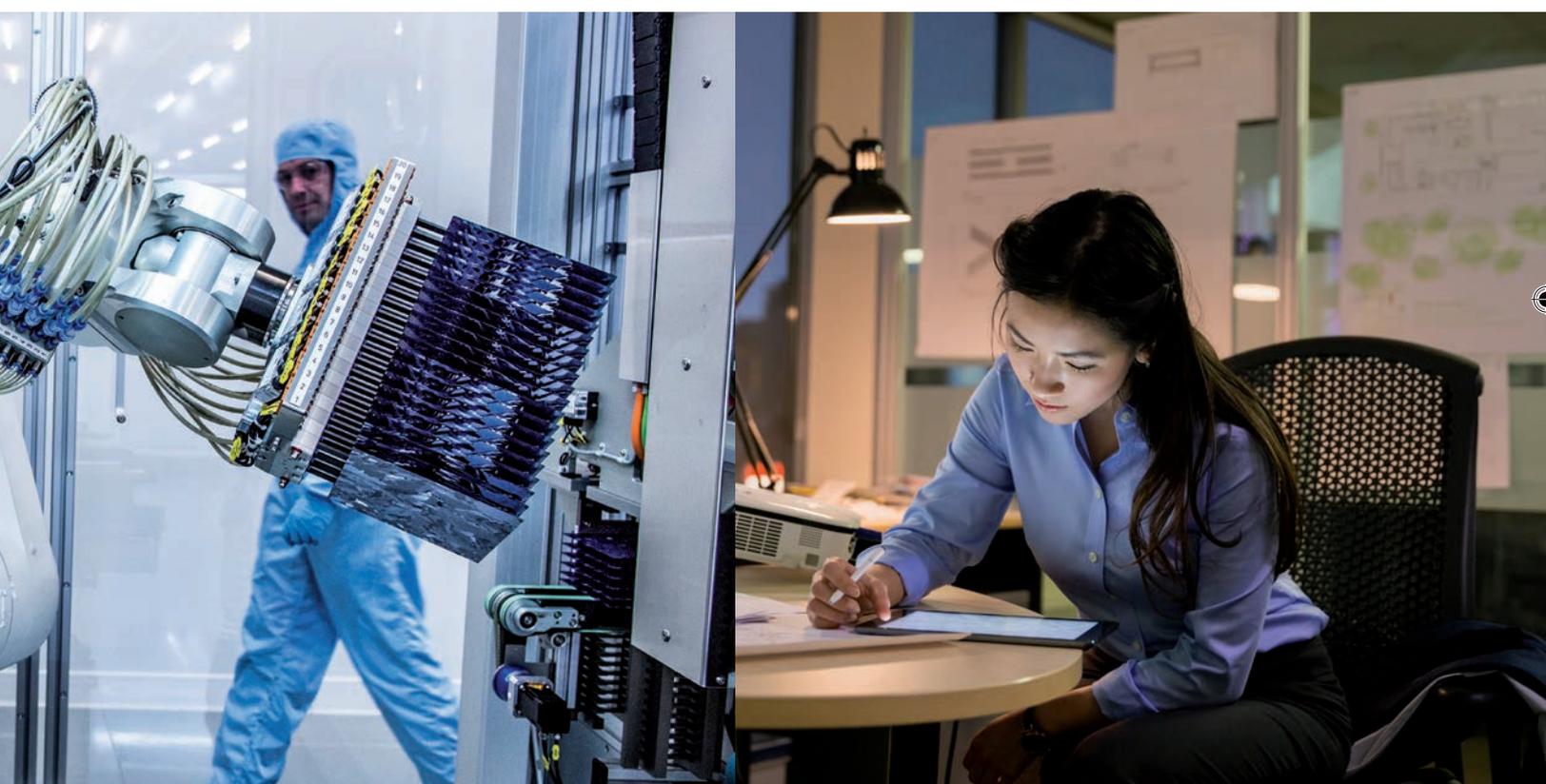




Ingénieur.e, cadre, technicien.ne ON EST BIEN À LA CGT !



« Développer une activité spécifique pérenne, afin que la CGT apparaisse plus et mieux la CGT de tout le salariat », telle était l'une des ambitions réaffirmées au 51^{ème} congrès de la CGT à Marseille. Qu'en est-il vraiment aujourd'hui ? Pour faire le point, une rencontre nationale des syndicats a lieu à Montreuil le jeudi 20 octobre. En préparation de cet évènement, *Options* montre, au travers de quelques réflexions, témoignages et exemples concrets, que quand on développe une activité spécifique, c'est toute la CGT qui en bénéficie...



La direction confédérale de la CGT et l'Ugict ont décidé d'organiser une rencontre nationale des syndicats le 20 octobre, en présence de Philippe Martinez, sur le thème : « être l'organisation de tous les salarié.es ».

Rappel d'une évidence ou vaste programme ?

Si cette volonté est tant réaffirmée à la CGT, c'est que le monde salarial bouge et se modifie. Les entreprises et établissements sont en permanente restructuration, qu'ils soient du public ou du privé. Les syndicats doivent donc s'adapter aux salarié.es tels qu'ils sont et tels qu'ils vivent leur travail. Cette question se pose d'ailleurs pour toutes les confédérations.

Mutation vers un salariat plus qualifié

Parmi ces transformations il y a le développement des connaissances et la place grandissante des salariés qualifiés, de techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs ou cadres au sein des entreprises. Cette véritable mutation, engagée depuis plusieurs décennies a déjà été prise en compte par la CGT, mais plus ou moins suivant les professions, les activités... mais cela n'empêche pas certains de ses détracteurs, de vouloir imposer une image unique « ouvriériste », enfermée dans certains bastions, le plus souvent en référence à un passé disparu. Dans les élections du secteur privé, la CGT, première organisation syndicale de France sur le plan interprofessionnel, arrive même en seconde position devant la CFE CGC dans l'ensemble des collèges cadre et maîtrise. C'est aussi

le syndicat préféré par les plus jeunes dans les enquêtes récentes.

La meilleure illustration de la prise en compte de ces mutations du monde salarial se retrouve dans la décision de la CGT de développer des formes d'organisations spécifiques à travers la constitution de syndicats dédiés à nos catégories.

Ouvrir des espaces de confiance pour les salarié.es qui se syndiquent

Espace de confiance pour s'exprimer librement sur son travail, pour parler de ses revendications, pour agir avec d'autres. N'est-ce pas cette recherche de lieux d'expression qui explique en partie le succès de certains réseaux sociaux de métiers qui se développent au sein des entreprises, y compris à l'initiative de certaines hiérarchies ? Mais en l'espèce, peut-on parler d'espace de confiance ? Nous savons aussi combien le développement et le maintien de l'organisation syndicale au sein des entreprises relève d'un effort permanent. Effort pour être reconnus par les salariés comme étant leur organisation. Effort pour qu'ils s'y investissent nombreux. ●●●

Les syndicats de la CGT réunis lors du 51^{ème} congrès en avril 2015 à Marseille ont rappelé l'enjeu lié aux ICT

« Le nombre d'ICT dans les entreprises est croissant. Ils représentent désormais, dans certains secteurs, les salariés les plus nombreux. »

« Pour les ICT, il s'agit aussi de prendre en compte leurs rapports spécifiques au travail (autonomie, niveau de responsabilité, l'impact de leur travail sur les autres catégories de salariés, devoir de loyauté...) pour les organiser. »

Le texte d'orientation précise : « Le développement pérenne d'une activité

spécifique est une des réponses, afin que la CGT apparaisse plus et mieux la CGT de tout le salariat. C'est une nécessité aussi pour éviter les fractures entre catégories de salariés préjudiciables à la communauté de travail. » ...

« L'Ugict, outil spécifique de déploiement de la CGT et du rassemblement du salariat, vise à ne pas laisser les ICT seuls face aux directions. »

D'où la décision du 51^{ème} congrès de « développer notre syndicalisation envers

les cadres, et travailler avec eux leurs revendications spécifiques en créant, en développant et en utilisant les structures et les outils spécifiques que sont les Unions Fédérales et l'Ugict CGT. » ...

Et « développer partout où se trouvent des ICT, l'Ugict CGT et les organisations spécifiques professionnelles et territoriales » (...) « leurs travaux revendicatifs sont à la disposition de toute la CGT pour aider à organiser ce déploiement et ce renforcement parmi les ICT qui représentent 47 % du salariat. »



●●● La question des ICT concerne toute la CGT... et le secrétaire général s'implique

La pression contre les salariés qui souhaitent s'organiser en syndicat et s'exprimer, qu'elle soit frontale ou sournoise, ne facilite pas la tâche au quotidien. C'est particulièrement vrai dans l'encadrement. C'est pourquoi nos avancées en matière de structuration d'une activité syndicale de terrain en direction des ICTAM ne sont jamais acquises définitivement. Des retards s'accumulent, faute de réactivité ou faute de moyens dédiés au déploiement

dans nos catégories. La CGT et ses organisations spécifiques doivent aussi fonder en permanence leur activité à partir de ce qu'est le travail ICTAM, et les attentes de nos catégories pour le transformer.

Si le secrétaire général de la CGT et la direction de l'Ugict adressent cette invitation à tous les syndicats, et pas uniquement à ceux de l'Ugict, c'est que cette question concerne bien toute la CGT.

C'est aussi pourquoi, le 51^{ème} Congrès de la CGT a décidé de traiter cet aspect en le plaçant au cœur des orientations et des décisions qui ont été adoptées. ■

Témoignages

Matthieu, cadre à Nantes

« A l'époque je n'étais pas syndiqué, bien que proche de la CGT. 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 y trouver ma place... **La CGT, pour moi, était tournée, uniquement, vers les agents d'exécution.**

Manager, avec des obligations de résultats, je faisais au mieux pour les techniciens (qui étaient à mes yeux le cœur des agences techniques), tout en étant discret sur mes valeurs partagées avec la CGT.

Puis, lors du passage d'un environnement technique à un environnement tertiaire (uniquement composé d'agents de maîtrise et de cadres), avec d'autres problématiques, moi-même en difficulté, j'ai fait appel à la CGT. Puis, naturellement, je me suis syndiqué à l'Ufict-CGT. Et j'y ai pris des responsabilités sociales et syndicales afin de pouvoir apporter des solutions aux difficultés de mes collègues... »

Une cadre de Normandie

« Voilà bientôt 20 ans que je connais la CGT au sein des IEG et mon regard a changé il y a peu sur cette organisation syndicale.

L'image que je me faisais de la CGT était celle d'une organisation syndicale dans l'opposition systématique comme une opposition de principe. **Cette image me semble néfaste et très nuisible à la CGT.** Qui peut avoir envie de côtoyer et adhérer à une vision négative de la relation salarié/employeur ? Au gré des échanges que j'ai pu avoir avec une représentante du syndicat Ufict, j'ai découvert que le dialogue était possible et qu'un véritable partenariat social durable était réalisable. C'est d'ailleurs comme cela que nous avons collaboré en maintenant cet équilibre gagnant/gagnant entre le salarié et l'entreprise... ».



Quelques exemples de réussites à Areva

Areva NC Marcoule



Il y a une dizaine d'années, le syndicat CGT de Marcoule était au creux de la vague. Après avoir connu de glorieuses années, très ancré parmi les salariés ouvriers et employés, le syndicat a mesuré les évolutions du salariat au niveau de l'entreprise sur fond de sous-traitance accrue, de baisse des effectifs d'Areva, de transfert du site de Marcoule d'Areva vers le CEA et de transformation des métiers vers des métiers plus diplômés.

S'ils ne sont plus aujourd'hui qu'environ 500 salariés sur ce site, ils comptent en revanche pas moins de 186 adhérents dont 96 à l'Ufict (en 2005, avec environ 1 000 salariés, ils n'étaient que 125 adhérents dont 18 Ufict).

Les adhésions ont donc sensiblement progressé, et les résultats aux élections du Comité d'Entreprise, eux, ont progressé de façon encore plus significative à partir des élections professionnelles de 2012.

La fierté des adhérents de la CGT est d'avoir décidé, à temps, de renforcer leur présence sur le terrain. Ainsi, après chaque réunion d'instance (CE, CHSCT, DP), ou de négociation, un compte rendu rapide est partagé avec tous les salariés. Un document CGT recto-verso est distribué de la main à la main dans chaque lieu de travail aux salariés d'Areva sur le site de Marcoule.

Mais ça n'a pas été simple !

Selon Michel Lazard, responsable du syndicat, ça n'a pas été simple. Chaque adhérent n'était pas forcément très à l'aise : ce n'est pas évident d'aller voir certains salariés, en particulier les cadres. Ce n'est pas évident non plus de faire face à des questions auxquelles on n'a pas de réponse immédiate. Il a fallu se refaire confiance, refaire confiance dans notre organisation et sa capacité à trouver et apporter les réponses.

Le syndicat est très fier également

de son excellente campagne lors des dernières élections professionnelles. Avec six mois d'avance, ils ont repris leur campagne 2012, ils l'ont enrichie de leur expérience du dernier mandat, sur le thème des « fourmis » : ce fil de communication correspond parfaitement à ce qu'ils ont patiemment tissé sur le site avec la modestie de la politique des petits pas.

Leur politique de communication les a conduits à deux reprises à diffuser des livrets très appréciés par les salariés, l'un sur une rédaction CGT de leur accord national (sorte de convention collective) et l'autre concernant les droits des salariés dans le cadre du plan de départs volontaires.

Aujourd'hui, même si les informations et le dialogue avec la CGT sont bien reçus chez les cadres, le syndicat ne compte qu'un seul adhérent dans cette catégorie professionnelle et n'a pas de candidat dans ce collège. Michel confie : « Pour les ingé-



nieurs et cadres, c'est mûr, il ne suffirait de pas grand-chose... Le livret de l'Ufict sur le management, il y a quelques temps, avait eu un fort impact : il a entraîné pas mal de temps dans les bureaux ». Il y a d'autres campagnes de l'Ufict qu'ils aimeraient décliner sur leur site, mais il faut trouver le temps de les adapter aux réalités d'Areva. Ce qui les encourage, c'est qu'ils ont pu compter sur un bon nombre de voix de cadres lors des dernières élections au Conseil d'Administration. L'autre difficulté réside dans le fait

que depuis les dernières élections (2015), la CGT majoritaire doit assumer toutes les responsabilités de secrétaire du CE, du CHSCT et que les ordres du jour des instances ont tendance à éloigner certains militants du terrain.

Les salariés et plus particulièrement les ingénieurs et cadres, sont pourtant de plus en plus coincés par trop de travail, plus d'objectifs, plus de contraintes, moins d'effectifs. Tout cela les écarte du collectif et aurait tendance à recréer des tensions entre catégories. La CGT a pourtant

autre chose à proposer.

Le syndicat compte bien s'appuyer sur ses adhérents bien représentés dans les professions intermédiaires et techniques, largement majoritaires sur le site, pour poursuivre la dynamique de déploiement de la CGT et notamment réussir son implantation dans le collège ingénieurs et cadres. Ne devraient-ils pas également pouvoir s'appuyer plus sur la fédération et son Ufict pour conforter leur démarche déjà bien engagée ? ■

Areva NC La Hague

Après les résultats de 2012, marqués par un recul important de la CGT, le syndicat Areva NC La Hague a décidé d'ouvrir le débat sur la réalité de la composition du salariat du site.

Une évidence : la très grande majorité d'entre eux étaient à présent des agents de maîtrise et des cadres. Une population auprès de laquelle ils ne développaient que peu d'activité... auprès de laquelle la CGT apparaissait comme un syndicalisme inadapté à leur réalité professionnelle. Cette population où développer la CGT deve-

nait un enjeu pour maintenir sa représentativité sur le site.

En congrès, les militants ont donc décidé de développer l'activité spécifique et d'en faire une priorité. Pour la structurer, ils ont ainsi créé un syndicat Ufict.

Aujourd'hui, ce syndicat regroupe la presque totalité des syndiqués (144 sur les 154 actifs que compte le syndicat). Cela a donné naissance à une première liste cadres aux dernières élections... et au final, une stabilisation du résultat de la CGT.

AREVA LA HAGUE	Inscrits 2012/2015	Participation	Ecart 2012/2015	CGT	Ecart 2012/2015
Total	+ 1,3 %	69 %	- 12 %	16 %	- 0,2 %
Cadres	+ 9,5 %	63 %	- 14 %	4,4 %	+ 4,4 %
Maitrises	- 0,3 %	63 %	- 8 %	17 %	- 0,5 %

Un constat qui vaut aussi pour le CEA où les effectifs syndiqués à l'Ufict connaissent une progression constante (+ 4 % en 2015), des syndicats qui décident de

s'affilier en totalité à l'Ufict (ex : Grenoble) et au final, une progression dans le collège cadres qui permet à la CGT d'améliorer sa représentativité dans l'ensemble du CEA.

CEA	Inscrits 2013/2016	Participation	Ecart 2013/2016	CGT	Ecart 2013/2016
Total	+ 0,9 %	49,2 %	+ 0,3 %	19,6 %	+ 0,5 %
Cadres	+ 4 %	49,7 %	+ 0,5 %	16,2 %	+ 1,7 %

D'autres syndicats d'Areva NC ont engagé les mêmes débats, mais cela ne les a pas toujours conduits à

prendre la même décision... ■



La CGT au service de l'émancipation des femmes et des hommes

Ce guide à destination des militant-es et adhérent-es présente un constat visant à déconstruire les stéréotypes de genre et à proposer une transformation des rapports sociaux. Employées, ouvrières, cadres ou techniciennes, les femmes sont victimes de discriminations qui s'expriment différemment et doivent être conjuguées avec les rapports sociaux de classe. Une approche spécifique s'impose pour que la CGT soit la CGT de tou-te-s les salarié-e-s. L'objectif est bien de faire progresser la CGT toute entière au service de l'émancipation des femmes et des hommes.

