

OPTIONS



SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIE N°627 MAI 2017



ENGIE
PLAN SOCIAL DANS
LE PLUS GRAND SECRET

COLLOQUE
MANAGERS DE
PROXIMITÉ

Le colloque organisé par l'Ufict CGt mines énergie à St Ouen (93) a réuni plus de 130 managers et militant.es

3 QUESTIONS À

J.L. Maury suite au referendum à RTE

5 STRATÉGIE DES ENTREPRISES

Engie : Plan social dans le plus grand secret

7 RÉFLEXIONS

L'énergie, un choix politique !

9 ENQUÊTE SUR LA PLACE DES FEMMES

Le groupe EDF, « bon » élève en sexisme



11 COLLOQUE MANAGERS DE PROXIMITÉ

M Pro : un pivot malmené

14 4 X 20 ANS

Evènement au congrès FNME

16 JOURNÉES D'ÉTÉ

Le programme 2017

Ont participé à ce numéro

Marie-Agnès Combesque, Marie-Laure Fourel, Pascal Cabantous, Tancrede Motta, Pascal Lacroix, Jean-Paul Rignac, Carole Ballais, Juliette Amariat, Eric Thiébaud, Philippe Lattaud, Priscille Cortet, Patrick Rousset, Laurence Pelta.

Ufict-CGT Mines-Energie
263, rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex
ufict@ufict.fnme-cgt.fr
www.energict-cgt.fr

Rédacteur en chef : Jean-Paul Rignac
Conception graphique : Juliette Amariat
Maquettistes : Juliette Amariat et Corinne Colombie

Dépôt légal : 2^{ème} trimestre 2001 - Bobigny
Commission paritaire n°0112S08090 du 18 janvier 2007

Photogravure et impression :
SIEP
Zone d'Activités - 77590 Bois-Le-Roi

Du congrès de la fédération Mines-Energie en avril dernier, notre Ufict est sortie revitalisée. Par leurs interventions, nos premiers responsables fédéraux et confédéraux ont réaffirmé, s'il en était besoin, la nécessité pour la CGT de renforcer son déploiement vers les ingénieur.e.s cadres et technicien.n.e.s à partir de structures et d'organisations spécifiques. La ligne politique de notre fédération, sur cette question, est donc, pour tous, parfaitement claire et lisible.



Photo N. Durepaire

Le 11 mai, nous avons invité les managers de proximité de nos entreprises à parler de leur travail, de la spécificité de leur métier, des satisfactions qu'il procure, mais aussi des souffrances qu'il provoque, parfois. Ce colloque qui a permis de dialoguer avec des chercheurs et un haut responsable d'Enedis, représentait un point d'étape de la campagne M Pro lancée par l'Ufict en juillet 2016. Une campagne au cours de laquelle nous avons interrogé les managers de proximité sur leur travail, à l'aide d'un questionnaire élaboré par nos branches maîtrises et cadres et qui, sans aucun doute, a suscité leur intérêt puisque plus de 1 200 d'entre eux y ont répondu. La deuxième phase de cette campagne sera consacrée à la construction revendicative ainsi qu'à d'autres initiatives qui restent à construire.

Le changement vers plus de justice sociale reste à construire

Une autre campagne, présidentielle cette fois, où la forme a trop souvent pris le pas sur le fond, a porté aux plus hautes responsabilités de l'Etat un candidat aux convictions libérales affirmées. Artisan de la loi travail, il a décidé qu'un de ses premiers chantiers serait, dès l'été, la simplification du droit du travail et donc un nouveau recul des droits des salariés est à craindre. Le changement vers plus de justice sociale reste à construire.

Eric Thiébaud

Secrétaire général de l'Ufict CGT mines énergie



REFERENDUM D'ENTREPRISE UN VRAI FAUX BIAIS DÉMOCRATIQUE !



RTE a expérimenté le référendum d'entreprise, directement issu de la « loi travail » du 24 au 30 mars dernier.

En décidant d'élargir le périmètre de consultation à des agents non concernés par le projet d'accord, principalement ICT¹, les signataires de l'accord (Direction, CFDT,

CFE-CGC) pensaient obtenir satisfaction. Mal leur en a pris car les ICT ont refusé l'instrumentalisation et rejeté massivement le projet d'accord, infligeant de fait un véritable camouflet aux signataires. Retour sur cette victoire de la CGT avec Jean-Louis Maury, délégué syndical central à RTE.

¹ICT : Ingénieur.es, Cadres, Technicien.nes

Options : Quels étaient les enjeux de ce référendum et les conséquences de ce projet d'accord pour les équipes opérationnelles ?

Jean-Louis Maury : Il s'agissait, pour les agents, de donner leur avis sur un projet d'accord de la Direction, signé par la CFDT et la CGC, qui concernait les chantiers dits « à délais contraints » (sachant que le contenu de l'accord était un peu différent du titre puisqu'il était aussi question des interventions des équipes opérationnelles le week-end).

Rien n'obligeait la Direction à imposer un tel accord puisque, jusqu'à présent, aucun agent n'a refusé d'intervenir le week-end en cas d'avarie ou pour terminer un

Un référendum organisé au-delà du périmètre des agents concernés

chantier particulier. Le contrat de confiance qui s'appuyait jusqu'alors sur le volontariat et qui liait l'entreprise aux agents de la maintenance était dès lors rompu. La Direction affichait donc clairement sa volonté, avec cet accord, de contraindre les agents de la maintenance à travailler le week-end, quelle que soit la nature de l'intervention et de flexibiliser les horaires de travail. La mise en place d'un délai de prévenance pour réquisitionner le personnel pouvant être réduit à 24 h, c'est à dire en dessous des trois jours prévus par la loi, n'a fait que conforter notre analyse négative.

Le périmètre de la consultation dépassait celui des agents concernés par le projet d'accord, la Direction a souhaité qu'il soit étendu à l'ensemble des agents de la maintenance intégrant de fait bon nombre d'ICT. Pour quelles raisons ?

JLM : Effectivement, une bonne partie des agents consultés n'était pas concernée par l'accord, car la Direction savait qu'une consultation au périmètre des équipes opérationnelles était vouée à l'échec. Elle a donc pris le risque de briser les collectifs de travail et de monter les agents les uns contre les autres en cas d'approbation de l'accord. Diviser pour mieux régner est une stratégie déjà largement utilisée par la Direction de RTE, bien aidée en cela par les organisations syndicales signataires. Heureusement, cette stratégie n'a pas fonctionné, grâce au travail de la CGT et de son Ufict qui, par leur communication, ont contribué à attirer l'attention des agents sur le risque avéré d'un tel accord en cas de validation. Plus de 70 % des votants se sont opposés au projet.

La CGT a fait campagne en faveur du « non » et devait convaincre les ICT qui détenaient la clé du



scrutin. Avez-vous engagé une démarche particulière envers ces populations ?

JLM : La démarche particulière vers les ICT est venue principalement d'un tract Ufict qui a vraiment incité l'encadrement à prendre la mesure du risque lié à ce referendum. Sinon, dans le métier, nous avons utilisé la même communication pour toutes les catégories de personnel. L'enjeu était tellement important que nous avons mis toute notre énergie et utilisé tous les moyens, y compris la vidéo, pour sensibiliser les agents sur le risque de valider un accord qui ne les concernait pas.

Nous avons aussi été aidés par la couverture médiatique autour de ce referendum, puisque c'était le premier à être organisé dans une grande entreprise publique, au lendemain de la promulgation de la Loi travail. Cette médiatisation a incité les agents à s'intéresser au contenu du projet proposé et donc à comprendre les raisons pour lesquelles les équipes opérationnelles ne pouvaient l'accepter.

Les ICT auraient pu s'abstenir, or ils ont voté massivement contre le projet d'accord. Comment l'expliques-tu ?

JLM : Il a suffi qu'ils s'y intéressent pour se rendre compte que, non seulement l'accord était inacceptable, mais aussi que ce type de referendum, organisé au-delà du périmètre des agents concernés, représentait un danger pour eux. En effet, chacun a bien compris que ce qui menaçait les équipes opérationnelles aujourd'hui, pouvait le menacer également demain. La majorité a donc rejeté non seulement le projet d'accord, mais aussi la démarche de consultation d'agents non concernés.

Finalement, ce résultat est porteur d'espoir pour la suite, puisque la CGT, seul syndicat à faire campagne pour le non, a été entendue. Elle a démontré qu'unie avec son Ufict, elle est le syndicat de tous les salariés.

JLM : Oui, le résultat est porteur d'espoir. C'est aussi un avertissement pour la Direction lorsqu'elle tente de passer en force, sans écouter le syndicat qui représente une majorité du personnel dans le métier concerné. Car, à la maintenance, la CGT a recueilli plus de 58 % des suffrages lors des dernières élections IRP.

Nous continuerons à nous opposer à ce type de referendum, directement issu de la Loi travail qui est néfaste pour les salariés. Par ailleurs, cette expérience est l'exemple concret du détournement d'un referendum de son objectif initial, en consultant des salariés non concernés. Et comme en plus il n'y a pas d'exigence de quorum, une minorité de votants aurait très bien pu imposer un accord à tout le personnel, quelles qu'en soient les conséquences. Contrairement à ce que ses instigateurs voudraient faire croire, ce type de referendum ne crée pas plus de démocratie dans l'entreprise, mais contribue, au contraire, à faire régresser les droits des salariés. ■

LE REFERENDUM D'ENTREPRISE

Le referendum d'entreprise est issu de la Loi travail de Myriam El Khomri, l'ex-ministre du Travail. Son but est de faire valider un accord minoritaire en contournant l'opposition du ou des syndicats majoritaires.

Avant cette Loi travail, un accord signé entre l'employeur et les organisations syndicales (OS) s'appliquait si les OS signataires représentaient au moins 30 % des salarié.e.s et que les syndicats ayant rassemblé au moins 50 % des votes des salariés ne faisaient pas jouer leur droit d'opposition.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, concernant la durée du travail, seuls les accords signés entre l'entreprise et des OS représentant 50 % des salariés sont applicables, mais les syndicats signataires représentant au moins 30 % des salariés peuvent organiser un referendum d'entreprise. Si l'accord est approuvé par 50% des salariés, alors il s'applique.

Les modalités de la consultation sont fixées par un protocole électoral conclu entre l'employeur et les OS signataires de l'accord. Son organisation matérielle incombe à l'employeur et le résultat du referendum s'impose aux salariés et à la totalité des OS.

A RTE, ce referendum aurait pu conduire à une double peine pour les ingénieur.e.s, cadres et technicien.n.es : instrumentalisés pour faire passer un accord refusé par les principaux concernés, et ensuite envoyés en première ligne pour contraindre les équipes à travailler selon les termes de cet accord.

C'est la démonstration parfaite de la mise en opposition des salarié.e.s et de la fracturation du collectif de travail dénoncées lors de la mobilisation contre la Loi travail.

ENGIE : PLAN SOCIAL DANS LE PLUS GRAND SECRET

Annoncées en novembre 2016, chiffrées en avril 2017, les suppressions de postes et délocalisations concernant le siège du groupe Engie (fins de carrière, reclassements, départs volontaires) ne sont pas les seuls projets en cours ou à venir...

Sur la période 2016-2019, la Direction du Groupe a programmé au moins 1 900 suppressions de postes dans la partie « Energie » du Groupe en France (25 000 salariés) : 600 à NewCorp (siège et recherche), 600 au Commerce particuliers, 200 au Commerce entreprises, 200 à l'Informatique, 120 à Exploration-Production, 100 à Négoce, 80 à Storengy.

Afin d'améliorer sa marge au détriment des garanties sociales, la Direction des Marchés Particuliers d'Engie a entrepris de délocaliser une partie de son activité clientèle vers des pays à faible coût de main d'œuvre, en particulier vers le Maroc, l'Île Maurice et le Portugal. La mise en place s'est faite dès le deuxième semestre 2015 dans le plus grand secret et les représentants du personnel n'ont eu droit qu'à une simple information (ils ont depuis déposé un délit d'entrave). Mais à peine un an plus tard, c'est plus de 20 % de l'activité qui est externalisée et délocalisée à l'étranger, avec environ 600 salariés. Le montage utilisé (baisse des effectifs Engie SA, transfert sur des prestataires français, délocalisation par ces prestataires avec l'aide active d'Engie) sert juste à masquer que c'est bien Engie qui délocalise. Et c'est d'autant plus inacceptable qu'Engie a signé un accord social européen, en avril 2016, l'engageant à ne pas mener de réorganisations dont la finalité serait la baisse des garanties collectives des salariés. Au total, les postes supprimés par la réorganisation en cours seront au nombre de 600.

Pression sur les salariés... jusqu'à des licenciements secs ?

Le siège et la recherche (Crigen¹), regroupés dans une structure baptisée NewCorp, sont eux frappés par Calista, nom que donne la direction à ce plan de départs « volontaires », qui n'est autre qu'un Plan de « Sauvegarde » de l'Emploi (PSE), mais sans licenciements secs. 40 % des postes sur NewCorp (soit 820 postes sur 2 150) seraient supprimés. Cependant, compte tenu que 200 postes ont été gelés avant la réorganisation (ce qui est illégal), ce sont 620 salariés qui risquent de perdre leur emploi sur les sites du Royaume-Uni (fermeture du siège à Londres), de Belgique et de France.

Pression sur les plus vieux pour qu'ils laissent la place aux plus jeunes. Pression sur les plus jeunes en leur signifiant qu'ils arriveront plus facilement à se recaser sur le marché du travail. Manœuvres pour opposer les collègues entre eux... La CGT ne croit pas au « volontariat » affiché pour gérer les départs et craint un plan de licenciements secs, dans un an, si le nombre de départs n'est pas suffisant...

Ces réorganisations à répétition, parfois contradictoires, avec toujours des suppressions d'emplois, minent la confiance et l'énergie du personnel : la précédente ne date que d'un an. Le siège a connu des réorganisations majeures en 2011, 2013, 2016 et maintenant 2017. Comment croire en l'avenir et en la stratégie du Groupe ? Comment construire une réponse efficace quand le temps est perdu à se réorganiser sans cesse ? Comment comprendre une fuite des compétences organisée par la direction elle-même au travers des départs « volontaires » ?

¹ ENGIE Lab Crigen est le centre de recherche et d'expertise opérationnelle du Groupe dédié aux métiers du gaz, aux énergies nouvelles et aux technologies émergentes

La CGT propose plusieurs axes de riposte

La sécurité de l'emploi

La direction doit assumer les conséquences de ses choix et garantir qu'il n'y aura pas de départs contraints, notamment en reclassant tous les salariés concernés conformément aux conventions collectives et au statut des IEG et conformément aussi aux accords signés, tel l'accord social européen d'avril 2016. Jusqu'ici la CGT de NewCorp a réussi à organiser une riposte intersyndicale pour exiger la clarté de ce dispositif.

Le maintien des postes de conseillers clientèle

L'ensemble des élus en CE Commerce a voté une résolution pour acter, en justice, un délit d'entrave (délocalisation à marche forcée sans en parler). La CGT exige le maintien de l'emploi et des centres d'appel en France. Elle a attaqué la Direction pour avoir gelé les postes et a obtenu une condamnation en justice (obligation de publier les postes vacants). Elle a chiffré le « coût » pour l'entreprise d'une ré-internalisation partielle de l'activité (40% en interne contre 15% actuellement), soit 2 euros par an et par client. Engie devrait pouvoir survivre à un tel surcoût (20 millions d'euros).

La bataille de l'emploi à NewCorp

Il ne faut pas négliger les conséquences pour celles et ceux qui resteront : faire plus avec moins de salarié.e.s, mais aussi avec quelles perspectives ? Cette réorganisation, pour soi-disant remettre le groupe sur de nouveaux

rails, n'est toujours pas accompagnée d'une stratégie claire en matière de développement. Il s'agit juste de diminuer la masse salariale pour rassurer la bourse et satisfaire les actionnaires. Les représentants CGT passent dans chaque service pour consulter les salariés, relever les incohérences du projet et se préparer à défendre chaque poste.

Le respect des garanties sociales et du statut

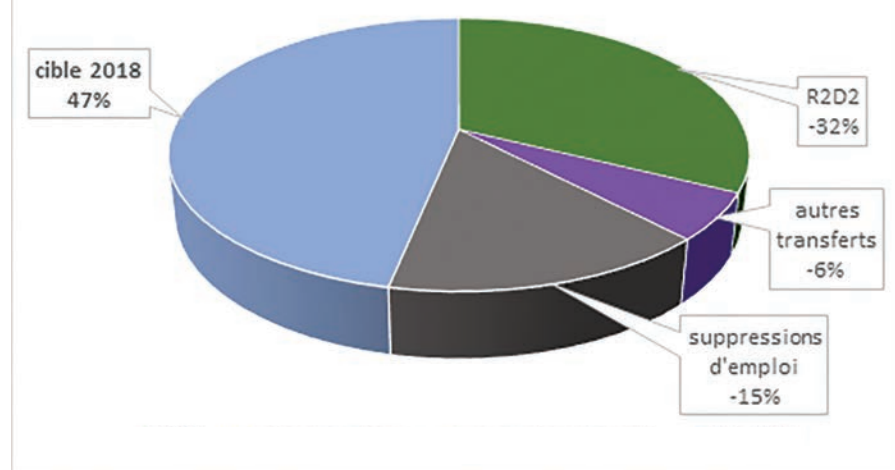
La CGT a communiqué sur le dumping social accéléré au travers, notamment, des délocalisations des centres d'appel. Elle a prévu d'intervenir lors du comité de suivi de l'accord social européen. Elle a alerté les fédérations européennes, signataires de cet accord, qui vont intervenir auprès de la Direction du Groupe.

La Progression de l'emploi et des qualifications

La CGT a proposé et obtenu la signature de l'accord social européen, en visant l'évolution des qualifications et de l'emploi, en parallèle aux évolutions liées à la transition énergétique. Avec la Gpec, la formation, la mobilité, l'élévation des garanties sociales... les salarié.e.s profitent ainsi des changements au lieu d'en être les victimes : une évolution à préparer dans la durée. Si la Direction d'Engie a signé cet accord social, la Directrice générale, Isabelle Kocher, s'en soucie fort peu et préfère adopter une politique de bouleversement risquée et destructrice, perçue comme telle tant par les salariés que par d'autres dirigeants du Groupe. ■

FOCUS RECHERCHE

De 2017 à 2018 :
le Crigen passerait de 350 à 152 salarié.es



La Direction des Etudes et Techniques Nouvelles (DETN) de Gaz de France regroupait un millier de salariés en 2000. Fin 2016, le Crigen d'Engie était déjà réduit à 330 agents. En 2017, avec R2D2 (projet de transfert à

GRT Gaz) et CALISTA, les suppressions de postes s'amplifient. Officiellement, et au mieux, le Crigen ne compterait que 152 salarié.e.s fin 2018 !

R2D2 est la réponse au régulateur qui impose une indépendance totale (ou

presque) entre GRTgaz (réseau de transport gaz) et la maison mère Engie SA. Les activités « infrastructures » et celles pour les filiales « régulées » : GrDF, Storengy, Elengy vont donc être transférées du Crigen vers GRTgaz, tout en restant sur les sites historiques du Landy (Saint-Denis) et Alfortville.

CALISTA est l'arme destinée à « optimiser » les ressources et réduire la masse salariale. Car Engie, comme tous les énergéticiens, va mal dans le contexte actuel. Suppressions de postes, transferts d'activités, changements de lieu de travail, voire perte du statut sont au menu...

Et comme si cela ne suffisait pas, une troisième menace arrive avec Paris 2024. En effet, la commission de candidature de Paris aux Jeux Olympiques et Paralympiques a proposé au CIO de réaliser la piscine olympique... sur le site du Landy (93) où est situé le Crigen ! La moitié des 13 hectares est concernée, mais les promoteurs spéculateurs pourraient être encore plus gourmands... Verdict du CIO le 13 septembre 2017.

L'ÉNERGIE, UN CHOIX POLITIQUE !

La campagne électorale présidentielle a été l'occasion de préciser les orientations de chacun des candidats en matière énergétique. Les oppositions les plus marquées ont surtout porté sur l'électricité nucléaire. Mais l'état des lieux du marché et l'analyse de ses aberrations ont été absents du débat.

Si le consommateur n'a pas perçu clairement une baisse de sa facture d'électricité, en revanche, les prix de marché ont bel et bien diminué jusqu'à en être, sur des périodes très courtes, négatifs ! Une baisse qui met en difficulté les grandes entreprises du secteur encore relativement concentré en Europe. Face à ces baisses de revenus, toutes ces entreprises réagissent de la même manière : réduction des coûts avec à la clé plafonnement des salaires, diminution du nombre de salariés, diminution des achats, de la recherche, mises à l'arrêt voire fermetures définitives d'unités de production (quelquefois récentes)... bref un beau gâchis généralisé.

A la baisse des prix promise par la concurrence s'est surtout substituée une augmentation des tarifs publics pour permettre aux concurrents de faire enfin des offres concurrentielles. Dans son dernier « paquet » de directives, la commission européenne et son « Winter package » règle ce problème, puisqu'elle préconise la suppression des tarifs publics et par là-même la fin de la péréquation.

Le marché : la source des problèmes du secteur

La différence des prix de vente de l'électricité, notamment entre la France et l'Allemagne, traduisait cette fameuse rente nucléaire liée à des coûts d'exploitation plus faibles en France, et sans doute aussi par un système électrique plus simple qu'en Allemagne (où entre le producteur et le consommateur final, il existe plusieurs niveaux d'intervenants). Mais ce qui était vrai, dans un contexte de monopole national de service public, ne le demeure pas forcément dans un contexte de marché. Car EDF ne vend plus sa production nucléaire à son coût, 42 €/MWh, mais

au prix du marché, et ces derniers temps ce prix était généralement inférieur à 42 euros. Car la stagnation de la consommation de l'électricité depuis la crise de 2008, conjuguée à une croissance du parc de production d'énergie renouvelable (EnR), conduit à un suréquipement européen en production électrique. Pour mémoire, les cinq principaux pays européens consacrent annuellement 50 milliards d'euros de subventions pour développer les EnR (dont la moitié en Allemagne).

Cette rente nucléaire est passée en partie aux concurrents d'EDF (voir encadré loi NOME) et aux développeurs d'EnR. Le marché de l'électricité, très spécifique, détruit aussi de la valeur puisque les entreprises déprécient dans leurs comptes par milliards d'euros (sous forme de perte de valeur) les moyens de production de ce secteur. Et cela ne touche pas que le nucléaire français, mais également d'autres moyens de production en particulier thermiques. Quels qu'aient été les partis politiques au pouvoir en France, il existe une continuité certaine dans les décisions en matière d'énergie : la libéralisation du secteur ! Alors que jusqu'à la transposition des directives européennes le secteur nucléaire était traité différemment en France, la libéralisation fut en fait la première pierre d'une transition énergétique dont personne ne fait le récit.

Dans un environnement libéralisé, le coût d'investissement pour une centrale nucléaire, les délais de mise en service (7 ans... normalement), l'exploitation (60 ans) et la durée de démantèlement (encore plusieurs dizaines d'années) exigent des garanties pour les investisseurs. Mais dans une démocratie, les engagements publics pour des décennies à venir, envers des investisseurs privés, sont-ils crédibles ? Le caractère super-capitalistique du nucléaire civil rend inenvisageable son développement sans dérogation aux règles de marché : c'est d'ailleurs ce qu'ont fait les Britanniques pour 35 ans vis-à-vis d'EDF et de ses partenaires chinois à Hinkley Point.



© E. Hannard

Du point de vue politique, une décision aujourd'hui, pour ou contre, le nucléaire civil, engage donc pour les 100 prochaines années. Le gouvernement français, qui a lancé la nucléarisation du secteur électrique, ne s'était pas trop embarrassé de débats démocratiques à l'époque du premier choc pétrolier. Il est donc salutaire qu'à la veille de l'éventuel renouvellement du parc nucléaire français, le débat démocratique s'engage... mais en toute transparence. Laisse-t-on le champ libre aux « investisseurs » ou à l'action publique pour la gestion d'un secteur stratégique ? Bref, le marché ou la cité ? Le capital ou la démocratie ? L'actionnaire ou le citoyen ? Pour reprendre une expression d'actualité, il ne faut pas être grand clerc pour deviner les choix de la CGT. Et ces décisions seront-elles plutôt locales, avec le développement de solutions décentralisées, ou nationales avec des visées d'optimisation économique et de solidarité nationale ? Ces deux visions ne sont pas forcément contradictoires. Les progrès actuels et à venir, en matière de stockage de l'électricité, de transmissions de données pour la gestion des réseaux et même la baisse des coûts des EnR ouvrent des perspectives en ce sens.

Réduire le CO₂ ou réduire le nucléaire ?

L'objectif de la transition énergétique devrait être de

réduire l'empreinte carbone des activités humaines et non pas de réduire la part de l'énergie nucléaire dans l'électricité. Au niveau mondial, le secteur électrique émet le quart des GES (gaz à effet de serre), car l'électricité est produite à plus de 60% à partir du charbon (surtout), du gaz naturel et des produits pétroliers. Ce n'est pas le cas en France.

Pour autant, il ne faut pas occulter les doutes et craintes d'une partie de la population, partagée par des candidats à la présidentielle, qui optent pour une sortie du nucléaire plus ou moins rapide. Les agents EDF, eux-mêmes, semblent douter (cf. enquête interne My EDF). Cependant, ils constatent au quotidien, avec leurs collègues des réseaux (électricité et gaz), et ceux d'Engie, les méfaits de la déstructuration du système énergétique français et européen. La transition énergétique génère pour eux plus de frustrations que d'enthousiasme, puisque leurs entreprises – à savoir leurs activités – sont, plus souvent qu'à leur tour, remises en question comme des obstacles à la fameuse transition. La CGT ne désespère pas de l'ouverture d'un vrai débat sur les choix d'organisation du secteur énergétique. Cette question est cruciale pour la résurgence du service public de l'électricité et du gaz, pour viser un pôle public de l'énergie mais également pour développer l'industrie. ■

Loi Nome

Sous la contrainte de la Commission Européenne, qui n'avait pas apprécié la possibilité offerte aux consommateurs professionnels de revenir sous le douillet cocon des tarifs publics (épisode du Tartam : tarif réglementé transitoire d'ajustement du marché), l'ex-gouvernement Fillon a mis en place ce dispositif Nome qui permet aux concurrents d'EDF de disposer d'un quart de

la production nucléaire d'EDF, à prix fixé administrativement (sans prix d'entrée et de sortie) : 42 €/MWh. Ainsi, les concurrents d'EDF (Engie compris) s'assurent d'un prix plafond d'achat sur un marché très incertain. En cas de flambée des prix sur le marché (comme cet hiver 2016-17), le dispositif Nome est une excellente opération spéculative : achat à 42 € le MWh et revente sur

le marché à plus de 60 €, notamment à EDF. Réduire la part du nucléaire en France limiterait donc les dégâts dans l'hypothèse d'une reconduction à long terme du subventionnement actuel. Depuis l'introduction de la loi Nome, EDF affiche en effet un manque à gagner équivalent à l'augmentation de capital de 3 milliards d'euros consentie par l'Etat en mars 2017.

LE GROUPE EDF « BON » ÉLÈVE EN SEXISME

Une enquête réalisée au cours du deuxième semestre 2016 démontre combien les femmes se sentent et sont maltraitées à EDF. La Direction de la Production Nucléaire et Thermique (DPNT) en a tiré un plan d'actions. Comment l'Ufict peut-elle réagir et proposer des solutions concrètes pour la lutte en faveur de l'égalité femmes-hommes ?

Commandée par la direction, cette enquête a été réalisée par le réseau Energie de Femmes, fin 2016. Plus

de 6 100 réponses ont été recueillies dans toutes les entités et tous les métiers du Groupe. 73% d'entre elles viennent de cadres, 34% d'hommes. La même enquête est menée régulièrement par BVA partout en France, ce qui permet de comparer la situation au sein du groupe EDF à celle d'autres entreprises. Une comparaison qui n'est pas à l'avantage d'EDF...

En effet, la place des femmes et les relations de travail entre les femmes et les hommes à EDF sont caractérisées par un sexisme avéré, plus fort et plus sensible que dans les autres entreprises françaises. Pour preuve, 66% des femmes disent avoir été confrontées au sexisme dans le cadre de leur travail et seuls 39% des hommes disent en avoir été témoins. 67% des femmes ont déjà entendu des blagues sexistes ou en ont été l'objet à EDF contre 50% des femmes

cadres en France. Près de 60% des femmes déclarent avoir été discriminées au cours de leur carrière en raison de leur sexe, une situation comparable aux autres entreprises.

Un sexisme accentué avec les responsabilités

La suspicion d'illégitimité à l'égard des femmes en situation de responsabilités est plus forte à EDF : 64% des répondantes contre 48% des femmes cadres en France. Cette suspicion d'illégitimité atteint 72% parmi les cadres supérieures à EDF. 38% des femmes ont le sentiment que leurs compétences sont sous estimées contre 29% dans les autres entreprises. La maternité est appréhendée comme une source de difficultés pour l'entreprise selon 86% des répondantes à EDF contre 77% en France.

La Direction de la Production Nucléaire Thermique (DPNT) fait partie des plus mauvais élèves au sein d'EDF. Le 17 mars dernier, le réseau Energie de Femmes avait invité Dominique Minière son directeur pour une vidéo conférence avec tous les sites de la DPNT. Ce dernier a présenté un plan d'actions en sept mesures pour réagir à ces mauvais résultats :

- 1- « Adapter les parcours et la mobilité aux évolutions sociologiques » : par exemple en finir avec la mobilité géographique forcée pour « faire carrière ».
- 2- « Faire évoluer les critères de promotion » : le présentéisme ne serait plus synonyme de performance.
- 3- « Valoriser des modèles féminins ».
- 4- « Encourager la détection de talents femmes et l'adapter au calendrier de la vie ».
- 5- « Mettre en place un projet national de mixité pour la performance ».
- 6- « Développer l'inclusion des femmes et lutter contre le sexisme ».
- 7- « Autoriser et gérer la maternité et la parentalité ».

Le point de vue Ufict : propositions positives, mais...

À première vue, les propositions visent surtout à incorporer plus de femmes dans les équipes et en tant que dirigeantes en particulier. Cela paraît positif mais il faudra vérifier leur mise en œuvre et leurs bénéfices sur le long terme. La vigilance s'impose d'autant plus que l'on peut comprendre que ce qui préoccupe la direction au sujet du sexisme, c'est la performance de l'entreprise. La Direction reconnaît que le sexisme



atteint la personne, qu'il « détériore la confiance en soi, déstabilise le travail de celles qui le subissent, peut modifier le comportement des salarié(e)s, peut conduire à renoncer à prendre de nouvelles responsabilités ». Mais elle ne présente jamais le sexisme comme une atteinte à la personne, ne parle jamais de victimes et/ou de la mise en cause de l'organisation du travail. Elle ne le présente pas non plus comme un risque professionnel que la loi demande à l'employeur de prévenir ou de supprimer, car il a le devoir de préserver la santé des salarié.e.s.

Pour la direction, plus de mixité serait le remède au sexisme et à cet état des relations entre femmes et hommes. Certes, augmenter la mixité peut permettre de réduire le sexisme et d'autres facteurs d'inégalité entre femmes et hommes. Mais c'est un point de vue à relativiser : le sexisme est-il inéluctable dans un environnement à dominante masculine ?

Quelle action syndicale mener ?

L'Ufict et la CGT doivent aller au contact des salarié.e.s en utilisant ce type d'enquête. Par exemple en discutant des propositions de la DPNT avec les salarié.e.s, en échangeant des critiques constructives, en cherchant d'autres solutions... Le réseau Energie de Femmes a aussi

ce pas un des rôles des militants syndicaux ? Pourquoi laisser un réseau de femmes, émanation de la direction, faire un travail de militant.e.s ? La direction a avant tout des enjeux de performance derrière son souhait de plus de mixité. Ainsi, lorsque la DPNT veut favoriser le recrutement de jeunes femmes et plus de femmes dans les Comités de direction - deux actions que l'on ne peut que soutenir - n'est-ce pas aux organisations syndicales de rappeler le sort des femmes dont les carrières ont été stoppées, celles qui sont bloquées dans leur collègue ou qui ont perdu confiance ?

Alors que la direction, pour traiter du sexisme, est focalisée sur la féminisation des équipes, le syndicat doit replacer la question des relations femmes/hommes dans le cadre du dialogue social. Le CHSCT doit y tra-

Un sexisme avéré, plus fort et plus sensible que dans d'autres entreprises

prévu des actions : il veut rencontrer « les femmes en centrale pour briser l'isolement », « favoriser l'expression sur les questions d'égalité professionnelle », « être le porte-parole et la voix du terrain auprès des Codir et de la DPNT ». N'est-

vaille en priorité, sur la prévention du sexisme, des violences sexuelles et l'aide aux victimes, mais toutes les autres Instances Représentatives du Personnel (IRP) doivent aussi y participer. ■

UNE ENQUÊTE ALARMANTE QUI NE RÉVÈLE QU'UNE PARTIE DE L'INJUSTICE

Cette enquête sur la place des femmes dans le Groupe EDF alerte sur un niveau de sexisme inacceptable qui va jusqu'à la discrimination. Mais l'enquête n'aborde pas l'assistance ou l'écoute des femmes victimes (le terme « victime » n'apparaît jamais). Ne sont pas non plus abordés les aspects juridiques du sexisme, que ce soit du point de vue des victimes, ou de celui de l'employeur. Autant d'aspects, que les syndiqué.e.s CGT doivent prendre en charge. De très bons outils existent déjà : le « Kit pour agir contre le sexisme » du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes et le guide CGT « Combattre les violences sexistes et sexuelles ».

Si cette enquête et la communication que la Direction construit autour paraissent positives pour avancer sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, il ne faut pas limiter la question des inégalités professionnelles femmes-hommes à cette seule notion de sexisme. Il importe de prendre garde aussi à ne pas masquer d'autres facteurs d'injustice ancrés dans un système inégalitaire : temps de travail, interruptions de carrière pour se consacrer à la famille, évaluation du travail, individualisation des rémunérations, injonctions à la disponibilité totale... Un autre très bon outil : le « Guide pour une évaluation non discriminante des métiers à prédominance féminine » édité par la Halde.

M PRO : UN PIVOT MALMENÉ

Managers de proximité, militants syndicaux, chercheurs, représentants des entreprises, ce sont environ 130 personnes qui ont assisté jeudi 11 mai au colloque Managers de proximité organisé par l'Ufict. Aperçu des échanges, débats et propositions.

C'est Philippe Franchelli, membre du bureau de l'Ufict, qui ouvre le colloque. Comment le manager de proximité (M Pro) exerce-t-il sa fonction au quotidien ? Comment arrive-t-il à orchestrer toutes les tâches qu'on attend de lui ?

Marie-José Scotto, chercheuse à l'Ipag (Institut de Préparation à l'Administration Générale / École de management) juge le métier « presque impossible par certains côtés », avec des femmes et des hommes « coincés entre le marteau des objectifs et l'enclume du social ». Selon elle, « le M Pro est un pivot malmené. S'il lâche, c'est une autre organisation qu'il faut penser. Y sommes-nous prêts ? ». Elle pose la question de la formation de ces managers notamment aux outils conceptuels, à la réflexion et aux « soft skills » : ces qualités humaines que sont l'écoute, la pédagogie, l'empathie, l'adaptabilité, la créativité, la gestion du stress... Des compétences très peu valorisées dans les entreprises françaises mais reconnues dans le monde anglo-saxon.

Du discours à la réalité du terrain

Gérard Matencio, Directeur de la Transformation à Enedis, lui répond en mettant en avant la

nécessité pour Enedis de « valoriser, soutenir et former » les 2 800 M Pro de l'entreprise. « La journée d'un M Pro est hachée en permanence ». En fait, il effectue un travail de bureau dans 80% du temps : « du reporting, de la logistique, de la programmation ». Seuls les 20% restant sont consacrés au travail avec les équipes. Or, « ce n'est pas ce que l'on attend du M Pro. 100% de son activité doivent être consacrés à la montée en compétence de ses collaborateurs ». Il juge les M Pro loyaux et fidèles : « ils obéissent... un peu trop ». Alors que face à une décision de la hiérarchie, ils doivent réagir : « c'est le premier de leurs droits et de leurs devoirs ; apprendre à se rebeller. La confrontation qui s'ensuivra leur donnera des arguments pour faire passer la décision auprès de leur équipe ».

Dans le débat qui suit, ce sont les écarts entre le discours entendu et la réalité sur le terrain qui sont soulignés.

« Les réformes se succèdent, les collègues sont complètement

Photos : N. Durepaire



A la tribune, Philippe Franchelli et Pascal Cabantous, dirigeants de l'Ufict CGT, entourent Gérard Matencio, Directeur de la transformation chez Enedis

perdus ». Les GF (promotions) ne sont pas au rendez-vous, pas plus que les augmentations de salaire. En région Côte d'Azur « les bases sont arrêtées les unes après les autres car les M Pro ont annoncé des augmentations que la Direction a, au final, refusées. Quelle crédibilité pour le M Pro dans cette situation ? ». Un autre intervenant dénonce une « Gpec en dents de scie avec des trous de génération et des problèmes de compétences ». Il dénonce également une logistique défaillante avec « une informatique en panne chaque semaine ». Sont évoqués aussi, la féminisation des fonctions de management qui reste malgré tout, difficile « à cause des horaires » et le « fossé de GF entre managers Enedis et managers à Commerce » qui empêche le passage d'une entreprise à l'autre. « Quelle grille d'évolution côté Enedis et dans quels délais ? ».

De nouvelles pistes syndicales à explorer

Le débat de l'après-midi a davantage porté sur des propositions concernant des axes revendicatifs, des renouvellements de discours et d'actions. Et c'est Christophe Massot, expert CHSCT qui a apporté les premiers éclaircissements,



en faisant remarquer que nous assistons depuis plusieurs années à une densification du travail et à une dégradation de son organisation. Or, « on ne discute plus de ce qui dysfonctionne, de ce qui empêche de bien faire son travail... ». L'encadrement de proximité est justement le niveau où il faudrait aborder l'organisation du travail. Comme proposition concrète, C. Massot reprend l'idée de porter le développement d'espaces de discussion. En revanche, il alerte sur un écueil à éviter : la parole inutile. En effet, à quoi peut-elle servir, cette parole, si elle n'engendre pas de transformations ? Jean-Marc, un participant, raconte sa propre expérience au CNPE du Blayais. « Chaque midi, notre N+1 nous conviait au moment du café à exposer, entre managers, les problèmes soulevés par les agents. Même si tout n'était pas réglé, tout était su et nous étions écoutés ».

Autre action syndicale à promouvoir : la mise en valeur

du manager qui organise efficacement le travail, en opposition au manager réduit à un rôle de contrôle et de reporting. Ce faisant, c'est le terrain de la direction qui est occupé en mettant en avant la notion même d'efficacité.

Les IRP, des lieux pour s'emparer des discussions sur le travail

Christophe Massot invite également à développer un syndicalisme de propositions sur un type d'organisation du travail garantissant la santé des salariés, contestant le rapport de subordination, prônant l'efficacité.

Il suggère de discuter avec les managers de ce qui leur pose problème, de s'attacher aux détails de leur travail qui seront incontestables lors des réunions en IRP. « Cette pratique singulière du syndicalisme est chronophage mais passionnante. Il faut la faire connaître aux salariés, ne pas la garder dans l'enceinte du CHSCT ». Elle implique de ne pas venir avec un cahier de revendications déjà ficelé et comporte un risque : celui d'afficher publiquement les dysfonctionnements. C. Massot souligne qu'« en interne, c'est acceptable. Mais vis-à-vis des clients et des usagers jusqu'où peut-on aller ? C'est excessivement stratégique ». D'autant que dans le nucléaire, abonde Anne de Cap Ampère, il arrive que « les collègues puissent s'opposer à un militant syndical, quand il s'agit d'en référer à l'ASN... ». L'idée retient l'attention de Virginie Gonzales, secrétaire générale Ufict CGT à Cergy, pour qui « se lancer dans un chantier type recherche/action avec les managers Pro, en pointant les problèmes d'organisation, aiderait à construire des propositions alternatives à porter dans les IRP ». Cette démarche dans les IRP remporte l'adhésion mais « j'ai des réserves sur les capacités d'expertise des militants » pointe Frédéric. Cyril, lui, n'hésite pas : « dotons-nous d'experts ! ».

Sandrine Roche, déléguée syndicale CGT à la Branche Commerce d'EDF, suggère de créer « un réseau de managers puisqu'ils sont isolés. Tout comme le représentant syndical... ». Afin de rompre cet isolement, pourquoi ne pas fonctionner en binôme ? Discuter du travail des M Pro impose de discuter du travail des managés. Au CIT, « la question a été posée aux salariés ».

Eric, responsable régional Ufict des Hauts de France, propose de se saisir de l'enquête à laquelle ont répondu plus de 1 000 managers de proximité « comme une occasion pour nous forcer à nous organiser différemment ». Il retournera donc voir les M Pro qui ont répondu au questionnaire pour leur remettre l'analyse des résultats.

Comment les M Pro perçoivent-ils la CGT ?

« On a un problème de contact » reconnaît Patrick. Même si l'enquête déployée largement a montré que la CGT, via son organisation spécifique, s'intéressait au management de proximité, « les jeunes M Pro ne vivent pas le syndicalisme comme un espace accueillant et la CGT fait figure de bête noire » déplore Frédéric. « Des managers ont peur d'être vus avec nous. L'organisation en open space empêche les discussions. Il s'agit d'un vrai problème de citoyenneté dans l'entreprise » confirme Anne. Tout cela fait écho à une autre campagne en cours de l'Ufict sur la Liberté d'expression et sur laquelle nous reviendrons lors des journées d'été Ufict. ■

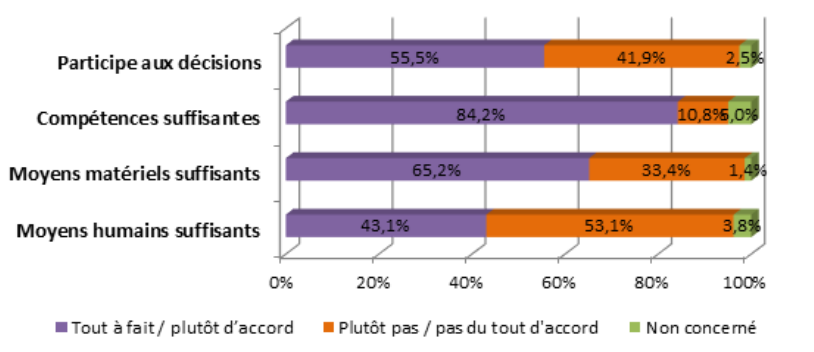
QUEL QUOTIDIEN DE TRAVAIL POUR LES MANAGERS DE PROXIMITÉ ?

L'enquête, adressée par l'Ufict à plus de 8 000 salariés des entreprises de l'énergie en situation de management, a recueilli à ce jour plus de 1 000 réponses (près de 600 agents de maîtrise et plus de 400 cadres).

Ce taux de réponses permet de mettre en avant des résultats significatifs. Parmi eux voici quelques faits marquants qui doivent fonder notre travail revendicatif dans les semaines qui viennent :

Une majorité des répondants (56 %) a le sentiment de participer aux décisions importantes. Concernant les compétences pour mener leur activité, seulement 6% des cadres pensent en manquer contre 14% pour les maîtrises. Sur le plan des moyens pour atteindre leurs objectifs, c'est là que le bât blesse puisque 33 % affirment ne pas avoir les moyens matériels pour atteindre leurs objectifs et **plus de la moitié (53%) disent ne pas avoir les moyens humains nécessaires** – pour ces deux résultats, le chiffre maîtrise est supérieur de plus de 10 points au chiffre cadres.

Cet écart entre les deux collèges se retrouve sur de nombreux items notamment en matière de reconnaissance, de considération ou encore de communication dans la ligne managériale.

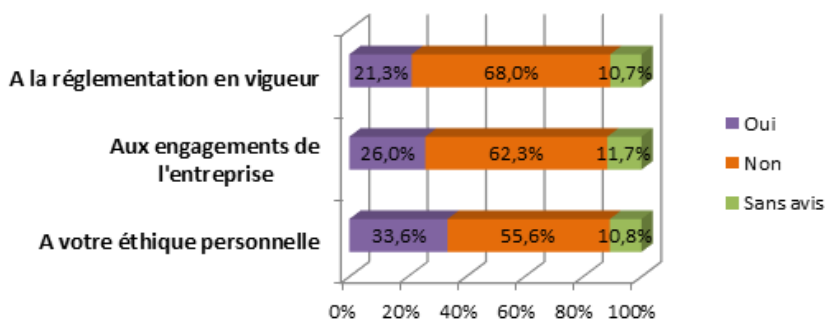


Avez-vous été (ou êtes vous régulièrement) confronté à des situations où les objectifs vous semblent contraires ?

Une question très importante pour l'Ufict-CGT qui mène campagne pour la reconnaissance du droit d'expression et pour la citoyenneté dans l'entreprise, et qui montre aussi la difficulté pour ces salariés de prendre la parole et de s'exprimer sur le travail et les organisations.

L'enquête a permis également de mettre en avant d'autres volets revendicatifs, notamment sur les parcours professionnels, la mobilité et l'utilisation des nouvelles technologies.

Sur ce dernier point la campagne *Droit à la déconnexion* reçoit un accueil très favorable auprès de ces populations.



2 QUESTIONS À Marie-José Scotto

Enseignante chercheuse à l'Ipag (Institut de Préparation à l'Administration Générale / École de management)

Ce colloque a accueilli des managers de proximité, des chercheurs, des militants syndicaux ; en quoi ce mélange de populations et de points de vue vous paraît-il pertinent ?

MJS : La confrontation de tous les points de vue est une nécessité. Or, dans ce colloque, il y avait à la fois des militants syndicaux, également managers de proximité, et un représentant de la hiérarchie à Enedis. C'est dans ce mélange de populations et de points de vue contradictoires que l'on peut trouver des éléments de dialogue et de solution. Ce colloque est devenu un espace de discussion.

Avez-vous des propositions concrètes à faire pour améliorer la vie quotidienne au travail des M Pro ?

MJS : J'ai été frappée par le découplage entre les responsabilités demandées, la position hiérarchique, les grilles de rémunération. La question du statut est cruciale. Un ingénieur intègre une entreprise automatiquement avec le statut cadre. Pourquoi une personne munie d'un Bac + 2, de 15 ans d'expérience professionnelle incluant des responsabilités managériales ne pourrait-elle obtenir ce statut et la rémunération qui va avec ? Un agent de maîtrise qui fait le travail d'un cadre, ce n'est pas cohérent : c'est une source de conflit et de mal-être.

Ma deuxième proposition concerne la formation. Une formation préalable à l'accès aux responsabilités de manager est nécessaire pour fixer quelques cadres de réflexion, pour réfléchir à son positionnement, à son type de management. Parallèlement, il est possible de mettre en place des systèmes de tutorat avec des managers aguerris ; ce sont de bons compléments pour nourrir un espace de parole. Être formé, cela rassure et l'on sait bien qu'une personne qui se sent en sécurité a moins peur. Elle hésite moins à prendre des risques, à aller au-delà de ce qui est requis. Elle est performante. ■

ÉVÈNEMENT AU CONGRÈS FNME

Les 4 x 20 ans d'existence d'un syndicalisme spécifique au sein des IEG ont compté parmi les événements marquants du 6^{ème} Congrès de la FNME fin mars 2017 à Nantes.

Le film documentaire « 1937-2017, ingénieurs, cadres et techniciens, le pari du syndicalisme », spécialement réalisé pour commémorer les 80 ans de cet anniversaire, a reçu un fort bon accueil de la part des congressistes. L'allocution d'introduction à ce film, prononcée par le nouveau secrétaire général de la FNME Sébastien Ménesplier, et reproduite ci-dessous, a délivré un message fort en direction de l'ensemble des syndicats.

Introduction de S. Menesplier

« Chers camarades, cela fait près de 80 ans, du 23 au 26 juin 1936 à Lyon, qu'un congrès de la CGT décidait un acte majeur pour le syndicalisme : la création d'un syndicalisme cadres. Le GNC naît officiellement un an après. Ce sont des militants ouvriers, avec quelques cadres luttant contre les ligues fascistes, qui sont à l'origine de cette création novatrice. Pour Marcel Paul, il s'agissait de tenir

nécessité de gagner dans l'encadrement l'adhésion et le vote CGT. Nous le savons, ce n'est ni naturel, ni automatique. C'est l'un des enjeux que la CGT se donne avec son outil spécifique qu'est l'Ufict. Pour marquer ces 80 ans, l'Ufict a prévu différentes initiatives dont un colloque le 3 octobre prochain en collaboration avec l'Institut d'Histoire Sociale Mines Energie (IHSME). Pour ce congrès, la Fédération a réalisé une vidéo que vous allez voir maintenant. Elle comporte des témoignages et quelques rappels historiques, mais comme le dit souvent François Duteil, président de l'IHSME, « pour savoir où aller, encore faut-il savoir d'où l'on vient ».

Cette vidéo, qui n'est ni nostalgique ni passéiste, n'aborde pas tous les aspects du syndicalisme cadre - le colloque d'octobre permettra d'y revenir plus précisément - elle vise au débat et nous projette dans l'avenir. Car, disons-le franchement entre nous, il y a parfois des incompréhensions de part et d'autres. Pourtant l'essence même des questions posées en 1937 demeure. L'histoire du GNC met en évidence que l'organisation

La nécessité de gagner dans l'encadrement l'adhésion et le vote CGT : un des enjeux que la CGT se donne avec son outil spécifique qu'est l'Ufict Sébastien Ménesplier, secrétaire général de la FNME

compte des grèves de 1936 et de créer un front du personnel, de prendre en compte l'évolution du rôle concret des cadres du fait du développement des technologies, d'aider les cadres à s'organiser en toute indépendance et surtout en dehors de toute influence patronale, de concevoir et réaliser un nouveau groupement structurellement indépendant du personnel d'exécution, mais appelé à agir avec l'organisation syndicale de ces derniers, pour le succès d'objectifs définis en commun.

La représentativité de la CGT

Dans les entreprises du secteur énergétique, ce sujet reste d'actualité. Les dernières élections actent concrètement la

spécifique et solidaire a permis de conduire des luttes pour le service public et les revendications des salariés. À chaque période de son histoire il s'agit d'allier valeurs et revendications spécifiques. Les sciences et les techniques continuent d'évoluer, le monde du travail se transforme, la remise en cause des libertés et son corollaire la répression syndicale est un axe fort du management. En définitive, il y a besoin d'actions de plus en plus convergentes et collectives. Notre fédération, tous ses syndicats, je suis tenté de dire, à égalité de droits et de devoirs, doivent s'y atteler. Il y a de la place pour un avenir commun. Il n'y a surtout plus de place pour les conflits dans la CGT.

1937 - 2017

INGÉNIEUR-E-S CADRES ET TECHNICIEN-NE-S LE PARI DU SYNDICALISME

La construction de cet avenir commun doit faire partie de nos priorités. Notre structuration doit permettre les convergences, les solidarités, dans le respect de l'individu. Il n'y a pas d'un côté les experts et de l'autre les spectateurs. Ce qui nous unit c'est le besoin d'émancipation humaine, la recherche de ce qui nous est commun. Notre conception du syndicalisme a de l'avenir si elle devient l'affaire de toutes et de tous, à partir d'une proximité démocratique stimulante. Respectons nos règles de vie décidées en congrès. Rejetons toute idée qui pourrait conduire à diviser, cultivons ce qui nous rassemble. Cette vidéo peut nous y amener et nous y aider ». ■

Fêter les 80 ans de l'Ufict le 1^{er} juin 2017 à Vénissieux (69)

Le Conseil National de l'Ufict et les branches maîtrise et cadres se réuniront le 1^{er} juin à Vénissieux, dans la banlieue lyonnaise, pour fêter les 80 ans de l'Ufict.

En effet, c'est à Lyon, en 1937, que le congrès de la fédération a décidé la création du GNC (Groupement National des Cadres). Et c'est à Vénissieux, en 1964, que le GNC est passé du statut de syndicat national à une Union Fédérale de syndicats de cadres et de maîtrise.

De nombreux invités participeront aux initiatives qui se dérouleront dans l'après-midi : projection du film *937-2017, ingénieurs, cadres et techniciens, le pari du syndicalisme* suivie d'un débat sur le thème : *L'organisation spécifique des Ictam : un enjeu stratégique pour la CGT*. Autre échange, prévu et organisé par les militants du Rhône : *Le déploiement de la CGT parmi les Ictam dans le Rhône : une histoire et des projets*.

Une priorité : nous implanter solidement dans ces catégories croissantes de personnel

Virginie Gensel, secrétaire générale sortante

(...) Notre syndicalisme montre ses limites dans nos objectifs de déploiement et ne permet pas d'avoir une CGT présente dans toutes les catégories de salarié-e-s, notamment vers les ingénieurs, les cadres, les employé.es du tertiaire et les populations féminines et jeunes.

« Concernant les ICT, une catégorie massivement présente dans nos entreprises, lors du dernier congrès, nous soulignons l'exigence de mieux développer notre syndicalisme auprès d'eux, avec notre outil qu'est l'Ufict. Il est temps d'avancer réellement. Lais-

ser la parole aux ingénieurs, cadres et techniciens, c'est passer beaucoup de temps à les écouter, plus encore que chez les ouvriers et employés. Chaque fois qu'on leur parle de leur travail, qu'on leur demande de le raconter, surgit un flot de revendications qui, toutes, ont à voir avec cette contradiction entre leur volonté de bien travailler et l'obsession de rentabilité de la direction.

« En vérité, je pense que nous n'avons pas trop le choix. Ou nous réussissons, avec notre Ufict, à nous implanter solidement dans ces catégories croissantes de personnel, ou nous nous replions

progressivement avec les conséquences qui en découlent. Il s'agit donc d'une priorité et quand nous avons un point d'appui, un militant ingénieur, cadre, technicien, c'est dans son propre milieu qu'il doit s'investir. Les raisons qui ont conduit nos camarades, en plein Front Populaire, à organiser spécifiquement les cadres, existent d'autant plus aujourd'hui. On ne s'adresse pas aux ICT parce qu'il n'y a plus ou peu d'ouvriers, mais parce qu'ils font partie intégrante du monde du travail, que l'on veut et que l'on a besoin d'être la CGT de tous les salarié.e.s. »

PROGRAMME JOURNÉES D'ÉTÉ

Un rendez-vous à ne pas manquer

29-30 AOÛT 2017 À COURCELLE (91)

Mardi 29 août

Matin : 9h30 - 12h

Les métiers du tertiaire

Les métiers du tertiaire ont profondément évolué ces dernières années notamment avec la simplification et la numérisation des processus et les réorganisations successives subies. Bien que considérées comme cœur de métier par les directions et indispensables à la qualité et aux processus du travail, les entreprises sont en totale contradiction quand elles délaissent les fonctions supports ou d'appui... L'Ufict CGT, consciente de ces changements, décide d'investir ce champ pour le définir, se rapprocher de ces populations afin d'établir avec eux des pistes de travail revendicatif.

Après-midi : 14h – 17h

Libérer la parole en entreprise : oser s'exprimer pour consolider le collectif

Quelles que soient sa qualification et sa place dans la hiérarchie, ce principe est un droit posé dans le Code du Travail. Néanmoins, les espaces de paroles sont réduits et le sentiment d'isolement est évoqué par beaucoup de salariés. Quels sont les obstacles à cette prise de parole ? Le système de management est-il liberticide sur le plan de la pensée ? Comment les salariés peuvent-ils se réapproprier l'envie d'exercer leur libre-arbitre ?

Avec (sous réserve) :

Florence Vitry : coach, formatrice, elle a eu un parcours de DRH et de cadre dirigeant. Elle propose d'analyser les freins internes à la restriction de la parole chez les cadres puis de donner des clés pour être écouté et lever les freins. Comment trouver une place pour la parole dans un milieu contraint ? Cette notion est liée à l'exercice du pouvoir dans les entreprises. Elle insiste sur le fait que le cadre ne doit pas rester seul.

Nadège MAGNON : avocate, elle a eu à plaider des affaires de liberté d'expression. Depuis 1968, comment le pouvoir se décline dans les entreprises ? La confidentialité abusive d'informations détenues par les entreprises face aux représentants du personnel, les chartes de déontologie sont autant de notions à interroger.

Mercredi 30 août

Matin : 9h30 - 12h

Équilibre des temps et évolution professionnelle

Le constat est clair : les vingt-cinq dernières années font apparaître une réorganisation du temps domestique, parental ou personnel. Quel est l'impact réel sur la répartition des tâches entre les femmes et les hommes ? Y-a-t il une prise de conscience sociétale ? Et comment valoriser l'engagement familial ?

Nous comptabilisons dans nos entreprises beaucoup d'accords *Egalité Professionnelle*. Permettent-ils des avancées concrètes sur la prise de responsabilité des femmes ? Leurs compétences sont-elles toujours à justifier notamment dans les milieux dits techniques ? Et après le plafond de verre... n'est-il pas surprenant de découvrir des études sur les falaises de verre ?

Avec :

Sophie Pochic : sociologue spécialisée sur la question de la fabrication des inégalités et des discriminations professionnelles, en particulier sur l'accès des femmes aux postes à responsabilités dans les entreprises et dans les syndicats. Elle s'intéresse actuellement aux restructurations et à leurs effets genrés sur les mobilités professionnelles.

Carole Brugeilles (sous réserve) : démographe, elle est professeure à l'Université de Paris Nanterre. Auteure de *l'Atlas mondial des femmes* (Ined/Autrement), elle s'intéresse aux inégalités entre les femmes et les hommes qui se cristallisent notamment dans le partage des tâches parentales.