

# OPTIONS



SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIE N°628 JUIN 2017

**JOURNÉES D'ÉTÉ**  
TROIS DÉBATS EN PERSPECTIVE

**ÉVÉNEMENT**  
4 x 20 ANS À VÉNISSIEUX

# SOMMAIRE

OPTIONS N°628 / JUIN 2017

## 3 ACTUALITÉ

Un gouvernement aux ordres du patronat

## 4 JOURNÉES D'ÉTÉ

Trois débats en perspective

## 7 QUESTIONS À

Nicolas Cano, Président de la Caisse centrale des activités sociales des IEG

## 10 AREVA NC

Élections au conseil d'administration

## 11 VIE SYNDICALE

Les cadres du nucléaire : une priorité

## 12 MANAGERS DE PROXIMITÉ

Droit de suite



## 14 ÉVÉNEMENT UFICT

4x20 ans à Vénissieux

### Ont participé à ce numéro

Carole Ballais, Marie-Agnès Combesque, Laurence Pelta, Eric Thiébaud, Philippe Lattaud, Priscille Cortet, Patrick Rousset, Fabrice Guyon, Laurent Gravelaine, Eric Vernel, Valérie Gonçalves, Marc Wojtowicz.

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<sup>ème</sup> trimestre 2001 - Bobigny  
Commission paritaire n°0112S08090 du 18 janvier 2007

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

# ÉDITORIAL

Même si l'on ne peut qu'être déçu des résultats des élections présidentielles et législatives (qui laissent craindre des lendemains difficiles dans un calendrier serré...), la CGT et son Ufict vont devoir redoubler d'efforts. Elles vont devoir se renforcer pour les années à venir afin de faire face aux mauvais coups contre le monde du travail.

Le Conseil National réuni à Vénissieux pour fêter les 4x20 ans de l'Ufict a décidé pour cela de créer de nouvelles structures Ufict, partout en France, pour mieux développer une activité spécifique en direction des ingénieurs, cadres et technicien.ne.s.

Dans le nucléaire, l'Ufict va intensifier son action vers les cadres : les dernières élections à Areva NP montrent que c'est payant ! Il faudra s'en inspirer pour que la CGT fasse un bon score lors des prochaines élections des activités sociales des IEG en novembre.

Avant cela, les traditionnelles journées d'été à Courcelle, fin août, seront l'occasion de rassembler un grand nombre d'ICT. Outre le fait de se reconnecter après les congés, nous y aborderons différents sujets d'actualité dans un cadre agréable. Certains thèmes de débat comme les fonctions centrales ou la liberté d'expression sont en lien avec de nouvelles campagnes Ufict et viendront compléter les campagnes actuelles sur les managers Pro, l'égalité femmes-hommes...

Ce dernier numéro avant l'été est donc l'occasion de vous souhaiter de bonnes vacances réparatrices et régénératrices... car nous allons avoir besoin de toutes nos forces militantes pour **préparer l'avenir et ouvrir des perspectives.**

Jean-Paul Rignac

Membre du bureau Ufict  
et rédacteur en chef de l'encart Options Mines énergie



Photo N. Durepaire

## DERNIÈRE MINUTE !

LA CGT RESTE LE 1<sup>er</sup> SYNDICAT DE L'IRSN

(INSTITUT DE RADIOPROTECTION ET DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE)

RÉSULTATS CE/DP : la CGT passe de 38,29% en 2014 à **41,15% en 2017 avec 70% de participation**

# UN GOUVERNEMENT AUX ORDRES DU PATRONAT

Depuis le 7 mai, Emmanuel Macron est élu. Jean-Claude Junker, président de la Commission européenne s'en félicite. Et pour cause, il est effectivement le président « idéal » avec son programme de contre-réformes sociales.

**A**u premier tour, Emmanuel Macron a obtenu moins de 24 % des suffrages soit 8,6 millions de voix, un taux d'adhésion à son programme historiquement bas. Au second tour, il a recueilli 66,1 % soit plus de 20 millions de voix, quatre inscrits sur dix. Cela dit, seuls 16 % de ses électeurs disent avoir voté pour son programme. Face à lui, une candidate d'extrême droite, pour la deuxième fois de l'histoire de la V<sup>ème</sup> république. Elle a recueilli 10,6 millions de voix : une alerte sérieuse pour tous ceux qui sont attachés à la démocratie et à la République dont la devise est liberté, égalité, fraternité. Heureusement, les citoyens n'ont pas voulu porter à la tête de l'Etat ses idées de haine et de division, son projet libéral fondé sur le racisme et la xénophobie. En comptabilisant le résultat des bulletins blancs et nuls et celui de l'abstention, ce sont près de 16 millions d'électeurs qui ne se sont pas prononcés à la Présidentielle, et c'est plus d'un électeur sur deux à l'occasion des Législatives.

## Un gouvernement face à une opposition politique marginale

La nomination du Premier ministre et du gouvernement en dit long sur la volonté de l'exécutif de gouverner à droite. L'élection d'une majorité de députés issus de la majorité présidentielle donne les pleins pouvoirs à un Président qui souhaite instaurer la procédure accélérée pour l'examen des lois par défaut. Cette mise au pas du pouvoir législatif au profit du pouvoir exécutif est un déni de démocratie dans le but d'aller très vite dans la casse du code du travail en réformant par ordonnance. Aussi, les rendez-vous cruciaux pour le monde du travail vont s'accumuler.

Une réforme du code du travail XXL est annoncée, avec la primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail, la fusion des IRP, le plafonnement des dommages et intérêts versés par l'entreprise en cas de licenciement abusif reconnu par les Prud'hommes... et cela bien que la loi « travail » soit toujours rejetée par 70 % des Français ! Alors qu'il promettait pendant sa campagne électorale un Ministère plein et entier consacré aux droits des femmes, il n'est plus question que d'un secrétariat à l'égalité entre les femmes et les hommes. Et voilà déjà une promesse envolée !

Victime de ses divisions, la gauche s'est trouvée dans l'incapacité de constituer une plate-forme commune, sociale, écologiste et démocratique. Dans les 212 circonscriptions où la totalité des voix de gauche ont devancé celles de la droite, nous aboutissons à une majorité sans aucune opposition politique. De quoi faire pour l'opposition syndicale...

## L'énergie : sujet houleux !

Nicolas Hulot, Ministre de la transition écologique et solidaire va devoir redoubler d'effort pour défendre l'accord de Paris, au moment même où Donald Trump désengage les Etats-Unis de cet accord. Côté énergie, sa feuille de route est claire : pas de remise en cause de la loi de transition énergétique pour la croissance verte, fermeture de Fessenheim. Quant au brûlant dossier d'enfouissement des déchets nucléaires Cigeo, rappelons que la loi Macron englobait le projet avant d'être retoquée par le Conseil constitutionnel : les débats au sein de la majorité parlementaire risquent d'être houleux. Pour la FNME-CGT, le stockage en profondeur, réversible, est la solution la plus responsable en limitant la charge transférée aux générations futures. Sans aucun doute, ce gouvernement aura, à nouveau, face à lui, une CGT combattive pour préserver les intérêts des salariés ! ■



**Moment instructif d'échange et de convivialité, les journées d'été 2017 seront une nouvelle fois un temps fort de l'activité spécifique envers les ingénieurs cadres et techniciens, pour repartir du bon pied après la période des congés. Si trois thèmes principaux seront débattus, gageons que bien d'autres sujets de discussions rythmeront aussi le temps de ces deux journées qui promettent d'être intenses...**

## **MÉTIER D'APPUI ET FONCTIONS SUPPORTS : nouvelle campagne Ufict !**

Mardi 29 Août de 9 h 30 à 12 h

**L**es métiers des systèmes d'information (SI), des ressources humaines (RH), de l'immobilier, de la logistique, des finances, des affaires juridiques, des achats et de la communication sont au cœur de transformations importantes.

Depuis quelques années, les entreprises ont profondément évolué mettant sous contrainte l'ensemble des métiers d'appui et les fonctions supports. Ils font l'objet d'une source illimitée d'économie se traduisant par des restructurations incessantes, des externalisations massives, une dévalorisation des métiers et une absence de reconnaissance des qualifications. Malgré tout, ces métiers ont toujours besoin de salariés qualifiés, de plus en plus diplômés... et en majorité des femmes.

### **Intervenir pour améliorer les perspectives**

Si par le passé les salariés étaient capables d'intervenir, d'interagir et d'échanger pour surmonter et améliorer tout type de difficultés, de mettre leur savoir et leur pratique au service des autres agents, aujourd'hui ils se voient brimés et constatent, impuissants, la mise à la trappe de leur utilité sociale, de leur identité professionnelle. Assistant(es), informaticiens,

consultants, formateurs, appuis au management, logisticiens... sans action sociale à l'intérieur des organisations de travail, c'est la résignation qui est à l'œuvre avec un sentiment paradoxal d'expropriation de sa propre entreprise. L'Ufict refuse cet état de fait et propose d'intervenir durablement pour améliorer les perspectives.

Pour les journées d'été 2017, l'Ufict CGT a choisi de donner la parole aux cadres, techniciens et agents de maîtrise de ces secteurs afin de mieux appréhender les transformations en cours et redonner du sens au travail. Un expert du cabinet Cateis, spécialisé dans l'expertise CHSCT, les risques psychosociaux et la santé au travail participera à la table ronde organisée à cette l'occasion. Des salariés des fonctions supports et d'appui décriront leurs métiers et les évolutions en cours afin de mieux comprendre les problématiques de transformation et les revendications qu'ils portent. A l'issue de ces échanges, un questionnaire sera mis à disposition des salariés pour cartographier ces métiers, apporter des précisions sur les qualifications requises et leur reconnaissance, connaître le contenu des emplois et l'autonomie demandée aux agents, observer les équilibres entre la vie professionnelle et la vie privée et faire un bilan des externalisations en cours.

## LIBERTE D'EXPRESSION EN ENTREPRISE : un enjeu majeur pour les ICT

Mardi 29 Août de 14 h à 17 h

**P**our un.e ingénieur.e, cadre ou technicien.ne, s'exprimer est plus qu'un besoin, cela fait partie de ses prérogatives. Mais entre injonctions paradoxales et aliénation, le chemin vers la liberté d'expression est un parcours semé d'embûches.

Si les directions attendent des ICT autonomie, initiative et responsabilité, elles leur imposent également d'être porteurs de la stratégie de l'entreprise et de ses orientations. Ces injonctions paradoxales sont décrites dans l'ouvrage de Michela Marzano (*Extension du domaine de la manipulation, de l'entreprise à la vie privée*, Grasset, 2008), sur les atteintes à l'intégrité des individus dans l'entreprise. Dans cet essai, la philosophe n'hésite pas à qualifier la rhétorique managériale de « *nouvelle forme d'aliénation contemporaine* » quand la prétendue autonomie est réduite à peau de chagrin et quand, a contrario, les directions recherchent un engagement sans réserve aux valeurs de l'entreprise. Dans ce contexte, comment les ingénieur.e.s, cadres et technicien.ne.s peuvent-ils s'exprimer et exercer leur sens critique sur les choix managériaux d'organisation du travail ou sur les stratégies mises en œuvre ? Quelle est cette supposée « éthique » qui viserait à priver l'individu de son libre-arbitre ?

### Redonner toute leur place à ces métiers

C'est une véritable campagne qui sera ainsi lancée au cœur du plan de travail des syndicats Ufict CGT sur l'ensemble du territoire et des entreprises de l'énergie. Elle permettra aux agents bousculés par les différents changements d'organisation de s'exprimer et de construire un autre rapport à leur travail pour y retrouver du sens. Car il existe un lien entre la santé au travail et la capacité de chacun à se projeter dans son emploi en termes d'apprentissage, de promotion et d'avancement. Face au sentiment de déqualification, d'isolement qui imprime un profond mal-être et une perte d'identité, l'Ufict CGT souhaite redonner toute leur place à ces métiers, essentiels pour la performance des entreprises. ■

### La liberté d'expression est un droit pour tous les salarié.es...

En premier lieu, il est bon de rappeler que chaque salarié.e jouit du droit à la liberté d'expression sur son lieu de travail, quelles que soient sa qualification et sa place dans la hiérarchie. Ce principe est un droit posé à titre principal par l'article L1121-1 du Code du Travail qui dispose que « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché* ». Mais cette liberté peut connaître des limites et fait l'objet de contentieux provenant souvent de dérives autoritaires de l'employeur. Ainsi, la Cour de Cassation a été amenée à se prononcer sur un licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'un cadre salarié de haut niveau critiquant, pourtant vivement, la nouvelle organisation proposée par la Direction lors d'une réunion du Comité de Direction (Cass soc. 3 juillet 2012 n°11.10.793, RJS 10/12 n°819). La Cour de Cassation a cassé l'arrêt de la Cour d'Appel au motif que, sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression.

### ... et c'est un véritable enjeu dans les entreprises

A la lumière de cette jurisprudence, nous réalisons que la parole des cadres constitue bien un véritable enjeu dans les entreprises. C'est pourquoi l'Ufict a décidé de lancer une grande campagne sur ce thème et d'en faire un outil pour que les ICT, managers ou pas, s'emparent du sujet, car ils manquent cruellement d'espaces d'expression. D'ailleurs le sentiment d'isolement est évoqué par nombre d'entre eux. 34 % des managers disent aussi avoir été confrontés à des situations où les objectifs semblent contraires à leur éthique personnelle : cela pose aussi un réel problème du point de vue du droit d'expression.

### L'Ufict lance une campagne « liberté d'expression »

Le coup d'envoi de cette campagne sera donné fin août. Nous y revisiterons la question du droit et de la liberté de parole sur le lieu de travail. Nous examinerons ensemble comment sortir de certaines inhibitions pour restaurer et renforcer les collectifs de travail. Le débat permettra également de réinterroger le prétendu « devoir de loyauté », ce qu'est une liberté quand elle n'est pas utilisée, pourquoi s'auto-restreindre... ■

# ARTICULATION DES TEMPS DE VIE :

## Quelles répercussions sur la carrière professionnelle des femmes ?

Mercredi 30 août de 9 h 30 à 12 h

Au travail, la femme est parfois aussi à la maison, quand elle doit régler des questions familiales aussi urgentes pour son équilibre que les dossiers accumulés dans son micro-ordinateur...

Les chats ont sept vies, les femmes trois mais dans une seule journée ! Artistes, elles jonglent entre les rendez-vous professionnels et personnels, sont en permanence sur une corde raide en matière de disponibilité pour leur employeur et leur famille. Leur cerveau mène des batailles permanentes contre le temps et les pressions qui naissent, lorsque la société vous impose d'être à la fois Super maman et Wonder cadre. Performante tout le temps, avec tout le monde, sur tous les dossiers et dans tous les domaines.

### AU SECOURS !

L'équilibre des temps de vie des femmes est devenu un sujet de recherche et de débat, un thème qui fait son entrée dans l'entreprise via le télétravail, les connexions tardives et la mise à disposition d'outils numériques facilitant les échanges à distance qui limitent les pertes de temps dans les transports. L'équilibre des temps de vie fait aussi partie des débats à mener et concerne aussi la performance. Comment redéfinir cette dernière au sein de l'entreprise ? Comment faire en sorte que le présentisme au bureau ne soit pas l'unité de mesure de la performance ? Comment l'entreprise prend-elle en compte la parentalité, l'implication citoyenne, l'aide aux parents âgés ? Comment aider à transformer les organisations de travail mais



également l'organisation familiale pour mieux articuler les temps de vie ? D'ailleurs, peut-on réduire les tensions entre vie professionnelle et vie domestique par la recherche d'un équilibre entre ces sphères et donc limiter le poids de la charge mentale pesant sur la vie des femmes ? Ce sont toutes ces questions qui sous-tendent le débat du 30 août prochain : tenter de répondre à quelques-unes, établir des comparaisons avec d'autres pays et sociétés mais également entre des entreprises, pour se risquer à explorer des solutions et donc des revendications. En premier lieu, peut-être faudra-t-il s'interroger sur le temps de vie des femmes en tant que valeur non marchande et donc non rémunéré. Pourquoi le congé parental est-il massivement pris par les femmes sinon parce qu'il affecte moins la carrière des femmes souvent considérée de

second ordre en termes de responsabilité et donc de salaire ?

### Toutes ces interrogations ne sont pas seulement une affaire de femmes

Elles concernent la société dans son ensemble, les changements de mentalité, les regards à modifier, les évolutions, ou pas, d'une génération à l'autre sur la relation travail-famille, la relation de couple, le rôle de parents. D'évidence, il y a matière à réflexion concernant la notion de carrière freinée, engendrée par l'implication

plus forte des femmes dans la vie familiale ; concernant aussi les écarts de rémunération entre femmes et hommes dans l'entreprise. ■

## LES INTERVENANT.E.S

**Sophie Pochic** est sociologue. Elle s'intéresse à la fabrication des inégalités et des discriminations professionnelles, en particulier pour les femmes occupant des postes à responsabilités dans les entreprises et les syndicats. Elle travaille actuellement sur les restructurations et leurs effets générés sur les mobilités professionnelles.

**Raphaëlle Manière** est vice-présidente de la délégation Droits des femmes du CESE, Conseil Economique, Social et Environnemental. Elle est rapporteure de l'enquête « *Le temps de Vie des Femmes* » qui propose de comprendre comment le temps des femmes et sa découpe (travail, famille, loisirs, engagement, temps pour soi...) peut être un facteur d'inégalités entre les femmes et les hommes. Membre du collectif Femmes Mixité, Raphaëlle Manière pilote la veille CGT contre les violences sexistes et sexuelles.

**Philippe Godineau**, membre du bureau de l'Ufict et du collectif Egalité professionnelle animera le débat.



# ACTIVITÉS SOCIALES

## DE LA SANTÉ AUX VACANCES : UNE OFFRE RICHE ET VARIÉE



**650 000 bénéficiaires, soit 1% de la population française, ont accès aux activités sociales des IEG. Parmi eux, ingénieurs, cadres et technicien.ne.s représentent désormais une majorité de salariés. Entretien avec Nicolas Cano, Président de la Caisse Centrale d'Activités Sociales (CCAS)**

### **Options : Comment faire pour que les activités sociales répondent mieux encore à toutes les catégories de personnel des IEG en particulier les ICT ?**

Nicolas Cano : Depuis 70 ans, les organismes sociaux œuvrent quotidiennement pour répondre aux attentes et besoins de l'ensemble des bénéficiaires des IEG. Le salariat a effectivement évolué, avec un accroissement des populations de cadres et de techniciens. Mais de manière plus large, cela va au-delà du salariat : tous nos bénéficiaires ont évolué, dans leurs modes de vie, leur rapport au travail, leur connectivité, et donc aussi dans leur manière d'utiliser les Activités Sociales. Nous en avons bien conscience car régulièrement nous les rencontrons, les écoutons, les consultons. Notre dernière grande enquête (45 000 réponses) nous a permis de connaître leur souhait d'avoir des Activités Sociales plus simples, plus accessibles, moins contraignantes et plus adaptées à leur quotidien. C'est à partir de ces constats, et des réalités citoyennes, sociales et financières

des bénéficiaires que nous faisons évoluer notre offre.

Par exemple, l'offre vacances que nous essayons de rendre plus souple, plus flexible, a été diversifiée, élargie, adaptée en fonction des tranches d'âge et des aspirations différentes des bénéficiaires. Dans cette optique d'accessibilité nous avons développé un espace « Culture & Loisirs » à partir du site *ccas.fr*, qui permet aux bénéficiaires de réserver des billets spectacles, des concerts, des expositions... c'est un accès complémentaire aux actions de proximité des CMCAS en matière de culture.

### **Comment la CCAS s'y prend-elle pour faire connaître son offre ?**

NC : Nous avons toujours valorisé les contacts humains pour informer et promouvoir notre offre globale. À cela s'ajoute aujourd'hui une omniprésence du numérique et le développement de nouvelles formes de communication car les bénéficiaires sont de plus en plus connectés. Ils attendent plus d'interactions, une continuité de services et une plus grande simplicité d'accès et d'utilisa-

tion des Activités Sociales.

Nous avons pris ce virage digital pour communiquer, de manière complémentaire, les nouvelles offres, les orientations ou choix des organismes... et ainsi poursuivre l'ambition de proposer des Activités Sociales partout et pour tous. *ccas.fr* et les sites des CMCAS deviennent des portes d'entrée essentielles pour les bénéficiaires. Nous avons également créé une application mobile et nous envoyons régulièrement les offres en cours, aux 200 000 bénéficiaires nous ayant transmis leur adresse mail.

Que ce soit en proximité ou par le numérique, l'ambition est que chaque bénéficiaire connaisse l'ensemble de ses Activités Sociales en matière de vacances, de culture, d'activités physique et de loisirs, de santé, d'assurance, de restauration et de formation.

### **Que répondre aux ICT qui pensent que les activités sociales ne sont pas pour eux ?**

NC : A partir des données recensées, nous avons pu établir que 80 % des



## LEXIQUE

**CCAS** : Caisse Centrale des Activités Sociales : activités relevant du niveau national

**CMCAS** : Caisses Mutuelles Complémentaires et d'Actions Sociales : activités décentralisées au niveau des départements

**SLVie** : Section Locale de Vie : activités sur ou à proximité des sites de travail

bénéficiaires utilisent au moins une offre des Activités Sociales. Il n'est donc pas exclu que certains bénéficiaires les utilisent sans même le savoir (Cesu, assurances, restauration méridienne...).

Il faut donc continuer de promouvoir toute l'étendue de nos offres telles que les aides au soutien scolaire, l'accessibilité en séjours jeunes (colos) et/ou adultes, pour les

personnes en situation de handicap, les Festivals culturels (Francofolies, Vision Sociales, Contre Courant en

## 80 % des bénéficiaires utilisent au moins une offre des Activités Sociales

marge de Cannes ou d'Avignon...). L'enjeu des années à venir est de poursuivre l'évolution et la promotion d'offres nouvelles adaptées aux différentes attentes ; les CMCAS

y tiennent un rôle essentiel. C'est une expérience de partage, de liens entre salariés et intergénérationnels... Ce sont aussi des femmes et des hommes, qui s'engagent dans les réseaux solidaires, dans les convoyages, dans l'accueil en centres de tourisme... Une démarche constitutive de l'identité des Activités Sociales dans le respect des valeurs qui nous constituent et que nous portons quotidiennement : Solidarité, Justice et Dignité. ■

## CADRES ENGIE : comment Yann et Catherine utilisent-ils les AS ?

**Y**ann, père de famille, est entré aux IEG en 2001, tandis que Catherine, célibataire sans enfant, est issue de la fusion GDF-Suez. Tous deux connaissent les structures des activités sociales CCAS, CMCAS et SLVie et leurs missions, mais ne s'y retrouvent pas complètement et/ou ne les utilisent pas de la même façon.

Catherine a eu recours au Comité d'Entreprise de Suez de 2001 à 2009, CE qui concernait environ 350 salarié-s. Elle s'est ensuite retrouvée affiliée aux activités sociales des IEG... parmi 650 000 bénéficiaires : deux « mondes » et deux

Yann, au contraire, utilise régulièrement les activités sociales, notamment pour les vacances, les colonies et les loisirs. Il apprécie les activités proposées, leur prix et trouve le système pratique. Il fréquente la SLVie mais n'assiste pas à son AG annuelle par manque de temps. Il s'informe sur le site de la CCAS, via les messages de la SLVie et en échangeant avec les collègues. Pour autant, il préférerait un accès à l'information plus simple, avec, par exemple, un portail d'entrée unique [CCAS, CMCAS, SLVie]. Yann regrette que certain.es salarié.e.s dressent une « *barrière psychologique* » envers les activités sociales par le simple fait qu'elles soient gérées par les Organisations Syndicales, alors qu'elles sont bien ouvertes à toutes et à tous, sans exception !

**ANALYSE** : Ce regard croisé montre bien qu'il y a méconnaissance de pans entiers

## Les activités sociales sont bien ouvertes à toutes et à tous, sans exception !

cultures très différentes. Catherine se souvient de ce qui se faisait chez Suez avec distribution « d'enveloppes individuelles » et accès à quelques appartements de vacances dont Suez était propriétaire... même si « *c'était un peu toujours les mêmes qui y allaient* ». Après une première visite-conférence au tout début de son affiliation aux IEG, Catherine n'est pas revenue vers les activités sociales. Fréquenter la SLVie ? Elle n'a rien contre, mais simplement, elle « *n'y pense pas* ». Selon elle, les activités sociales ne la concernent pas vraiment, puisque « *seule, sans enfant* », elle a le sentiment qu'elle ne va pas forcément y trouver quelque chose d'intéressant. Catherine ne se sent pas suffisamment informée mais ne visite pas les différents sites Internet, préférant le mail comme support.

**des activités sociales, souvent réduites aux vacances. Ainsi, par exemple, Catherine vient d'apprendre l'existence du Centre National de Santé Richerand à Paris, ainsi que d'autres dispositifs d'aides... De plus, il y a parfois confusion entre ce qui relève spécifiquement des activités sociales, comme l'aide à l'autonomie des jeunes, et ce qui provient du statut, via les RH, comme l'aide aux frais d'études. Un petit guide, mis à jour annuellement, qui clarifierait les choses, emporte l'adhésion de Yann et Catherine. Mais aucun exemple d'activités « spécifiques » à l'attention des cadres (leur collègue) ne leur vient à l'esprit : ils n'en ressentent ni le besoin ni l'utilité, bien qu'ils aient des attentes vis-à-vis des activités sociales, notamment en termes d'information. ■**



**CEA (COMMISSARIAT À L'ÉNERGIE ATOMIQUE)**

## **Le droit aux activités sociales pour tous**

**Au CEA, les élections de représentativité de 2016 ont été placées en grande partie sous le signe du renouveau des activités sociales. La CGT ayant conservé ses 6 sièges, on peut légitimement considérer que les salariés ont adhéré aux idées défendues.**

**R**éinvestir le champ des activités sociales, les placer au cœur de la campagne électorale de 2016, leur redonner du sens en faisant valoir l'intérêt de la solidarité tout en défendant leur mission socioculturelle : ces quelques grandes idées ont permis aux élus CGT de remettre à l'endroit un projet collectif.

Les activités sociales, affadiées par la marchandisation et ses corollaires, le consumérisme et l'individualisme, sont transformées par d'autres syndicats en un simple chèque vacances, alors même que les salariés y restent attachés. Pour nombre d'entre eux, c'est à d'autres projets, plus solidaires et collectifs, qu'ils aspirent.

La CGT a proposé la revalorisation de l'aide aux vacances en famille (32 % en 2014, 48 % en 2017), l'augmentation de la participation ACAS<sup>1</sup> pour les séjours enfants (45 % en 2014, 58 % en 2017), un choix de nouvelles destinations pour 2016 et 2017 en France et en Europe, la centralisation de l'aide aux études supérieures pour homogénéiser les participations à l'échelle nationale... Le patrimoine n'a pas été oublié avec le maintien des cinq villages vacances et le renouvellement des investissements afin que ce patrimoine conserve sa valeur. Toutes ces propositions ont mobilisé un électeur attaché à une politique tarifaire engagée, sensible au développement local et à la valorisation des territoires.

<sup>1</sup> Acas : Association Centrale des Activités Sociales (CE central).  
Alas : Association Locale des Activités Sociales (CE de site).

### **Droit aux vacances et aux activités culturelles et sportives pour tous**

Cela ne veut pas dire pour autant que la partie est gagnée. En effet, le principe de la vente des villages de vacances est toujours d'actualité. Il est mené par d'autres organisations syndicales qui entendent précipiter la vente du patrimoine sans réelle concertation avec les collègues et sans projet alternatif à présenter à l'assemblée générale de l'Acas.

Or, les valeurs sociales et de solidarité n'ont pas déserté la conscience des salariés. Pour preuve, les réflexions d'une salariée rapportées au collectif

### **Des propositions plus solidaires et collectives qui ont fait mouche**

CGT activités sociales quelques jours avant les élections :  
« Je vais voter pour vous car je ne supporte pas l'idée que les autres syndicats vendent les villages et sacrifient notre patrimoine ».

Reste aujourd'hui à mettre en place une campagne auprès de tous les salariés en faveur des activités sociales. Autrement dit, droit aux vacances, droit aux activités culturelles et sportives pour tous ; des droits tout aussi importants que le droit au travail, à la santé, à l'éducation, au logement.

Confronter l'idéal d'émancipation aux attentes des salariés pour répondre, au plus près, à leurs besoins c'est à dire penser et faire des activités sociales encore plus diversifiées... au CEA comme ailleurs. Une expérience sans nul doute à méditer pour les élections des CMCAS des IEG de novembre 2017. ■

# ÉLECTION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

La CGT maintient son influence au sein d'Areva NC avec un score de 22,2 % et conserve un siège d'administrateur salarié.

La CGT reste quasiment stable (-0,2 %) et conserve son administrateur salarié sur les quatre au total, malgré un taux de participation aux élections des salariés au Conseil d'Administration en baisse de 10 points, à 45 %, reflétant bien la situation précaire de l'entreprise.

Alors que la loi de sécurisation de l'emploi prévoit de donner plus de place aux salariés dans les Conseils d'Administration, au sein d'Areva NC, elle se traduit par une baisse du nombre de salariés au sein de ce Conseil puisqu'ils passent désormais de 6 à 4 administrateurs. Cette baisse constituait pour la CGT un enjeu de premier plan, car le risque était fort de perdre son unique représentant au sein de l'instance.

Les difficultés financières du groupe n'ont pas encouragé les salariés à s'exprimer haut et fort. Pour autant, le nombre de voix issues de l'encadrement est en augmentation pour la CGT sur tous les sites ; preuve s'il en fallait que le positionnement sur le Plan de Départ Volontaire, l'argumentaire sur l'emploi et les compétences ont trouvé un écho au sein de ces populations.

## Le destin du groupe Areva se joue dans les mois qui viennent

La CGT mettra tout en œuvre pour que les salariés ne deviennent pas les victimes désignées d'un plan de sabotage des entités d'Areva, mais aussi de destruction des accords d'entreprise. En effet, après les annonces tonitruantes de difficultés financières, de Plan de Sauvegarde de l'Emploi, de bradage d'entités entières du groupe par des cessions (Canberra, MAINCO, Areva TA...), la Direction s'attaque minutieusement aux statuts des salariés et annonce aussi sa volonté d'arrêter le financement de la



Jérôme Cordier d'Areva NC Tricastin, issu de la liste « *Un avenir à reconstruire, des droits à consolider* », parrainée par la CGT et l'ensemble des syndicats CGT des sites Areva NC, est l'un des 4 salariés nouveaux élus au conseil d'administration Areva NC.

## LES RÉSULTATS

OS	VOIX	2017	2014	EVOLUTION
CGT	745	22,2%	22,38%	-0,18%
CFDT	793	23,6%	23,76%	-0,13%
CGC	584	17,4%	18%	-0,60%
CFTC	86	2,6%	2,03%	0,53%
FO	896	26,7%	23,46%	3,24%
SPAEN	252	7,5%	10,36%	-2,85%

Mutuelle des retraités. Et ce, alors même que les effectifs sont largement insuffisants, que les compétences ont été dissoutes dans le plan social et qu'il faudrait les renouveler. L'entreprise Areva NC (combustible), filiale à 100 % d'Areva, spécialisée dans les activités liées au cycle de l'uranium en tant que combustible nucléaire (exploitation de mines, production et enrichissement de combustible, traitement et recyclage des combustibles usés, assainissement et démantèlement d'installations) devrait intégrer la nouvelle structure NAH (New Areva Holding) et, déjà, les grandes manœuvres de destruction sociale commencent : remise en cause du Compte Epargne Temps (CET), remise en cause de l'intéressement, augmentation salariale minime (après quatre ans de diète)...

Les divers projets de réorganisation, notamment le regroupement de toutes les entreprises Areva spécialistes du démantèlement dans une entité encore inconnue, font entrevoir les prémices d'une découpe supplémentaire. Cette situation est d'autant plus inquiétante que l'entité NAH a, d'ores et déjà, décidé que le nombre de représentants salariés au sein de son Conseil d'Administration seraient réduits à deux et qu'ils ne seraient pas élus mais désignés par les organisations syndicales majoritaires dans NAH. Ce qui, de fait, exclurait la CGT. En termes de démocratie sociale, l'entité NAH commence plutôt mal. Le nouvel administrateur CGT Areva NC aura du pain sur la planche, tout comme l'ensemble des syndiqués et militants CGT d'Areva NC, d'Areva et de NAH. ■

# LES CADRES DU NUCLÉAIRE UNE PRIORITÉ

**De gros bataillons de cadres et de jeunes cadres composent le salariat de la Direction de la Production Nucléaire (DPN). Encore peu syndiqués, ils représentent une cible à atteindre pour l'Ufict CGT.**

**D**ans le viseur du bureau de l'Ufict CGT FNME, les prochaines élections des instances représentatives du personnel qui auront lieu fin 2019. Une petite trentaine de mois ne sera pas de trop pour construire et reconstruire des liens de confiance entre l'Ufict et les syndicats des Centres Nucléaires de Production d'Electricité (CNPE). L'objectif étant de développer une activité syndicale spécifique à l'égard des cadres : une priorité tant pour l'Ufict que pour le Collectif Nucléaire de la Fédération animé par Thierry Raymond.



Thierry Raymond anime le collectif nucléaire de la FNME

Jusqu'à présent, sur les dix-neuf CNPE, un seul, Gravelines, est doté d'un syndicat Ufict. Sur les dix-huit autres sites, l'Ufict n'est présente que sous la forme de sections syndicales rattachées au syndicat CGT. De fait, en fonction de leurs forces, ces sections Ufict mènent une activité spécifique plus ou moins développée. Pourtant, lorsque cette activité existe, les résultats aux élections sont bien meilleurs.

Avec une communication spécifique en direction des ICT, la CGT a obtenu

23,9 % des voix aux élections de représentativité dans le collège cadre et 49,2 % tous collèges confondus. Il y a donc urgence à renforcer le poids de l'Ufict auprès des cadres, sachant que le salariat des CNPE est à forte composante cadres (35 %) et agents de maîtrise (60 %) : les agents d'exécution EDF ne représentant que 5 %. A l'échelle nationale, lors des élections de novembre 2016, la CGT a remporté 42,1 % des voix tous collèges confondus et 18,55 % des voix dans le collège cadres.

Les sites sur lesquels elle réalise ses meilleurs scores sont également les sites où elle remporte plus de 20 % des voix dans le collège cadres. D'évidence, il y a corrélation entre les meilleurs scores enregistrés chez les cadres et les bons résultats engrangés par la CGT.

La majorité des syndicats de sites éprouve des difficultés pour aller à la rencontre des cadres et plus particulièrement des jeunes cadres. Confortés par un discours managérial axé sur l'individualisme, ces jeunes embauchés ignorent souvent le rôle des syndicats. Ils se leurrent en pensant se trouver sur un pied d'égalité avec la Direction et se leurrent également en pensant pouvoir négocier eux-mêmes.

Les cadres qui sont syndiqués à la CGT ont généralement un profil de technicien ayant gravi les échelons. Ils conservent leur carte lors de leur évolution vers un poste d'encadrement. Cette situation est assez nou-

velle pour être remarquée. Elle est également le fruit d'une évolution et d'une adaptation de la CGT aux populations des CNPE, renforçant l'idée que d'une part, la CGT est le syndicat de tous les salariés et que d'autre part, elle s'implante auprès de toutes les catégories de personnel dans les entreprises.

## Renforcer l'Ufict pour renforcer la CGT des CNPE

Dès lors, comment créer des liens soutenus avec les ICT pour développer une activité spécifique ? Le collectif nucléaire apparaît comme une carte maîtresse dans l'élaboration de

## Il y a corrélation entre les scores enregistrés chez les cadres et les bons résultats de la CGT

cette stratégie.

Dès septembre 2017, des actions identifiées comme prioritaires par le bureau de l'Ufict seront présentées au collectif : un état des lieux des structures Ufict CGT dans les syndicats de sites réalisé à partir des résultats des dernières élections IRP ; la mise en place d'actions appropriées au développement de l'activité ICT ; une information régulière sur les campagnes Ufict CGT en cours et à venir ; la mise à disposition d'outils tels que la formation « Animer une activité Ufict CGT »... L'objectif est bien de dialoguer et de proposer idées, outils et bonnes pratiques afin de renforcer et l'Ufict et la CGT pour le plus grand bien des salarié.e.s. ■

# DROIT DE SUITE

**Après les échanges stimulants du colloque M. Pro du 11 mai dernier, *Options* prolonge la discussion dans le cadre de cette campagne. La parole à des managers de proximité sur leur travail au quotidien.**

**D**éjà, soyons clair ! Il y a ceux qui ont le titre de manager de proximité ou de première ligne mais pas le salaire. Il y a ceux qui ont le job, mais qui n'ont ni le titre, ni le salaire. Il y a ceux qui ont un autre titre avec des primes mais pas le salaire etc. etc. Et puis, il y a les catégories et les statuts : cadres, agents de maîtrise et « encadrants » (ceux qui tutoient le statut cadre mais n'en ont pas le titre). Déclarés aptes à encadrer une équipe sur un plateau clientèle à EDF, Direction Commerce : « *J'ai les ennuis mais pas le salaire et la reconnaissance professionnelle* » regrette Dany\*, manageuse de proximité depuis 2012 : « *Je renseigne les conseillers, les rassure, les conseille. Je fais des recherches pour eux, je les accompagne et pas seulement ceux de mon équipe mais d'autres également. Je réalise les entretiens annuels, propose des formations et assure tout le suivi administratif* ».

## **Les M Pro se reconnaissent dans l'enquête Ufict**

Dany, comme André et Pascal, se reconnaissent pleinement dans les résultats de cette enquête. Agents de maîtrise exerçant la fonction de manager de proximité, les différences marquées dans les réponses, selon que l'on est cadre ou agent de maîtrise, ne représentent pas une surprise pour eux. « *Un cadre a toujours un ou deux coups d'avance sur nous en termes d'information* » concède Pascal qui leur reconnaît également plus d'assurance dans l'exercice quotidien de leur travail. « *Il existe un écart culturel entre la maîtrise qui vient de l'exécution et les cadres qui ont tous aujourd'hui une formation initiale Bac+5. Un agent de maîtrise aura besoin de se confronter à un supérieur, alors qu'un cadre est bien plus autonome dans ses actes* » enchaîne André. Si la formation initiale entraîne une telle différence, l'expérience et une formation professionnelle

de qualité ne peuvent-elles venir à bout de ces inégalités de statut ? « *Dans un poste où tout roule, la formation n'est pas une priorité* » poursuit André, et il sait de quoi il parle : manager depuis 1998, ce n'est qu'en 2012 qu'il a pu suivre une formation universitaire de douze jours et acquérir des « *certitudes sur ses compétences* ».

## **Gérer un projet et/ou gérer des hommes et des femmes**

Quant aux cadres qui exercent la fonction de manager de première ligne (MPL) à EDF, certains se retrouvent parfois avec des bribes de responsabilités et, au bout du compte, avec de sérieux problèmes de gestion d'équipes. Ainsi, à la DPINN (Direction de la Production et de l'Ingénierie du Nouveau Nucléaire), Jean-François observe deux fonctions de MPL : chef de projet et chef de structure. Le chef de projet « *n'a pas de rôle hiérarchique mais il gère un budget, un échéancier et une répartition concrète de l'activité pour des projets parfois importants, avec plusieurs dizaines de personnes concernées* ». Le chef de structure « *décide des avancements, réalise les entretiens avec les salariés, fixe les objectifs et gère le planning des congés* ». A l'un le management, mais sans pouvoir de décision sur les avancements ; à l'autre, toute la gestion des ressources humaines, mais sans pouvoir effectif sur le quotidien de travail. Jean-François évoque « *une foire d'empoigne* » et des conflits récurrents entre chefs de projet poursuivant des objectifs différents pour décider d'un budget et des moyens humains appropriés.

Ces modes de fonctionnement issus des organisations matricielles percutent, parfois violemment, le mode pyramidal, encore largement dominant dans les entreprises de l'énergie. Et la mise en place du forfait jours n'arrange rien et contribue, dans certaines entités, à semer un peu plus le trouble avec un fonctionnement par objectif. A charge dès lors pour le salarié et son manager d'établir un plan d'action pour atteindre le ou les objectifs en question. Le MPL cède son rôle de donneur d'ordre pour



endosser celui d'allié du salarié et évoluer en duo avec ce dernier. C'est simple... sur le papier !

### Des applications en perpétuelle adaptation

Pas facile non plus, les outils et applications « maison » Pascal doit en maîtriser 17 et en utilise 7 à 8 dans son quotidien Enedis. « *Il faut être au top sur tous les outils sauf que nous les découvrons au fur et à mesure, sans vraie formation* ». Or, c'est l'image du manager auprès de ses agents qui est en jeu. « *Si tu ne sais pas les dépanner, tu perds ta crédibilité* ».

Pascal arrive au petit matin pour lancer les applications et vérifier le bon fonctionnement des outils : « *Tu commences ta journée par transpirer* ». André parle d'applications en perpétuelle adaptation. « *Pour PICTREL, l'outil de rendez-vous avec les abonnés, nous recevons une mise à jour quotidienne. Pour TAMARIS, l'outil d'exploitation du réseau, c'est plutôt deux. Chaque matin, sur quatre équipes, il y en a toujours une qui reste en panne. La gestion de ces problèmes techniques fait partie de l'activité du M Pro qui doit faire toutes les mises à jour* ». Même si André reconnaît que les outils électroniques de cartographie « *sont de bons outils, plus simples d'utilisation qu'une carte grande comme une table de salle à manger* ».

Jean-François et ses collègues M Pro, chefs de projet et chefs de structure à la DPINN ont pour nombre d'entre eux réglé cette lancinante question des outils. Ceux fournis par l'entreprise ne correspondant pas aux besoins dans le travail quotidien, malgré une amélioration de leur qualité ces derniers mois, ils les remplacent par leurs propres téléphones, micro-ordinateurs et autres logiciels personnels. « *Les consultants n'ont pas accès aux outils maison. Parfois, pour les besoins du collectif, nous utilisons un serveur extérieur pour héberger nos documents : ainsi, consultants et agents EDF y ont accès. C'est plus simple* ».

### Un temps de travail qui explose

Qui dit outils numériques dit connexion et parfois bien au-delà des horaires habituels. Les pratiques des M Pro sont inégales en la matière. Frédéric, animateur à GRDF depuis dix ans et « *trente ans de boîte* » n'éprouve pas le besoin de se connecter en dehors de ses heures de travail. André lui, est sur le qui-vive de 7h30 à 18h30 et consulte ses mails une fois par semaine lorsqu'il est en vacances. « *Le téléphone portable est un très bon outil pour ce type de consultation. Je regarde ce qui est urgent mais je n'ouvre pas systématiquement chaque mail* ». Dany est joignable pour ses agents et ses collègues de 8h à 18h30. « *Après 18h30, je réponds si j'en ai envie. Je peux accepter de mordre sur ma vie familiale et c'est mon choix de laisser le téléphone professionnel allumé. Ce n'est pas mon chef qui me dit de rester joignable* ».

Le week-end, elle éteint sa petite machine. Pascal décroche du boulot. « *Je n'emmène rien à faire à la maison au contraire de mon N+1 qui reste connecté même le week-end. Le matin, j'arrive un peu plus tôt que les agents, pour lancer et vérifier les applications. Le soir, je pars un peu plus tard pour achever ce qui est urgent et mettre de l'ordre* ». Le mot de la fin revient à André : « *Le téléphone portable est un outil à qui l'on donne l'importance que l'on veut !* ».

Dany, Frédéric, Pascal, André et Jean-François, sont également syndiqués à la CGT. Cet engagement peut provoquer quelques tensions dans l'exercice de leur métier de manager de proximité. « *Ce qu'il faut, c'est être clair avec soi-même et porter honnêtement les messages de sa direction. Si j'ai des désaccords, je les discute avec mon responsable hiérarchique* » explique Dany. Quand à Pascal, il lui arrive « *d'être en porte à faux vis-à-vis de la CGT locale, par exemple lorsqu'il faut mettre en place des décisions que le syndicat critique. Bon, j'essaie de faire ce que je réclamais quand j'étais technicien* ». On imagine des moments de grande solitude... ■

\*Tous les prénoms ont été modifiés.

# SPÉCIAL 4x20 ANS À VÉNISSIEUX

**Le 1<sup>er</sup> juin, l'Ufict fêtait les 4x20 ans d'existence d'un syndicalisme spécifique. Une journée intense marquée par les débats du Conseil National, réuni exceptionnellement à Vénissieux (69), comme lors de la création du GNC. Rythmé par trois tables rondes et un point commun : une Ufict CGT tournée vers son avenir et son déploiement.**

## Le baromètre d'image du syndicalisme

Si avec 40%, la cote de confiance des syndicats est en baisse de 10% depuis 2012, il convient de rapprocher ce phénomène d'une baisse tendancielle plus générale constatée par l'institut de sondage à l'égard de « ceux qui sont en haut »... ce qui revient, pour Jean-Daniel Lévy de l'Institut Harris, à ranger les syndicats dans cette catégorie. A noter aussi le faible écart de confiance exprimé par les salariés vis-à-vis des différents syndicats (41% pour la CGT, 40% pour la CFDT et 37% pour FO...). Sachant que « faire confiance » ne signifie pas forcément « voter » pour une organisation syndicale ou adhérer... Pour autant, la CGT reste

perçue comme la plus combative (78%), présente (77%), disponible (64%), respectueuse de l'avis des salariés (60%), capable de proposition (57%), indépendante (52%) et premier syndicat pour défendre l'emploi (46%).

## Des attentes vis-à-vis de la CGT

Qu'il s'agisse de son attitude à l'égard du gouvernement ou du patronat, les sondés attendent de la CGT ouverture au dialogue et à la négociation (88%), capacité à porter des propositions (76%), réalisme dans les négociations (52%), des qualités aussi très largement demandées par les cadres. La nécessité de se couper de toute influence politique est

également souvent citée (52%). Dans cette enquête 2016, les salariés étaient interrogés sur leur perception de l'attitude des syndicats au moment des actions contre la loi « travail » dont le très large rejet est confirmé dans cette enquête par 7 salariés sur 10. Ce qui rend la perception du rôle des syndicats durant cette séquence d'autant plus étonnante puisqu'une majorité estime que la CFDT (56%), la CGT (54%) et FO (54%) ont tous eu une « bonne attitude face aux manifestations contre la loi travail ». Ces résultats ne peuvent que nous interroger sur l'écart entre nos perceptions militantes et celles des salariés... Enfin, en réponse à une question sur la perception du syndicalisme CGT par les cadres, Jean-Daniel Lévy constate que ces derniers se sentent concernés par le syndicalisme mais perçoivent plus difficilement comment prendre la parole au sein de syndicats comme la CGT, par exemple. Il rappelle également le lien intime entre l'activité syndicale locale et le comportement électoral des salariés.



Présentation de l'enquête annuelle de l'institut Harris Interactive par Jean Daniel Lévy

## Développer une activité spécifique pour développer la CGT

Un constat déjà : avec 7 430 syndiqués en 2015 (dernier exercice clôturé), l'Ufict-CGT demeure une

force syndicale de premier plan au sein de l'encadrement et de la maîtrise du secteur de l'énergie et des mines. Cela malgré une légère érosion (-4,8%) en trois ans. Derrière ces chiffres globaux le Conseil national (CN) est appelé à approfondir sa connaissance et ses analyses concernant les évolutions du nombre de syndiqués dans chaque syndicat ainsi que la qualité réelle de la vie syndicale spécifique ICT.

Cette qualité de vie syndicale est intimement liée au degré de structuration du syndicalisme sur le terrain. En témoigne la dilution progressive systématique de l'activité CGT en direction des ingénieurs, cadres et techniciens, dans la plupart des cas où des syndicats Ufict ont été transformés en section syndicale Ufict, au sein de syndicats CGT généralistes. Cette situation n'est pas seulement préjudiciable à l'avenir de la CGT dans l'encadrement et la maîtrise là où elle existe. Elle compromet également notre capacité à nous implanter et à faire de bons scores aux élections, là où travaillent de nombreux ingénieurs, cadres et techniciens et où la CGT est très faiblement présente, voire absente.

## Vote unanime du CN pour l'implantation et la structuration de l'Ufict

Le CN a été appelé à se prononcer sur un plan de reconquête en matière d'implantations syndicales spécifiques aux ICT. Un plan fondé sur la construction de véritables projets de terrain : il s'agit d'élaborer, avec méthode, des objectifs de syndicalisation et de structuration des syndiqués, à partir d'état des lieux préalables et avec des échéances.

Qu'entendons-nous par « *déploiement de l'Ufict-CGT* » ? Permettre aux salariés de s'organiser eux-mêmes et le plus nombreux possible pour se défendre et revendiquer. Notre déploiement ne peut donc se réduire à visiter les salariés. Il s'agit de leur proposer de se syndiquer pour devenir les acteurs de leur vie syndicale. Une approche en phase avec les attentes des salariés d'aujourd'hui vis-à-vis des syndicats (cf. les résultats baromètre Harris Interactive). Plusieurs interventions de membres du CN ont d'ailleurs montré que cette volonté était déjà présente. En témoignent les élus venant de

territoires aussi différents que les Hauts de France, le Limousin, les Pays de Loire, la Franche-Comté, l'Île de France... mais aussi d'entreprises ou « métiers » tels que le commerce, le nucléaire, l'immobilier... Ces interventions ont d'ailleurs mis en évidence la nécessité de travailler ensemble : syndicats territoriaux et organisations rayonnant à l'échelle des entreprises ou des métiers, syndicats ouvriers employés « CGT » et spécifiques « Ufict » afin de gagner en efficacité pour toute la CGT. Ce

## Travailler ensemble afin de gagner en efficacité pour toute la CGT

qui suppose de s'épauler, sans « diluer » l'activité spécifique aux ICT dans une activité généraliste. En témoignent les exemples d'Auvergne ou l'expérience naissante dans le nucléaire. C'est à l'unanimité que les membres du CN ont adopté ce plan de reconquête de notre implantation et de structuration de l'activité spécifique. ■



Marie-José Kotlicki, secrétaire générale de l'Ugict CGT

### Structurer l'activité spécifique à l'encadrement et à la maîtrise : un choix historique de la CGT... toujours d'actualité

**Participant-e-s :** Marie-José Kotlicki, secrétaire générale de l'Ugict CGT, Jean Pierre Sotura, ancien secrétaire général de l'Ufict Mines Energie de 2001 à 2007, Priscille Cortet et Eric Thiébaud secrétaires généraux de l'Ufict Mines Energie.

Cette première table ronde est lancée à partir de la projection du film « 1937-2017, Ingénieur-e-s, cadres et technicien.ne.s, le pari du syndicalisme ». De nombreux participants soulignent l'intérêt de ce court-métrage pour

organiser des discussions ou animer des formations avec des militants, syndiqués et même des ICT non syndiqués. Parmi les réactions de la salle, une question portant sur le syndicalisme cadre dans d'autres pays européens.

Marie-José Kotlicki, rappelle que la définition du « cadre » ne s'est pas construite de la même manière en fonction de l'histoire des différents pays. En France, d'emblée, les cadres sont à part des ouvriers au sein de l'organisation de l'entreprise. Ainsi, le cadre ne doit-il pas compter ses heures, totalement dévoué à l'entreprise. Ce qui conduit à la construction, en France, de garanties spécifiques pour les cadres. D'où le besoin d'un syndicalisme CGT spécifique.

En Allemagne, le cadre est reconnu par rapport à sa technicité, sa qualification et sans cette opposition cadres / ouvriers, qui n'existe pas non plus sur le critère de disponibilité. Elle a aussi rappelé qu'il existe à l'échelle européenne une organisation spécifique, Eurocadres avec, en France, un comité de liaison (dans lequel ne figure pas la CFE-CGC). Ce comité travaille notamment sur la liberté d'expression.

Un autre intervenant, retraité du nucléaire, aurait souhaité que le film évoque les difficultés rencontrées entre les syndicats Ufict et les syndicats CGT. Pour Jean-Pierre

Sotura, l'intérêt de fêter cet anniversaire, c'est de prendre le recul nécessaire. Il rappelle comment, au départ, la fédération a décidé de créer en 1937 un groupement national qui produisait une activité revendicative. Puis apparaît en 1964 l'idée que le Groupement national des cadres (GNC) a besoin d'une décentralisation, s'appuyant sur de véritables syndicats de cadres et de maîtrises. Cette question a toujours suscité des débats hier comme aujourd'hui. La transformation du travail et du salariat impliquent des adaptations de la CGT. Ce qui amène un participant à faire remarquer comment, lors du dernier Congrès Fédéral, Philippe Martinez, secrétaire général de la CGT, et Sébastien Ménesplier, le nouveau secrétaire général de notre fédération, se sont clairement prononcés en faveur d'un syndicalisme ICT. C'est une « phase positive de construction commune, ouverte à tous ».

Après une intervention qui évoque comment aujourd'hui les jeunes diplômés BTS et DUT se retrouvent rapidement bloqués, Priscille Cortet souligne qu'une large majorité d'entre eux se trouve, dans la branche des IEG, avec des aspirations qui correspondent à celles des cadres. Marie-José Kotlicki s'interroge sur les ressorts d'engagement et de mobilisation chez les jeunes aujourd'hui : comment construire des droits individuels, garantis collectivement, dans un contexte où l'entrée dans un emploi stable intervient vers l'âge de 28 ans...

Pour Jean-Pierre Sotura, en unifiant les salariés, le Statut National peut constituer un levier de syndicalisation. Un statut qui existe encore, malgré le mouvement de déréglementation engagé depuis les années 80 et la volonté patronale de casser les solidarités. A la fin de cette table ronde, la secrétaire générale de l'Ugict rappelle la portée, pour toute la CGT, du choix fait il y a 80 ans avec la création du GNC et de l'activité déployée aujourd'hui par l'Ufict. ■



Jean-Pierre Sotura ancien secrétaire général de l'Ufict de 2001 à 2007



Priscille Cortet et Eric Thiébaud, secrétaires généraux de l'Ufict Mines énergie



### Un exemple concret : le Syndicat lyonnais de l'énergie (SLE)

Cette seconde table ronde préparée et animée par le SLE réunissait : Maud Millier, secrétaire générale du SLE, Philippe Godineau responsable de la branche Ufict locale et Georges Lacoque ancien secrétaire général du GNC de Lyon (dont nous publierons le témoignage dans le numéro de septembre d'Options). Cette séquence « vu du terrain » a permis de porter un regard sur l'histoire concrète d'un syndicat spécifique, son évolution et un déploiement réussi aujourd'hui, sur un territoire où les cadres représentent 40% du personnel des IEG. Maud et Philippe ont, en particulier, décrit comment l'ensemble de la CGT de Lyon a décidé de relancer une démarche de déploiement en direction des Ictam : une démarche tout à fait cohérente avec le développement du syndicalisme spécifique porté par l'Ufict.

## ▶ Prochain événement 4 x 20 ans 3 octobre 2017 à Montreuil

▶ **L'UFICT CGT MINES ÉNERGIE**

▶ **L'INSTITUT D'HISTOIRE SOCIALE DE LA FNME-CGT**

▶ **L'INSTITUT D'HISTOIRE DE L'UGICT CGT**

ont le plaisir de vous inviter aux **4 x 20 ans du syndicalisme CGT**  
**des ingénieur.es, cadres et technicien.ne.s**

**Le mardi 3 octobre 2017**  
**à la Bourse du travail à Montreuil, Salle du CCN**

- ▶ Naissance et développement du syndicalisme spécifique aux ICT dans l'énergie et les mines de 1937 à 2017
- ▶ Evolution de la place des ICTAM dans le travail
- ▶ Evolution de la notion de « classe ouvrière »

 **UFICT** Mines Énergie

**L'Ufict-CGT, un espace de confiance pour agir**