



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...

MÉTIERES D'APPUI ET FONCTIONS SUPPORTS : nouvelle campagne Ufict !

Mardi 29 Août de 9 h 30 à 12 h

Les 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

Pour 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.