

OPTIONS



SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIE N°629 SEPTEMBRE 2017

@ visitez le nouveau site de l'Ufict
<https://ufictfnme.fr>



ACTUS

DOSSIERS ▾

VOUS ÊTES ▾

ENTREPRISES ▾

PUBLICATIONS ▾

L'UFICT ▾

Zoom sur...

ENGIE, MÉDAILLE D'OR DE LA CASSE DE LA RECHERCHE ET DE L'EMPLOI EN FRANCE.

Au delà de l'annonce d'un futur déménagement, au moins partiel, du site de R&D du Landy (Saint Denis), conséquence du choix de Paris pour accueillir les jeux olympiques, ce sont bien des ventes d'actif et des suppression d'emploi qui sont également à l'ordre du jour. Paris 2024 - la goutte d'eau qui fait déborder le gaz [...]

[LIRE LA SUITE...](#)



À la une



CDI menacé : ils ont répondu présent à l'appel

Soucieux de l'avenir de leurs enfants, inquiets de la situation de certains collègues, parfois même désarmés par la dégradation de leurs propres conditions de travail, les Ingénieurs Cadres et Techniciens-nes se sont mobilisés ce 12 septembre contre la loi travail XXL. Ils ont revendiqué un nouveau code du travail plus protecteur pour les salariés. Ils [...]

[LIRE LA SUITE...](#)



#LoiTravailXXL

Le Code du Travail en ligne de mire Et après : le statut ?

Action du 12 septembre Pour ceux qui nous dirigent, les salariés.e.s sont des ressources qui procurent des gains financiers ; quant à leurs garanties sociales, elles représentent uniquement un frein à la croissance. Pourquoi un code du travail ? Les lois et règlements qui constituent le code du travail protègent tous les salariés d'éventuels abus que permettrait [...]

[LIRE LA SUITE...](#)



L'ENCART UFICT

LE JOURNAL

MON ABONNEMENT

- Nous écrire
- Se syndiquer
- Espace militant
- Flux RSS

Ufict Fnme Cgt
J'aime cette Page 540 mentions J'aime
POUR AGIR

Soyez le premier de vos amis à aimer ça.

JOURNÉES D'ÉTÉ
DES IDÉES ET DES OBJECTIFS
ACTIVITÉS SOCIALES
ÉVOLUTION DIGITALE

3 RÉSULTATS DES ÉLECTIONS A L'IRSN, succès pour la CGT

4 QUESTIONS À Jean-François Coulin, président du comité de coordination des CMCAS

6 JOURNÉES D'ÉTÉ Des idées et des objectifs



14 MON OEIL EN RÉGION Alpes-Maritimes et Paca Corse

16 4 x 20 ANS Entretien avec Alain Jaeglé : « Le rôle d'un cadre n'est pas de briser une grève »

Ont participé à ce numéro

Philippe Bourachot, Marie-Agnès Combesque,
Pascal Lacroix, Philippe Lattaud, Priscille Cortet,
Patrick Rousset, Fabrice Guyon, Laurence Pelta,
Marc Faraut, Marie-Laure Fourel, Philippe Godineau,
Juliette Amariat, Valérie Gonçalves.

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

ŒUVRER À UNE TRANSFORMATION SOCIALE



Photo N. Durepaire

Les cercles du pouvoir politique et financier se sentent à l'aise et ont de moins en moins de retenue pour avancer vers toujours plus de « libéralisme et concurrence ». Même plus besoin des alibis quand on nous chantait que la sacro-sainte concurrence serait bénéfique pour tous. Désormais la société devrait accepter que les travailleurs n'aient comme d'autre utilité que de permettre à une petite minorité de possédants de s'enrichir toujours plus.

La CGT est décriée comme archaïque et vivant dans le passé par nombre de politiques et journalistes appartenant pour leur grande majorité à cette élite coupée des réalités. Mais cette condescendance de classe est telle qu'elle percute désormais nombre de salariés, citoyens, bien au-delà de notre seule CGT.

Les commentateurs, conseillers divers qui suggèrent à la CGT de rentrer dans le rang ont été très actifs en ce mois de septembre de résistance contre la politique antisociale du gouvernement. L'Ufict-CGT assume de porter les idées pour œuvrer à une transformation sociale grâce à un syndicalisme humaniste et de combat. Les résultats des élections de l'IRSN apportent un encouragement à poursuivre notre démarche Ufict-CGT vers le personnel diplômé !

Cet automne, qui voit toute notre CGT s'opposer à une destruction du code du travail ira aux élections de CMCAS en portant non pas des valeurs du passé mais un modèle d'activités sociales différent.

Cadres, ingénieurs, techniciens, notre presse est un espace atypique dans un univers de médias souvent à sens unique. La CGT et son Ufict loin de rester figées dans le passé (notre Ufict fête cette année ses 4 x 20 ans) sont en perpétuelles évolutions pour être en phase avec le salariat et la société. Les journées d'été de l'Ufict y participent avec des thèmes abordés comme « libérer la parole en entreprise », ou « articulation des temps et évolution professionnelle ».

Où trouver ailleurs un espace où l'on peut aborder ces sujets ?

Fabrice Guyon
Membre du bureau exécutif de l'Ufict

À L'IRSN SUCCÈS POUR LA CGT

Du 7 au 13 juin 2017, les salariés de l'Institut de Radioprotection et de Sûreté Nucléaire (IRSN) ont voté pour élire leurs représentants au Comité d'Entreprise (CE) et leurs Délégués du Personnel (DP). La CGT sort renforcée.

A l'issue de sept jours de vote, la participation culmine à 72,5% ; un record alors qu'en 2014 le quorum n'avait même pas été atteint

à l'issue des deux tours. Quant au score de la CGT, il comble ses militants. Avec 41,15% des voix, la CGT monte, haut la main, sur la première marche du podium et confirme sa position de première organisation syndicale à l'IRSN depuis 2005. La CGT améliore son résultat de 2014 (+ 2,86%) et suivent derrière la CFDT avec 35,14% des suffrages, qui enregistre une très forte progression (+8,75%), puis la CFE-CGC avec 23,70% des voix, en baisse de 2,71%. L'Unsa-Spaen (Syndicat des Professions Autonomes de l'Energie Nucléaire), présent aux élections de 2014 mais crédité seulement de 9,83% de voix, ne s'est pas représenté cette année. On peut légitimement penser qu'une grande partie de ses votants de 2014 s'est reportée sur la liste CFDT.

Au final, la CGT obtient 4 sièges sur 10 au CE et les postes de secrétaire, trésorier adjoint ainsi que 3 des 4 présidences de commissions obligatoires. La CFDT obtient également 4 sièges et la CFE-CGC 2 sièges. En ce qui concerne les élections des délégués du personnel, sur les 29 sièges titulaires, la CGT en obtient 15, tous sites confondus et sera désormais

représentée sur les six sites principaux de l'IRSN.

Un succès pour des militants CGT-Ufict bien insérés auprès des salariés

La campagne menée en 2017 a été structurée à partir du retour d'expérience des élections de 2014 où un grand nombre de salariés avait regretté l'absence d'informations concernant les enjeux des élections. Rien de semblable cette année.

Un premier tract dès le mois d'avril a été l'occasion d'expliquer les modalités du vote et de ses enjeux.

Un deuxième tract a ensuite présenté le bilan des actions sur la mandature, suivi d'un troisième pour valoriser les engagements sur les trois prochaines années. Enfin, dix jours avant le début du vote, une réunion d'information a été organisée sur les trois gros sites de l'entreprise afin de répondre en direct aux dernières questions des salariés. Le résultat engrangé en 2017 est le fruit de militants CGT bien insérés auprès des salariés, à leur écoute, ainsi que la reconnaissance du

travail syndical accompli au quotidien. Cela conforte aussi les points de vue et actions de la CGT, dans une entreprise qui recrute majoritairement des cadres aux salaires bien supérieurs à la moyenne, y compris auprès des jeunes cadres embauchés depuis 2014 (environ 250 salariés et 15% de l'effectif). Le contexte politique national, en opposition au discours de solidarité porté par la CGT, n'a pas joué en défaveur du syndicat CGT-Ufict. Des enseignements à retenir pour les autres échéances à venir... ■

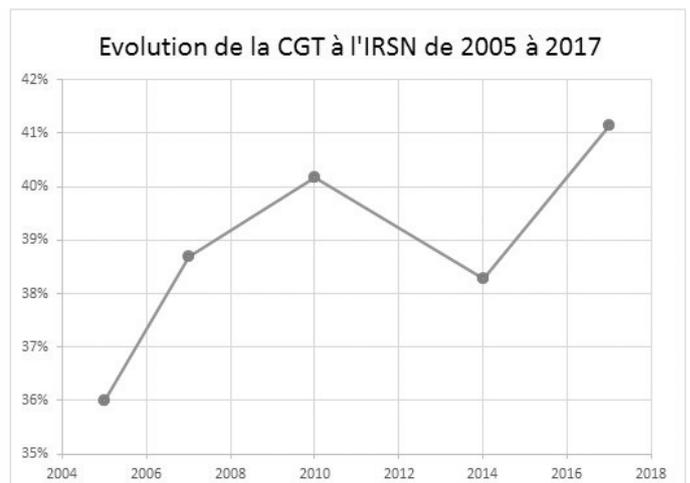
L'IRSN en 4 chiffres

1 770 salariés CDI et CDD en 2016

76% de cadres

24% d'agents de maîtrise

4 300 € salaire brut moyen





ÉVOLUTION DIGITALE DES ACTIVITÉS SOCIALES



Avec 667 000 bénéficiaires, les Activités Sociales de l'énergie proposent partout en France métropolitaine et Outre-mer une offre riche et diversifiée dans les secteurs de la culture, du sport, des loisirs et des vacances, de la santé, des assurances, de la restauration méridienne.

Ingénieurs, cadres et technicien.ne.s représentent une majorité des salarié.e.s de la branche des Industries électrique et gazière en 2017.

Options a questionné Jean-François Coulin, nouveau président du Comité de coordination des CMCAS.

Options : Le scrutin des élections des CMCAS se déroulera en novembre prochain. Quels en sont les enjeux ?

Jean-François Coulin : Ces élections constituent une démocratie de proximité. Les agent.e.s qui se présentent devant les électriciens et gaziers issus des 157 entreprises de la branche des IEG portent un vrai projet politique. Chacun et chacune, nous avons un rôle important, puisque nous devons élire des hommes et des femmes qui siègeront pendant quatre ans dans un conseil d'administration de CMCAS. En 2014, le taux de participation s'élevait à 67,5%. Cela traduit l'attachement des bénéficiaires à leurs Activités Sociales. L'important pour cette élection est donc de choisir quel sera le projet politique parmi les différentes propositions présentées par les quatre organisations syndicales CGT, CFTD, CFE-CGC et FO.

Comment faire en sorte que les Activités Sociales répondent toujours mieux à l'ensemble des bénéficiaires salarié.e.s et retraité.e.s, et plus particulièrement aux ingénieurs, cadres et technicien.ne.s ?

J-F C : C'est d'abord le rôle de ce que j'appelle la démocratie représentative et participative. Nous mettons en place des Sections Locales de Vie (SLVie) qui ont des assemblées générales où l'on peut se rencontrer, discuter et avoir des idées. Toutes ces idées, souvent individuelles, se transforment alors en projet collectif. S'il est exact que le salariat a évolué avec une augmentation du nombre de cadres, d'ingénieurs et de technicien.ne.s dans la branche des IEG, c'est bien l'ensemble de la population qui a aussi évolué dans ses modes de vie, son rapport au travail, avec les nouvelles technologies de l'information et de la communication et donc dans leur manière de vivre les Activités Sociales.

Concernant les vacances, par exemple, l'offre que nous proposons chaque année est plus souple, flexible, diversifiée, élargie et adaptée en fonction des tranches d'âges et des attentes. En 2016, 360 000 personnes sont parties avec les Activités Sociales.

Bien sûr, il nous reste toujours des progrès à faire, mais, autre exemple, l'espace culture et loisirs sur ccas.fr permet de réserver et payer en direct des week-ends dans

les principales capitales européennes ou en centres de thalasso et spa.

Que répondre aux ICT qui considèrent que les Activités Sociales ne sont pas pour eux, qu'elles sont dépassées pour ne pas dire poussiéreuses ?

J-F C : Je tiens à dire que les Activités Sociales ne sont pas « has been », bien au contraire. Nos valeurs – solidarité, dignité et justice – traversent le temps. Opposées aux dix millions de voix pour la candidate de l'extrême droite et la victoire du candidat du libéralisme au soir du 2^{ème} tour de l'élection présidentielle, ces valeurs prennent tout leur sens et constituent un véritable bouclier social.

Maintenir la proximité qui est et restera la priorité des CMCAS

Depuis 70 ans, nous sommes créateurs, novateurs et innovateurs. Lorsque dans les années 1970, nous permettions aux enfants en situation de handicap de partir en colo, cela s'est fait contre l'avis des pouvoirs publics. Lorsque nous mettons en place des aides sanitaires et sociales pour les familles, le dispositif du Cesu avec les employeurs pour la garde des enfants, le soutien scolaire, les contrats invalidité décès IDCP... nous inventons sans cesse de nouvelles offres.

Aujourd'hui, l'enjeu est l'évolution digitale* des Activités Sociales ! Nous voulons faire en sorte qu'elles soient en phase avec les pratiques des électriciens et des gaziers. Nombreux sont celles et ceux qui connaissent déjà les possibilités offertes dans l'espace culture et loisirs sur le site ccas.fr de commander et payer leurs vacances et celles de leurs enfants, de recharger leur carte de restauration méridienne, d'acheter des places de ciné ou de spectacles.

Au final, 80 % des bénéficiaires utilisent au moins une offre des Activités Sociales. Ce n'est pas suffisant et nous allons encore améliorer notre site pour qu'il soit beaucoup plus ergonomique et intuitif. Ça c'est pour aujourd'hui ! Demain, nous lancerons la médiathèque en ligne des Activités Sociales. Notre politique incitative dans le domaine de la lecture et du cinéma n'est plus à démontrer. Nous voulons pour les 667 000 bénéficiaires une médiathèque en ligne qui porte ces politiques d'émancipation.

Est-ce que cette numérisation* des relations avec les bénéficiaires au travers de l'accès à l'offre des Activités Sociales ne va pas télescoper le mode de fonctionnement des CMCAS et des SLVie ?

J-F C : Considérons plutôt que c'est un plus. Le rôle des CMCAS et des SLVie, avec leurs correspondants, reste basé sur l'accueil des bénéficiaires en proximité. Ce sont des militants formés et informés qui répondent à leurs questions sur la santé, les vacances, les colos, l'IDCP, l'assurance... ils les orientent vers des professionnels ou

vers des élus en charge des différents dossiers.

La priorité n'est pas de déshabiller Paul pour habiller Pierre, mais bien de maintenir la proximité qui est et restera la priorité des CMCAS. Parfois, cet accueil est décentralisé sur des sites de travail ou des zones rurales. Même si l'évolution digitale est un plus, elle ne remplacera jamais la relation humaine qui existe sur le terrain !

De nombreux ICT vivent en province, travaillent sur Paris, et ont parfois des enfants qui font leurs études à l'autre bout de la France. Comment répondre à ces nouveaux modes de vie ?

J-F C : On l'a en partie pris en compte, il y a déjà quelque temps, au travers de la situation de nos collègues des Pays d'outre-mer (POM) qui vivent à 8 000 km de la métropole. Actuellement, nous modifions nos fichiers pour que la « porte d'entrée » aux Activités Sociales ne soit plus seulement que l'agent.e. Qu'il ou elle travaille en célibat géographique en région parisienne, que sa famille soit à Rennes et que l'un de ses enfants fasse ses études à Montpellier... nous serons en capacité d'identifier les lieux où sont localisées les différentes personnes de la famille et de leur proposer des Activités Sociales là où ils vivent.

Demain, nous lancerons la médiathèque en ligne des Activités Sociales

En quoi est-il important que ce soient les agent.e.s qui soient les porteurs de ces élections de CMCAS ?

J-F C : Rappelons que, l'an passé, 105 000 signatures de bénéficiaires ont été recueillies pour défendre leurs Activités Sociales de l'énergie, au moment même où avaient lieu des négociations sur la réécriture de l'article 25 de notre statut. Suite à cette forte mobilisation des électriciens et des gaziers actifs et retraités, c'est une continuité et un devoir que de voter. C'est important de rester mobilisés pour la défense et la pérennité des Activités Sociales et de voter pour les collègues qui seront candidat.e.s sur des listes CGT pour ces élections de CMCAS. ■

Digitalisation : phénomène lié aux nouveaux usages des consommateurs et aux nouveaux objets qui impactent directement les modèles d'entreprises et d'organisations actuels.

Numérisation : conversion des informations d'un support (texte, image, audio, vidéo...) en données numériques que des dispositifs informatiques pourront traiter.

Dématérialisation : remplacement des supports d'informations matériels (souvent en papier) par des fichiers informatiques.

JOURNÉES D'ÉTÉ



Photos : N. Durepaire

Des idées et des objectifs

Eric, Jérôme, Delphine et les autres se retrouvent pour écouter, débattre, affûter leurs idées et passer un bon moment ensemble. Une centaine de participants les rejoint. Amateurs de chorale et de chansons à texte, certains égrènent quelques refrains ; quelques-uns découvrent le parc, d'autres forment de petits groupes et discutent joyeusement un verre à la main sur la terrasse. Le temps est magnifique, la nuit douce. Un peu auparavant, sur le coup de 17 heures, sous les parasols du restaurant, Priscille, Eric et les membres du bureau Ufict ont mis la main aux derniers préparatifs. La scène se déroule le 29 et le 30 août 2017. La nouvelle édition des journées d'été de l'Ufict peut commencer. Silence, moteur, on tourne.



29 août, 9h27. On fait la queue pour pénétrer dans la salle. A la tribune, Eric relit ses notes, relève la tête. Brouhahas de chaises, on s'installe. Clap de rentrée. Il est 9h37.

Le premier débat consacré aux **fonctions supports et d'appui** (FSA) replonge l'assistance dans le bain du travail. Chacun, en écoutant les intervenants, se remémore des situations connues et/ou vécues : travailler plus, plus vite avec de moins en moins d'agents statutaires et de plus en plus de prestataires et d'intérimaires, une précarité qui rend forcément plus malléable. L'avalanche des outils numériques se substitue à la relation humaine et transforme parfois l'entreprise en un « Léviathan bureaucratique » pour reprendre une expression employée lors des débats.

Il appartient à l'Ufict de prendre fait et cause pour les salariés des fonctions supports, de mettre son projet syndical à leur service. Repérer les salariés qui voudront s'engager et sauront parler à leurs collègues, redonner du sens, proposer des alternatives et des perspectives ; des objectifs que visent la prochaine campagne à destination des FSA. Présenté en fin de débat, le questionnaire élaboré par la branche TAM (Techniciens et Agents de Maîtrise) servira de levier à cette campagne et sera adopté au prochain Conseil national.

Des débats au cœur des prochaines campagnes de l'Ufict

Autre campagne qui prend son essor avec les journées d'été, **la liberté d'expression pour les salariés** (pages 10 et 11). Comme l'ont souligné les intervenants, sous couvert de management participatif les salariés sont sommés de s'exprimer et d'œuvrer à la bonne marche de l'entreprise : améliorer la production, le lien social... Préférer le silence engendre parfois de la méfiance y compris au sein de son propre collectif de travail et, de fait, les salariés intériorisent la nécessité d'être prudent. Dès lors, comment instaurer un lien et un lieu de confiance entre eux et l'Ufict ? Comment inciter à l'expression et protéger l'individu et le collectif ? Avoir confiance en la CGT et ses militants, telle est l'une des conclusions de ces échanges.

A la fin du débat sur **l'équilibre des temps**, les désaccords pointent le nez lorsque sont évoqués les nouveaux réseaux de femmes dans les entreprises. Sont-ils des concurrents ou des alliés ? Le syndicat doit-il s'y faire une place ou pas ? Mais aussi, comment travailler la question de la mobilité géographique qui désarticule les temps de vie pour les femmes comme pour les hommes. Sur le sujet, les accords Egalité professionnelle sont souvent peu pertinents. Dans ces journées d'été, on pose toujours plus de questions que l'on en résout. Et c'est bien l'objectif : s'interroger, gamberger, repartir plein de bonnes idées ! ■

« Comment être à la hauteur pour militer, rassembler, modifier nos pratiques syndicales, être perçu.e.s comme des syndicalistes en prise avec le réel ? ».



Priscille Cortet, Secrétaire générale de l'Ufict.



« J'apprends, j'enrichis ma culture syndicale. Les débats ont été instructifs même si je n'ai pas obtenu assez de réponses. Et puis, dans ces journées d'été, il y a l'informel, les rencontres qui donnent envie ».

Eric Moutoussamy, Direction des Projets Déconstruction-Déchets (DP2D), EDF Lyon.

« Accompagnons la transformation du travail et ses évolutions. Saisissons-nous de la parole des salariés et de leurs questionnements pour dégager des pistes revendicatives. Nous ne sommes pas condamnés à mourir tout de suite... Dépassons notre constat de morosité et portons ce qui peut aller mieux ».



Eric Thiébaud, Secrétaire général de l'Ufict.



FONCTIONS SUPPORTS ET D'APPUI AU COEUR DES MÉTIERS

Paye en Roumanie, plateau clientèle en Asie, mais aussi mise en concurrence entre salariés statutaires et intérimaires, les Fonctions Supports et d'Appui (FSA) sont au cœur des chamboulements dans nos entreprises.

Ressources humaines, comptabilité, achats, logistique, communication, juridique, formation, assistantat, les fonctions support et d'appui (FSA) ne sont plus cœur de métier pour les directions. Et, pour l'Ufict ? Ne sont-elles pas également négligées ? La première matinée de discussion organisée autour des fonctions support précède une campagne de consultation auprès des agents de maîtrise et des cadres exerçant une fonction dans ces différents métiers.

Trois intervenants se succèdent à la tribune : Franck Martini, directeur du cabinet Cateis, expert CHSCT ; Delphine Grall, assistante sur un campus de formation Enedis, syndiquée Ufict ; Jean-Pol Oliver de l'Union fédérale des Cadres et Maîtrises cheminots CGT (UFCM).

Pour Franck Martini, « réfléchir sur les FSA implique de penser les évolutions des organisations de travail depuis quinze ans ; des évolutions qui ont pris la forme d'une intensification du travail et d'une rationalisation à coups de sous-traitance,

Adresse mail générique et portail intranet ou comment remplacer la relation humaine

« Face à ces bouleversements, les salariés des FSA se sentent impuissants et ne croient plus en l'action collective. A cause du rétrécissement des effectifs les perspectives de carrière deviennent de plus en plus limitées d'une part ; d'autre part, la perte de culture partagée entraîne un déficit de dialogue entre les générations ».

« Certains dirigeants prennent aujourd'hui conscience d'avoir créé un monstre bureaucratique déresponsabilisant mais, comment faire machine arrière sans rogner les dividendes des actionnaires ? Les syndicats ont un rôle à jouer afin de mobiliser ces salariés pour un fonctionnement plus humain, pour plus de responsabilisation individuelle et plus de lien entre les individus ; pour remettre l'expertise au centre des métiers et construire un changement qui fasse sens économiquement mais qui également fasse sens en matière de santé et de bien-être du salarié au travail ».



Franck Martini, expert CHSCT et Patrick Rousset, membre du Bureau exécutif et animateur de la branche Tam.

de flexibilité, de précarisation. Les nouvelles organisations, matricielles ou en mode projets, qui ont succédé à l'organisation pyramidale perturbent les conditions et l'exercice même du travail. Et ces transformations s'accroissent. Désormais, les FSA constituent davantage des appuis au processus de l'entreprise qu'une aide aux salariés. Par exemple, la création de portails internet les privent du contact humain avec leur gestionnaire de contrat de travail. Ils n'ont plus droit aujourd'hui qu'à une prestation de services dépersonnalisée ».

Delphine Grall, dans une courte et percutante intervention (voir encadré) illustre les propos précédents. A ses missions initiales d'assistante sur un campus de formation Enedis « se sont progressivement ajoutées des fonctions d'accueil, d'approvisionnement, de relations publiques ». Formateurs et stagiaires sont devenus des « clients ». Jean-Pol Oliver de l'UFCM Cheminots apporte pour sa part le témoignage des « services communs » de la SNCF qui regroupent dix-sept métiers dont la police ferroviaire, les RH, la comptabilité... « Il y a dix ans, nos services communs regroupaient 12 000 agents. Différentes réformes ont limité les effectifs à 8 500 personnes parmi lesquelles 53% d'agents de maîtrise et de cadres. L'UFCM bataille auprès de la Direction de la SNCF pour obtenir la mise à jour du dictionnaire des filières car, si des métiers ont disparu, d'autres ont évolué. Deux fois par trimestre, les délégués du personnel (DP) qui couvrent les dix-sept métiers se réunissent pour aborder les différents thèmes communs aux fonctions d'appui. Pour sa part, la fédération CGT Cheminots a mis en place un collectif technique Métiers Services Communs par région et un collectif technique national. Une conférence triennale Métiers Services Communs nous permet d'actualiser nos repères revendicatifs. Pour l'UFCM, les services communs sont bien « cœur de métier », même s'il faut en convaincre ceux qui y travaillent et même parfois des militants CGT, souvent issus de fonctions techniques... » ■



« Je fais tout trop vite. Je survole »

Delphine Grall, 36 ans, élue CHSCT



La posture de service, chère aux Ressources Humaines, Delphine la connaît par cœur. Ses collègues qui viennent en stage sur le campus Enedis où elle travaille sont devenus des clients. D'assistante sur un campus elle s'est progressivement transformée en Madame-je-règle-tout-en-deux-coups-de-cuillère-à-pot, de la photocopieuse en panne à la gestion des besoins du prestataire qui assure une formation, des tickets de cantine à distribuer à la

livraison en salle des documents nécessaires à une session de formation.

Toute la journée « *sur des rollers pour aller vite* » résume-t-elle.

Delphine, syndiquée CGT depuis 2012 et courtisée depuis pour prendre un mandat syndical, a enfin accepté cette responsabilité avec un mandat CHSCT en 2016. « *Ce mandat, il est émancipateur pour moi. Il complète mon travail en me fournissant la part de réflexion qui en est absente aujourd'hui, puisque je fais tout trop vite* ».

Delphine, comme la plupart des salariés, recherche du sens à son travail et souhaite transmettre cette quête et son résultat à ses collègues. « *Mon souhait est de participer à la construction d'une organisation de travail plus simple, pour que l'on cesse de venir au boulot à reculons* ». Car, jusqu'à présent, elle a plutôt le sentiment

qu'au travail c'est plus son sens de la débrouillardise que son intelligence qui est sollicitée.

Aujourd'hui, Delphine est écoutée par les membres du CHSCT mais aussi par la direction de son unité : « *c'est mon DRH qui préside le CHSCT* ».

Avec ce mandat, elle a pris de l'assurance. Je suis « *affutée* » précise-t-elle. Elle a aussi compris que les efforts accomplis pour le travail n'étaient pas toujours payés de retour. « *J'ai fait une VAE (Valorisation des Acquis de l'Expérience) et obtenu un BTS, mais ce diplôme n'a pas été reconnu faute de possibilité d'évolution dans la filière assistante* ». Alors, lorsque sa Direction lui a demandé de « *prendre de la hauteur* », elle l'a fait... en acceptant un mandat syndical pour réfléchir collectivement et agir. Et l'Ufict est rudement contente ! ■

ils ont dit...

► Vincent Fournier, UTO EDF (Unité technique opérationnelle).

Nous travaillons pour les centrales nucléaires ; notre unité est dotée d'un secrétariat composé uniquement de prestataires. Elles sont quarante-cinq assistantes. La direction prévoit un passage en pool avec un élargissement de la plage horaire de travail d'abord de 8h à 19h, puis de 7 h à 20 h, en prétextant le passage des agents EDF au forfait-jour. Notre syndicat Ufict, avec le soutien de la

Fédération et en prenant exemple sur la centrale nucléaire de Gravelines, a saisi l'Inspection du Travail pour requalifier ces assistantes prestataires en agents au statut IEG .

► Jérôme Tummers, Syndicat lyonnais de l'énergie (SLE).

Je constate que les salariés

des fonctions support et d'appui n'osent pas faire grève, par conscience professionnelle, pour ne pas porter préjudice à leurs clients.

► Peppino Terpolilli, Total Amont.

En 1999, 106 jours de grève chez Elf ont bloqué les réformes des FSA. Après la reprise d'Elf par Total en 2013, le groupe Total Fina Elf a mis les bouchées doubles. Aujourd'hui, toutes les fonctions support sont filialisées. La paye est en Roumanie... Ces opérations ont eu lieu dans un contexte de plan d'économies imposé, suite à la chute du prix du baril.

► Franck Martini.

Les directions de France Telecom, la SNCF, EDF ont voulu mettre ces entreprises au standard du privé et dans un temps extrêmement court. Il y a par conséquent des contradictions qui apparaissent et surtout une qualité de vie au travail très dégradée.





LIBÉRER LA PAROLE EN ENTREPRISE

Faire exister le droit de s'exprimer librement mais aussi le droit de se taire...

Avocate, coach, sociologue se sont succédés à la tribune pour aborder, chacun selon son optique, la question de la liberté d'expression. Compte rendu d'un débat riche en réflexions pour accompagner la campagne Ufict consacrée à cette question.

Durement attaquée à travers le monde, la liberté d'expression l'est aussi dans les entreprises alors même qu'il s'agit d'un droit. Comment faire exister le droit de s'exprimer librement mais aussi le droit de se taire ? Comment mieux appréhender les enjeux que pose la liberté d'expression pour l'activité syndicale ?

Inscrite dans les principes constitutionnels, la liberté d'expression n'est véritablement entrée dans l'entreprise qu'en 1986 avec le droit pour les syndicats et les salarié.e.s de s'exprimer régulièrement sur les organisations du travail... et donc le droit de critiquer l'entreprise, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu de travail. Sans en abuser cependant, en « *toute bonne foi* » précise Nadège Magnon, avocate, spécialisée en droit du travail.

Le principe de la liberté d'expression en entreprise est parfois remis en cause par l'employeur, car, pour lui, payer une personne qui s'oppose à ses décisions ne va pas de soi. La pression réitérée des employeurs, souvent abusive, sur l'obligation de discrétion ou de confidentialité ne doit pas brider la parole et l'action, tant que cela ne nuit pas aux intérêts de l'entreprise. Pour qu'une information soit véritablement confidentielle,

il faut qu'elle le soit au regard des intérêts économiques de l'entreprise et qu'elle soit identifiée comme telle par l'employeur. Le salarié a donc le droit de critiquer, quelle qu'en soit la forme, tant qu'il n'en abuse pas et tant que l'intention n'est pas de nuire. En justice, c'est sur cela que s'appuiera le jugement.

Mais cette liberté d'expression est aussi la liberté de se taire

Le salarié a aussi toute liberté de se taire, notamment s'il ne partage pas tel ou tel point de vue sur l'entreprise. Pour Florence Vitry, coach en entreprise, si le titre du débat est « libérer la parole en entreprise : oser s'exprimer pour consolider le collectif » cela signifie que cette parole est aliénée. De nombreuses peurs et craintes se dissimulent derrière la prise ou la non-prise de parole. Car si en s'exprimant un salarié peut bénéficier de retombées positives, c'est aussi une prise de risque. La psychologie nous apprend que certains osent toujours s'exprimer (10% de la population), que d'autres n'osent jamais (10%) et, la majorité (80%) a besoin d'être sécurisée avant de se lancer... D'où la nécessité pour un syndicat de rassurer les salariés avant de les stimuler, avec des arguments « sur mesure » pour chacun d'eux.



Nadège Magnon, avocate, spécialisée en droit du travail.

Les syndicalistes doivent tenir compte des réticences de ces « 80% », sinon ils risquent d'être perçus comme générateurs d'angoisses et de problèmes. Ainsi, l'approche collective des problèmes peut effrayer des salariés qui n'ont pas forcément vécu d'expérience positive dans un collectif. Trop insister crée même de la résistance aux idées que l'on souhaite faire passer...

Les salariés ont intériorisé cette exigence de silence dans l'entreprise

Gaëtan Flocco, sociologue, a étudié différentes situations de prise de parole. Il en existe une qui va dans



Florence Vitry, coach en entreprise et Gaëtan Flocco, sociologue du travail spécialisé dans les dominations et résistances des cadres.

le sens de l'entreprise (management participatif, réseaux sociaux d'entreprise), où le salarié se sent obligé de s'exprimer par alliance naturelle avec l'employeur. A l'opposé, une parole critique, parfois sous couvert du syndicat, peut devenir pénalisante et se conclure par une promotion retardée ou une mise au placard...

Gaëtan Flocco identifie également des situations où il n'existe pas de prise de parole mais où pourtant un fort esprit critique est présent : par exemple chez des cadres mécontents des surcharges de travail ou des stratégies suivies qui, pour certains, limitent ces problèmes à un dysfonctionnement personnel et non collectif, alors que d'autres prennent du recul et risquent d'aboutir à une rupture idéologique avec leur entreprise.

Le sociologue livre trois grandes explications qui aideront à mieux faire face aux réticences des salarié.e.s à prendre la parole : un conditionnement familial et scolaire, particulièrement fort pour des cadres passés par les écoles élitistes à la française ; une forme de pragmatisme où les bénéfices matériels pèsent fortement (contrainte salariale...) et enfin une soumission acceptée au regard de gratifications symboliques, comme la « bonne ambiance » ou la participation aux perspectives d'une entreprise.

Le débat avec la salle qui suit ces exposés montre que le silence coûte parfois cher aux entreprises lorsque personne n'ose critiquer des projets qui dérivent en coûts et délais. Dans l'assemblée, certains défendent un « droit d'opinion » et dénoncent des entreprises qui abusent du lien de subordination. D'autres se demandent où est la liberté quand l'entreprise les pousse à s'afficher sur le réseau social d'entreprise.

Repenser notre syndicalisme à la lumière de ce débat

Dans ce contexte, les syndicats, appuyés par le code du travail, sont plus que nécessaires pour protéger les salariés des abus de pouvoir des employeurs. Le syndicat CGT est là pour écouter les salariés, résister avec

des salarié-e-s et, d'autre part, les engagements pour plus de progrès social. Il faut surtout éviter toute rupture avec les salarié-e-s. Pour établir des liens, des modes d'intervention sont proposés, comme être plus positif, ou travailler « avec les peurs » des salariés et ne pas les ignorer... ceci devrait rendre plus accessible cet « espace de

Une forte majorité de salariés (80%) a besoin d'être sécurisée avant de se lancer

eux aux pressions des employeurs, lancer des alertes à la place des individus pour démarrer une démarche collective, défendre les salariés, y compris ceux qui sont accusés d'« insubordination », terme qui n'a pas, en droit, de valeur de faute. Les intervenant.e.s s'expriment sur les difficultés des salariés à parler et à nous parler. Le déséquilibre est fort entre employeurs et employés : des carrières, des emplois sont en jeu. Etre à l'écoute et protéger les salariés ne nous éloigne pas des valeurs de la CGT. Au contraire, ce mouvement d'ouverture et de mise en confiance des salariés est vital même s'il y a un dosage à trouver selon les situations. « L'insistance crée la résistance » répète la psychologue.

Dans la fonction d'animateur syndical, tout est aussi affaire de dosage entre d'une part l'écoute, la protection, l'attention aux préoccupations

confiance pour agir » que construit l'Ufict-CGT.

Dans la défense et la protection des salariés, il est important de se montrer réceptifs à la diversité des besoins et de connaître les possibilités d'expression offertes d'un point de vue juridique, car ce droit d'expression au travail, récent, n'a pas les mêmes frontières que dans la société civile.

Une prochaine campagne sur la liberté d'expression

Ecouter les salarié.e.s, mettre en avant un syndicalisme plus « positif », viser des convergences, mieux s'adapter à un monde du travail en évolution, établir des espaces de débats et de confiance pour être plus audibles, pour agir et lutter différemment... Ce débat ouvre des pistes pour cette nouvelle campagne Ufict liberté d'expression : à nous de les utiliser. ■



ÉQUILIBRE DES TEMPS ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Entre maigres progrès et persistance des stéréotypes sociaux

Le travail domestique, non rémunéré, repose sur les femmes dans l'immense majorité des cas. « Les premiers articles consacrés à cette thématique sont écrits par des féministes marxistes, Danièle Kergoat, Christine Delphy... dans les années soixante-dix » nous apprend Sophie Pochic.

Ces chercheuses affirment alors le caractère patriarcal de la société, couple y compris, et mettent en avant des solutions collectives. Rien ou peu à voir avec les discours développés depuis le début des années 2000 dans les entreprises et les médias. « Les expressions cloison de verre, plafond de verre, falaise de verre ont remplacé le vocabulaire et les idées marxistes. Issu des sciences de la gestion et de cabinets de conseil anglo-saxons qui vendent du service aux entreprises, le vocabulaire accentuant les responsabilités individuelles a remplacé le cadrage marxiste féministe » poursuit la sociologue. A partir de 2001, la négociation d'accords sur l'égalité professionnelle dans les entreprises devient la norme. Grâce à leur succès scolaire et leurs diplômes, les femmes ont conquis l'entreprise : si elles occupaient moins de 20% des postes d'encadrement dans les années 1980, elles approchent désormais les 40% trente ans plus tard, même si elles restent confinées dans certaines activités (ressources humaines, marketing...).

Pas de rupture générationnelle dans le partage des tâches domestiques

Dans un couple de cadres, la femme et l'homme ont une double carrière à gérer. Chacun en fera moins au foyer et le double revenu du couple permettra d'externaliser les tâches ménagères (et en même temps, de diminuer le montant de l'impôt sur

le revenu). Elle poursuit : « dans ce type de couple, la désynchronisation des temps sera moindre que pour un couple d'employés ou d'ouvriers, des catégories sociales très marquées par l'homogamie¹, où l'équilibre des temps et des horaires est une contrainte permanente lorsque les horaires sont atypiques ».

« Convaincue qu'au sein des nouvelles générations les hommes s'impliquent davantage dans les tâches familiales, l'opinion perçoit mal la charge mentale permanente assumée par les femmes et particulièrement les mères de famille.

Or, la rupture générationnelle n'est pas aussi nette qu'on voudrait le croire. Oui, les hommes savent changer une couche et donner un bain, mais dans les enquêtes, les résultats indiquent que leur participation aux tâches domestiques reste marginale ». Les chiffres fournis par Raphaëlle Manière (voir encadré) lors de son intervention illustrent les propos de la sociologue.

En revanche, que les hommes aspirent à s'investir davantage dans la sphère familiale est une donnée tangible.

« Elle est cependant contrecarrée par l'augmentation du temps de travail. Tant dans les entreprises publiques que privées, les horaires extensifs, la dérégulation de la charge de travail... entrent en contradiction avec la sphère personnelle.

¹ L'homogamie est le fait de se marier dans un même groupe (clan, groupe religieux, ethnie...). L'homogamie sociale ou socioprofessionnelle est le fait de choisir son conjoint dans le même groupe social que le sien. Elle constitue l'un des indicateurs de la capacité des différents groupes sociaux à se mélanger, et donc de la mixité sociale.



La norme de la disponibilité extensible, le présentisme constituent le cœur des inégalités ». Les 35h des années 90, ou les 32h revendiquées par la CGT paraissent bien lointaines...

Des accords Ega Pro élitistes pour les femmes cadres... mais pour les autres ?

Toutes les femmes cadres ne résistent pas à ces normes. « Le surinvestissement dans le travail notamment en début de carrière est une stratégie de réussite qui peut en mener certaines à des postes à responsabilités. Elles travaillent intensément, autant que leurs collègues masculins ; elles exigent une semblable implication de leur entourage professionnel et se virilisent dans la façon qu'elles ont d'appréhender le pouvoir ». Ces femmes à qui la presse féminine déroule un tapis rouge, ne transforment pas l'organisation collective du temps de travail mais reproduisent les inégalités.

« D'autres femmes cadres optent pour une réduction de leur temps de présence au bureau ». Elles sont à l'origine d'une porosité plus forte entre les



sphères professionnelle et personnelle car elles retravaillent le soir, après avoir géré la vie familiale et l'éducation des enfants. « *Ce sont elles qui plaident en faveur de charte des temps pour la reconnaissance de tous ces temps de travail* ». « *Dans les accords d'égalité professionnelle, au chapitre traitant de l'articulation des temps, c'est la vision familialiste qui prédomine* ». Sophie Pochic

réalise actuellement une étude sur environ deux cents accords Ega Pro et constate qu'il est rarement fait mention du travail domestique ou du travail des aidants car « *il serait trop coûteux d'aménager le temps de travail de ces personnes. Que l'on exerce son métier dans une grande entreprise ou une PME de la métallurgie ou de la vente, ce sont quasiment les mêmes solutions qui sont préconisées, inspirées des*

situations en vigueur dans les grandes entreprises à direction masculine. Si des temps de réunion raccourcis et le télé-travail sont régulièrement mis en avant, en quoi ces mesures élitistes, favorables aux femmes cadres, concernent-elles une vendeuse ou une hôtesse d'accueil ? ». Ces dernières préféreraient sans doute se voir proposer un travail à temps plein en lieu et place d'un temps partiel imposé. ■

Une réalité chiffrée



Raphaëlle Manière fait la part belle aux chiffres lors de son intervention en s'appuyant notamment sur les enquêtes *Emploi du temps* réalisées en 2010 par des démographes de l'Institut National des Etudes Démographiques (Ined) pour l'Insee, l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques.

Plus de 50% des mères d'enfants de huit ans ou plus, se sont arrêtées de travailler après la naissance de leurs enfants ou ont réduit temporairement leur activité rémunérée au moins un mois au-delà du congé mater

nitité, contre 12% des pères. La part des mères de famille à temps partiel passe de 24% lorsqu'elles ont un seul enfant, à 42% lorsqu'elles en ont trois ou plus. 35% des femmes et à peine 7% des hommes déclarent travailler à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants ou de leurs parents. En 1985, les femmes consacraient chaque jour 3h de plus que les hommes aux tâches domestiques contre 1h30 en 2010. 80% des mères affirment manquer de temps au quotidien, contre 64% des pères. Selon un sondage BVA réalisé en octobre 2016 parmi les personnes aidantes, 56% sont des femmes. 55% ont plus de cinquante ans. 87% s'occupent d'un membre de leur famille dont 47% d'un parent. Dans 67% des cas, les personnes aidées vivent à leur domicile.



Sophie Pochic, sociologue, spécialiste de la fabrication des inégalités et des discriminations professionnelles. Elle travaille en particulier sur l'accès des femmes aux postes à responsabilité dans les entreprises et les syndicats.

Raphaëlle Manière, militante CGT, vice-présidente de la Délégation Droits des Femmes du Conseil Economique, Social et Environnemental (Cese), rapporteure de l'enquête « *Le temps de vie des femmes* ». Membre du collectif Femmes Mixité, elle pilote aussi la cellule de veille CGT contre les violences sexistes et sexuelles.

Ce débat était animé par **Philippe Godineau**, membre du collectif Ega Pro de l'Ufict.

ASSEMBLEE GÉNÉRALE DE DEUX SYNDICATS TERRITORIAUX ALPES MARITIMES ET PACA CORSE

Une soixantaine de syndiqués ont participé à ce rendez-vous, dans un cadre agréable, et loin des turpitudes quotidiennes. Reprise de contact, discussions, informations... ont été au menu de cette journée très réussie d'un avis unanime.

Ce sont au total pas moins de 108 syndiqués qui composent les syndicats territoriaux Ufict CGT Nice et

Ufict CGT Cannes. Mais leurs populations sont très diversifiées : EDF SA (commerce, Hydraulique, Enedis), Engie (transport Gaz, Grdf, Cofely, Société Monégasque électricité et gaz), CCAS, CMCAS.

Pourtant, concernant l'orga des syndicats, c'est l'ensemble des collectifs CGT respectifs qui sont en souffrance ! En cause, les départs en inactivité, le désengagement syndical... Difficile donc d'être régulièrement dans la proximité, d'autant plus que le nombre de site (18) et la diversité des métiers n'aide pas. Dans ces conditions il est difficile de se déployer ou d'enclencher un renouvellement syndical.

Commencer par un bout : réunir les syndiqués !

Régional Ufict, permanents, volontaires syndiqués ont donc pris le taureau par les cornes et se sont donc attelés à organiser une grande journée avec de multiples objectifs : aller à la rencontre des syndiqués, se connaître, créer (recréer) des liens, bâtir un solide réseau, créer un lien

transverse aux entreprises...

Date a donc été prise pour le 28 avril, avec le bon timing (voir encadré), dans un établissement à proximité de Nice et avec des intervenants extérieurs pour rendre l'affiche plus alléchante.

Une initiative pertinente tant dans sa construction, que dans son contenu

Cette journée a été très appréciée par les 62 participants et intervenants. Même si le timing a été soutenu, temps d'informations, de débats, de convivialité, d'échanges se sont alternés.

La critique constructive de l'activité territoriale va conduire à mieux intégrer les besoins, mieux répondre aux attentes, avec de nouveaux relais et des militants engagés détectés : cela va permettre d'étoffer les collectifs. Ce rendez-vous a aussi été l'occasion de mettre à jour la cartographie des syndiqués, les listes d'envoi, en identifiant tous les syndiqués (par sites, par employeur) pour n'oublier personne...

Grâce aux différentes présentations, les participants ont désormais une vision différente de celle des directions sur l'avenir de nos groupes EDF SA et Engie.

Concernant plus spécifiquement l'Ufict, la nouvelle équipe Ufict CGT Alpes Maritimes et son organisation sont maintenant connus de tous, tout comme la feuille de route commune

CGT et Ufict CGT, les outils, le plan de travail et la démarche globale Ufict... La future campagne électorale la CMCAS de Nice (au périmètre de nos 2 territoires) semble du coup bien partie.

Des liens qui se créent et/ou qui se recréent

La principale richesse de cette rencontre tient aux liens qui se sont tissés ou retissés ; car à l'heure où chacun s'isole de plus en plus derrière ses outils connectés, réunir autant de syndiqués volontaires prouve bien l'importance de la rencontre physique et l'intérêt porté sur l'avenir et la stratégie de nos entreprises.

Tous ont conclu qu'une telle initiative était à refaire. Les différents intervenants ont apporté une vision différente de celle distillée par les directions, tout en restant factuels et parfois très précis, chiffres à l'appui. Connaître ce qui se passe chez Engie, alors qu'on travaille chez EDF ou Enedis, et vice versa, montre bien que les problématiques globales sont similaires.

Côté organisation, l'équipe Ufict des Alpes Maritimes est satisfaite car tous les objectifs visés ont été atteints. Les deux syndicats ont étoffé leurs équipes et pourront maintenant s'appuyer sur des syndiqués informés, avertis, décomplexés, parés pour un déploiement plus efficace vers nos populations ICT. La syndicalisation devrait s'en ressentir... ■

Alain, cadre, a participé à cette journée

« L'ambiance était très réussie et j'ai rencontré de nombreux camarades, dont certains que j'avais perdus de vue.

Sur le contenu, j'ai apprécié les interventions des administrateurs de tête de groupes EDF et Engie qui ont montré les difficultés rencontrées quand les entreprises sont soumises à la logique des marchés, en totale contradiction avec les finalités de service public. Des difficultés qui touchent aussi les filiales qui subissent les effets des politiques restrictives des groupes sur les moyens et les investissements ».

Un des facteurs de succès pour une telle initiative : avoir le bon timing !

La date cible doit être au moins à 4 mois.

- ▶ Rechercher un lieu central, puis les disponibilités des intervenants souhaités : ici un administrateur CGT au conseil d'administration EDF, le coordonnateur Engie, un membre du bureau Ufict, le président de la CMCAS de Nice, des Délégués Syndicaux...
- ▶ Caler très en amont l'ordre du jour et la durée des interventions pour attirer les collègues.
- ▶ Diffuser de la main à la main aux syndiqués l'invitation avec l'ordre du jour, les intervenants...
- ▶ Prendre individuellement les inscriptions, de façon nominative, au fil des rencontres, et aussi par retour de mail (ne pas oublier l'obligation d'envoi aux employeurs et de saisie d'absence un mois avant !).
- ▶ Faire de la publicité jusqu'au dernier moment et lors des passages auprès des non syndiqués.

▶ Prochain événement : 4 x 20 ans

- ▶ **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 colloque **4 x 20 ans de syndicalisme CGT des Ingénieur-es, cadres et techniciens-ne-s des Mines et de l'Énergie**

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

9h30 : Ouverture du colloque par **François Duteil**, Président de l'IHSME

Projection du film : « **1937 - 2017, ingénieur-es, cadres et techniciens-ne-s, le pari du syndicalisme** »

▶ Naissance et développement du syndicalisme CGT spécifique à l'encadrement et la maîtrise dans les IEG, le secteur atomique et le sous-sol, avec la participation de **René Gaudy**, historien et **Alain Vassaux**, ancien dirigeant du syndicat du CEA.

▶ Intervention de **Marie José Kotlicki**, Secrétaire générale de l'UGICT sur : l'évolution du management à partir des années 80 et ses conséquences.

▶ Intervention de **Catherine Nédélec**, ancienne Secrétaire générale de l'Ufict sur : le syndicalisme spécifique face à ses évolutions dans le secteur des mines et de l'énergie.

14h00 table ronde : l'histoire des différentes catégories dans l'entreprise et l'évolution de la notion de classe ouvrière

Avec la participation de :

- **Claude Didry**, sociologue, directeur de recherche au CNRS
- un / une sociologue ou politologue (sous réserve)
- **André Jaeglé** ancien Secrétaire national de l'Ugict et Président de l'IHS de l'Ugict

▶ Débat animé par **Eric Thiebaut** Secrétaire général de l'Ufict Mines Energie

▶ Conclusions de **Sébastien Ménesplier**, Secrétaire général de la FNME, et **Priscille Cortet** Secrétaire générale de l'Ufict Mines Energie

12 h Apéritif et repas (15 € de participation)

16h30 Fin des travaux

« LE RÔLE D'UN CADRE N'EST PAS DE BRISER UNE GRÈVE »

ÉCRIVENT UNE CENTAINE DE CADRES DE LA SOCIÉTÉ NEYRPIC À GRENOBLE EN 1963



Photo DR

Secrétaire national de l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens (Ugict), de 1963 à 1981, André Jaeglé s'est livré au jeu des souvenirs historiques pour Options.

Options : Comment l'Ugict est-elle née en tant qu'organisation de la CGT ?

André Jaeglé : Il existe une conjonction de facteurs. D'une part, Marcel Paul qui devient en 1935 secrétaire général de la fédération unifiée de l'éclairage est partisan de l'ouverture de la CGT aux ingénieurs et cadres ; Ambroise Croizat, secrétaire général de la Fédération unique des métallurgistes CGT à partir de 1936 agit en faveur d'une représentation fédérale des ingénieurs et des techniciens de la métallurgie. D'autre part, pour être associé aux négociations des accords de Matignon lors du Front populaire, il faut être organisé. Dans les secteurs de l'industrie moderne de l'époque : l'électricité et l'aviation, il existe des organisations autonomes d'ingénieurs.

A partir de 1946, dans une quinzaine de branches, des syndicats nationaux de cadres sont créés et se regroupent en cartel avec un organisme de coordination. Cependant, c'est insuffisant et en février 1948, une enquête est lancée pour connaître les besoins des cadres et mieux les associer aux luttes sociales. Le premier congrès de l'Union Générale des Ingénieurs et Cadres (Ugic), se tient en avril de la même année.

Options : Quelles sont alors les principales revendications de l'Ugic ?

André Jaeglé : Entre 1946 et le début des années soixante, on peut en citer trois. La première, qui résonne toujours avec l'actualité, c'est la lutte contre l'écrasement des grilles de salaire et la reconnaissance de la qualification. Ensuite, la question des retraites ; l'Ugic est partie prenante dans les négociations qui aboutissent à la création de l'Association Générale des Institutions de Retraite Complémentaire des Cadres, l'Agirc. Enfin, à travers la revue « Travail et Technique », l'Ugic intervient sur des questions moins revendicatives mais qui comptent : la

sécurité, la notion de responsabilité...

Ce sont des années difficiles ; nous sommes en pleine guerre froide. Des cadres de la métallurgie sont licenciés ; certains sont sur listes noires. Les structures syndicales se rétrécissent. Cependant, un changement est perceptible dans le rapport de forces et des conflits se nouent. Entre février et avril 1963, au moment de la grève des mineurs, des cadres de la société Neyrpic à Grenoble refusent de soutenir la direction de l'entreprise. Une centaine d'entre eux rédige une lettre ouverte dont je vous résume le contenu : le rôle d'un cadre n'est pas de briser une grève. Sous l'impulsion de René Le Guen, l'Ugic se dote de nouveaux statuts. Les syndicats nationaux disparaissent au profit de syndicats d'entreprise et d'une union dans chaque fédération syndicale.

Options : Quand le T de Technicien complète-t-il le sigle Ugic ?

André Jaeglé : Il apparaît en 1969 avec la transformation du salariat. Les écoles de métier dans les industries électriques et gazières forment des agents de maîtrise. Encore une fois, ce sont les secteurs les plus modernes de l'industrie qui ont besoin de diplômés et pas seulement de cadres managers : Aéroports de Paris, la RATP, Air France...

La création des BTS et DUT va aussi conduire à l'émergence d'une nouvelle catégorie de personnel dans les entreprises : les techniciens et techniciens supérieurs. Leurs métiers comportent des caractéristiques qui les rapprochent des cadres et ingénieurs : l'autonomie, les responsabilités qui peuvent avoir un impact sur les autres salarié.e.s. Ces diplômés aspirent souvent à devenir cadres. Comme ils sont de plus en plus nombreux dans les entreprises, la CGT estime nécessaire de leur ouvrir un espace syndical spécifique à travers l'Ugict. ■