engagé·e·s
organisé·e·s

6ème congrès UFICT-FNME CGT

Bilan d'activité

la cgt INGÉS CADRES TECHS

UFICT mines-énergie

25 au 29 mars 2019 - Gréoux-les-bains

Bilan d'activité

Ce bilan n'a de sens que replacé dans un contexte. Il ne peut être pris isolément car l'activité de l'Ufict est le plus souvent déterminée par des éléments extérieurs dont certains sont difficilement prévisibles. La situation dans les entreprises du champ fédéral, au sein de la FNME comme dans la CGT, conditionne nos actions et notre cheminement sur la dernière période. L'actualité très prégnante durant ce mandat a eu des conséquences non négligeables, et l'UFICT n'est pas seule dans ce cas, sur la conduite de nos campagnes revendicatives sur le terrain. L'actualité prend souvent le pas sur l'activité syndicale « de fond » en mobilisant l'essentiel de nos forces militantes dans des actions de mobilisation.

engagé·e·s
organisé·e·s

Bilan d'activité

Cependant, ce sont bien les décisions prises lors du congrès du Cap d'Agde qui ont défini le plan de travail de notre mandature. Ce congrès a aussi décidé que ce serait un binôme de secrétaires généraux qui auraient la charge de la direction de l'UFICT. Du point de vue des premiers intéressés·e·s, cette expérience a été particulièrement bien vécue. Incontestablement, être deux a constitué une force qui a rejailli sur l'ensemble du collectif. Nous sommes maintenant convaincus que cette forme d'animation est à privilégier à chaque fois que cela est possible. C'est d'ailleurs un binôme qui sera aussi présenté lors de ce congrès pour le mandat de secrétaire général, et ce sont des binômes d'animateur·trice·s régionaux qui ont été mis en place au cours de la mandature.

« Ce sont les décisions prises lors du congrès du Cap d'Agde qui ont défini le plan de travail de notre mandature »

Si Agde a donné le cap…

C'est bien la question de la vie syndicale et notre rapport aux salarié.e.s qui a été au cœur des débats du congrès du Cap d'Agde. Comment retisser le lien qui se distendait entre les militants Ufict et les salarié.e.s toujours plus nombreu.s.es à être diplômé.e.s de l'enseignement supérieur ? Comment développer des « espaces de confiance pour agir » si ce n'est notamment en renforçant et en organisant de la meilleure façon la vie syndicale de nos structures ?

Incontestablement, répondre à ces questions signifiait que l'Ufict et son Bureau exécutif devaient impulser localement, dans les syndicats et avec les animateurs régionaux, les campagnes revendicatives construites en lien avec les préoccupations des salariés·e·s. Ingénieur·e·s, cadres et Technicien·e·s. En imaginant aussi des modes de mobilisation innovantes pour permettre la participation du plus grand nombre.

Ce fut notamment le cas, dans le cadre de nos mobilisations contre la loi travail, lorsque plusieurs syndicats Ufict ont organisé des « votations citoyennes » dans les entreprises ou en dehors et qui ont d'ailleurs rencontré un succès inattendu par l'ampleur de la participation.

…. les vents n'ont pas toujours été dominants

La question de la structuration de l'activité spécifique reste une question difficile à aborder que ce soit dans les territoires et même dans nos instances fédérales. Et cela bien que le dernier congrès confédéral ait rappelé que l'activité spécifique en direction des Ingénieur·e·s,

Cadres et Technicien·ne·s était indispensable pour la CGT et devait s'appuyer sur des structures dédiées. Mais il ne suffit pas que des décisions de congrès soient légitimes et prises démocratiquement pour emporter la conviction de toute·s. Ainsi, des vents contraires ont subsisté, vents d'autant plus fort que nous avons connus une succession d'offensives gouvernementales et patronales et des difficultés des organisations Ufict et CGT sur le terrain qui ont plus suscité des réflexes de repli qu'une démarche de déploiement vers tous les salariés. C'est dans ce contexte que l'Ufict a tenté de traduire en faits la nécessité de développer des structures, particulièrement là où se trouvent de grandes concentrations d'ICTAM. Faire ce choix, c'était faire celui du déploiement et de l'avenir : faire en sorte que la CGT se trouve là où travaillent les salarié·e·s.

Le dernier congrès de la FNME en 2016 a exprimé le besoin d'une fédération davantage tournée vers ses syndicats, ce à quoi son nouveau Secrétaire général a répondu en proposant de se rendre dans chaque région pour y rencontrer les animateurs des Coordinations régionales, les animateurs régionaux Ufict et Ufr. Les Secrétaires généraux de l'Ufict ont été associés à cette démarche et ont participé à toutes les réunions pour traiter de l'activité spécifique dans les territoires. Or, au terme de cette mandature, nous ne pouvons que constater la poursuite d'une dilution de nombreux syndicats Ufict au sein de syndicat « généraux ». Malgré tout, dans un contexte d'érosion des forces organisées à l'échelle de toute la CGT, le nombre d'affilié·e·s à l'Ufict est globalement stable depuis trois ans. Cependant, ces forces s'éparpillent : près de la moitié des syndiqués·e·s. Ufict ne bénéficie pas aujourd'hui d'un espace spécifique, propice à une activité syndicale qui leur est dédiée, en tant que technicien·ne·s ou cadre.

Cela ne doit pas occulter le fait que des syndicats Ufict structurés, éprouvent aussi des difficultés pour déployer leur activité en direction de nos catégories : manque de militant·e·s, actualité sociale générale qui « absorbe », périmètre des structures inadapté ; et pourtant les enjeux pour la FNME sont immenses. Comment la CGT peut-elle être aussi silencieuse, voire absente, dans des secteurs entiers de nos entreprises ? Durant cette mandature, si nous avons tenté de trouver des solutions, et lancé plusieurs campagnes revendicatives spécifiques, nous avons conscience que les résultats ne sont pas encore à la hauteur de la situation. Le congrès devra en analyser les raisons.

L'activité de nos instances nationales

Le Conseil national

Sur 68 membres élus au CN lors du congrès de Cap d'Agde, on compte en moyenne une quarantaine de présents. Une majorité des membres exprime des difficultés de participation dues à l'exercice de nombreux mandats. La plupart déclarent souhaiter s'impliquer davantage mais l'activité syndicale locale reste pour eux une priorité. Peu de membres déclarent partager les débats et les décisions du CN au sein de leur Commission exécutive.

Les membres du CN expriment une attente en matière d'informations et de reflexions, plus pour nourrir leur activité de terrain, que pour participer à des décisions et une implusion nationales. Le nouveau CN élu devra sans doute examiner son fonctionnement afin d'améliorer le partage d'information et le suivi de son activité en tant qu'instance de direction de l'Ufict qui se réuni cinq fois par an.

La branche Ingénieur·es Cadres et Chercheur·ses (ICC)

Le choix opéré pour ce mandat a été de réduire globalement le nombre de membres de la branche ICC pour s'assurer de leur participation la plus active possible et prendre en considération leurs contraintes. Force est de constater que cette expérience n'a pas permis d'améliorer la participation globale. Lors des 11 réunions organisées durant ces 3 ans, 19 membres élu·e·s, 13 membres ont été réellement disponibles avec une participation moyenne de 8 personnes ; cela n'est pas sans conséquences sur l'activité de la branche, sur le partage de connaissance entre le niveau national et le terrain. Plusieurs thèmes revendicatifs ont toutefois été traités :

- Managers de proximité.
- Numérique : contribution au Groupe de Travail Ufict dédié à ce sujet, notamment sur les aspects réseaux sociaux d'entreprise, enjeux de formation à ces outils, droit à la déconnexion. Deux points envisagés n'ont pas été traités : la géo localisation des agents et, plus généralement, les impacts de ces modes collaboratifs pour les managers.
- Campagne « droit d'expression ».
- Contribution à la préparation d'une demi-journée débat au congrès de l'Ufict, consacrée à l'impact des évolutions technologiques sur les organisations de travail et plus globalement sur les mutations du travail et du management.

La branche Technicien·ne·s Agente·e·s de Maîtrise (TAM)

Même constat que pour la branche ICC concernant la participation : 5 réunions de la branche TAM ont réuni en moyenne 7 camarades sur 17 élu·e·s, ce qui est bien entendu insuffisant pour une réflexion en profondeur et pour une bonne représentation des différentes composantes de nos entreprises. Depuis mars

2018, l'activité de la branche a été marquée par la préparation de la campagne Fonctions Support et Appui. Cette campagne a débuté lors des journées d'été 2017 avec la présentation de ses objectifs et la méthodologie de déploiement, mais des obstacles techniques et le manque de disponibilité des membres du fait de l'actualité sociale n'ont pas permis de la mener à bien. Toutefois des outils ont pu être réalisés qui permettront de lancer cette campagne.

Une fiche « pers JTS » a été réalisée. Une communication de la branche a été mise en place : le « Face TAM », outils de communication s'inspirant des réseaux sociaux. Les membres de la branche regrettent de ne pas être plus sollicités et estiment ne pas être suffisamment efficaces. L'éloignement géographique, le non recours aux outils de communication numériques, des réunions physiques trop peu nombreuses expliquent sans doute ce sentiment.

Les membres de la future branche devront examiner de nouvelles modalités de fonctionnement permettant une meilleure participation : rythme, partage des tâches, utilisation des conférences téléphonées… mais aussi des modes d'échanges avec le terrain, permettant de s'appuyer sur les compétences et l'implications des syndiqués concernés par nos campagnes.

L'animation régionale, clé de voute de notre organisation

Il est maintenant admis que l'animation au niveau régional est au centre du déploiement de l'activité de l'Ufict. Durant ces trois années, nous avons tenté de la renforcer en privilégiant une animation par des binômes à chaque fois que cela a été possible. Cette action devait contribuer à rompre leur isolement. Par la mise en place d'une animation nationale des animateurs régionaux, nous avons aussi voulu créer un espace collectif permettant de mieux échanger et structurer le travail en commun. Ainsi, nous avons associé nos animateur·trice·s régionaux·ales à la construction de nos plans de travail nationaux afin de favoriser leur mise en œuvre dans les syndicats. Enfin, nous avons organisé un séminaire des animateur. trice·s régionaux·ales les 16 et 17 janvier 2018 à Courcelles pour renforcer le collectif et pour

> « une vie syndicale organisée au niveau régional est plus que jamais nécessaire pour le déploiement de l'Ufict »

que chacun·e puisse s'exprimer sur les réalités vécues au quotidien. Le bilan de ce séminaire a été unanimement reconnu très positif par les participants et a contribué à améliorer le fonctionnement global de notre animation en région.

Cependant, les animateurs·trices régionaux·ales ont encore le sentiment d'être trop isolé·e·s dans des régions où l'activité générale de la CGT est principalement tournée vers des bastions historiques où sont majoritairement représentées les catégories à dominante technique et opérationnelle.

Or une vie syndicale organisée au niveau régional est plus que jamais nécessaire pour le déploiement de l'Ufict. Le risque d'une baisse drastique de nos moyens syndicaux à travers la mise en place des CSE, rend incontournable la solidarité entre nos syndicats sur le plan territorial.

La formation syndicale

Si la formation « animer un collectif Ufict », rencontre un certain succès, nous pouvons encore l'améliorer en prenant en compte les avis des participants, recueillis lors des synthèses de stage. S'ils nous ont déjà conduits à réaménager le temps de formation et le contenu, nous constatons une baisse sensible du nombre de formations organisées durant la deuxième partie de mandat. Or, cette formation s'inscrit dans un projet de re-dynamisation de l'activité spécifique de nos syndicats. Plus qu'une formation, elle contribue à structurer et à organiser les collectifs syndicaux ; elle contribue à créer en leur sein une dynamique positive de déploiement. Nous avons bien pris en compte le besoin des syndicats de disposer d'une formation d'accueil adaptée aux ICTAM. Si quelques syndicats ont construit leur propre formation, les responsables de la formation ont bâti une formation modulable dans sa durée comme dans son contenu en fonction des besoins de chacun. Cette formation nommée « journées découvertes de l'Ufict » est disponible sur notre site internet.

Une communication renouvelée

L'actualité sociale rythme l'activité et l'expression de la fédération et par voie de conséquence celle de l'UFICT qui œuvre pour garantir l'unité d'action entre les structures CGT et UFICT. Pour appeler les ICTAM à la mobilisation, l'UFICT complète autant que possible la communication fédérale par une expression plus spécifique à l'attention de nos populations. Au-delà des revendications spécifiques à nos catégories qui ne sont pas toujours clairement identifiables, nous avons constaté qu'un tract à la forme « adaptée » était bien perçu et pas toujours uniquement par les seuls militants de l'UFICT. Il ne s'agit pas de « doubler » la communication fédérale mais d'adopter un ton et une forme des écrits conformes à ce qu'attendent les ICTAM.

Le déficit d'image de la CGT auprès des ICTAM n'est un secret pour personne, il entretient même leur méconnaissance du syndicalisme dont nous sommes porteurs, accentue la faiblesse des liens quotidiens entre eux et nos militant·e·s, alimente l'idée que la CGT n'est pas faite pour eux. Même si la communication confédérale a incontestablement changé, la CGT continue à être perçue principalement comme l'outil du dernier recours, celle vers laquelle on se tourne lorsque l'on ne peut plus résoudre ses problèmes de retard de carrière, de souffrance au travail, de mutation. Il nous faut travailler à ne plus apparaitre comme le syndicalisme de l'urgence sociale, mais comme le syndicalisme utile, en prise avec le quotidien de travail et conscient des aspirations spécifiques de nos catégories.

Ce n'est certes pas la communication qui a elle seule peut modifier cette perception, mais elle y contribue fortement. Si une bonne communication ne garantit pas la réussite, une mauvaise garantit l'échec, en tous cas entretient la distance qui peut parfois exister entre la CGT et le salariat qu'elle représente. Voilà pourquoi est née la nouvelle charte graphique, pour que chaque salarié·e ICTAM se retrouve dans notre syndicalisme, pour qu'ils·elles s'approprient les contenus de nos publications en toute confiance, en des termes et sous des formes compréhensibles par tous·tes.

> « Nouvelle charte graphique, pour que chaque salarié·e ICTAM se retrouve dans notre syndicalisme »

Le Conseil National a validé cette nouvelle charte, novatrice dans ses couleurs. Autre composante de la communication Ufict, le site internet. Là encore, il devait nécessairement évoluer pour, d'une part être en conformité avec la nouvelle charte graphique et, d'autre part, pour le moderniser dans sa structure.

Le site de l'UGICT semblait réunir toutes les qualités dont nous avions besoin, c'est pourquoi nous nous sommes naturellement tournés vers celle-ci pour la construction de notre site qui

a vu le jour en juillet 2016. Si la qualité de sa conception semble incontestée, nous déplorons aujourd'hui encore sa trop faible utilisation.

Nous ne pouvons évacuer la question de l'utilisation des réseaux sociaux sans un débat préalable, car s'il est admis, surtout dans un contexte évènementiel, que les réseaux sont un moyen de communication efficace, leur gestion demande des ressources importantes et surtout un travail de mise à jour quasi quotidien. Par exemple, la page Facebook de l'Ufict existe, mais reste peu consultée pour des raisons de mises à jour trop sporadiques.

Dans un contexte général de surabondance d'informations, des communications brèves, sur des thématiques précises et ciblées, ont été demandées par les syndicats. Aussi, le cahier des charges du « mail aux ICT » exigeait un format court, facilement consultable sur un écran d'ordinateur, ce qui contraint à une écriture synthétique pour chaque publication sous ce format.

Le mensuel Options

Le supplément Options de 16 pages est distribué à toutes et tous les adhérent·e·s de l'Ufict avec Options, le journal de l'Ugict sur le plan confédéral. Il est entièrement rédigé par des militant·e·s, essentiellement les membres du Bureau de l'Ufict. Cette contrainte mensuelle, parfois difficile à tenir, est au final une bonne chose car elle impose une expression Ufict sur des thèmes spécifiques aux cadres et aux technicien.ne.s.

Dix numéros paraissent chaque année, composés de cinq à six articles et d'un dossier. S'y rajoutent des numéros hors-séries en fonction à la fois du plan de travail et de l'actualité dans les entreprises du champ fédéral. Chaque numéro est composé en moyenne de cinq à six sujets, traités sur une ou deux pages, complétés par un dossier de cinq pages (formation, retraite, transport nucléaire, lieux de travail…). Un comité de rédaction a été mis en place, courant 2017, avec des volontaires du Conseil National et de différents syndicats. Son but est de réfléchir collectivement au contenu des articles. Il sera nécessaire de le renforcer.

Toute cette « matière syndicale » est aussi mise à disposition via le site internet. A noter que certains articles sont réadaptés pour réaliser les « mails aux ICT » afin de toucher au-delà des 7 000 adhérent·e·s de l'Ufict.

Le matériel de déploiement

Outre le matériel d'affichage accompagnant la campagne de syndicalisation, nous avons remis à jour les fiches « Vos droits », par la réactualisation de leur contenu et la prise en compte de la nouvelle charte graphique. Les fiches traitent des thèmes suivants : salaires, début de carrière, logement, protection sociale, entretien de professionnalisation, entretien individuel, Activités Sociales, retraite. Elles sont téléchargeables à partir du site internet de l'Ufict.

Le supplément Options est entièrement rédigé par des militant·e·s

Nos journées d'été

Dans la continuité des années passées, nous avons à la fin de chaque mois d'aout, reconduit nos journées d'été. Le réel engouement qu'elles provoquaient nous ont encouragé à reproduire l'expérience. Beaucoup de participants en ont apprécié non seulement la convivialité mais aussi la richesse des débats dues notamment à la qualité des intervenants. Une centaine de personnes se retrouvent ainsi chaque année à Courcelles. Depuis 2016 ils ont pu échanger sur de nombreux thèmes :

- Enjeux des territoires et énergie.
- Le numérique, une opportunité pour transformer le travail.
- Evaluation et Entretien annuel.
- Les fonctions supports, évolution et impacts de la numérisation des processus
- Libérer la parole en entreprise : oser s'exprimer pour consolide le collectif
- Articulation des temps et évolution professionnelle
- S'organiser, une nécessité pour pérenniser l'activité spécifique
- Jeunesse et engagement
- Programmation pluriannuelle de l'énergie : quels bouleversements pour demain ?

2017 : L'UFICT a eu 4 fois 20 ans

Nous avons souhaité cette année des 80 ans de l'Ufict, riche en évènements. Pas sous forme de « commémoration » mais sous forme d'une évocation utile pour faire face aux enjeux d'aujourd'hui. A cette fin, nous avons organisé différentes initiatives intitulées « 4X20 ans » qui ont permis de rappeler les raisons qui ont fondé depuis 1937, le choix par notre fédération de développer une organisation devenue Union Fédérale de syndicats spécifiques aux Ingénieur·e·s, Cadres et Technicien·ne·s. Regard historique, mais aussi tourné vers l'avenir, comme ce fut le cas lors du Conseil National décentralisé à Vénissieux en juin ou lors du colloque organisé à Montreuil en octobre, en partenariat avec l'Institut de l'Histoire Sociale. De nombreux articles ont été écrits tout le long de l'année sur ce sujet et un film sur l'histoire du syndicalisme spécifique a été réalisé et projeté au congrès fédéral de Nantes. Ces réalisations sont toujours à dispositions des syndicats.

« 2017 : L'UFICT a eu 4 fois 20 ans »

Le suivi de nos campagnes revendicatives et le plan de travail

Nos campagnes revendicatives résultent des décisions du congrès de Cap d'Agde. Elles structurent les plans de travail semestriels. Au-delà de leur dimension revendicative, elles permettent de renforcer la capacité de contact avec les ICTAM. Pour ce faire, l'Ufict a pris l'habitude d'élaborer, de plus en plus collectivement des plans de travail semestriels afin que chaque militant·e visualise l'ensemble des actions syndicales à engager, les publications et les outils à mettre à disposition. Cette pratique inscrit l'activité dans la durée et lui donne du sens. Elle permet à chaque syndicat Ufict de se repérer et de construire son plan de travail local en fonction de ses réalités.

Campagne élections IRP 2016

Afin d'avoir une communication qui permette à la CGT de susciter l'intérêt et le vote des ICT, l'Ufict a créé une campagne spécifique. Des plaquettes explicatives sur les rôles des élu·e·s IRP et des mails aux ICT ont complété la communication fédérale davantage axée sur des bases revendicatives, dans une forme plus classique.

Campagne de syndicalisation

La question de la syndicalisation est au cœur des préoccupations de notre organisation qui aspire à un syndicalisme de masse, alors que les états d'organisation de la CGT ne cessent de s'éroder. Le congrès du Cap d'Agde réaffirmait la volonté de nous déployer partout où se trouvent les ICTAM, de renforcer notre organisation en encourageant la syndicalisation. Très rapidement, dès le mois de juin 2016, une campagne de syndicalisation était lancée. Elaborée sur la base de la nouvelle charte graphique de l'Ufict, elle avait pour objectif d'ancrer la nouvelle identité visuelle dans le quotidien des syndicats. Il s'agissait aussi de réaffirmer un syndicalisme ouvert à toutes et à tous, dans lequel chacun·e a sa place. Nous avons donné des visages à cette campagne, de celles et ceux qui étaient engagé·e·s, mais avaient aussi fait le choix de conserver leur ancrage professionnel. Il fallait que notre syndicalisme ait plusieurs visages : ceux des salarié·e·s d'aujourd'hui.

> « La question de la syndicalisation est au cœur des préoccupations de notre organisation »

Cette campagne de déploiement s'est construite autour de quatre affiches avec pour chacune, un visage et un slogan. Une cinquième affiche clôturait cette campagne avec le slogan : « nombreux.ses, nous serons efficaces ». Un bulletin de contact a été édité pour encourager l'adhésion du plus grand nombre.

« Notre campagne « managers de proximité » a été un succès »

Campagne « Managers de proximité »

Notre campagne « managers de proximité », décidée lors du dernier congrès de l'Ufict au Cap d'Agde en octobre 2015, et mise en place par nos deux branches, a été un succès par le nombre de managers qui ont répondu à l'enquête et par l'organisation en 2017 de notre colloque "managers de proximité". Pour celles et ceux qui en doutaient encore, la CGT était entendues et attendue, par une population dont nous n'étions pas certains qu'elle nous réponde car bien souvent mise à mal par notre propre organisation. Ne cherchons pas bien loin la clé de cette réussite, la campagne traite la question du travail, interroge les salarié·e·s sur les conditions dans lesquelles ils ou elles l'exercent. Et bien plus que d'autres, elle a été portée sur le terrain.

Cette campagne comportait un double objectif de déploiement et d'action revendicative.

- Déploiement : contact et visibilité de notre organisation.
- Action revendicative : permettre l'expression, recueillir les besoins, organiser, précisément, un retour des résultats (y compris en région) et remonter l'analyse dans les directions nationales, pour redonner à l'encadrement de proximité un rôle contributif dans l'organisation du travail, engager ou poursuivre les concertations/négociations sur les métiers.

Ne pouvons-nous pas en tirer quelques enseignements ? Cette campagne est la démonstration que le syndicalisme nécessite de travailler avec les syndicats pour la mise en œuvre d'une démarche syndicale de terrain. Certes nous le savions déjà, mais c'est encore mieux de le constater sur la base de l'expérimentation. Cette campagne nous aura aussi permis de collecter de précieuses informations et d'en tirer des pistes revendicatives partant du réel.

Campagne « Droit d'expression »

La question du droit d'expression pour tou·tes, particulièrement dans la population des cadres, est de plus en plus prégnante dans les entreprises qui pratiquent un management fondé sur la soumission des managers aux directions. Et pourtant, pour un cadre, s'exprimer est plus qu'un besoin, c'est une obligation qui le renvoie à son rôle dans l'organisation de l'entreprise. Qu'il soit dans les études, au sein d'un projet ou en encadrement opérationnel, l'entreprise attend de lui autonomie, initiatives, responsabilité. Pour que ce droit d'expression prenne tout son sens dans l'entreprise et au regard des espaces de confiance que l'Ufict a l'ambition d'ouvrir aux ICTAM, le Conseil national de l'Ufict a décidé le lancement de cette campagne spécifique.

Ses objectifs :

- Redonner du sens au droit d'expression par l'intervention collective.
- Faire le lien entre l'exercice du droit d'expression, les modes de management et le fait de mieux travailler.
- Décrypter les mécanismes de

communication mis en œuvre par les directions.

- Partager les expériences positives d'expressions collectives menées avec les salarié·e·s.

Ont été retenus : la réalisation d'une affiche et d'autocollants, un slogan de campagne, « s'exprimer pour mieux travailler ». La campagne sera rythmée, jusqu'à la veille des élections CSE de novembre 2019, par la diffusion d'une fiche méthodologique et d'une publication mensuelle au format A4 recto-verso.

Campagne « Egalité professionnelle »

La campagne pour l'égalité professionnelle a été portée par le collectif « égalité-professionnelle » de l'Ufict. Une affiche et un tract ont été proposés aux syndicats au premier semestre 2017. Un tract recensant les propositions de la CGT en matière d'égalité professionnelle a été diffusé en mai 2017. Rappelons que dans le même temps, l 'UGICT lançait sa campagne « Vie de mère ».

Le journal Options de mars 2017 consacrait un dossier au harcèlement sexuel au travail. Il a été proposé aux syndicats de le commander en masse pour le distribuer aux salarié·e·s sur les lieux de travail. 8 000 exemplaires ont été diffusés par les syndicats à cette occasion. Une rubrique régulière Egalité professionnelle enrichit le mensuel depuis le printemps 2017.

Campagne « Evaluation et entretien professionnel »

C'est au moment de l'entretien d'évaluation que sont posées toutes les questions relatives au travail, à sa rémunération, aux qualifications requises, à la formation professionnelle. Ce temps fort, répété chaque année, revêt un enjeu important pour les salarié·e·s. C'est la raison pour laquelle cette campagne trouve naturellement sa place, de façon récurrente, dans notre plan de travail. En 2017, cette campagne est enrichie avec l'entretien de professionnalisation, obligatoire depuis 2014 et encore bien souvent méconnu des salarié·e·s.

Les supports ainsi mis à disposition sont :

- Une fiche « Vos droits » sur l'entretien d'évaluation.
- Une fiche « Vos droits » sur l'entretien professionnel.
- Deux guides pratiques de l'entretien individuel, l'un pour les IEG , l'autre pour le CEA,
- Un supplément manager au guide de l'entretien individuel.
- Deux présentations pour animer des réunions d'information au personnel, l'une d'entre elle comporte un volet égalité professionnelle.

Des orientations à mettre en œuvre

A travers le bilan de cette dernière mandature, apparaissent à la fois ce que l'Ufict est capable de réaliser par un travail collectif, en prise avec les syndicats, mais aussi des limites pour multiplier et déployer ses campagnes.

Des limites qui peuvent être levées par une implication plus grande de syndiqué.es, de militant·e·s, mais aussi par une conviction partagée : pour jouer un rôle majeur en faveur du monde du travail, la CGT doit pouvoir s'adresser à tous les salarié·es en partant de leur réalité de travail et de leurs aspirations. Dans nos Industries, le poids et la concentration des ICTAM nécessitent des organisations adaptées dans lesquelles ces catégories se retrouvent pour s'organiser. Cette conviction à partager, correspond aux orientations des congrès de notre fédération et ceux de notre Ufict depuis de nombreuses années. Reste, pour une bonne part, à les mettre en œuvre.

La communication de l'Ufict-CGT Fnme c'est :

Options

https://ufictfnme.fr

Le site internet

La page facebook

https://www.facebook.com/UfictCgtFnme

la cgt
INGÉS CADRES TECHS
UFICT
mines-énergie

Un espace de confiance pour agir