OPTIONS

la cgt INGÉS CADRES TECHS

UFICT mines-énergie

SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIES N°643 JANVIER 2019

→ Les techniciens et cadres paieront l'addition

→ **Dossier**

Formation professionnelle : quels changements ?

SOMMAIRE

3 ACTUALITÉS
Les technicien·ne·s et cadres paieront l'addition

4 IEG
Un nouveau rôle pour les infirmier·e·s en santé au travail

6 ANALYSE
CSE négocié dans la douleur au CEA

7 LE DOSSIER D'OPTIONS
Formation professionnelle : quels changements ?
Les technicien·ne·s et cadres paieront l'addition

12 PLAN DE TRAVAIL
Le plan de travail Ufict à quoi ça sert ?

14 EGA-PRO
Inégalités salariales entre les femmes et les hommes
De quoi parle-t-on au juste ?

16 CONGRÈS UFICT
Une Ufict en phase avec les salarié·e·s

Ont participé à ce numéro :
Marie-Agnès Combesque, Philippe Godineau, Marc Lagarrigue, Philippe Lattaud, Patrick Letournel, Alain Perrigault, Jean-Paul Rignac, Patrick Rousset, Marc Wojtowicz.

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

Rédacteur en chef : Jean-Paul Rignac
Conception graphique : Agence Sansblanc
Maquettiste : Pierre de Fleurian
Crédit photo couverture : ©EDF - RICHARD DAVID

Dépôt légal : 2ème trimestre 2001 - Bobigny
Commission paritaire n°0112S08090
du 18 janvier 2007
Photogravure et impression : SIEP
Zone d'Activités - 77590 Bois-Le-Roi

Imprimé sur du papier provenant d'Autriche
Eutrophisation : Ptot 0,007kg/Tonne

ÉDITORIAL

L'année 2018 aura été une année singulière. Nous aurions pu penser qu'après les manifestations contre les lois travail, les ordonnances Macron… le peuple s'était résigné à ce monde libéral et inégalitaire.
Les Gilets Jaunes nous ont prouvé le contraire.
Alors que gouvernement et directions d'entreprises prônent le renouveau du dialogue social, ils prouvent dans le même temps leur incapacité à se remettre en cause et ne commencent à concéder quelques avancées qu'après que le rapport de force ait été d'une violence inouïe. La lutte des classes n'a pas été aussi prégnante depuis bien longtemps.
Si le combat pour l'égalité femmes/hommes doit rester un sujet d'actualité dans l'entreprise, nous ne pourrons pas évacuer la question de la place des femmes dans notre organisation syndicale. La mise en place des CSE entraînera de nombreux changements qui inquiètent l'ensemble de la représentation syndicale. Les droits à la formation, le dossier de ce numéro, sont aussi modifiés. Des évolutions qui doivent ravir le MEDEF et qui, malgré les grands discours sur l'adaptabilité du salariat, vont encore compliquer les possibilités de se réorienter en cours de carrière. Ceci alors que les métiers du tertiaire, du commerce, du thermique, de l'immobilier, des achats… subissent des attaques d'une grande violence.
Bien des sujets qui bousculent notre syndicalisme et qui devront faire débat dans notre organisation.
Le congrès du mois de mars à Gréoux-les-Bains sera justement un moment de débats mais aussi de décisions qui structureront le travail de notre UFICT pour les trois années à venir.
Deux autres temps forts de cette année seront les élections au conseil d'administration EDF et les élections de représentativité dans les IEG…
L'année 2019 s'annonce dense et les défis nombreux, l'implication militante de chacun·e sera nécessaire.

Laurent Graveleine
Membre du bureau exécutif Ufict

Les technicien·ne·s et cadres paieront l'addition

Devant l'exigence sociale exprimée par le mouvement des gilets jaunes, le Président de la République et le gouvernement tentent de mettre un terme à ce mouvement par différents moyens.

Répression d'un niveau inédit depuis plusieurs décennies dans notre pays

• Distribution de quelques miettes en matière de pouvoir d'achat pour les foyers les plus modestes, sans toucher aux mesures prises en faveur des plus fortunés... ni à celles accordées sans contreparties aux entreprises à travers le CICE.

• Renoncement à l'augmentation des taxes sur les produits pétroliers prévue pour 2019... mais sans remettre en cause le sacro-saint principe des 3% de déficit de l'Etat ; les dépenses publiques devront donc baisser et c'est les services publics qui trinqueront.

• Lancement d'une « grande consultation nationale » … mais encadrée par les orientations ultra-libérales assumées par E. Macron depuis le début de son mandat ; les membres du gouvernement n'ont de cesse de le rappeler : on vous consulte mais pour mieux appliquer notre politique.

Les revenus : seule variable d'ajustement

Dans ces conditions, la seule variable disponible pour le gouvernement reste les revenus des salarié·e·s et retraité·e·s des catégories dites « intermédiaires », présentées comme des catégories aisées. Qu'il s'agisse de la CSG ou de la taxe d'habitation, ceux-là pourront payer ! Le tour de passe-passe consiste à présenter comme mesure de justice sociale, et même de solidarité, une « redistribution »… qui épargne les plus riches. Ils continueront de bénéficier de la « flat taxe » qui plafonne l'imposition du capital à 30% et de la suppression de l'impôt sur la fortune !

Les ICT dans la catégorie des « privilégiés » ?

La supercherie consiste alors à présenter comme catégories « privilégiées », des retraité·e·s dont la pension s'élève à plus de 3 000 € pour un couple, ou des salarié.e.s qui, par leur niveau de qualification ou leur nombre d'heures de travail, bénéficient d'un salaire un peu plus décent que la moyenne. Contrairement aux propos du Président de la République sur la « valeur travail », propos qui tournent parfois à l'injure vis-à-vis des salarié·e·s privé.e.s d'emploi, ce ne sont pas les fruits du travail qu'il choisit d'épargner, mais ceux de la rente financière.

> Ce ne sont pas les fruits du travail qu'il choisit d'épargner, mais ceux de la rente

Seule mesure que les entreprises ont été invitées à prendre… si elles le voulaient bien : la prime de noël (exonérée des cotisations et impôts). Même philosophie : l'encadrement et une bonne partie des technicien·ne·s en ont été exclu·e·s, et dans nos secteurs, les autres catégories n'ont même pas bénéficié du maximum prévu.

La CGT a décidé de ne pas en rester là. Elle mènera campagne et proposera d'agir au sein de nos entreprises sur la question des salaires. C'est le sens des appels à l'action de ce début d'année. C'est forte d'un climat revendicatif nouveau qu'elle entend intervenir au sein de la « consultation nationale » pour y faire entendre la voix des salarié.e.s.

Pour la CGT et son UGICT, hors de question d'amalgamer les technicien.ne.s et les cadres aux catégories « privilégiées » de ce pays. La revendication du Smic à 1 800 € va de pair avec la revalorisation de l'ensemble des salaires de l'ouvrier au cadre. ■

Un nouveau rôle pour les infirmier·ère·s en santé au travail

Le décret 2012-136 de 2012 a transformé la médecine du travail en donnant de nouvelles prérogatives mais aussi de nouvelles responsabilités aux infirmier·ère·s. Des opportunités pour un métier encore trop peu reconnu, notamment dans nos entreprises.

Aujourd'hui, plusieurs facteurs amènent à repenser la répartition des rôles de chaque intervenant au sein des Services de Santé au Travail. Tout d'abord il faut prendre en compte la démographie du corps des médecins du travail. A titre d'exemple en 2018, à Enedis-GrDF, 43% des médecins se situent dans la tranche d'âge des plus de 60 ans, et le manque d'attractivité de cette spécialité ne semble pas de nature à s'opposer aux difficultés de recrutement et à inverser la pyramide des âges. Ensuite, les récentes évolutions réglementaires et législatives transforment la médecine du travail en médecine de sélection de la main d'œuvre.

De nouvelles activités pour les infirmier.ère.s encadrées par un protocole

Dans ce contexte, les infirmier.ère.s peuvent se voir confier de nouvelles activités comme la mise en œuvre des « Visites d'Information et de Prévention » (VIP) définies dans le décret du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail, voire réaliser les visites intermédiaires de salarié.e.s à surveillance renforcée (voir encart) , sachant que la loi ne fait aucune distinction entre celles faites par un médecin ou par un.e infirmier.ère.

Lors des visites VIP, l'infirmier.ère émet un diagnostic infirmier. Il·elle a donc une responsabilité qui relève d'une activité clinique et qui, à ce titre, doit être reconnue.

Toutes ces missions sont confiées aux infirmier·ère·s dans le cadre d'un protocole écrit par le médecin et qui fixe le contenu de l'obligation de moyens sur lequel l'infirmier.ère s'appuie pour pouvoir exercer cette mission. Mais la rédaction de ces protocoles ne parviendra jamais à couvrir totalement l'éventail de tous les cas rencontrés, ce qui confère une marge d'autonomie forcée aux infirmier·ère·s. Pour cela, l'infirmier·ère doit pouvoir bénéficier d'une formation adaptée, prévue d'ailleurs dans la loi El Khomri (Art R.4623-29). Il existe deux formatoins actuellement : Licence santé au travail ou Master santé, sécurité au travail.

La visite d'information et de prévention (VIP)

L'article R. 4624-11 du décret du 27 décembre 2016 stipule que la visite d'information et de prévention dont bénéficie le travailleur a notamment pour objet :

- D'interroger le salarié sur son état de santé ;
- De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité de bénéficier sur simple demande et à tout moment, d'une visite avec le médecin du travail.

©EDF - MAUGER JEAN-PIERRE

Le médecin du travail : un salarié protégé

L'indépendance du médecin du travail dans l'exercice de son activité est un élément essentiel de la déontologie de la profession. A ce titre, il bénéficie d'un statut de salarié protégé.

Si le Code de santé publique précise qu'en aucune circonstance l'infirmier.ère ne peut accepter, de la part de l'employeur, de limitation à son indépendance professionnelle, pour autant il.elle n'est pas considéré.e comme salarié protégé.e.

L'infirmier.ère n'est pas considéré·e comme salarié·e protégé·e

En conclusion, ce nouveau périmètre d'activité et de responsabilité de l'infirmier.ère doit se traduire par :

• Une augmentation des effectifs d'infirmier.ère.s dans les Services de Santé au Travail.

• Une revalorisation de leur classement fonctionnel et une évolution salariale qui pourrait se calquer sur le principe retenu pour les médecins du travail.

• Un statut de salarié·e protégé·e pour rendre effective leur indépendance comme le préconisait un rapport parlementaire de la commission des affaires sociales en 2017.

• Des formations qualifiantes (de type Master) dans le domaine de la clinique médicale et des interventions en milieu de travail. Dans ce domaine une formation en « pratique avancée », comme cela est déjà le cas en milieu de soin, est à mettre en place.

Pour les professionnels de santé, le budget formation devrait comporter deux rubriques : une pour la formation professionnelle (comme pour tout salarié.e) et une autre pour le Développement Professionnel Continu (DPC), qui est une obligation du Code de Santé Publique.

• Des locaux dédiés aux visites, adaptés et en nombre suffisant.

Ces propositions revendicatives nécessitent l'ouverture de négociations avec les employeurs et toutes les parties concernées. En effet, les syndicats devront notamment être vigilants pour que les employeurs ne se saisissent pas de l'occasion pour augmenter les effectifs de salarié·e·s suivis par les médecins du travail. ■

662

C'est le nombre de médecins, infirmier·ère·s, secrétaires répartis sur toute la France des services d'EDF (EDF SA, RTE, Enedis…) de santé au travail sur les différents sites (CNPE, sites Enedis…) répertoriés dans l'annuaire de juin 2018.

Actuellement les récrutements infirmier·ère·s chez Enedis se font à l'externe sans parution en interne, afin de recruter des infirmier·ère·s détenant la Licence ST ou DIUST (Diplôme Inter-Universitaire Santé au travail). Il n'y a donc plus de mobilité possible dans les fililales du groupe pour les infirmier·ère·s.

CSE NÉGOCIÉ DANS LA DOULEUR AU CEA

Au lendemain de la promulgation de la loi Macron instituant le Comité Social et Economique (CSE), le CEA a engagé une renégociation de l'accord relatif aux institutions représentatives du personnel. Laurent Millon, DSC CGT au CEA répond aux questions d'Options.

Options : Comment s'est passée cette négociation CSE ?

Laurent Millon : Les mandats DP, CHSCT et CE se terminant en mars 2019, le CEA a souhaité achever cette négociation avant fin 2018, pour passer ensuite à la négociation du protocole préélectoral. Ça n'a pas été facile, car il a fallu négocier dans le cadre d'une loi que nous avions combattue et qui conduisait à une perte de moyens en nombre d'élus et en heures de délégations. 21 réunions ont été nécessaires pour « limiter la casse ». De plus, la Direction a voulu d'entrée de jeu brouiller les cartes. Elle a pris le sujet de façon très technique et en présentant une foule de modifications dans les articles de notre Convention Collective et les textes régissant nos activités sociales. Les tensions ont été très fortes entre Direction et organisations syndicales. Du coup, une intersyndicale s'est constituée autour de la CGT avec la CFE-CGC, la CFTC et FO, force de proposition avec une plateforme commune.

A l'opposé d'un consensus mou de la CFDT et l'UNSA SPAEN, l'intersyndicale a revendiqué d'entrée de jeu un volume d'heures et un nombre d'élus identique pour compenser la disparition des Délégués du Personnel des CHSCT. Il fallait à la fois conserver des institutions spécifiques aux activités sociales, séparées du CSE, obtenir l'élargissement des CSSCT (remplaçant les CHSCT) à des représentants non élus au CSE, et gagner un nombre d'élus au CSE supérieur à la loi. La Direction du CEA a proposé à la Direction Générale du Travail de présenter un nouveau décret d'adaptation au Conseil d'Etat (le précédent datait de 1985). Le texte de cette proposition a donc également été discuté dans le cadre de cette négociation. Les divergences ont notamment porté sur les moyens financiers, la Direction cherchant à les globaliser entre Activités Sociales et CSE.

Des moyens supérieurs à la loi

Options : Quel bilan en fais-tu ?

Laurent Millon : Cette négociation épuisante nous laisse un goût amer, entre verre à moitié plein et verre à moitié vide. La crainte d'en sortir avec les dispositions minimales de la loi a pesé pendant toute la négociation et la CGT a fini par signer avec de sérieuses réserves.

Si la décision du Conseil d'Etat est favorable au nouveau décret d'adaptation, cela donnera des moyens supérieurs à la loi aux élus du personnel du CEA. La préservation à l'identique des institutions et des moyens des activités sociales fait aussi partie des points positifs. Pour les CSSCT, des moyens supplémentaires ont été obtenus nous amenant à des niveaux très proches de ceux des CHSCT actuels.

Conformément à la loi, les CSE disposeront d'un budget de fonctionnement de 0,2% de la masse salariale. Le point négatif reste l'insuffisance de moyens pour la proximité. La perte est estimée entre -15 à -20 % par rapport aux moyens actuels.

Face à une intersyndicale force de propositions, la Direction a dû céder sur pas mal de points mais sans céder sur tout. Tout n'est pas clair post élections de mars et c'est assez déstabilisant pour les syndiqués et les militants. Nous devrons veiller à ne pas perdre la proximité avec les salariés, du fait de la baisse des moyens, car elle reste la force de notre syndicalisme. ■

FORMATION PROFESSIONNELLE : QUELS CHANGEMENTS ?

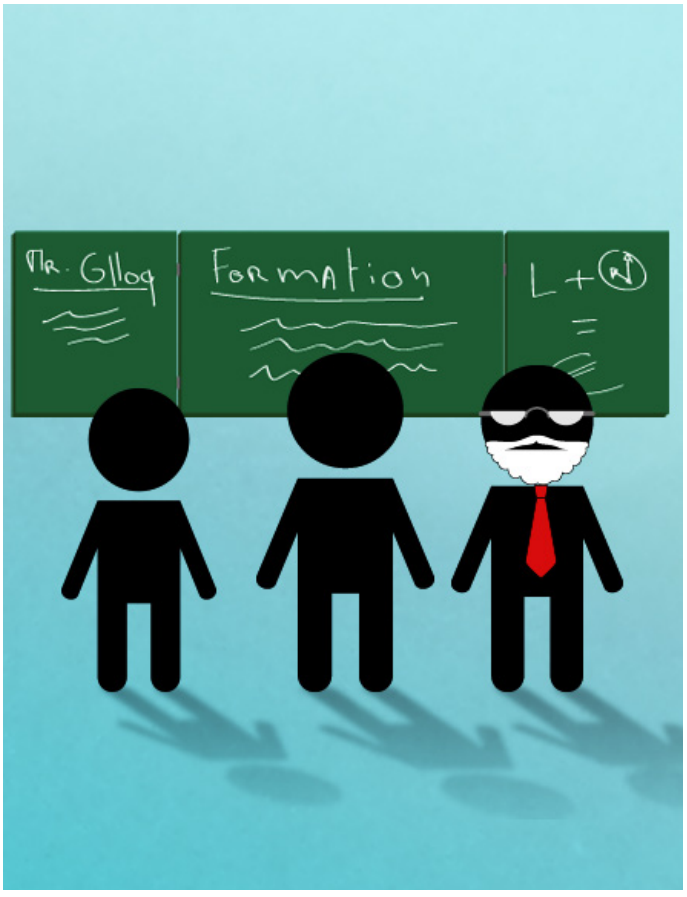
Le gouvernement Macron a fait voter en 2018 une loi sur la formation professionnelle. Est-ce un progrès ou une régression pour les salariés afin qu'ils soient maîtres de faire leurs choix d'orientation dans l'entreprise ? Quelles répercutions concrètes ?

Options décortique la réalité de ces changements pour que vous puissiez vous faire votre idée …

Une nouvelle loi sur la formation
Progrès ou régression en matière de droits ?

Serait-on à un tournant social avec la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » votée en 2018 ?

Ce serait étonnant d'aboutir à un progrès social en matière de formation de la part d'un gouvernement bien ancré dans un ultra libéralisme et qui impose en force des régressions sociales. Un gouvernement qui a accéléré, par ordonnance, donc sans débat démocratique, la casse du code du travail. Mais en matière de formation, les salariés vont-ils enfin pouvoir faire le choix de leur avenir professionnel ? La méfiance s'impose… Alors décortiquons la réalité de ces changements.



La formation professionnelle : c'est quoi ?

La formation professionnelle en France représente un budget de 25 Milliards d'€, sans compter le financement interne des entreprises qui est estimé à environ 7 Milliards d'€.

Pour une partie de cette somme, la gestion s'est toujours faite de façon paritaire, patronat/syndicats, à travers divers organismes nationaux, régionaux et internes aux branches professionnelles.

La formation professionnelle englobe bien sûr les formations en lien avec le métier exercé, mais également des formations promotionnelles pour accélérer sa carrière. Elle inclut également tous les droits et dispositifs existants auxquels peuvent accéder les salariés pour mieux se connaître, réfléchir à leurs propres parcours, faire le point de leurs connaissances acquises ou encore analyser les besoins d'emplois et de compétences de l'entreprise pour mieux s'orienter.

En termes plus concrets, il s'agit de Bilans de Compétences, de Validation des Acquis de l'Expérience, de Gestion des Emplois et des Compétences et autres dispositifs internes aux entreprises à travers leurs accords formation. Autre exemple : Cap Cadres ou Cap Maîtrise à EDF et Enedis qui ouvrent l'accès aux collèges supérieurs au travers de l'obtention du diplôme correspondant, et cela sans nécessiter d'avis hiérarchique.

Un outil au service du patronat ou du salarié ?

Tout dépend du rapport de force que syndicats et salariés sont en capacité de construire. Car comme dans bien d'autres domaines, le paysage de la formation professionnelle, au cours du temps, a été plus ou moins favorable suivant les périodes de notre histoire sociale.

Après les grands mouvements de 1968, les textes législatifs ont tenu compte des aspirations et des revendications de l'époque. Cela a, entre autres, donné naissance à un nouveau droit en 1971 : le Congé Individuel Formation (CIF). Un droit absolu du salarié dans le choix de sa formation pour sa propre émancipation.

Mais depuis une bonne dizaine d'années, les lois sur la formation se sont enchaînées pour toutes aller

©EDF - RICHARD DAVID

dans un sens négatif, à savoir, l'individualisation des droits et la responsabilisation du salarié vis à vis de sa formation. Alors, oui, le salarié a des droits en matière de formation professionnelle et il doit pouvoir les utiliser au mieux dans la construction de son parcours. Mais le patronat organise à sa main, avec l'aide des gouvernements successifs, des outils qui le dédouanent de ses responsabilités en la matière et qui fragilisent toujours plus les droits collectifs des salariés. Le paroxysme de ces velléités patronales est illustré dans cette dernière loi sur la formation. Faisons pour cela un aperçu des grandes tendances.

Fin de la référence à la qualification du salarié

La loi 2018 remet en cause la reconnaissance du salarié par sa qualification. Il n'est plus question maintenant que de compétences attendues par les entreprises. Quelle différence entre qualification et compétences et quel risque pour les salariés ?

Dans les entreprises qui reconnaissent encore la qualification d'un salarié à l'embauche, en fonction du diplôme initial, il y a de forts risques pour qu'à l'avenir, cette reconnaissance qui repose sur des critères factuels (le diplôme obtenu) soit remise en cause. L'entreprise jugera le salarié sur les compétences requises dans l'emploi qu'il occupe. L'évaluation et son niveau de salaire seront en fonction de ces seuls critères subjectifs.

Changement de la finalité de l'action de formation

Depuis la Loi Delors (1971), la Formation Professionnelle Continue (FPC) était considérée comme faisant partie de l'éducation permanente. L'efficacité des salariés au travail est, certes, en lien avec leurs compétences, mais également et plus généralement, avec leurs connaissances, leur culture, leur développement personnel et leur bien-être. Il s'agit de leur qualification.

En 2003, première coupe dans la politique de formation, puisque la notion de formation tout au long de la vie renvoyait déjà à une formation utilisable à court terme.

En 2018, la nouvelle loi redéfinit l'action de formation comme « un parcours pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel ». Il n'y a plus d'ambiguïté possible ! La formation professionnelle n'a plus pour objet que de répondre aux besoins immédiats du « marché » et non plus aux besoins des personnes.

Non seulement la revendication patronale de lier la formation professionnelle exclusivement aux besoins d'adaptation des salariés au marché a abouti, mais en plus ceux-ci peuvent maintenant appeler : « Formation Professionnelle Continue » (FPC), des dispositifs qui en étaient exclus.

> Répondre aux besoins immédiats du « marché » et non plus aux besoins des personnes

Par exemple, la Formation en Situation de Travail va pouvoir rentrer dans la catégorie FPC. Mais cela apporte deux contradictions aussi problématiques pour le salarié que pour le management.

Pour le salarié : il y a toujours eu, au niveau de la loi,

une séparation entre son statut lorsqu'il est au travail et lorsqu'il est en formation. Le droit à l'erreur est forcément accepté pendant la formation, alors qu'il peut être objet de litige, voire de faute grave, pendant les heures de travail effectif.

Pour le manager en charge de l'organisation du travail : il devra pouvoir identifier, dans les process en cours, lesquels ont une valeur formative et qui pourront répondre aux critères de la formation du salarié.
Les syndicats devront donc être très vigilants sur cette question en mettant en place un contrôle social efficace.

Suppression d'un droit fondamental : le Congé Individuel Formation

La suppression du CIF répond à une revendication du patronat qui a toujours contesté ce droit absolu, pour le salarié, qui pouvait choisir n'importe quelle formation et la faire financer sur son temps de travail.

Fini ce droit à un congé rémunéré, fini la liberté de choix d'une formation diplômante et fin aussi du financement dédié…

C'est un véritable retour en arrière historique du paysage de la FPC !

Fin du CIF qui finançait n'importe quelle formation sur le temps de travail

Transformation du Compte Personnel Formation et réduction des moyens

Le Compte Personnel Formation (CPF) est mis en place depuis la loi de 2014. Tout en apportant des heures disponibles supplémentaires, il contribue encore un peu plus à la responsabilisation du salarié face à la formation professionnelle.

La loi 2018 propose de simplifier l'accès des salariés à ce dispositif. Pour ce faire, une application va être mise en place pour que le salarié visualise son compte formation et fasse directement sa demande de CPF en ligne.

Cette application peut sembler positive et facilitatrice pour l'accès à la formation, pourtant elle va laisser le salarié seul face à l'organisme de formation. Le risque est grand qu'il y ait rapidement une augmentation des coûts de la formation pour une qualité en baisse, du fait d'une moindre surveillance par les organismes agréés. En parallèle, le CPF est transformé en €uros avec une baisse drastique de ses moyens.

Démonstration : Aujourd'hui le salarié reçoit sur son compte CPF 24 heures de formation chaque année

©EDF - RICHARD DAVID

pour un total de 150 heures maximum. Demain il recevra 500 € par an pendant 10 ans. Sachant qu'une heure de formation coûte en moyenne 30 € cela représente donc 16,7 heures par an contre 24 heures annuelles précédemment !

Transformation de l'apprentissage au détriment des apprentis

Ce sont les branches professionnelles qui vont avoir à financer et à décider des programmes de formation des apprentis. Elles pourront mettre en place des certifications de branche et décider elles-mêmes des programmes de formation en fonction des besoins des entreprises.

Contrairement aux programmes de formation mis en place aujourd'hui par les régions et les ministères, confier cette responsabilité aux seules branches professionnelles risque de rendre les programmes uniquement axés sur les besoins réellement utiles aux entreprises, quitte à laisser de côté tout ce qui concerne les connaissances générales de l'apprenti.

Le patronat a donc réussi à mettre la main sur les programmes de formation. Il est évident qu'il ne va pas former des futurs citoyens aptes à s'émanciper, mais bien des petits soldats uniquement compétents sur les attendus de l'entreprise ou de la branche professionnelle… ■

CPF de transition pour changer de métier

Il est nommé ainsi car il sert à financer des formations dans le cadre de transition professionnelle dont l'objet devra être un changement de métier ou de profession.

Les salariés prioritaires pour ce droit seront ceux en menace de perte d'emploi. Ils devront faire valider leur projet par un Conseiller en Evolution Professionnelle et recevoir une autorisation d'une commission paritaire interprofessionnelle régionale. Celle-ci appréciera la pertinence du projet, instruira la demande de prise en charge financière et décidera ou non de financer le projet.

Avec la loi formation 2018, 16,7 heures/an contre 24 précédemment !

Travail des jeunes moins protégé

La loi avenir professionnel du 5 septembre 2018 permettra, à compter du 1er janvier 2019, de déroger aux durées maximales de travail des jeunes travailleurs de moins de 18 ans. Cette dérogation devra être justifiée par l'organisation collective du travail et sera réservée à certaines activités déterminées par décret en conseil d'État.
Ainsi, ces travailleurs, y compris les apprentis, pourraient être employés jusqu'à 10 heures par jour et 40 heures par semaine (hier : 8 h/jour et 35 h/semaine) pour les activités réalisées sur les chantiers du bâtiment, des travaux publics et pour les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers.

Les revendications FNME CGT sur la formation professionnelle

La FNME revendique :

• La création d'écoles de l'énergie à la maille de la branche des IEG.

• Une articulation étroite entre la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), la politique de recrutement et la politique de Formation.

• L'acquisition des qualifications nécessaires au maintien des compétences sur les technologies existantes et le développement de celles liées aux nouvelles technologies afin de garantir la pérennité de l'outil industriel.

• La mise en commun des structures et des pratiques existantes.

• Une ingénierie pédagogique et de formation assurée par des formateurs intégrés, relevant d'un statut des acteurs de la formation, afin de garantir la qualité de formation sur nos métiers et l'indépendance de nos structures de formation au sein du service public de l'énergie.

• Garantir le bien-être au travail et le plein emploi dans les IEG avec des salariés bien formés.

Les propositions de la CGT pour l'alternance

Elles visent à ce que les contrats d'alternance assurent une véritable formation générale, scientifique, technologique, technique permettant :

• D'acquérir une qualification professionnelle et une certification reconnue nationalement, inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et garantissant la valeur nationale des diplômes,

• De s'insérer durablement dans un emploi correspondant à sa qualification et d'évoluer professionnellement,

• D'appréhender la diversité des situations de travail rencontrées dans l'emploi.

Les propositions de la CGT pour la Formation Professionnelle Continue

• Elle doit être réalisée sur le temps de travail et rémunérée comme tel.

• Le salarié doit avoir les moyens de bien identifier ses besoins de formation et la définition de son projet professionnel ou personnel.

• Il doit y avoir une véritable reconnaissance professionnelle et salariale de la qualification acquise.

• Le Congé Individuel Formation doit être pérennisé et financé par les employeurs.

Le plan de travail Ufict à quoi ça sert ?

Notre activité syndicale est bouleversée en permanence par l'actualité. Un plan de travail sert à fixer le cap pour une activité continue et structurante autour de la vie syndicale, les campagnes revendicatives et la gestion syndicale.

Notre activité syndicale est riche et conséquente, mais l'actualité revendicative la bouleverse en permanence au quotidien, laissant trop souvent un goût amer aux militants avec cette impression de ne pas avoir fait ce qui était prévu ... Un jour il faut organiser un appel à la grève, un autre recevoir des salarié·e·s en colère dans le local syndical après l'annonce d'une réorganisation, préparer des réunions improvisées… le temps passe vite et les syndicats sont comme orphelins d'une activité continue et structurante, en étant parfois partout et nulle part, au risque de laisser les autres organisations syndicales occuper le terrain.

Reconquérir le terrain perdu

D'élections en élections, nous ne parvenons pas de manière probante à inverser la courbe de nos résultats. D'années en années nous constatons, sur certains périmètres, l'érosion du nombre de nos adhérent.e.s, ce qui est inquiétant pour notre avenir.

Partant de ces constats, et pour reconquérir le terrain perdu, il primordial de se déployer, s'organiser et inscrire nos actions dans la continuité pour être plus efficaces dans notre proximité aux salarié·e·s.

> Etre plus efficaces dans notre proximité aux salarié·e·s

C'est dans cet esprit que, depuis des années, l'Ufict met à disposition des syndicats un plan de travail que chacun doit adapter à sa réalité. C'est le seul outil qui permette de fixer un cap sans trop se laisser déborder par l'actualité, de structurer l'activité syndicale et de la planifier sur un semestre et ainsi lui donner un sens et une cohérence dans le temps.

Ce plan de travail n'a pas vocation à être appliqué à la lettre par tous les syndicats ou sections. Car leurs réalités sont bien différentes au regard des forces militantes, des régions, des structures et des entreprises de chaque bassin d'emploi. Le plan de travail est un document qui doit faire l'objet d'un débat démocratique au sein de chaque organisation, afin que chacun puisse y apporter son regard et que tous les militant·e·s y trouvent leur place pour participer à sa réalisation.

Le plan de travail s'articule autour de trois axes : la vie syndicale, les campagnes revendicatives et la gestion syndicale.

Une vie syndicale active au quotidien

Prendre soin de la vie syndicale, de nos structures, est essentiel pour que notre volonté de syndiqué.e.s acteur.trice.s et décideurs soit une réalité. Ainsi, il est nécessaire d'organiser des réunions régulières de syndiqué·e·s afin d'échanger sur la réalité du travail et réfléchir collectivement au niveau d'engagement des uns et des autres au regard de leurs contraintes et disponibilités. Retisser aussi des liens parfois distendus entre les syndiqués et le syndicat, contribue à redonner du sens au fait d'être syndiqué·e.

Formation des militants, démocratie dans nos instances, renouvellement du corps militant ne doivent pas être oubliés. Et si tout n'est pas à formaliser dans un plan de travail, certains thèmes comme la formation ou le lien avec les syndiqué.e.s y ont toute leur place.

Des campagnes revendicatives inscrites dans le temps

Ces campagnes traitent de sujets qui touchent directement les salarié·e·s dans leur vie professionnelle et s'inscrivent sur des temps longs, plusieurs mois, voire davantage. Les temps forts comme des journées d'étude, de consultations et de colloques sur ces différentes campagnes figureront dans le plan de travail, comme cela a été le cas pour la campagne managers de proximité ou droit à l'expression.

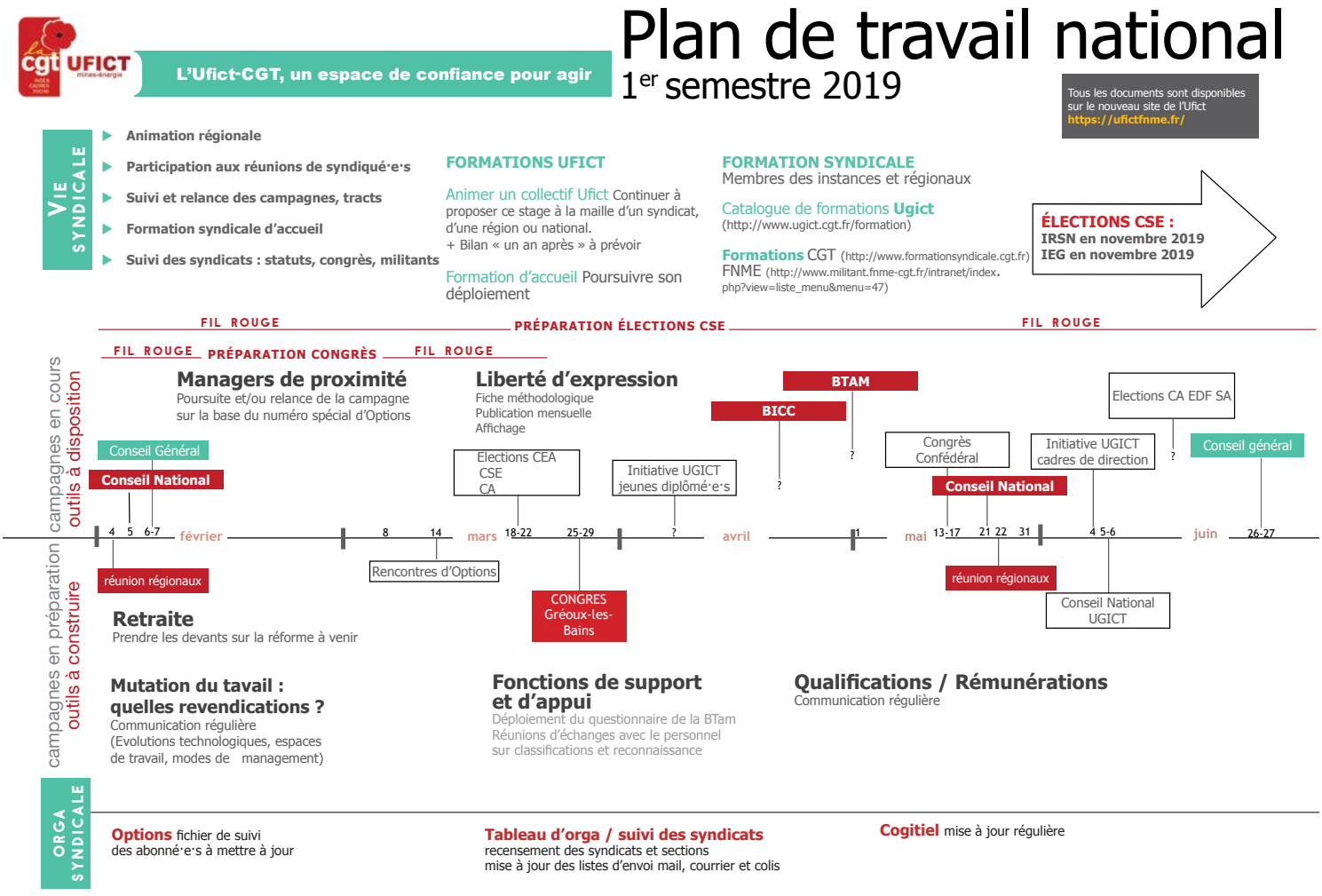
Un plan de travail que chaque syndicat doit adapter à sa réalité

Une gestion syndicale au service de l'efficacité

Constituée par un ensemble de tâches, perçues parfois comme rébarbatives du fait de leur caractère administratif, la gestion syndicale est essentielle notamment du point de vue financier (trésorerie). Cependant, organisée et gérée dans le temps, c'est une condition sine qua non d'une activité syndicale efficace. En effet, seule la mise à jour régulière des fichiers d'adhésions et de diffusions des communications sont des gages d'atteinte des objectifs et d'une trésorerie équilibrée. De plus, ces éléments de recensement des salarié·e·s permettent aussi de tenir à jour la cartographie des salarié·e·s et des syndiqué·e·s, élément stratégique pour le déploiement.

C'est par cette gestion rigoureuse que le déploiement sera régulier et efficace et que s'établira ce lien de confiance entre le.la militant.e de terrain et les collectifs de travail. C'est un moment d'écoute et d'échange privilégié avec les salarié·e·s. Il se concrétise notamment par la distribution de communications sur des sujets d'actualité, pour donner de l'information et engager la conversation, pour percevoir de quelle manière chaque salarié.e vit concrètement son travail. Dans ce contexte la consultation constitue également un outil de déploiement qui a fait ses preuves.

Aller à la rencontre des salarié·e·s est donc un moment privilégié au cours duquel notre pertinence doit être aiguisée. L'organisation dans le temps de la vie syndicale, des campagnes revendicatives et de la gestion syndicale détermine donc le plan de travail. On peut donc affirmer que ce dernier a pour objectif de mettre à disposition des militant·e·s, de manière structurée, des outils et informations pour être plus efficaces dans notre déploiement vers les salarié·e·s. ■



Inégalités salariales entre les femmes et les hommes
De quoi parle-t-on au juste ?

En France, la rémunération annuelle des femmes est inférieure de 24% en moyenne à celle des hommes. Plus d'un tiers de cet écart de salaire demeure « inexpliqué » et ce, malgré différentes lois, depuis 1973, censées le diminuer.

En équivalent temps plein (ETP), ce pourcentage d'écart de rémunération annuelle femme homme (F/H) passe à 17%. A poste et expérience équivalents, les femmes touchent 13 % de moins que les hommes. A caractéristiques professionnelles comparables, l'écart salarial s'élèverait entre -8 % et - 9%. Comment mesurer et expliquer ces écarts ?

Que mesurer comme écart de rémunération F/H ?

Ce sujet prête à discussion puisqu'il existe différentes manières de calculer cet écart de rémunération F/H. Tous niveaux confondus ? En équivalent temps plein ? A diplôme égal ? …

Différents organismes l'observent : Insee, OCDE, Eurostat, DARES… Mais quels sont les vrais chiffres des inégalités F/H en France ? Comment interpréter les différents pourcentages des multiples observateurs ? Comment y voir plus clair ?

Quoi qu'il en soit cet écart demeure très important et ne diminue pas malgré les évolutions législatives.

La discrimination ne s'arrête pas qu'aux écarts de salaire

Les femmes occupent moins souvent des postes rémunérateurs à responsabilités (postes de cadres ou de professions intellectuelles supérieures). Elles sont victimes de discriminations (le « plafond de verre ») qui leur bloque l'accès aux postes supérieurs de cadres dirigeants.

La proportion de femmes cadres (14,7%) est plus faible que celle des cadres hommes (20,5%).

L'expérience professionnelle des femmes est moins valorisée, notamment en raison d'interruptions de carrière plus fréquentes (congés maternité, congés parentaux notamment).

Le temps partiel est quatre fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes.

Enfin, une étude de la Harvard Business Review démontre que les femmes négocieraient moins leur salaire que les hommes.

> Les femmes ont commencé à travailler « gratuitement » à compter du 6 novembre

Ces éléments chiffrés ne doivent nous faire oublier qu'en 2018 les femmes ont commencé à travailler « gratuitement » à compter du 6 novembre. Cette date symbolique est là pour nous faire prendre conscience de l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Mais au-delà du salaire, cet écart se répercute également, avec des impacts non négligeables, sur les pensions de retraites des femmes, dont l'écart avec les hommes est encore plus élevé. En 2015 c'était environ 40 % de pension brute en moins pour les femmes par rapport aux hommes.

Au-delà de ces constats en France, les données en Europe sont dans les mêmes tendances puisque selon Eurostat, les femmes ont gagné 16 % de moins en

moyenne que les hommes en 2016.

Toutefois, si les inégalités F/H tendent à se réduire, et malgré la hausse constante de leur niveau d'études et de leur expérience professionnelle, les femmes restent à ce jour moins bien rémunérées que les hommes.

40 % de pension brute en moins pour les femmes par rapport aux hommes

Notre champ Fédéral, n'échappe pas aux discriminations F/H

Très peu de femmes atteignent les postes de cadre dirigeante au sein de nos entreprises et cela ne s'arrangera pas avec les ordonnances travail, car le gouvernement y a supprimé la quasi-totalité des outils de négociation sur l'égalité professionnelle.

En juillet 2017, la CGT a déposé auprès de l'exécutif des propositions concrètes pour faire progresser les droits des femmes en matière d'égalité de rémunération (voir encadré).

Une loi pour constater les écarts mais pas les résorber

Ce ne sont pas les annonces du 6 novembre 2018 du gouvernement Macron, par les voix de Mmes Penicaud et Schiappa, dans le cadre du mouvement #6novembre15h35, qui vont réduire les écarts de salaire F/H. Ces annonces sont plus des vœux pieux que de réelles avancées pour la rémunération des femmes à court terme, car au rythme actuel de rattrapage, il faudrait attendre 2168 pour voir disparaitre ces inégalités.

Quelques-unes des propositions CGT

• De vraies sanctions pour les entreprises et administrations qui discriminent les femmes

• Revaloriser les salaires des métiers à prédominance féminine

• Supprimer les écarts de carrière (et le « plafond de verre »)

• Supprimer la précarité et les temps partiels imposés

...

Le gouvernement a fait voter une loi qui oblige les entreprises à publier les écarts de salaire F/H, pour voir où sont les discriminations et y remédier. Mais les employeurs auront trois ans pour se mettre en conformité, autant dire trois ans de trop. Cette Loi contient quand même une obligation de résultat, pour obliger les entreprises à éradiquer les inégalités. Cette obligation de résultat est assortie d'une sanction financière en cas de non-respect : une victoire CGT puisque c'est la reprise d'une de nos propositions.

Malgré le refus du MEDEF de créer un logiciel national, le gouvernement annonce la mise en place d'un système de notation des entreprises d'au moins 50 salarié-e-s, basé sur 5 critères et sur lesquels la CGT a obtenu plusieurs avancées et notamment :

• Qu'il repose sur les écarts de salaire moyen entre les femmes et les hommes en prenant en compte les primes et les salarié·e·s à temps partiel ;

• Qu'il intègre une partie des discriminations de carrière en donnant à voir les durées moyennes entre deux promotions et les augmentations annuelles des femmes et des hommes ;

• Que quatre femmes figurent dans les 10 plus hauts salaires ;

• Que l'ensemble des données soient communiquées aux représentants du personnel et qu'un suivi soit réalisé par le conseil supérieur à l'égalité professionnelle.

Mais il reste encore quelques zones d'ombre pour être certain de l'application de ces mesures en faveur des femmes. La vigilance s'impose donc afin qu'une fois encore l'égalité professionnelle ne soit pas réduite à de belles annonces… sans résultat concret. ■

Une Ufict en phase avec les salarié·e·s

Le développement de l'Ufict CGT et la place des syndiqué·e·s seront au cœur de notre prochain congrès (voir Options précédent). Cela implique une démarche et des thèmes revendicatifs en phase avec les aspirations des ICTAM et la réalité de leur travail.

La quatrième ½ journée sera donc consacrée à notre construction revendicative des années à venir. Le document d'orientation (qui sera publié dans l'Options du mois prochain) propose que celle-ci soit centrée sur les sujets sur lesquels nos catégories se sentent directement concernées.

Les transformations des entreprises, les méthodes de management et le développement des outils de communications interactifs génèrent des aspirations nouvelles. Ce sont des sources de satisfaction autant que des attentes qui interpellent nos syndicats.

« Est-il possible avec ces nouvelles modalités de passer d'un management prescriptif, fondé sur le contrôle, à un management fondé sur l'autonomie tout en veillant à préserver les collectifs et la dimension coopérative du travail ? ». Cette interrogation, extraite du texte d'orientation, s'inscrit dans une démarche : déployer une activité revendicative offensive, en partant des réalités du travail des ICTAM. Il est intéressant de noter que c'est aussi une orientation du prochain congrès confédéral du mois d'avril.

Aborder ainsi la question de la transformation du travail, en y incluant le management, doit englober dans le même temps la reconnaissance du travail et des qualifications, le temps de travail et le droit d'expression des salariés.

Cette réflexion n'est pas nouvelle pour l'Ufict. Son dernier congrès au Cap d'Agde a largement abordé ces questions. Mais depuis trois ans, les directions d'entreprises ont redoublé d'efforts pour accroitre la productivité, tout en s'adaptant, elles aussi, aux aspirations des salariés. Plusieurs leviers sont ainsi activés : évolutions technologiques, généralisation des modes de fonctionnement qui dissocient le travail des lieux et des temps, développement des outils dits « collaboratifs »…

Cette autonomie, le plus souvent souhaitée, peut aussi cacher une tentative d'individualisation qui isole, contourne les garanties collectives et engendre une perte de sens du travail. Raison de plus pour renforcer l'intervention syndicale. Le slogan : « L'Ufict un espace de confiance pour agir » n'a jamais eu autant de sens.

Femmes-hommes : une égalité toujours à conquérir

Dans les entreprises, c'est une des aspirations les plus citées dans les enquêtes auprès des salariés. Elle est jugée comme un objectif prioritaire sur lequel devraient travailler les syndicats. Pour l'Ufict, cet objectif est indissociable de la place des femmes au sein de nos organisations syndicales.

Sur ces deux aspects beaucoup reste à faire, même s'il y a eu des avancées sur la juste représentation des femmes au sein des instances de directions de nombreuses organisations de la CGT.

Ce sera donc un thème à part entière de l'une des séances du congrès. Les rapports des situations comparées en matière d'égalité professionnelles révèlent combien les inégalités résistent en matière de salaire, de déroulement de carrière ou de confinement dans des postes sous classés. Du pain sur la planche, donc, pour nos syndicats, nos élus et mandatés.

Les formes d'organisations de l'Ufict et de ses syndicats doivent aussi permettre l'égalité dans l'exercice des responsabilités syndicales. Il ne suffit pas de le décider formellement (même si cela n'est pas négligeable…), il faut surtout en créer les conditions concrètes. Cela interroge nos modes de vie syndicale, mais aussi certains comportements qui subsistent et qui ne favorisent pas la participation des femmes. Une réflexion bénéfique non seulement pour les femmes, mais aussi pour toute la CGT qui doit se transformer pour être celle de tous les salarié·e·s. ■

Se transformer pour être la CGT de tous les salarié·e·s