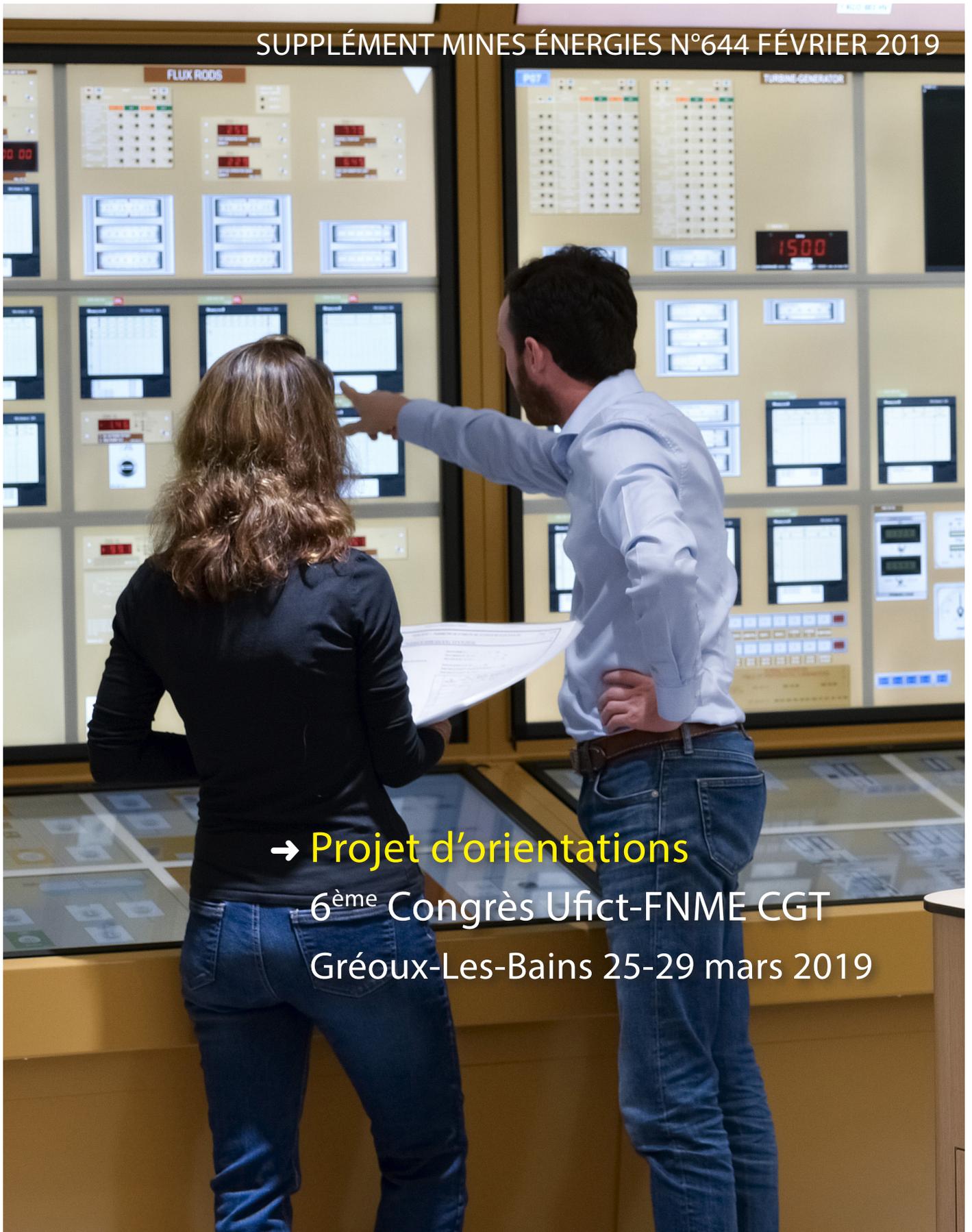


OPTIONS



SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIES N°644 FÉVRIER 2019



→ **Projet d'orientations**

6^{ème} Congrès Ufict-FNME CGT

Gréoux-Les-Bains 25-29 mars 2019

3 PRÉAMBULE

4 Pour un syndicalisme de nouvelle génération

5 Une organisation pour des syndiqués acteurs

9 RÉSOLUTION N°1

Les priorités de déploiement de notre syndicalisme

11 Des mutations du travail qui font émerger de nouveaux besoins

13 RÉSOLUTION N°2

Évolutions technologiques, mutations du travail et du management : quelle intervention syndicale ?

14 Une égalité toujours à conquérir

16 RÉSOLUTION N°3

Le congrès s'engage

Tous les documents soumis au congrès ont été validés par le Conseil National du 5 février 2019

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: Lucie Hémar
Crédit photo couverture: ©EDF - XAVIER POPY

Dépôt légal : 2^{ème} trimestre 2001 - Bobigny
Commission paritaire n°0112508090
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



Dans cette course qui nous conduit jusqu'au congrès de l'Ufict à Gréoux, nous sortons du dernier virage et apercevons maintenant l'arrivée. La dernière épreuve consiste à livrer, à nos syndicats et à nos syndiqué.e.s, un projet d'orientations en phase avec les préoccupations des salarié.e.s de nos entreprises. Une fois de plus, les enjeux en termes de déploiement et d'implantation syndicale sont posés. La CGT dans son ensemble devra les relever. Cet Options, à destination des syndiqué.e.s et qui reprend le document d'orientations du congrès déjà envoyé aux syndicats, est l'aboutissement d'un travail collectif, construit dans la continuité des décisions du précédent congrès du Cap d'Agde. Il se base sur des échanges réguliers avec les syndiqué.e.s, les salarié.e.s et parfois aussi avec des dirigeant.e.s d'entreprises durant cette mandature (comme lors du colloque MPro). Ces orientations appellent à la réflexion et doivent provoquer le débat dans les syndicats. A vous de participer, user et abuser du droit d'expression pour contribuer à construire le syndicalisme de demain. La question de la démarche syndicale sera au cœur de nos journées de congrès de même que les mutations du travail et l'égalité professionnelle. Ce congrès élira une nouvelle équipe dirigeante pleine de volonté et animée par le vent du renouveau. Nous leur souhaitons la meilleure réussite possible. Quant à nous, après trois années riches d'enseignements et de contacts, nous avons décidé de réintégrer nos entreprises avec la même volonté de réussir que celle qui nous a animés durant toute cette mandature à la tête de l'Ufict. Quoi de plus normal, finalement, que de considérer que prendre des responsabilités syndicales n'est qu'une étape dans un parcours professionnel et un parcours de vie personnelle.

Priscille Cortet et Eric Thiebaut
secrétaires généraux de l'Union Fédérale
des Ingénieur.e.s Cadres et Technicien.ne.s CGT

PRÉAMBULE

Le mouvement des « gilets jaunes » à l'automne-hiver 2018 a révélé une capacité d'initiative insoupçonnée chez des citoyen.ne.s que l'on disait résignés et passifs. Sans chercher à imiter un mouvement social qui a développé sa propre dynamique, sans organisation constituée et en dehors du monde de l'entreprise, nous pouvons y puiser espoirs et enseignements en matière d'engagement individuel et collectif.

Commençons peut-être par nous remémorer notre propre passé, par repartir du congrès de Cap d'Agde en 2015 lors duquel nous avons lancé d'importantes pistes de travail pour modifier en profondeur nos pratiques syndicales, notamment en plaçant les questions du travail au cœur de notre action. Lors de ce congrès nous avons également affirmé l'ambition de nous appuyer sur un nombre plus important de syndiqué.e.s, avec ou sans mandat IRP : ceux.celles que nous avons appelé.e.s les « syndiqué.e.s relais ». Nous avons aussi décidé d'appliquer à notre propre organisation ce que nous revendiquons dans les entreprises concernant la place des femmes et les conditions à créer pour une juste représentation dans le domaine des responsabilités syndicales.

Notre bilan met en évidence les différentes campagnes lancées depuis afin de mettre en œuvre ces orientations. Mais il met aussi en évidence les limites rencontrées pour déployer pleinement nos initiatives et pour atteindre nos objectifs. La principale difficulté à laquelle nous nous confrontons, c'est notre capacité à déployer en profondeur nos initiatives au sein des entreprises d'une part ; d'autre part, à apporter des suites concrètes aux salarié.e.s concerné.e.s. Force est de constater que ces initiatives restent encore portées par quelques militant.e.s seulement, sans que nos syndiqué.e.s deviennent vraiment partie prenante.

Les mobilisations engagées par la CGT depuis 2017 pour contrer les offensives du gouvernement et des employeurs en matière de droit du travail et pour la défense des services publics ont également révélé nos limites. Ces actions de longue durée, menées avec détermination par les salarié.e.s de certains secteurs, se sont heurtées à un trop faible élargissement dans l'ensemble des personnels et notamment auprès de l'encadrement et de la maîtrise. Les salarié.e.s de nos catégories se sont mal retrouvé.e.s dans les formes d'actions utilisées et, le plus souvent, n'ont pas pu s'exprimer.

La plupart de nos adhérent.e.s Ufict n'ont pas été en mesure de relayer autour d'eux.elles les différents appels à l'action, partageant eux.elles-mêmes l'état d'esprit de leurs collègues. Ce congrès doit en analyser les raisons

et ce constat nous rappelle que nous avons besoin d'une CGT constituée de syndiqué.e.s acteur.trice.s et en prise avec le travail.

Nous nous fixons comme principal objectif de leur donner une place nouvelle dans les décisions et dans notre vie syndicale. Le renforcement de leur nombre est aussi l'une des conditions de modification durable des rapports de force au sein des entreprises. Notre Ufict a aussi la responsabilité de redéployer la CGT là où elle n'est plus présente et de l'ancrer partout où il est possible de le faire.

Des syndiqués « auteurs, acteurs et décideurs », constituent un objectif que la CGT se fixe depuis de longues années mais qui ne se décrète pas. Il faut en créer les conditions et en comprendre les obstacles. Certains sont liés à des facteurs qui ne dépendent pas uniquement de nous : tendances à la délégation de pouvoir de la part des salarié.e.s ; transformations des entreprises avec l'explosion du numérique et son utilisation pour transformer les modes de management ; éloignement des Institutions représentatives du personnel (IRP) ; perte de confiance dans les grandes organisations collectives...

Ce document et les projets de résolutions soumis aux amendements nourriront nos débats sur toutes ces questions et permettront de déboucher sur des décisions ambitieuses pour notre Union Fédérale

D'autres obstacles concernent notre capacité d'adaptation aux salarié.e.s et à leur vie au travail. Nous pouvons modifier nos perceptions en réunissant au moins quatre conditions :

- Mesurer la situation de notre organisation, son implantation au regard de celle des entreprises, ses forces et ses faiblesses. Sachons-nous fixer des priorités pour développer la syndicalisation là où sont les salariés.
- Mesurer aussi l'audience de la CGT et de son Ufict par une analyse fine des élections professionnelles sur chaque site. L'absence croissante de candidats CGT dans le troisième collège pèse désormais de manière significative sur l'ensemble des résultats de la CGT. Un état de fait qui rend d'autant plus urgent la présence et l'implication de nombreux syndiqués cadres au sein de notre organisation.
- Examiner également notre fonctionnement dans son ensemble : de la section syndicale au bureau national, nos modes d'organisation et d'animation syndicale peuvent-ils répondre aux objectifs impartis ?
- Développer notre activité syndicale à partir du travail et des conditions dans lesquelles les ICT ingénieur.e.s , cadres et technicien.ne.s l'exercent en leur donnant la parole.

POUR UN SYNDICALISME DE NOUVELLE GÉNÉRATION

La syndicalisation des jeunes diplômés constitue un défi majeur pour notre organisation syndicale confrontée à un besoin de rajeunissement. Syndiquer les jeunes salariés représente un marqueur de la capacité d'adaptation de notre syndicalisme devant les évolutions de la société et celles de nos entreprises. De nombreux clichés circulent dans nos rangs à propos des

jeunes générations au travail.

Ils.elles seraient plus individualistes, moins solidaires, plus rétifs.ves à l'action collective et syndicale. Par ailleurs, ils.elles préféreraient s'occuper de leur propre carrière, au détriment de tout intérêt pour le syndicalisme. Cependant, ce « rejet des syndicats » n'est ni confirmé par les enquêtes d'opinion ni par les rapports d'experts.

Les jeunes salarié.e.s, mêmes s'ils pensent souvent que les organisations syndicales fournissent un contre-pouvoir utile, avouent mal connaître les syndicats du fait de l'absence de pratiques militantes concrètes dans leur entourage. Beaucoup craignent que le fait de se syndiquer représente un risque pour leur carrière. La rencontre d'un.e délégué.e syndical.e avec lequel.elle on se sent des affinités, ou dont on a pu apprécier l'action d'une part, et un sentiment d'injustice, de révolte à l'égard des évolutions du travail d'autre part, constituent les deux premiers grands facteurs pouvant entraîner l'entrée dans le syndicalisme.

Cette jeunesse attend des résultats rapides et concrets, d'où une première interrogation. Pourquoi ne pas mettre davantage en valeur les effets de notre action quotidienne afin d'accroître cette confiance ? D'autant qu'ils.elles doutent davantage que leurs ainé.e.s de l'intérêt des appels à la grève.

Ne faut-il pas mieux essayer de comprendre leur rapport au travail, un produit complexe issu de leur parcours personnel et du contexte professionnel auxquels ils.elles sont exposé.e.s. Il existe une distance croissante entre les cadres collectifs issus de notre histoire et le parcours de ces jeunes diplômé.e.s qui n'ont pas connu l'entreprise « nationalisée et intégrée ». Cette situation n'a-t-elle pas pour effet de rendre moins important à leurs yeux les thèmes avancés, en priorité, par les syndicalistes CGT tels que le service public, la politique énergétique, la renationalisation ?

Notre CGT ne souffre-t-elle pas également d'une image

à la fois désuète et institutionnalisée ? Ses modes de décision et de fonctionnement apparaissent souvent peu accessibles. Pourquoi ne sommes-nous pas plus à l'écoute de leurs aspirations ? Pourquoi ne portons-nous pas un regard plus ouvert et bienveillant aux nouvelles formes de militantisme, y compris les plus éphémères (comme Nuit debout) ?

Plus diplômés, plus informés, plus connectés... les jeunes entretiennent un rapport nouveau au syndicalisme. Ils n'attendent pas d'un syndicat qu'il leur dispense une

« bonne parole ». Mais s'ils.elles jugent une action syndicale utile, ne peuvent-ils pas se révéler disponibles pour agir et ressentir alors le sentiment de pouvoir développer leurs capacités d'intervention à travers l'action en commun ? Nul doute que l'engagement des jeunes et leur investissement dépend de leur niveau

de confiance en matière d'efficacité syndicale.

Inventer de nouvelles pratiques syndicales s'appuyant sur leurs aspirations représente autant d'arguments pour se syndiquer à l'Ufict CGT. Notre volonté de placer nos syndiqués au cœur de notre dynamique et de nos décisions n'est-elle pas de nature à rencontrer leur adhésion ? Ce qui implique de nous engager dans cette démarche de façon volontaire et sincère.

De nouvelles formes et outils pour une communication interactive

De nouvelles formes de communication ont émergé avec l'avènement du numérique. Les jeunes sont à la pointe des échanges virtuels via les SMS et les réseaux sociaux, dans leur vie privée comme professionnelle. Une partie de ces échanges portent sur le travail et les émotions qui y sont ressenties, les problèmes rencontrés. Ces échanges virtuels tendent à se substituer aux échanges en face à face. Ils permettent de faire vivre une sorte de communauté virtuelle, fondée sur un petit réseau de sociabilité amicale, concurrent ou complémentaire aux collectifs de travail.

Ne devrions-nous pas nous approprier ces outils de communication désormais utilisés quotidiennement par les salariés ? Les directions de nos entreprises ne s'en privent pas qui multiplient les espaces censés associer les salariés aux choix décidés dans l'entreprise. Les outils numériques eux-mêmes évoluent en permanence et ouvrent la voie à de nouvelles modalités d'échange également entre adhérents.

Plus diplômés, plus
informés, plus connectés...
les jeunes entretiennent un
rapport nouveau
au syndicalisme

UNE ORGANISATION POUR DES SYNDIQUÉS ACTEURS

La volonté de nous appuyer sur nos adhérents est réaffirmée à chaque congrès. Il s'agit maintenant de passer du « dire au faire ».

Les syndiqués constituent le premier lien avec les salariés. Nos difficultés à les impliquer et à transformer le slogan « syndiqué acteur et décideur » en réalité limitent le déploiement de nos campagnes revendicatives. Pourtant, des adhérents en prise avec le quotidien des salariés et qui deviennent des syndiqués relais, représentent le cœur de notre ambition. Retisser des liens ne se décrète pas ; cela exige de réfléchir aux obstacles pour proposer des réponses adaptées en matière de vie syndicale, quitte à bousculer nos pratiques traditionnelles.

La multiplicité des mandats, le manque de temps des permanents créent sans doute trop de distance entre l'organisation syndicale et ses adhérents. Cet état de fait renforce un sentiment mutuel d'isolement et, pour le syndiqué, le sentiment de décalage entre ses attentes et l'activité syndicale proposée. Une meilleure connaissance mutuelle ne permettrait-elle pas de réduire ce décalage ? Améliorer notre proximité avec les adhérents, soigner le lien que nous entretenons avec eux, prendre le temps de l'échange, tout cela concourt à établir un lien de confiance.

Recréer des liens c'est aussi permettre aux adhérents d'accéder, en temps réel, à des informations concrètes concernant leurs droits et ceux de leurs collègues. Ce que l'Ufict a intitulé « un espace de confiance pour agir » doit devenir plus palpable pour chacun. Multiplier la mise en place, par exemple, de permanences d'information et de conseil de nos syndiqué-e-s ICTAM (ingénieur.e.s cadres technicien.ne.s agent.e.s de maîtrise) comme la préparation aux entretiens individuels, les droits à la formation professionnelle, concrétiserait certainement l'intérêt pour le syndicalisme.

Ce que l'Ufict a intitulé
« un espace de confiance
pour agir » doit devenir
plus palpable pour chacun

De même, associer les syndiqués, en amont, sur les dossiers présentés dans les instances de représentativité, ne permettrait-il pas de les fidéliser ? Leur donner la parole aiderait à développer des débats accessibles, compréhensibles, dépouillés du jargon syndical classique. Leur adhésion prendrait alors un tout autre sens puisqu'elle leur permettrait, d'une part, de connaître les projets des directions en « avant-première » et, d'autre part, de donner leur avis et de construire des propositions fondées sur un vécu, des connaissances de terrain et des compétences métier. Par exemple, lors de négociations, comment s'appuie-t-on sur leur expertise de façon à les impliquer et à construire avec eux des propositions au plus près des réalités de terrain ? Quelle transformation cela implique-t-il dans notre manière de fonctionner avec les élus dans les IRP ? Quel renforcement de nos liens avec les DSC (Délégué Syndical Central) d'entreprise ?

Passer du
« dire au faire »

Pour nous permettre de gagner en efficacité et en réactivité, les militants syndicaux doivent être en capacité de militer avec les outils de communication d'aujourd'hui. L'utilisation de WhatsApp, de groupes sur Facebook, doit être vivement encouragée, ce qui oblige aussi à traiter l'information différemment. Cette utilisation des moyens numériques doit bien sûr être complétée par la connaissance des dossiers d'information construits et mis à disposition par notre organisation syndicale.

Les militants syndicaux doivent être en capacité de militer avec les outils de communication d'aujourd'hui

Mais prendre conscience de la puissance de ces nouveaux outils devient une question de crédibilité vis-à-vis des salariés. Leur utilisation est complémentaire aux relations directes que peuvent avoir les syndiqués entre eux et avec les mandatés et élus de la CGT, pour faire vivre un syndicat et « cet espace de confiance pour agir » qui caractérise notre syndicalisme Ufict. Organiser des réunions au périmètre adapté (syndicat, section, site...), aux heures qui conviennent, en vue d'obtenir des avis, des critiques constructives à propos de l'activité proposée et de l'améliorer. C'est dans ces moments-là que les syndiqués doivent pouvoir exprimer leurs attentes, leurs besoins, afin de décider ensemble du contenu et des formes de l'action syndicale à développer. Nos populations sont particulièrement contraintes dans la gestion de leur temps et peuvent parfois difficilement s'abstraire de leur travail. En conséquence, nos réunions syndicales doivent être écourtées, dynamiques, décisionnelles, efficaces.

Pour un engagement durable la formation constitue un outil indispensable. Militer n'est pas inné, seule la formation syndicale et l'accompagnement pour une

Nos réunions syndicales doivent être écourtées, dynamiques, décisionnelles, efficaces

meilleure appréhension des enjeux permettront aux syndiqués d'être pleinement acteurs. Nos catégories, dont la réflexion est régulièrement sollicitée par l'entreprise, apprécient de pouvoir aussi développer leur sens critique dans leur organisation syndicale.

Organiser l'activité spécifique : des organisations syndicales Ufict identifiées et accessibles

Syndiquer largement et multiplier les formes d'implication du plus grand nombre nécessite une organisation syndicale dont la spécificité est bien identifiée par les salariés de l'encadrement et de la maîtrise. Des mesures concrètes peuvent être prises par nos syndicats, telles que la création d'une adresse mail générique pour diffuser la communication spécifique. Notre communication est-elle toujours adaptée au public auquel elle s'adresse, en fonction de son niveau d'implication ?

La nécessité de déployer une activité spécifique pour implanter la CGT parmi l'ensemble des salariés a été réaffirmée par la confédération et confirmée lors de notre dernier congrès fédéral. Ce qui peut faire maintenant l'objet de débat ce n'est pas tant la légitimité de l'Ufict, mais plutôt comment l'ensemble de la CGT lui permet de jouer pleinement son rôle ?

Dans notre secteur composé de près de 80 % d'agents de maîtrise, de techniciens, de cadres, d'ingénieurs, de chercheurs, la question centrale pour la CGT, doit porter sur les moyens à mettre en place pour asseoir une présence permanente parmi tous les salariés et développer une activité syndicale en adéquation avec les attentes.

Enfin, en fonction de leurs choix, de leurs contraintes, professionnelles ou d'ordre privé, nous pouvons proposer à nos syndiqués différentes possibilités pour s'impliquer :

- participer à une réunion d'information, à une initiative du syndicat ;
- relayer l'expression et les propositions d'actions de l'Ufict auprès de leurs collègues ;
- s'investir dans un mandat représentatif pour une période donnée ;
- participer au fonctionnement du syndicat.

Or, une cartographie de nos entreprises, juxtaposée à celle de notre présence syndicale, fait vite apparaître deux décalages :

- un décalage géographique avec de plus en plus de grosses concentrations de salariés ICTAM dans des zones où nous sommes peu implantés ;
- un décalage sociologique avec une présence CGT majoritairement sur le collègue « exécution » et la « petite » maîtrise.



©PASCAL CAUCHIN SIMON

Ce qui peut faire maintenant l'objet de débat ce n'est pas tant la légitimité de l'Ufict, mais plutôt comment l'ensemble de la CGT lui permet de jouer pleinement son rôle ?

Nous attaquer à ces décalages, en regagnant de la force syndicale dans les sites où les salariés ICTAM sont les plus présents, est indispensable pour la modification du rapport de force avec les directions.

Comment déployer des initiatives pour porter nos campagnes sur des sites où nous déplorons un manque de présence syndicale, voire une absence complète ? Le réflexe est alors de se contenter de visiter ponctuellement les salariés. Insuffisant pour enraciner notre syndicalisme. Dans ce cas de figure, l'implication des syndiqués, même peu nombreux au départ, est plus que jamais indispensable pour l'existence et le rayonnement de la CGT.

Comment impulser cette démarche sans collectif déjà en place ? Ne faut-il pas songer à expérimenter des formes de solidarité entre nos structures syndicales, à la maille d'un département ou d'une région, qui favorisent l'implication la plus large des adhérents, y compris ceux

qui ne disposent pas de droits et de moyens syndicaux. La priorité des permanent.e.s est alors de créer les conditions de leur mise en mouvement pour ancrer de véritables foyers de vie syndicale sur les lieux de travail.

C'est à partir de ces préoccupations que nous proposons d'aborder le débat qui tend à opposer la pertinence d'une organisation en syndicats dits « territoriaux », ou en syndicats dits d'entreprise. La structuration territoriale est garante de la proximité et de la solidarité au sein de notre fédération. Cependant, les problèmes liés à l'activité revendicative dans le domaine professionnel, au sein des différentes entreprises, nécessitent aussi un lien permanent entre les syndiqués concernés avec leurs représentants élus dans les IRP.

Ces préoccupations de mise en mouvement des syndiqués doivent guider notre réflexion en matière d'organisation et de structuration de l'activité spécifique vers les ICTAM. Qu'il s'agisse d'un syndicat, d'une section ou d'un collectif dédié à l'activité spécifique, il est essentiel que vive un collectif d'animation qui dispose de son autonomie de décision, fixe ses priorités, gère ses moyens financiers.

Il est essentiel que vive un collectif d'animation qui dispose de son autonomie de décision, fixe ses priorités, gère ses moyens financiers

Des structures nationales et régionales au service des organisations locales

Le congrès renouvelle ses instances nationales pour mettre en application les décisions prises collectivement; l'occasion de réfléchir à l'adaptation de notre fonctionnement pour être au plus près des syndicats.

Des commissions régionales, pivot de notre fonctionnement

Ne faut-il pas décentraliser davantage l'Ufict et ses activités, ce qui implique de faire évoluer les commissions régionales vers de véritables collectifs capables de s'approprier le plan de travail national et de le traduire à l'échelle régionale, en adaptant les objectifs, les rythmes, les priorités en fonctions des réalités. Le rôle de la commission régionale serait aussi d'organiser l'entraide entre les syndicats de la région et mutualiser les forces pour assurer l'activité spécifique dans les secteurs à forte concentration d'ICT. Ne serait-ce pas une solution pour faire reculer les déserts syndicaux et redynamiser les collectifs en difficulté ?

Les animateurs régionaux Ufict sont les piliers de l'organisation de l'activité spécifique en région. Depuis le congrès de Cap d'Agde, en 2015, l'animation des commissions régionales par des « binômes » a été favorisée pour rompre l'isolement, mais n'est pas toujours suffisante. Comment les membres du CN pourraient-ils s'impliquer sur le plan régional ? L'hétérogénéité des régions en termes de densité du salariat, de diversité d'entreprises de notre champ, ou d'étendue géographique, rend l'animation plus ou moins aisée. Ne faut-il pas imaginer des coopérations inter-régionales ?

Des Branches ICC et TAM plus participatives

Les deux branches ICC (Ingénieur.e.s, Cadres, Chercheur.se.s) et TAM (Technicien.ne.s, Agent.e.s de maîtrise) ont été mises en place pour proposer des campagnes revendicatives, en tenant compte des difficultés et des aspirations des ingénieur.e.s, cadres et technicien.ne.s. Elles jouent un rôle important sur le plan revendicatif. Elles sont à l'origine de la plupart des campagnes de l'Ufict. Mais, depuis plusieurs années, l'activité repose sur trop peu de camarades ce qui impacte leurs fonctionnements. Peu d'outils revendicatifs sont mis à disposition ; la réalité de l'ensemble des entreprises de notre champ est difficilement appréhendée.

Les membres nouvellement élus de nos branches devront imaginer de nouveaux modes de fonctionnement, plus efficaces, tels que des groupes de travail s'appuyant sur les compétences des syndiqués des différents métiers. C'est à ce prix que les branches ICC et TAM constitueront à nouveau de véritables pôles revendicatifs.

Les membres nouvellement élus de nos branches devront imaginer de nouveaux modes de fonctionnement, plus efficaces

Une direction de l'Ufict plus près des réalités de terrain

Le Bureau National et le Conseil National impulsent la mise en œuvre des décisions collectives prises lors du congrès. Ils ont pour principale préoccupation la mise à disposition d'outils utiles au déploiement dans les syndicats et les sections de l'ensemble des entreprises de notre champ, champ qui doit être respecté dans sa composition.

Le besoin de disposer d'informations régulières sur l'actualité et les négociations en cours dans les entreprises se fait de plus en plus sentir. Nos catégories sont particulièrement intéressées par des informations et communications spécifiques produites par l'Ufict, relatives aux entreprises. Elles suscitent l'intérêt et favorisent l'échange. De fait, un renforcement de nos liens avec les DSC d'entreprises et les secteurs de la fédération devient une nécessité vitale.

En bref, le bureau et le CN devront renforcer leur proximité avec les animateurs régionaux, les syndicats et sections pour s'assurer de la pertinence des outils mis à disposition et détecter les nouveaux besoins.

Se préoccuper du bien-être et de la santé des militants devient indispensable. En effet, face aux difficultés rencontrées, à la surcharge de travail, à l'isolement... de nombreux militants finissent par souffrir et rencontrer des problèmes de santé. Porter une attention particulière aux hommes et aux femmes qui composent notre organisation relève de l'enjeu collectif.

Se préoccuper du bien-être et de la santé des militants devient indispensable

RÉSOLUTION N°1 :

LES PRIORITÉS DE

DÉPLOIEMENT DE

NOTRE SYNDICALISME

I. Les syndiqués au cœur de notre dynamique

L'Ufict poursuit les efforts engagés pour répondre aux besoins des adhérents en prenant les dispositions suivantes :

a) ouvrir des espaces d'échange entre les syndiqués d'un même site, d'un même métier, d'une même entreprise, en lien avec le syndicat ;

b) créer les conditions pour que chaque syndiqué de l'Ufict soit en contact avec les responsables de son syndicat, les mandatés et les élus CGT de son lieu de travail, de son métier, de son entreprise ;

c) permettre aux syndiqués de se rencontrer au minimum une fois par an, pour échanger, donner son point de vue sur l'activité menée, participer aux décisions de leur syndicat en matière d'action, pour élire leurs responsables, proposer des candidatures... ;

d) permettre à chaque syndiqué de bénéficier d'une formation syndicale afin de mieux connaître les orientations et l'organisation de l'Ufict et de l'ensemble de la CGT.

e) être disponible pour accompagner les syndiqués dans leur parcours professionnel.

II. Les priorités de déploiement de notre syndicalisme

Notre priorité est bien de déployer notre syndicalisme vers tous les ICTAM de nos entreprises. Cela passe par des mesures d'organisation et une implication plus grande des syndiqués de l'Ufict, ce qui nécessite d'adapter nos pratiques et notre fonctionnement aux ICTAM

tels qu'ils sont et tels qu'ils conçoivent leur engagement aujourd'hui.

L'Ufict doit donc poursuivre ses efforts et prendre de nouvelles dispositions pour :

f) engager une démarche offensive de contact et de syndicalisation, en particulier vers les salarié.e.s jeunes diplômé.e.s ;

g) adapter le fonctionnement de ses syndicats aux attentes et aux situations de travail des ingénieur.e.s, des cadres et des technicien.ne.s aujourd'hui ;

h) s'approprier de nouveaux outils interactifs correspondant aux modes de communication utilisés par les nouvelles générations ;

i) favoriser la mise en place d'espaces d'expression et d'échange dans lesquels les nouveaux syndiqués se retrouvent et s'expriment quelle que soit leur implication ;

j) mettre en place des expressions de l'Ufict clairement identifiées, porteuses d'informations lisibles et utiles ;

k) multiplier les initiatives d'accueil, d'information et de formation en direction des jeunes diplômés tels que les forums ou journées d'accueil ;

l) déployer une démarche revendicative qui part des réalités des différents métiers exercés par les ICTAM au sein des entreprises, en lien avec la vie des IRP.



©EDF - MOURET THIERRY

III. Une organisation plus efficace

Afin de réduire l'écart actuel entre la présence syndicale Ufict et les concentrations de salariés ICT, nous nous engageons à :

m) expérimenter des formes de solidarité entre nos structures syndicales à la maille d'un département ou d'une région ;

n) ancrer de véritables foyers de vie syndicale sur les lieux de travail à forte présence ICT ;

o) expérimenter des formes d'organisations efficaces, correspondant à la composition du salariat et à la diversité des entreprises.

Afin d'augmenter l'efficacité de nos structures nationales au service du déploiement et des syndicats, nous nous engageons à favoriser l'émergence de :

p) commissions régionales chargées d'organiser l'entraide au sein de la région dans les syndicats et mutualiser les forces pour assurer l'activité spécifique dans les secteurs à forte concentration d'ICT ;

q) branches ICC et TAM chargées de réfléchir à un nouveau fonctionnement associant le plus largement possible les syndiqués ;

r) à renforcer les liens de l'Ufict avec les secteurs métiers de la Fédération Mines Energie et les DSC (Délégué Syndical Central) pour travailler ensemble sur des sujets revendicatifs correspondant à l'actualité de chaque entreprise du champ fédéral, pour une meilleure prise en compte des aspirations des ICT par nos élus et mandatés ;

s) à impulser des réflexions transverses aux différentes entreprises sur les stratégies industrielles, les politiques sociales, les aspirations des ICTAM.

DES MUTATIONS DU TRAVAIL QUI FONT ÉMERGER DE NOUVEAUX BESOINS

Les réalités du travail et les modes d'organisation ont considérablement changé ces dernières années et ces changements se sont particulièrement accentués pour les Ingénieur.e.s, cadres et technicien.ne.s depuis notre dernier congrès. L'accélération de l'évolution numérique n'est pas la seule cause de cette transformation : les mobilités imposées, les évolutions technologiques lourdes qui permettent aux employeurs des gains de productivité importants, la précarisation des situations de travail sont autant de facteurs qui impactent le rapport au travail et les choix de vie.

Dans ce contexte, les ICT aspirent à retrouver du sens à leur activité, mais ils sont aussi porteurs de nouvelles exigences comme l'autonomie, la mobilité choisie, un équilibre des temps de vie « personnalisé ». Ils ont, pour certains, intégré de nouvelles façons de travailler et une porosité croissante entre travail et sphère privée.

Le secteur de l'énergie n'échappe pas à ces transformations, qui prennent d'ores et déjà plusieurs formes, notamment des évolutions technologiques utilisées très rapidement par les employeurs à des fins de réorganisations et de gains de productivité. Elles impactent fortement l'outil industriel, allant par exemple jusqu'à bouleverser les activités de maintenance et d'exploitation du réseau électrique (ex : RTE). Mais, également, un travail qui est de moins en moins associé à un lieu et à un temps donné : généralisation des modes projets ou des modes de fonctionnement autour de groupes projets (ex : PCFE plan collectif de fonctionnement des équipes à EDF SA ; le développement du télétravail, le coworking ou « bureaux dynamiques »). Enfin, le développement de modes de management et d'outils numériques nouveaux, notamment ceux dits « collaboratifs ».

Les ICT aspirent à retrouver du sens à leur activité, mais ils sont aussi porteurs de nouvelles exigences

L'enquête menée par l'Ufict auprès des managers de proximité a démontré, qu'en l'état actuel des choses, ils ne considéraient pas ces nouveaux outils numériques comme susceptibles de leur apporter une aide dans leur activité et alléger leur charge de travail, comme le mettent en avant les employeurs. Souvent d'ailleurs ces applications sont lancées mais ne répondent pas aux besoins des salarié.e.s même si, plus tard, elles sont adaptées...

Sur le numérique à proprement parler, nous avons déjà débattu de la robotisation, de l'intelligence artificielle et de leurs impacts, notamment en termes d'emplois sur le monde du travail. Deux certitudes : l'accélération est telle que nous ne reviendrons pas en arrière ; ces évolutions sont le fruit de choix politiques qui vont quasiment tous dans le sens de gains pour les employeurs, sans bénéfice pour les salariés.

Rappelons que la CGT a porté le droit à la déconnexion qui s'est traduit (ou se traduira) par des accords, certes aujourd'hui imparfaits, dans les entreprises. Cette campagne est en tout cas reconnue par les managers de proximité de notre secteur, puisque 64% d'entre eux demandent une définition et un encadrement clair des règles de connexion/déconnexion pour ne pas créer d'inégalités.

64% des managers de proximité demandent une définition et un encadrement clair des règles de connexion/déconnexion pour ne pas créer d'inégalités

Sur le plan des process industriels, l'arrivée du numérique s'accompagne souvent d'une externalisation massive des activités (exemple : dans la production ou le transport), ainsi que d'une mutation profonde des métiers (d'un travail d'exploitant, de pilote, on passe à des activités davantage liées à la surveillance) avec des enjeux énormes de formation et de valorisation des qualifications. D'ailleurs, dans le domaine du numérique, les employeurs s'appuient beaucoup sur les connaissances personnelles des salariés, leur demandant de mettre en avant des compétences et de les partager dans le collectif de travail. Les compétences augmentent, notamment avec l'arrivée du numérique, mais il n'y a aucune modalité mise en œuvre par les employeurs pour les évaluer et les reconnaître.

Par ailleurs, impossible de ne pas constater que les organisations de travail, de plus en plus fondées sur la quantification des tâches, la standardisation des modes opératoires et l'évaluation individualisée de la performance ont des conséquences à la fois sur la santé des salariés, sur leur solidarité, sur la qualité et le sens du travail ; cette dégradation du travail étant souvent masquée avec efficacité par la communication officielle.

Le développement de nouveaux espaces de travail (open space, réduction des m², travail à distance et à domicile) s'accompagne de nouveaux modes de management. Les salariés demandent de l'autonomie, même si du point de vue du temps de travail on peut penser qu'ils en ressortent plutôt perdants. Mais d'un point de vue revendicatif, il semble important, sans jugement, de sensibiliser et mettre en garde les ICT contre les dérives possibles.

Outre l'autonomie, ces nouvelles pratiques questionnent sur les conditions de travail, la santé au travail, la confidentialité et l'éthique, la transparence et le sens du travail, comme nous l'avons dit plus haut. Nous proposons donc de centrer notre construction revendicative sur ce qui impacte le plus directement nos catégories : le temps de travail, la définition de l'autonomie, les conditions d'exercice de leur travail, les modes de management et les possibilités d'expression et d'intervention des salariés.

Sur le management, 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 ? Du point de vue des salariés et en particulier de la maîtrise et de l'encadrement, ces outils sont-ils une opportunité pour gagner des possibilités d'interventions réelles sur le travail et les projets d'entreprise ?

Nous devons avant tout permettre aux salariés d'intervenir sur le travail pour le transformer. Il faut pour cela, d'une part qu'ils perçoivent les changements en cours – et à ce titre nous devons poursuivre un travail de décryptage des outils employés par les entreprises et des stratégies mises en œuvre – et, d'autre part, nous devons faire en sorte de continuer à ancrer nos objectifs revendicatifs dans la réalité du travail, dans la proximité et le quotidien des salariés. Et surtout faire face à la « souffrance éthique » : celle de nombreux ICT contraints de « brader la qualité au profit de la quantité », ou encore de trahir les règles du métier, leurs propres collègues et le client. Là encore, l'enquête managers de proximité nous donne des éléments puisqu'une part importante d'entre eux (entre un quart et un tiers selon les items) disent avoir été confrontés à des objectifs contraires soit à la réglementation en vigueur, soit aux engagements de l'entreprise soit à leur éthique personnelle.

Dans ce contexte de mutations très rapides, gardons à l'esprit que l'action syndicale va se heurter à des difficultés très importantes, ces nouvelles formes de travail visant à faire disparaître les frontières du salariat et les droits associés : droit du travail, protection sociale, santé, retraite... Devant ces difficultés, de nombreux salariés peuvent manifester des réactions de fatalisme voire de repli, d'isolement. La capacité de notre syndicalisme à s'adapter à ces nouveaux modes de travail et à entretenir des liens avec les salarié.e.s demeure essentielle. Bref, être innovant, se remettre en cause et s'adapter rapidement, car les réalités d'aujourd'hui imposent d'inventer de nouvelles propositions, de nouvelles modalités d'intervention et de nouvelles formes d'action collective, tels sont nos enjeux d'aujourd'hui pour demain.

Nous devons avant tout permettre aux salariés d'intervenir sur le travail pour le transformer

RÉSOLUTION N°2 :

ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES, MUTATIONS DU TRAVAIL ET DU MANAGEMENT : QUELLE INTERVENTION SYNDICALE ?

Le plan de travail revendicatif de l'Ufict s'articulera autour :

a) de campagnes du type « analyse – propositions – actions » centrées sur les besoins de certaines populations. Ce sont les enseignements que nous tirons des expériences réussies auprès des chargés d'affaires de la distribution, de la campagne menée auprès des managers de proximité. Les principes pourront être les mêmes pour la mise en place de la campagne en direction des fonctions support et d'appui ;

b) de démarches facilitant l'expression des salariés : à la fois vis-à-vis de leur travail (car faire émerger leurs aspirations, c'est renforcer le rapport de forces) et bien sûr vis-à-vis de nos pratiques pour améliorer notre vie syndicale et améliorer nos formes d'organisation.

De ce point de vue, la campagne « droit d'expression » représente un véritable enjeu : un besoin essentiel exprimé par tous les ICT aujourd'hui, quelles que soient les entreprises. L'objectif est de pouvoir s'exprimer librement sur les projets d'organisation, au plus près des équipes de travail, pour travailler mieux et pour trouver au sein du collectif les meilleures formes d'organisation, sans crainte pour sa carrière.

En ce sens cette campagne, autour du slogan « S'exprimer pour mieux travailler », doit permettre aux salariés confrontés à des situations où la parole est contrainte ou bâillonnée, de trouver dans l'espace syndical qu'offre l'Ufict-CGT une véritable ressource pour porter collectivement leurs besoins. Cette campagne présente un caractère crucial avec le bouleversement des organisations de travail et des modes de management. L'Ufict doit développer un travail revendicatif à partir des principales exigences exprimées par les ICT.

Nous proposons :

c) d'obtenir dans chaque entreprise, un juste retour des gains de productivité liés aux évolutions technologiques, au travers des conditions de travail et du temps de travail, vers les salariés. Nous devons donc devenir force de proposition à propos des organisations qui sont mises en place dans toutes les entreprises ;

d) de revendiquer une véritable formation sur les nouvelles technologies et leurs impacts sur les processus de travail ;

e) d'obtenir une évaluation des connaissances acquises par les ICT et une reconnaissance des qualifications dans toutes les entreprises ; il faut pour cela ouvrir un champ de négociations sur la transformation des métiers ;

f) de se prémunir des risques industriels et du dumping social en ré-internalisant les activités sous-traitées

g) de s'inscrire, sur les modes de management, dans des démarches favorisant la coopération autour des réseaux de métiers, l'éthique professionnelle, l'expression, l'analyse et la construction collective de propositions autour du fonctionnement des équipes ; favoriser l'évaluation collective de l'équipe de travail.

UNE ÉGALITÉ TOUJOURS À CONQUÉRIR

Au sein des entreprises...

Au sein des entreprises de notre champ professionnel, malgré l'existence de statuts des personnels et de conventions collectives, un constat demeure : les inégalités entre les femmes et les hommes sont semblables à l'ensemble des entreprises en France. Chiffres à l'appui, à la lecture des RSC (Rapports de Situations Comparées), il ressort que les femmes gagnent moins et évoluent moins que les hommes.

Dans les milieux techniques, elles sont encore peu nombreuses et perçoivent les plus bas salaires. Une femme agent de maîtrise passe très difficilement cadre et une femme cadre supérieure se heurte à l'accès de cadre dirigeante. Dans les milieux tertiaires, où elles sont majoritaires, les femmes sont nombreuses à souffrir de l'image administrative de leurs emplois qui se traduit par des postes sous classés et sous valorisés. Enfin, dans la plupart des entreprises, du fait de ses contraintes familiales, une femme agent de maîtrise bénéficie de moins de temps de formation.

Toutefois, la conquête de nouvelles obligations légales a permis de faire avancer les taux de féminisation. Des passerelles ont été créées pour permettre aux salariées du tertiaire d'accéder aux filières techniques et aux emplois dits « cœur de métier ». Toutefois ces actions manquent souvent d'accompagnement et de formation. Pour exister dans un univers masculin, les femmes ont besoin de s'organiser. Nos élu.e.s doivent s'emparer de ces questions car des revendications naissent souvent de collectifs féminins.

Dès à présent, il est nécessaire de bâtir des listes électorales féminisées afin de respecter les nouvelles obligations de proportionnalité issues de la Loi Rebsamen. Cet objectif doit permettre de développer une activité syndicale, là où les femmes travaillent, pour porter leurs revendications propres.

... comme dans la CGT

Sur le champ fédéral, les femmes représentent 30% du salariat. La question de leur place dans la CGT, la question de leur implication et la question de leur prise de responsabilités à tous les niveaux de l'organisation sont des questions centrales. Nous devons les relever et les mettre en œuvre.

Sur le champ fédéral, les femmes représentent 30% du salariat

Comment ne pas réinterroger nos formes d'organisation qui nécessitent des déplacements fréquents et entraînent des conséquences sur la vie personnelle, particulièrement des femmes ? Les technologies numériques permettent de partager l'information et d'adapter les modes de réunions. Leur meilleure utilisation relève de l'enjeu syndical. En effet, permettre aux militantes de prendre des mandats et de les renouveler tout en veillant à leur équilibre vie professionnelle et vie personnelle est bien un enjeu fondamental.

A l'Ufict de réfléchir à sa politique de cadres, en lien avec les syndicats. L'égalité F/H ne peut rester un sujet annexe. Il doit être au cœur des orientations de notre Union Fédérale, de nos syndicats, de notre plan de travail et faire l'objet d'une politique volontariste permanente à l'échelle de toute notre organisation.



©SANS BLANC

Des élu.e.s formé.e.s pour la défense des droits des femmes

La formation est un élément primordial pour comprendre et lutter contre les inégalités dont les femmes sont les victimes chroniques. Les stéréotypes sont si prégnants dans les entreprises que certains critères, comme la disponibilité et l'autorité, sont devenus masculins. Ils permettent aux hommes d'accéder aux postes à responsabilité tandis que les critères dits féminins, tels que l'écoute ou l'organisation, orientent vers des emplois de conseillères, de gestionnaires ou d'expertes.

Le syndicalisme n'est pas épargné, puisque les femmes refusent, plus souvent que les hommes, de s'engager et de prendre des mandats à responsabilités, même lorsque les conditions semblent réunies. C'est la prise de conscience, puis la déconstruction de ces stéréotypes, qui permettra de rééquilibrer le monde professionnel et syndical. Réfléchissons à nos pratiques et nos comportements, notamment ceux des camarades hommes. La virilité n'est-elle pas, parfois, un critère de respect dans notre organisation ? Notre organisation syndicale ne doit-elle pas sortir du stéréotype qui voudrait que seule la virilité permette de s'imposer dans l'univers militant et dans les entreprises ?

Ces comportements, bien ancrés, amènent souvent au sexisme qui n'a plus sa place dans la CGT. Au congrès de Cap d'Agde l'Ufict a déjà dénoncé ce type de violence. Aujourd'hui, et après #Metoo, elle doit aller plus loin en formant ses militant.e.s contre la domination machiste. Aucune femme ne doit subir de violences sexistes et sexuelles. L'Ufict a la responsabilité de protéger ses adhérentes et de veiller à la non transgression de ses règles de vie dans le domaine des violences sexistes et sexuelles. Il s'agit là d'éléments qui, à n'en pas douter, permettront aux femmes d'accepter des responsabilités syndicales et de les assumer dans un univers un peu mieux adapté.

L'égalité F/H doit être au cœur des orientations de notre Union Fédérale

RÉSOLUTION N°3 :

LE CONGRÈS S'ENGAGE

Le congrès s'engage ainsi :

a) dans les instances représentatives actuelles et dans la future instance telle que le CSE (Comité Social et Economique), à ce que les élu.e.s et mandaté.e.s Ufict-CGT portent une attention particulière au déroulement de carrière des femmes, en examinant les Rapports de Situations Comparées (RSC) fournis par les directions afin de détecter les écarts et de faire rectifier les inégalités ;

b) tout comme pour les élections professionnelles, nous devons respecter la juste représentation des femmes au sein des instances de l'Ufict-CGT. Cela nécessite aussi de modifier nos organisations pour permettre aux femmes, comme aux hommes, d'y prendre toute leur place, en conciliant vie privée, vie professionnelle et vie syndicale.

Cela devra passer par une modification de notre façon de travailler en favorisant les méthodes de travail ou de réunion distantes, en utilisant les moyens de communication d'aujourd'hui ;

c) La promotion de formations contre les stéréotypes, le sexisme et les violences sexuelles sera accentuée. Les militants doivent ainsi être en capacité de détecter et de faire cesser ces comportements, tant au sein des entreprises qu'au sein de nos organisations ;

d) Ces comportements, contraires aux valeurs de la CGT, ne sont pas compatibles avec des mandats de représentation de l'Ufict. Tout élu.e ou mandaté.e par l'Ufict, auteur.e de faits de harcèlement et/ou de violences sexuelles, avérés et qualifiés par la cellule de veille confédérale, sera dé-mandaté, après vote du Conseil National.

