

OPTIONS



SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIES N°646 AVRIL 2019



SOMMAIRE

3 Quelques statistiques du congrès 2019

4 NUMÉRIQUE

Mutations du travail

7 DOSSIER

Déploiement et syndicalisation : l'enjeu de la jeunesse

12 INTERVIEW

Interview de Maud Mathieu-Chaigneau

13 EGA PRO

L'égalité femmes hommes au coeur de nos orientations

16 Conseil National Élu au Congrès de Gréoux

Ont participé à ce numéro :

Marie-Agnès Combesque, Maryline Pichon, Pascal Cabantous, Laurence Hoeffling, Sandrine Roche, Marc Wojtowicz, Jean-Paul Rignac, Philippe Godineau, Virginie Gonzales

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



ÉDITORIAL



De retour de Gréoux-les-Bains, nous voilà reboostés par ce congrès dont la richesse des débats fut évidente. Quel syndicalisme pour demain, notamment pour que les jeunes diplômé.e.s nous rejoignent ? Comment impliquer plus largement nos syndiqué.e.s ? Comment être au plus près des aspirations des salarié.e.s, avec des outils adaptés à une profonde mutation du travail ? Comment mettre un terme à l'inégalité entre les femmes et les hommes dans nos entreprises et dans nos organisations ?

Autant de sujets qui ont suscité de nombreux échanges, qui constituent de précieux éléments de réflexion pour alimenter notre plan de travail et nos futures campagnes revendicatives. Pour les mettre en œuvre nous devons nous organiser collectivement et augmenter notre présence auprès des ingénieur.e.s, cadres, chercheur.se.s et technicien.ne.s.

Être en proximité, à l'écoute des syndicats pour imaginer, créer et réinventer des outils qui leur soient utiles au déploiement, pour se ré-ancrer au cœur du travail, principale préoccupation des ICT.

Dès à présent trois élections majeures se présentent à nous : au CEA en mai pour le CSE, à EDF en juin pour les administrateurs.trices salariés.ées au Conseil d'Administration, en novembre pour les CSE dans la branche des IEG : des rendez-vous cruciaux pour la CGT et son Ufict. Alors, mettons-nous en mouvement pour que, comme lors des dernières élections à l'IRSN ou chez EDF Renouvelables, les résultats de la CGT soient des coins de ciel bleu... le même ciel bleu qui a accompagné notre congrès à Gréoux.

Virginie Gonzalès et Philippe Godineau
Secrétaires Généraux de l'Ufict-CGT

QUELQUES STATISTIQUES DU CONGRÈS 2019

Après avoir arpenté les espaces conviviaux et suite à plusieurs relances, la commission des mandats a présenté une photographie des 169 délégués présents.



Côté formation, il reste beaucoup à faire. En effet, $\frac{1}{4}$ des congressistes n'ont suivi aucune formation, $\frac{2}{3}$ le niveau 1. Un chiffre nous a heurté : seulement 11% ont assisté à la formation spécifique ICT (animer une activité ICT ou un stage UGICT). Il faut donc prendre conscience de la nécessité de plus se former, pour mieux se déployer vers nos populations qui sont un enjeu pour toute la CGT.

Enfin, pour finir sur la jeunesse, notre plus jeune congressiste Romain Bocquillon 22 ans, est un Normand (comme au Cap d'Agde)... rendez-vous au prochain congrès pour vérifier si le dicton du jamais 2 sans 3 se vérifie.



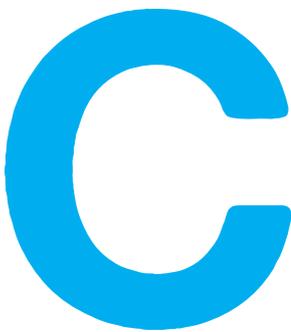
Romain Bocquillon

La moyenne d'âge était de 47 ans, et si notre objectif avait été d'avoir la même moyenne entre les hommes et les femmes, nous l'aurions atteint. 92% sont issus des Industries Electriques et Gazières, 7% du secteur Energie Atomique et 1% du secteur Mines. Concernant la répartition par entreprise, près de la moitié des congressistes émanaient de la distribution électricité et gaz. Cela fait ressortir notre forte implantation historique mais démontre aussi que la majorité du salariat de notre champ fédéral était sous représentée dans le congrès. Les catégories professionnelles étaient, elles, relativement équilibrées entre d'un côté les cadres, chercheurs et ingénieurs, et d'un autre les techniciens et agents de maitrise.

82% des congressistes lisent Options, a priori plutôt une bonne nouvelle, sous réserve qu'il n'y ait pas confusion entre réception du journal et sa lecture... car lire, c'est vivre. Cette maxime date de quelques années, elle a été reprise en affiches au salon du livre. Comme le dit François Duteil, président de l'IHSME, « savoir lire permet d'être autonome », « l'accès à la lecture est éminemment politique car c'est un enjeu de l'émancipation et de la sociabilisation de l'individu ».

MUTATIONS DU TRAVAIL ET DU MANAGEMENT

Organisée autour de deux débats, la séquence a permis de décrypter les besoins des salariés sur ces thèmes et d'imaginer collectivement les axes revendicatifs pour les années à venir.



Ceux qui approchent de la soixantaine ont tapé leurs rapports de stage sur une machine à écrire ; leurs premiers articles et CV sur un gros ordinateur et leurs comptes rendus sur un micro-ordinateur portable. Dans les années 1990, ils.elles ont commencé à utiliser internet et les réseaux sociaux.

Depuis le début des années 2000, ils.elles sont pendu.e.s à leur smartphone jour et nuit. Bref, en moins de trente ans, la tendance est à remplacer 1 000 pages de thèse par du microblogging (Twitter désormais en 280 signes...) : une nouvelle géographie du pouvoir et de l'influence est là !

Le progrès technologique a envahi tous les interstices de la vie humaine

Il façonne l'économie, de la boutique à l'usine. Il crée et diffuse des informations plus ou moins exactes (les fake news) qui, immédiatement reprises sur les réseaux sociaux, deviennent des vérités pour des millions de personnes. Il submerge la vie privée et se traduit par une mise en réseau planétaire des individus, via l'usage de ces nouvelles formes de communication.

Construction socio-historique plutôt que révolution (du point de vue de l'un des intervenants), l'informatique, les technologies de la communication, du numérique ou du digital sont à l'origine des mutations du travail et du management dans les entreprises.

Pour traiter ce thème, deux séquences distinctes ont été proposées aux congressistes. Dans la première, consacrée aux enjeux industriels et à l'emploi, nous avons examiné les impacts des nouvelles technologies sur les gains de productivité des entreprises et les gains financiers ; mis en avant les risques liés à la précarisation des

situations de travail d'une part, et à l'externalisation des process industriels d'autre part. Enfin, la mutation profonde des emplois et la formation des salarié.e.s, leurs parcours professionnels et la reconnaissance de leurs qualifications ont aussi été abordés.

Notre syndicalisme est confronté à de nouveaux enjeux

Au menu de la seconde séquence, les modes de management et d'organisation du travail, ainsi que les outils de communication. En même temps qu'ils évoluent, ces outils génèrent des aspirations nouvelles et notamment des besoins d'autonomie et d'expression des salariés. Autant de faits qui contribuent à bousculer nos repères syndicaux, en particulier sur les questions de temps de travail et de lieux de travail.

C'est à partir de deux exemples concrets, le projet RTE Vision 2025 et l'évolution de l'Unité de Production Thermique Interrégionale (UPTI) d'EDF, présentés respectivement par Eric Thiébaud, secrétaire général sortant de l'Ufict issu de RTE et Jean Cayron, délégué syndical CGT à l'UPTI d'EDF, que les débatteurs et leur auditoire s'expriment sur la nécessaire adaptation des modes d'intervention syndicale ou pas.

**Des salarié.e.s,
de plus en plus
connecté.e.s,
et de plus en plus
replié.e.s sur eux-
mêmes**

Les technologies sont à l'origine des mutations du travail et du management

Les liens entre l'évolution technologique et la structuration du projet industriel de RTE sont évidents. Actuellement, le réseau repose sur un dispatching national et sept dispatchings régionaux identiques. En 2025, il reposera sur trois salles de gestion des flux et cinq salles de supervision du matériel, soit un grand bouleversement dans la gestion du réseau. Les enjeux de cette transformation sont de deux ordres : accroître la disponibilité du réseau (grâce à la fiabilisation du matériel et des applications) et diminuer les délais d'intervention. L'optimisation économique devient possible avec l'explosion des technologies numériques qui entraîne le développement d'outils d'aide à la décision (systèmes experts et intelligence artificielle).

Face à cette transformation, le syndicalisme doit s'adapter à de nouvelles façons de penser et d'agir, sans renier ses fondements. En effet, si des secteurs entiers d'activité vont disparaître en région, la défense des salarié.e.s cadres et technicien.ne.s concerné.e.s passe par le maintien de la localisation et du contenu des emplois. Il en va de même pour la sécurité d'approvisionnement et la sûreté du système ; des enjeux bien connus du syndicalisme CGT. En revanche, de nouveaux défis sont à relever, à commencer par la compréhension des nouveaux emplois et des métiers de plus en plus techniques, qui pointent leur nez et impliquent un effort de formation tant pour les salarié.e.s que pour les syndicalistes. La question du temps de travail, avec une porosité de plus en plus forte entre sphère privée et sphère professionnelle, reviendra dans le champ syndical avec, probablement selon l'un des intervenants, la défense d'un « temps de travail acceptable », autrement dit la semaine de quatre jours... Enfin, le projet d'entreprise RTE étant tourné vers l'Europe, les syndicalistes devront eux aussi se situer sur cette échelle, et élargir leur palette de connaissances et de compétences.

Plus de présence CGT et de pédagogie sont nécessaires

Le bilan des mutations technologiques (et environnementales) sur l'Unité de Production thermique Interrégionale, UPTI, s'est traduit par la fermeture de sept sites fioul et charbon ! En revanche, trois sites cycles combinés gaz (CCG) ont été créés entraînant une modification sociologique notable (voir tableau).

En moins de dix ans et à puissance installée équivalente, les effectifs ont été divisés par trois. Les quelques nouveaux postes créés ne compensent pas les pertes liées aux mutations technologiques des nouveaux sites de production gaz. Sous couvert de la mise en place de nouveaux outils numériques, l'UPTI est devenue un sous-traitant de General Electric, mais en même temps une vitrine technologique pour cette entreprise. Quant à EDF, elle a perdu la maîtrise technologique et ses agents sont soumis à une forte pression managériale, notamment parce que, pour répondre aux enjeux de performance, c'est l'approche Contract Management qui est privilégiée (activité qui consiste à développer et contrôler le cycle de vie d'un contrat), au détriment des compétences internes. Dans ce nouveau contexte, les salarié.e.s, de plus en plus connecté.e.s, sont aussi de plus en plus replié.e.s sur eux-mêmes.

Quant à l'influence revendicative de la CGT, elle a elle aussi été relativement neutralisée par la diminution drastique des effectifs et les comportements de replis engendrés par les nouveaux usages liés au déploiement des outils technologiques. Pourtant, l'intervention syndicale change peu de nature dans ce nouveau contexte. La présence sur le terrain reste un lien fondamental, de même que la rencontre sur le lieu de travail dans une ambiance largement plus favorable aux syndicats corporatistes. La lutte contre l'isolement individuel et contre l'isolement des collectifs de travail passe par un effort de pédagogie et d'explication du contexte général ; effort qui doit être redoublé par l'utilisation d'une communication digitale pour toucher 100 % des agents.

	Avant fermeture de 7 sites	Après
	1 200 agents en 2011	400 agents en 2018
Cadres	340 28 %	170 43 %
Maîtrise	800 67 %	229 57 %
Exécution	60 5 %	1 0,25 %
Femmes	8 à 9 %	12 %



De nouveaux paradoxes émergent

Les agents ne se retrouvent pas forcément dans les nouveaux outils numériques, parce que ceux mis à leur disposition sont plus ou moins adaptés et efficaces. Dans la dernière enquête MY EDF, 32 % des répondants jugent négativement l'impact de ces outils sur leur travail. Un travail et des tâches qui sont de plus en plus déconnectés d'un temps et d'un lieu de travail, et qui mutent également. Le travail s'allonge avec la mise en place du forfait jours et s'immisce fortement dans la vie privée. On passe d'une obligation de moyens à une obligation de résultat, ce qui induit un transfert de responsabilité, mais aussi une déstructuration du temps de travail et du lieu de travail.

L'autonomie, revendiquée par de nombreux salarié.e.s, se révèle souvent un leurre. Les multiples offres de télétravail, travail à domicile, co working permettent un morcellement des tâches (décomposées en actes élémentaires), qui sont les premières briques à l'automatisation de tout travail dit intellectuel (le cerveau d'œuvre).

Le travail s'intensifie aussi car, comme le souligne une intervenante, « l'empilement des applications proposées oblige à travailler plus », en même temps qu'il empiète sur le cœur de métier. Aujourd'hui, pour bien faire son boulot, il faut travailler plus et plus longtemps. Mais ce qui pose souvent problème aux salariés, c'est l'accompagnement à l'utilisation de ces outils qui, bien que collaboratifs, ne créent pas instinctivement la communauté. L'échec est assuré, lorsque le manager ne soutient pas une démarche d'appropriation.

Pourtant, le premier menacé par ces outils, c'est lui, ce manager de proximité, dont l'activité intègre la répartition du travail auprès des agents de l'équipe. En fait, les nouvelles applications numériques surfent sur l'auto organisation et contribuent au développement par les directions de modes de management de plus en plus fondés sur l'exigence de comportements intrapreneuriaux. C'est le cas de l'holocratie (voir Options n°645), où chacun se vend et se concurrence dans une équipe. La prime revenant aux extraverti.e.s, quand les personnalités plus timides et hésitantes sont pénalisées par ce système. Mis en place sans concertation, la CGT a pris le leadership de la contestation, et avec d'autres organisations syndicales analyse le système avec les salarié.e.s et propose des modifications en profondeur. Si l'holocratie prétend supprimer les managers, elle ne supprime pas pour autant les besoins en management. CQFD.

Les nouvelles applications numériques surfent sur l'auto organisation

DÉPLOIEMENT ET SYNDICALISATION : L'ENJEU DE LA JEUNESSE



La place de nos syndiqués, leur engagement, nos pratiques syndicales... fil rouge de la préparation de notre congrès, ces thèmes ont été les sujets des deux premiers débats.

En effet, la distance grandissante entre nos adhérents et les militants nous limite dans notre capacité à être présents au cœur même des collectifs de travail.

L'ENGAGEMENT DES JEUNES : L'AVENIR DE NOTRE SYNDICALISME

En effet, la distance grandissante entre nos adhérents et les militants nous limite dans notre capacité à être présents au cœur même des collectifs de travail.

Comment gagner l'engagement des jeunes adhérents ? Comment leur donner toute leur place dans notre organisation ? Comment construire avec eux ? Quels modes de communication utiliser pour répondre à leurs aspirations ?

A

border ces questions sous le prisme des jeunes présente au moins deux avantages. D'une part, répondre au défi de renouveler notre corps militant, vieillissant, et d'autre part, stimuler l'ensemble de nos adhérent.e.s toutes générations confondues.

Laurent Graveleine, secrétaire général du syndicat Énergies 77 nous fait une présentation de la sociologie du salariat de son unité, l'Unité Technique Opérationnelle* d'EDF. A la vue des graphiques, plusieurs constats s'imposent :

- 50 % de l'effectif se situe dans la tranche d'âge 25 -35 ans, pour un âge moyen de 37 ans et demi,
- 33 % des salarié.e.s sont des femmes,
- au sein d'une population uniquement composée d'ICT, la part des agents de maîtrise est passée de 30 % à 35 % en 3 ans ; logiquement, en contrepartie, la part des cadres et ingénieurs est passée de 70 à 65 % et ce sont surtout des BAC + 2 qui ont été embauchés.

Cette connaissance du salariat renforce notre conviction de l'intérêt d'une démarche volontariste vers les jeunes salarié.e.s, pour susciter leur adhésion à l'Ufict CGT. Cette démarche s'appuie également sur une nouvelle manière d'envisager notre communication.

« La communication c'est quoi ? »

Définition de la communication publiée dans WIKIPEDIA :

« La communication est l'ensemble des interactions avec autrui qui transmettent une quelconque information. On distingue la communication interpersonnelle, la communication de groupe et la communication de masse, c'est-à-dire de l'ensemble des moyens et techniques permettant la diffusion du message d'une organisation sociale auprès d'une large audience ».

* : L'Unité Technique Opérationnelle (UTO) emploie 850 personnes et intervient dans le domaine de l'ingénierie opérationnelle de maintenance du parc nucléaire : approvisionnement, maintenance sur site, arrêts de tranches, qualification des fournisseurs et gestion des déchets.



La question de la communication au sein de notre organisation est primordiale pour gagner en audience chez les Ingénieurs Cadres et Techniciens, et particulièrement auprès des jeunes. Ces jeunes, souvent qualifiés de « génération Y », « millénials », « hyperconnectés »... nous obligent à multiplier les canaux de communication et à faire preuve d'ingéniosité pour capter leur attention et susciter leur expression.

A la veille du CSE, et la baisse drastique des moyens syndicaux qui en résultera, le temps manquera aux représentants syndicaux pour aller rencontrer les collègues dans leur service. Il nous faut donc réinventer nos fonctionnements. Il est bien dit « fonctionnements », et non pas « outils », car les outils de communication ne manquent pas. Mais encore faut-il les connaître, savoir les utiliser, prendre le bon... Les jeunes savent les utiliser, alors il faut nous mettre à la page si tel n'est pas le cas.

Un bref sondage a été réalisé auprès de syndiqués et d'agents qui conforte l'importance de la communication. Il ressort que 92% des syndiqués reçoivent une communication syndicale écrite contre seulement 67,5% des agents. Alors que $\frac{3}{4}$ des syndiqués « oubliés dans nos diffusions » souhaiteraient une communication adaptée à leur catégorie, nous avons un enjeu de taille pour près d' $\frac{1}{4}$ des agents également « oubliés » et qui ne veulent rien recevoir ! Mails et SMS sont les moyens de communications préférés des agents sondés, syndiqués compris, suivent ensuite les réseaux sociaux : 18% des syndiqués ont répondu avoir rejoint un réseau social.

Quel réseau social utiliser ?

Facebook, Twitter, Whatsapp, Forum, Sites internet... Comment les utiliser correctement et à bon escient ? Comment s'y former ? Car nous ne sommes pas tous au même niveau. Comment donner envie à nos collègues de s'y connecter, de s'y inscrire ? Mais au-delà de tout ça, un temps doit être consacré pour tenir à jour les données, être réactif... Comment ? Dans quelle mesure pouvons-nous mutualiser nos moyens ?

Au cours du débat, les échanges sont parfois contradictoires : tant mieux !

Les différents canaux de communication ne s'opposent pas mais sont complémentaires. Ainsi, les mails et autres réseaux sociaux ne remplaceront jamais la traditionnelle distribution de « bugne à bugne », chère à Jean-Marc Cotx de l'ingénierie EDF (Syndicat National du Personnel de l'Ingénierie SNPI).

La meilleure communication n'est-elle pas celle faite par nos syndiqués, immergés au quotidien dans les collectifs de travail ? Mais comment armer nos syndiqués, comment leur donner l'envie d'être des relais, de militer ?

La meilleure communication : celle faite par nos syndiqués

LA PLACE DES SYNDIQUÉS DANS NOTRE ORGANISATION

Sujet d'importance, puisque les obstacles qui nous empêchent trop souvent de mettre en œuvre nos campagnes, ou la diffusion de communications, sont le « manque de bras ».

Pourquoi ne parvenons nous pas à impliquer davantage nos adhérents pour qu'ils soient « des syndiqués acteurs, auteurs et décideurs » ? Comment aussi donner « plus » à nos syndiqués ?

Certes, les raisons du manque d'implication de nos adhérents ne dépendent pas que de nous. La tendance à la délégation de pouvoir, l'individualisation des salariés, la mise en compétition grandissante des salariés entre eux, la perte d'intérêt sur les questions politiques... Nous attarder une nouvelle fois sur ces raisons ne nous avancerait pas à grande chose. En revanche, ce débat propose de nous interroger sur notre capacité à nous adapter aux syndiqués, à leurs attentes et à revisiter nos pratiques syndicales.

Les interventions vont bon train : « Il faut se sortir de la tête qu'un, ou une, secrétaire générale peut tout gérer tout.e seul.e, et a des compétences dans tous les métiers ». En effet, nos syndiqué.e.s ne sont-ils.elles pas les mieux placés pour parler de leur quotidien, de leur travail, de leurs attentes ? N'est-ce pas leur point de vue et

leurs arguments qui constituent les meilleures armes pour aller négocier ? Mais encore, comment peut-on les associer tout au long des processus de négociations ?

L'objectif d'impliquer et d'associer nos adhérent.e.s à l'élaboration de nos propositions d'organisation de travail, ne répond-il pas aussi à la question du renforcement syndical ? L'identification à un collectif donne davantage de sens au fait d'être syndiqué.e.

S'agissant de notre fonctionnement, donne-t-on suffisamment de place aux adhérent.e.s ? Leur offrons-nous un espace suffisant qui leur permette de s'exprimer sur notre organisation, pour susciter l'envie d'en devenir acteur.actrice ?

Nous adapter aux syndiqués, à leurs attentes et revisiter nos pratiques

Organisation, structuration, déploiement

L'actualité prouve à quel point les citoyens et les salariés, particulièrement ceux de nos catégories, aspirent de plus en plus à prendre part aux débats et aux décisions. Cela doit nous encourager à aller, plus que jamais, au contact de ceux-ci, par tous les moyens.

Mais la cartographie présentée par Philippe Lattaud révèle les limites de notre capacité à nous déployer : la présence des ICT face à celle de l'implantation de nos syndicats met en lumière un décalage. Nous sommes sous représentés sur les implantations géographiques où les ICTAM occupent la quasi-totalité des emplois.

Quel déploiement alors ? Celui-ci doit avoir comme objectif de recréer de l'activité syndicale au cœur des collectifs de travail. Cela nécessite que de nombreux salariés nous rejoignent, prennent leur place dans la vie syndicale pour faire rayonner la CGT. Pas uniquement

des salariés en difficulté dans leur travail, mais aussi ceux qui s'y épanouissent, avec parfois l'ambition de le transformer.

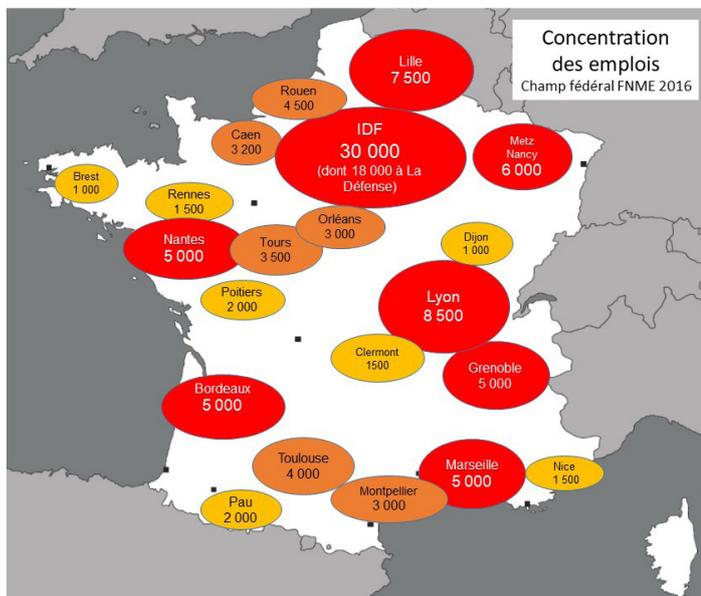
L'Ufict CGT doit être en mesure de s'adresser à tous les ICTAM. L'objectif n'est pas de faire prospérer notre organisation syndicale pour elle-même, mais pour modifier le rapport de force au sein des

entreprises et de la société.

Après cette démonstration du double décalage, géographique et catégoriel, Jean-Marc Cotx (Ingénierie EDF) nous rapporte son expérience dans son unité. Partant d'un militantisme de proximité, il a fait adhérer de jeunes ingénieurs qui, désormais, assument leur part d'investissement syndical dans les collectifs de travail. Du reste, certains ont pris part aux travaux du congrès.

Deux autres interventions marqueront aussi les esprits

Laurent Smagge, d'EDF Renouvelables (éolien et photovoltaïque), nous retrace l'évolution de la CGT dans cette jeune société, qui intègre EDF en 2012, sous le nom d'EDF Energies Nouvelles. Les salariés sont (peu)



« couverts » par la convention collective Syntec, avec en plus des conditions dérogatoires à cette convention, plus défavorables pour les salariés, négociées entre la Direction et les autres organisations syndicales.

En 2013, la CGT s'implante dans l'entreprise grâce au militantisme d'une agent de maîtrise et d'un cadre. Dès les premières élections elle atteint le score de 13%, et cela garantit sa représentativité. En 2016, la CGT progresse pour atteindre 24 %. En 2017, lors des élections au comité d'entreprise, le score monte à 29,8 %. Enfin, aux élections pour le CSE, la CGT grimpe jusqu'à 33% avec 5 sièges sur 9... Un vent d'espoir traverse l'atmosphère du congrès ! A EDF Renouvelables, la CGT n'a pas de détachés permanents et peu de moyens... Mais ça le fait... même si les cadres militants voient leur prime variable en forte baisse.

Dans la foulée de cette intervention très positive, Philippe Bourrachot prend la parole. Il travaille et milite à l'Institut de Radioprotection du Secteur Nucléaire (IRSN), créé en 2002, qui compte environ 1 500 salariés sur 8 sites en France. Avec 70 adhérents, la CGT a un taux de syndicalisation de 5 % au sein d'une population composée très largement de cadres.

Le principal « adversaire syndical » est la CFDT qui s'inscrit systématiquement dans une logique d'accompagnement des orientations de la direction. Aux dernières élections pour le conseil d'administration, la CGT a atteint le score de 44 % !

La caractéristique des militants de l'IRSN est leur motivation pour défendre leur métier et les conditions dans lesquelles ils l'exercent. Et c'est bien ça : ils défendent la valeur travail et c'est pour cela qu'ils sont à la CGT !

Quant au déploiement, Philippe insiste sur un point : « A l'issue de chaque IRP, la CGT envoie un compte rendu et les salariés apprécient beaucoup ». On le savait... mais le fait-on, partout ?

A l'issue de ce débat, Sébastien Ménesplier, Secrétaire Général de la Fédération Mines Energie prend la parole pour une intervention fédératrice, autour des combats d'aujourd'hui, dans toutes les catégories de salariés. Pour rappeler aussi la nécessité de s'organiser, « tous ensemble », pour construire un nouveau projet de société : une alternative à la financiarisation de l'économie.

Avec l'évolution du salariat, tout le monde s'accorde sur la nécessité de développer une activité spécifique envers les ICT. Pourtant, mener cette activité n'est pas spontané. Il faut l'organiser, la structurer.

Vincent Gautheron de l'Ugict CGT pose clairement le sujet. Est-ce la classe ouvrière qui ne comprend pas les ICT ? Ou ne vaut-il pas mieux regarder les choses en face : « Tous les salariés utilisent leur force de travail pour vivre. Les ICT ne sont pas les bourgeois de la classe ouvrière ! ».

Des pistes sont tracées, d'autres restent à imaginer avec les jeunes, les militant.e.s, les syndiqué.e.s.

Transformer notre syndicalisme

Ce n'est pas qu'un slogan et cela nécessite des mesures concrètes d'organisation, de structuration de l'activité spécifique sur le terrain. Comme le propose le texte d'orientation du prochain congrès confédéral, chaque syndiqué Ingénieur Cadre Technicien et Agent de Maîtrise a le droit à une activité spécifique de proximité, quels que soient les modes d'organisation retenus. Comme l'a dit Sébastien Ménesplier, la question de l'activité de la CGT en direction des ICT ne doit pas rester un objet de conflictualité au sein de nos syndicats et de notre fédération. A chaque fois, nous favoriserons une démarche permettant l'expression des salariés sur leur travail.

De ce point de vue, la campagne « Droit d'expression », tout juste lancée, représente un véritable enjeu : un besoin essentiel exprimé par tous les ICT aujourd'hui, dans toutes les entreprises. L'objectif est de susciter une expression libre des salariés de nos catégories sur les projets d'organisation, sur les formes d'organisation et de revendiquer le droit de donner son avis sans crainte pour sa carrière.

Ainsi, nous serons mieux armés pour intervenir dans les négociations et concertations qui toucheront aux nouvelles organisations de travail, à la formation, aux grilles de qualification...

Cette démarche est au cœur des orientations de l'Ufict, notamment depuis le congrès du Cap d'Agde où est né cet « espace de confiance pour agir ». Il faut maintenant que cela devienne une réalité, même si nous mesurons l'écart qui subsiste entre cet objectif et la réalité quotidienne. C'est pourquoi la direction sortante de l'Ufict a souhaité que ce congrès y consacre une part importante de ses travaux.

De grands succès de la CGT auprès des cadres

Les syndicats de l'IRSN et d'EDF Renouvelables ont démontré comment la CGT gagne auprès des cadres, avec peu de moyens et de droits syndicaux... Jusqu'à atteindre la première place aux élections, dans des entreprises où les cadres composent l'essentiel des effectifs. Cela nous donne confiance pour rencontrer les cadres et leur proposer de nous rejoindre.

L'Ufict s'est engagée à se rapprocher des collectifs métiers et des délégués syndicaux centraux, pour ancrer notre activité syndicale au cœur du travail quotidien des salariés. Ainsi, nous serons en mesure de porter la parole des ICT dans les négociations.

Avec ce vent d'espoir qui a soufflé sur nos débats, l'Ufict aura fait une véritable cure de jouvence à la station thermale de Gréoux les Bains. C'est bien normal pour une organisation jeune de ses 4 fois 20 ans.

Travaillons à ce qui nous rassemble !

INTERVIEW

Interview de Maud Mathieu-Chaigneau, 40 ans, secrétaire générale du syndicat Energie 33 de 2012 à 2018

En quoi l'Ufict constitue-t-elle un appui à l'activité syndicale ?

Notre section Ufict est transverse à toutes les sections métiers. Elle regroupe les adhérents selon trois critères adaptés au métier : classement, activité de management, autonomie. L'Ufict apporte un appui pour porter les campagnes, favoriser la proximité, notamment par sa communication.

Quels sont les principaux enjeux actuels ?

Se déployer en termes de débat d'idées, d'interpellation, d'engagement, vers toute une population aujourd'hui majoritaire.

Qu'attends-tu du congrès et de l'Ufict dans la période ?

Un haut niveau de débat permettant de travailler ensemble, d'être innovants sur les plans revendicatifs et sur les modalités d'expression. Apporter des éléments de réponse à la question « comment mobiliser les cadres et les hautes maîtrises ? », car l'arrêt de travail n'est pas adapté.

Ton message au congrès ?

Pour affronter les élections CSE à venir, il est indispensable de FAIRE ENSEMBLE.



Maud Mathieu-Chaigneau



Merci à tous les bénévoles locaux, les congressistes, et en particulier tous les sortants, qui ont contribué, « tous ensemble », à la réussite de ce congrès.

« Il ne faut pas pleurer parce que cela n'est plus, il faut sourire parce que cela a été et espérer en ce qui sera ». Par ces mots de Marguerite Yourcenar, François Duteil, président de l'Institut d'Histoire Sociale de la CGT, conclut sa présentation, après avoir insisté sur le besoin d'allers retours entre histoire, présent et avenir.

Pourquoi donc revisiter notre histoire ?

Pour François Duteil, ce qui a été décidé en 1937, à savoir dans le même congrès : le statut national du personnel, un processus de nationalisation et une organisation CGT spécifique aux cadres (le GNC), est à la fois un héritage et un projet.

Nouvelles technologies, révolution managériale, cyber management n'ont rien changé au rapport de classe. Alors que notre démarche démocratique cherche à favoriser les conditions d'intervention convergente de chaque individu, la figure du chef est réincorporée dans nos entreprises, l'autocratie se substitue à la démocratie sociale. Face à cette réalité, François nous invite à renforcer notre conception de la spécificité afin que les cadres se libèrent de l'influence patronale.

Renforcer notre conception de la spécificité



François Duteil de l'Institut d'Histoire Sociale

L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES AU CŒUR DE NOS ORIENTATIONS

L'Ufict a décidé de consacrer une demi-journée et une résolution de congrès à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'objectif ? Se saisir des outils à notre disposition pour défendre les droits des femmes et leur évolution professionnelle, mais aussi faire évoluer nos pratiques pour favoriser l'engagement et la prise de responsabilités syndicales.

C'est à partir de témoignages de militants sur ce sujet, et d'un panorama de la place des femmes et des hommes dans les entreprises de notre champ fédéral que débute cette demi-journée. Avec un élément nouveau et important dans le paysage : la loi du 5 septembre 2018 dite « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel », et sa mesure phare : pour la première fois, une obligation de résultat mesurée à travers l'index de l'égalité femmes hommes.

L'égalité femmes hommes n'est pas atteinte dans nos entreprises

Cinq indicateurs constituent cet index qui vise la transparence, avec une obligation pour l'entreprise de publier ses résultats au 1^{er} mars 2019, 3 ans pour effectuer le rattrapage salarial (sans lequel les entreprises s'exposent à des sanctions financières allant jusqu'à 1% de la masse salariale).

Les indicateurs de l'index égalité femmes hommes

- Suppression des écarts de salaires entre les femmes et les hommes, à poste et âges comparables (40 points maximum)
- Ecart de répartition des augmentations individuelles (20 points maximum)
- Ecart de répartition des promotions (15 points maximum)
- Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congés de maternité (15 points maximum)
- Au moins 4 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations (10 points maximum)

Le panorama des résultats publiés par les entreprises de notre secteur montre que tout n'est pas parfait, loin de là, en particulier sur la question du retour de congés maternité.

Pourtant, le rattrapage salarial des femmes de retour de congés maternité est obligatoire depuis 2006. Et pour cause : une mère de 3 enfants gagne 10% de moins qu'une femme sans enfant sur le même poste. La maternité est le facteur le plus impactant et le plus injuste car inhérent à la condition féminine et humaine.

La maternité est le facteur le plus impactant

Les retours d'expériences des commissions éga pro le montrent : les directions ont des réticences et se cachent derrière des statistiques « peu significatives ». Mais cumulés sur 10 ans, les écarts de rémunération s'avèrent très importants. Les hommes sont aussi concernés, par le temps partiel notamment. Les débats font apparaître des impacts sur la retraite des femmes si le projet du gouvernement était mis en place... Ils mettent aussi en avant le besoin de formation et de relancer la capacité d'intervention et de dialogue social sur le sujet.

Index égalité femmes hommes Résultats des entreprises du secteur de l'énergie

INDICATEURS	CEA	RTE	EDF	ENEDIS	ENGIE SA
Ecart de rémunération de base et variable + primes individuelles	39	38	40	39	39
Ecart de répartition des augmentations individuelles	20	20	20	20	20
Ecart de répartition des promotions	15	15	15	15	15
% de salariées augmentées à leur retour d'un congé maternité	0	0	0	0	0
Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	0	5	5	0	5
Points obtenus	74	78	80	74	79

Un travail en ateliers pour aller plus loin

La projection d'une petite vidéo, avec des enfants, soulève la question des pressions sociales et des stéréotypes. Et cette question reviendra dans les travaux en atelier qui sont proposés aux congressistes.

Le premier atelier porte sur la prise de responsabilités des femmes dans nos instances. Après avoir rappelé qu'il faut faire tomber la notion de sexe fort et faible ainsi que les stéréotypes, c'est la notion de temps de travail (réunions courtes) qui est évoquée, les difficultés pour les déplacements, les distances et temps de transport entre les régions et Montreuil, la nécessité de plus s'investir dans les outils collaboratifs pour travailler à distance (vidéoconférence, conf.tel...). Les femmes sont trop souvent affectées à des tâches administratives, même à la CGT : c'est une transposition des compétences de l'entreprise vers le syndicat, ce qui amène à des dérives. La prise de parole est difficile car le mode de communication est masculin (et parfois grossier)... Les violences faites aux femmes sont encore une réalité, même au sein de la CGT.

En conclusion, le groupe propose de partager les missions, de veiller à donner la parole à ceux et celles qui ne se sont pas exprimés, de faire preuve de bienveillance, de former les élu.e.s sur les agressions sexistes, de créer un collectif femme.

Dans le deuxième atelier, c'est la notion de détachement à temps plein qui est questionnée. La nécessité de libérer la parole et de nommer des binômes en responsabilité sont soulevés. Sur les situations dégradées de violences, agressivité, prises d'ascendant, le groupe propose d'aller

Les violences faites aux femmes sont encore une réalité, même au sein de la CGT

plus loin avec la formation, en faisant appel à des associations dont c'est le métier, en sollicitant la confédération pour des actions de médiation.

Le troisième atelier insiste sur la nécessité pour les femmes de se coordonner entre elles, dans la CGT, revient sur les propos virils et les attitudes guerrières, le sexisme ordinaire et les stéréotypes. L'histoire de nos entreprises est essentiellement masculine et cet héritage n'est pas toujours positif.

Pressions sociales et stéréotypes

L'angle choisi pour présenter cette séquence peut paraître surprenant, mais ce sujet est le fruit d'un travail de plusieurs années au sein de l'Ufict. Le modèle social des masculinités, virilité incluse, ancre les rapports de pouvoirs liés au genre et assure la perpétuation du patriarcat et la domination des hommes sur les femmes. Quelques exemples de stéréotypes (masculins et féminins) sont énoncés afin de donner des clés de compréhension. Il est nécessaire de les déconstruire, notamment dans le

cadre syndical, pour prendre conscience des enjeux et lutter contre ce système de domination. Il faut aussi aborder la souffrance des hommes parfois prisonniers et victimes de la masculinité et/ou de la virilité imposées par la société. Comment s'autoriser à être différents ou différentes du modèle qui nous a été inculqué depuis des millénaires, et que chacun, chacune d'entre nous, subit dès sa naissance ? Et comment ne plus favoriser ou valoriser les modes de communication dits « virils », qui empêchent l'engagement dans le monde syndical ? En tant que syndicalistes CGT, un de nos objectifs est de gagner des avancées sociales : il est donc urgent de déconstruire nos modes de fonctionnement afin de permettre une plus large représentativité.

Masculinités et enjeux syndicaux

Fanny Gallot, maîtresse de conférence, spécialiste du travail et du genre, aborde alors les enjeux syndicaux liés à la question des masculinités au travail.

De récentes recherches sur la question du genre au travail ont conduit à s'interroger sur la fabrication des masculinités, comment on peut les envisager au travail et leurs effets sur le syndicalisme. Dans les préalables qu'elle expose, il faut souligner qu'il y a « des » masculinités et non « une » masculinité qu'on a longtemps associée en France au modèle de l'homme viril, hétérosexuel, fort et dominant.

Ces masculinités sont fabriquées sous plusieurs effets :

- La socialisation différenciée. Dès la petite enfance, les filles et les garçons sont socialisés à entrer dans des rôles précis. Si on parle beaucoup de ce que cela produit pour les filles, on oublie ce que cela produit pour les garçons. On leur apprend à ne pas pleurer, ne pas se plaindre, ne pas exprimer leurs émotions, ne pas être dans le soin avec les autres... En ayant appris à censurer l'expression de leurs émotions, des chercheurs ont montré qu'ils ne peuvent s'identifier à une identité masculine qu'en acceptant de réprimer une part de leur individualité.

- La division sexuée du travail, le patriarcat et le capitalisme. La socialisation différenciée reproduit un système matériel bien ancré, qui fait de l'homme le pourvoyeur des revenus dans le couple hétérosexuel. La sphère publique, le travail professionnel, appartient aux hommes, tandis que le privé, le travail domestique est l'apanage des femmes. En d'autres termes, cette division sexuée est au fondement même du capitalisme et participe de sa reproduction.

- Masculinités : des privilèges et des contraintes. En général, être un homme aujourd'hui comporte un certain nombre de privilèges liés à cette position dominante structurellement : au travail, dans la rue... Cependant, accepter son statut de dominant, implique un certain nombre de pratiques : ne pas montrer de faiblesses, de souffrances, d'émotions, se surinvestir dans sa vie professionnelle... De la même façon que des femmes récusent certaines normes de genre et rôles sociaux auxquels elles sont assignées, des hommes ne souhaitent pas se conformer à ce qui est attendu d'eux et le vivent plus ou moins bien. Enfin, les comportements qu'implique le fait de se conformer aux injonctions de la masculinité, les conduisent à avoir davantage de conduites à risques.

La sociologie a déjà montré combien le travail, terrain d'accès privilégié à une forme de reconnaissance sociale, constitue un fondement essentiel des légitimités masculines. Dans le même temps, les nouveaux modes de production et d'organisation du travail font que les hommes ne peuvent que subir violemment des relations hiérarchiques autoritaires, qui démentent au quotidien leur statut de dominant. Ils sont donc davantage exposés aux déconvenues.

Des implications syndicales

À la fin du XIX^{ème} siècle, avec le développement de la culture ouvrière et la naissance du syndicalisme, le virilisme ouvrier devient vertu politique (lié à la dureté du travail). Il se rapporte également au combat, à la capacité à se battre, se défendre, par opposition à la pleutrierie, la lâcheté des directions. Le corps ouvrier est à la fois le stigmate de la pénibilité et en même temps, l'emblème d'une fierté virile. Cela alimente la fabrication du militant syndical et les difficultés pour les organisations syndicales à accepter d'autres formes de masculinité.

Dans les réunions, sont valorisés des comportements masculins, que l'on imagine seuls en capacité de tenir tête à l'employeur (des faits d'armes sont régulièrement évoqués par les syndicalistes). Il faut se poser la question de l'effet produit de ce type de comportement en interne vis à vis des femmes, mais également vis à vis de ceux qui ne se sentiraient pas à l'aise avec cela. D'autres recherches rendent compte de « propos déplacés, à connotation sexuelle ou misogynne », dans les organisations syndicales, voire de blagues sexistes et leurs effets produits sur l'implication des femmes dans les cadres syndicaux.

La question de l'éga pro est donc encore loin d'être résolue...



CONSEIL NATIONAL ELU AU CONGRÈS DE GREOUX

EN VERT LES MEMBRES DU BUREAU EXECUTIF

EN BLEU LES SECRETAIRES GENERAUX

ALVES Victor
AMSERAYE Mickaël
BAGARIA Mathieu
BARET Arnaud
BEAUPERE Ludovic
BELIN Loïc
BOINEAU Philippe
BON MARDION Stéphane
BOZONNET Thomas
BUTHIAUX Patrick
CABANTOUS Pascal
CHOLLET Florian
COMBESQUE Marie-Agnès
CORTET Jean-Pierre
COTX Jean-Marc
DAUBEUF Jean-Marc
DEBUNNE Johanne
DENIS Barbara
FARAUT Marc
FERNANDES José
FRONEK Romain
GERNIGON Gérard
GIROD Alain
GODINEAU Philippe
GONZALES Virginie
GRAVELEINE Laurent
GRUESO Christian
GUYON Fabrice

HEINISCH-FOUQUES Patrice
INNOCENT Christophe
KAZMAIER Michaël
LAGARRIGUE Marc
LEBLANC Delphine
LEFEVRE Valérie
LEROUX-DEMORTIERE Olivia
LEVAULT Alain
LUISSIER Carole
MERCIER Bruno
MIRALLES Sylvain
MOUTOUSSAMY Eric
NONON Nicolas
ORDON Benjamin
PADEIRO Philippe
PERRIGAULT Alain
PERRY Nicolas
PICHON Maryline
RIGNAC Jean-Paul
ROCHE Sandrine
ROUQUAYROL Jacques
ROUSSET Patrick
SANCHEZ Claude
TITRENT Olivier
TOLOSA Rémy
WOJTOWICZ Marc