

# L'HEURE N'EST PAS AU DÉBAT SUR LA SPÉCIFICITÉ

Depuis des années, les Ingénieur.es, Cadres, Technicien.nes et Agents de Maîtrise représentent la majorité des salarié.e.s dans nos entreprises : cela doit nous interroger sur la place de l'Ufict au sein de notre fédération.

**C**e besoin de la bonne prise en compte des problématiques spécifiques des ICTAM dans la CGT ne date pas d'hier, et c'est bien ce qui a conduit à créer, il y a plus de 80 ans, le GNC (devenu ensuite l'Ugict-CGT et l'Ufict-CGT). L'enjeu était de doter la CGT d'un outil pour rassembler toutes les catégories

de salariés, défendre leurs revendications et transformer le travail et les rapports qui le régissent. Depuis, cet objectif ne cesse d'être réaffirmé de congrès en congrès, et pourtant la question de la légitimité de l'Ufict continue de faire parfois débat chez certains, voire d'être source de conflits. Cela brouille la perception des salariés vis-à-vis de l'action de la CGT auprès des ICT, et certains s'interrogent : notre organisation est-elle bien faite pour eux ? Pourraient-ils s'y retrouver ? Ces tensions (souvent exacerbées par des conflits de personnes) sèment le doute et nous privent de débats sereins sur le fond. Au contraire, nous devons oser le débat et lever les incompréhensions, et les a priori.

La spécificité concerne l'identité professionnelle

de salariés, défendre leurs revendications et transformer le travail et les rapports qui le régissent. Depuis, cet objectif ne cesse d'être réaffirmé de congrès en congrès, et pourtant la question de la légitimité de l'Ufict continue de faire parfois débat chez certains, voire d'être source de conflits. Cela brouille la perception des salariés vis-à-vis de l'action de la CGT auprès des ICT, et certains s'interrogent : notre organisation est-elle bien faite pour eux ? Pourraient-ils s'y retrouver ? Ces tensions (souvent exacerbées par des conflits de personnes) sèment le doute et nous privent de débats sereins sur le fond. Au contraire, nous devons oser le débat et lever les incompréhensions, et les a priori.

## « Spécificité » n'est pas « Diversité »

Nous avons absolument besoin de structures syndicales autonomes, dans le cadre d'un syndicalisme confédéralisé, solidaire. Mais le terme « spécificité » est trop souvent employé pour qualifier des revendications propres à certains groupes de salariés : femmes, privés d'emplois, handicapés, sans-papiers, LGBT... Le bon terme à employer dans ce cas est « diversité » qui correspond à la situation particulière vécue par les salariés quelle que soit leur ca-

tégorie socio-professionnelle. Cette diversité s'apparente aux luttes contre les discriminations que nous menons et que nous travaillons au travers de groupes de travail.

Le syndicalisme spécifique ICT n'est donc pas à mettre sur le même plan que la diversité.

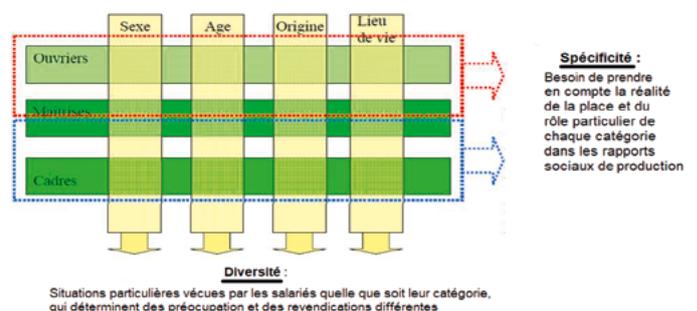
La spécificité concerne plutôt l'identité professionnelle qui se définit par un ensemble de paramètres, comme le rôle dans le process de travail, la formation initiale, les souhaits ou perspectives d'évolution dans l'entreprise. Ces réalités diverses, qui forment les identités professionnelles, définissent également des priorités revendicatives différentes, des approches, des formes de débats ou d'expressions différents, dans des lieux et des moments différents.

des salariés, défendre leurs revendications et transformer le travail et les rapports qui le régissent. Depuis, cet objectif ne cesse d'être réaffirmé de congrès en congrès, et pourtant la question de la légitimité de l'Ufict continue de faire parfois débat chez certains, voire d'être source de conflits. Cela brouille la perception des salariés vis-à-vis de l'action de la CGT auprès des ICT, et certains s'interrogent : notre organisation est-elle bien faite pour eux ? Pourraient-ils s'y retrouver ? Ces tensions (souvent exacerbées par des conflits de personnes) sèment le doute et nous privent de débats sereins sur le fond. Au contraire, nous devons oser le débat et lever les incompréhensions, et les a priori.

## Un rapport particulier au syndicalisme !

C'est cette confusion entre diversité et spécificité qui alimente l'argument selon lequel il n'y aurait pas besoin de structures spécifiques, puisque, évidemment, personne ne souhaiterait de syndicats femmes ou handicapés par exemple !

## Spécificité ≠ Diversité





La spécificité existe du fait d'une approche particulière vis-à-vis du travail et de rapports sociaux différents dans l'entreprise. Il ne s'agit pas d'avoir une vue globalisante mais de partir concrètement des réalités des collectifs de travail.

## Pourquoi regrouper cadres / techniciens / agents de maîtrise ?

Parfois chargés d'encadrement, parfois cantonnés à un rôle d'exécutant, certains techniciens et agents de maîtrise ont du mal à trouver leur place dans l'organisation du travail : ni ouvriers, ni cadres non plus. Ils aspirent pourtant à être reconnus, à bénéficier d'un vrai déroulement de carrière, à obtenir les moyens d'exercer leurs responsabilités... Malgré des différences de niveau d'expertise, de responsabilité et d'autonomie, les techniciens et agents de maîtrise partagent souvent un contenu de travail très voisin des ingénieurs et cadres. De ce fait, ils se retrouvent plus naturellement dans une organisation spécifique comme l'Ufict, plus proche de leurs préoccupations quotidiennes. De plus, ce sont les métiers d'agents de maîtrise qui connaissent ou subissent les plus grands bouleversements

et les plus grandes évolutions. D'ailleurs, lors des dernières élections de représentativité IEG, la plus forte baisse ne concerne pas le troisième collège des cadres, mais bien celui des agents de maîtrise.

## La spécificité n'est pas une question de nombre

Le fait que les ICT soient devenus majoritaires dans l'entreprise amène certains à penser qu'une organisation spécifique ne serait plus utile. Pourtant mener une activité spécifique n'est pas une question de nombre, puisque le besoin de porter les revendications précises des ICT dans l'entreprise reste nécessaire. Tout comme le besoin d'intervenir sur des enjeux plus larges où la place et le rôle des ICT sont stratégiques (comme la responsabilité sociale de l'encadrement, le renouvellement du statut cadre, le droit d'expression...). Une organisation spécifique permet de construire des campagnes de déploiement revendicatif auprès des autres ICT, et ce travail demeure d'autant plus d'actualité avec l'accroissement des ICT.

## L'Ufict n'est pas une CGT bis

Le syndicalisme spécifique ne décline pas une activité générale : il se base sur une activité revendicative liée au vécu au travail, au professionnalisme, aux responsabilités des ICTAM.

L'activité spécifique Ufict n'a pas vocation à ne traiter qu'un corpus de revendications particulières, déconnectées du contexte général, car elle n'est pas catégorielle. Par exemple, si la réduction du temps de travail est bien une revendication générale, la spécificité consiste à intervenir sur les forfaits-jour proposés aux cadres et leur impact sur le temps de travail. Comment

rendre crédible la revendication des 32 heures de la CGT, sans partir des conditions spécifiques du temps de travail et des charges de travail des ICTAM ?

Plutôt que de qualifier, comme certains le font, les unions fédérales de « CGT bis », ce qui génère des tensions im-

*« Le spécifique, c'est construire les revendications avec les ICT »*  
Philippe Martinez



portantes, attachons-nous donc à la façon dont nous devons imbriquer et rendre complémentaires l'activité spécifique et l'activité générale dans l'intérêt du renforcement de toute la CGT.

C'est d'ailleurs, ce qu'a mis en avant Philippe Martinez au congrès de Nantes : « Notre déploiement dans ces catégories est un enjeu majeur pour toute la CGT, je dis bien toute la CGT. Pour ce déploiement, nous avons des outils spécifiques à notre disposition comme l'Ugict ou nos Ufict. Les outils spécifiques ne sont pas des CGT bis. Le spécifique, c'est construire les revendications avec les Ingénieurs, Cadres et Techniciens avec comme objectif d'élargir et faire converger les luttes ».

## Pour porter l'activité spécifique il faut une organisation spécifique

Quand la nécessité de l'activité spécifique n'est plus niée, c'est la structuration et l'autonomie de l'Ufict qui concentre l'essentiel des désaccords. Pourtant une activité spécifique s'inscrit dans la durée et dans le quotidien. Elle s'organise, notamment pour éviter d'être englobée dans une activité qui ne traiterait pas des problèmes des ICT, avec le risque que la CGT soit perçue comme un syndicalisme qui ne soit pas fait pour eux et qu'ils se tournent vers d'autres organisations. Comme les ouvriers/employés, les ICTAM doivent avoir leur place dans la CGT, disposer d'espaces d'accueil, de débat, d'échanges sur leur vécu professionnel et bénéficier d'une approche particulière pour élaborer leurs revendications : « *Un espace de confiance pour agir* ».

Pour atteindre l'objectif de rassembler tout le salariat, créer un véritable rapport de force au profit du progrès social, il faut un véritable travail de syndicalisation des ICTAM. Le déploiement et le renforcement de la CGT dans ces catégories nécessitent que l'activité soit structurée, sinon elle s'apparenterait à un mouvement dont les moyens d'action seraient trop limités pour atteindre la finalité de la CGT : une organisation syndicale de salariés pour la défense des revendications quotidiennes et la transformation sociale.

## N'y a-t-il pas un danger à multiplier les structures ?

Depuis plusieurs années, sous prétexte d'efficacité, de nombreux syndicats Ufict ont été dissous pour des motifs de rationalisation des moyens ou encore de « cohérence ». Avec la baisse des moyens syndicaux, cette tendance s'accélère et les structures et les militants Ufict en font lourdement les frais. À chaque fois, le résultat s'est traduit par une dilution et une érosion de l'activité spécifique au profit de l'activité générale et sans que cela ne renforce en rien la CGT, bien au contraire... Nos états d'organisation en sont la preuve. Nous constatons que le recul de nos syndicats Ufict conduit, à bien des endroits, à un recul de



la CGT en termes de syndicalisation de toutes les catégories. À l'inverse, là où nous gardons deux structures qui coopèrent, cela favorise la convergence et la complémentarité, et la CGT progresse durablement. Le syndicalisme spécifique est tout à la fois un outil de la CGT et un moyen d'expression démocratique des ICTAM.

## Il faut un véritable travail de syndicalisation des ICTAM

### En conclusion : une Ufict réaffirmée

Au moment où les attaques contre le monde du travail s'accroissent, avec un gouvernement décomplexé au service du néo-libéralisme, la nécessité de déployer un syndicalisme qui défende les

intérêts de notre classe n'a jamais été aussi impérieuse. Cela suppose d'être en capacité de construire un rassemblement impliquant une syndicalisation et une audience CGT beaucoup plus massive parmi les ICT.

Si nous voulons faire rayonner toute la CGT et retrouver une dynamique positive tant en termes de syndicalisation que d'audience aux élections, nous devons sortir du débat qui, depuis trop d'années, remet en cause la place de notre Ufict au sein même de notre fédération ! Faisons de toutes nos structures des outils au service de tous les salariés et en proximité.

Comme l'a déclaré Sébastien Menesplier secrétaire général de la FNME lors du 6<sup>ème</sup> congrès de l'Ufict : « *Travaillons à ce qui nous rassemble et rejetons tout ce qui nous divise* ».

« *Travaillons à ce qui nous rassemble et rejetons tout ce qui nous divise* »  
Sébastien Menesplier