

IHS UGICT-CGT

BULLETIN DE LIAISON N° 6

JANVIER 2014

ÉDITO

En prise avec le réel

L'Institut d'histoire sociale de la CGT a tenu récemment un colloque sur « *L'articulation entre démocratie ouvrière et démocratie syndicale, le cas de la CGT (1945-1995)* ». Des acteurs de luttes importantes chez les cheminots, la Poste, l'usine SKF, les coordinations d'infirmières, notamment, ont témoigné : des militant(e)s aux prises avec le réel ; des dirigeants qui ne sont pas des robots et ont chacun leur expérience, leur conception de leur responsabilité. La démocratie apparaît comme la condition pour garder prise sur le réel. Le débat précédant la décision d'action s'articule sur la vie propre du syndicat sans lequel rien de solide ne se fait. C'est aussi la volonté de prise sur le réel qui a débouché sur l'UGICT, organisation spécifique des ICT dans la CGT. L'idée n'est sortie d'aucun livre mais de la volonté de dirigeants expérimentés et respectés, Ambroise Croizat, Marcel Paul, Benoît Frachon, Léon Mauvais, René le Guen, d'apporter une réponse concrète à une question concrète.

André Jaéglié
Président de l'IHS UGICT

Meilleurs vœux 2014, santé et pérennité en cette année de célébration du cinquantenaire de l'UGICT et de son 17^{ème} congrès !

CONTRIBUTION

Contribution de Jocelyne Guiheu, du bureau de l'IHS-UGICT, ancienne responsable de l'UGICT et l'UFMCT santé

DÉMOCRATIE DIRECTE ET DÉMOCRATIE SYNDICALE

Pratiques antagonistes ou complémentaires pour des enjeux démocratiques dans l'entreprise et l'intervention dans les critères de gestion ?

Ces questions dans notre histoire mondiale politique contemporaine, et l'histoire du syndicalisme français, l'histoire de la CGT ont en permanence interrogé nos pratiques démocratiques. Fallait-il et faut-il privilégier l'une par rapport à l'autre ? Eviter la démocratie directe marquerait-elle une posture de classe ? Lui laisser toute la place, n'est ce pas se nier comme syndicalisme révolutionnaire ? Adopter une hiérarchie des pratiques démocratiques, n'est ce pas se priver d'une véritable analyse de notre syndicalisme de classe et de masse avec son UGICT pour les cadres et techniciens ?

Dans certaines luttes récentes illustrant ce propos, l'enjeu n'était-il pas de ne plus exister au profit des courants réformistes des Coordinations dans la santé, le secteur social ? Les courants pro-démocratie directe des courants du Socialisme Libertaire et des Anarchistes activistes, ont développé la thèse d'un antagonisme définitif entre ces pratiques.

Des expériences d'auto gestion dans certains pays d'Amérique Latine, sont venues s'ancrer après 1968 dans le milieu associatif français et mouvements citoyens (exp : Riposte Laïque, Valeurs et Démocratie, etc....) venant imprégner de nombreux citoyens par ailleurs salariés des catégories ICT.

La bataille idéologique du libéralisme financier s'est alliée à cette méfiance « *ambiante* » contre le syndicalisme révolutionnaire, la CGT et son UGICT, puisque seule à proposer des revendications à l'entreprise susceptibles d'inverser la financiarisation .

L'évolution du salariat, les exigences de changement sur des questions sociales, écologiques, le poids des médias sur ces sujets ont fait la part belle à tout un discours généreux mais « *anti pouvoir* » et à une désertification syndicale révolutionnaire, au profit de syndicats réformistes et des associations professionnelles.



IHS UGICT-CGT

CONTRIBUTION suite

Nous l'avons vérifié dans la lutte des travailleurs sociaux, assistantes sociales et éducateurs de 1992, la lutte des infirmiers avec l'émergence de coordinations. Là où le syndicalisme CGT s'affaiblissait.

Nous avons eu à imaginer comment reprendre toute notre place syndicale en étant partout pour faire connaître nos analyses, débattre en AG, ne pas imposer un discours de ceux qui ont tout vu et tout compris, nous appuyer sur ce débat de démocratie directe pour légitimer nos propositions revendicatives et y rallier la majorité !

Que chacun puisse avoir la parole.

Ne refusant jamais le dialogue avec les coordinations, voire les intégrant, même si entre nous à la CGT le débat du « *comment faire* » était parfois difficile !

Militants de l'UFMICT, nous n'étions pas spontanément acquis à cette idée de la complémentarité. C'est la lutte et sa nouvelle forme de démocratie directe qui nous a fait définir nos postures syndicales.

Dans ces luttes, la composante majoritaire « *féminine* » exerçant des métiers de soins traversés par les théories du « *Care* », des formations diplômantes issues du milieu religieux, et renforcées par les thèses pétainistes (surintendantes d'usine, visiteuses sociales des familles) n'ont pas préparé ces milieux à une réflexion révolutionnaire ! Par contre les thèses du corporatisme s'y sont développées ainsi que des méthodologies caritatives venant des États-Unis.

Dans ce contexte il était illusoire et nous serions allés à une exclusion si nous n'avions pas décidé de « *coller* » à cette coordination en gardant notre identité de syndicat révolutionnaire pour obtenir la validation de nos propositions CGT, UFMICT, UGICT.

De même en 2011 et 2012, la lutte des cadres de santé de l'AP-HP a imposé cette alternance des pratiques :

- assemblées générales de tous les cadres de santé ;
- réunions dans les hôpitaux pour définir les revendications locales ;
- réunions des SMICT et syndicats CGT locaux ;
- réunion du collectif cadres USAP ;
- réunions de la coordination des syndicats AP-HP.

Militants de l'UFMICT, nous n'étions pas spontanément acquis à cette idée.

Cette volonté expresse que chacun puisse avoir la parole est une nécessité. C'est difficile et fatigant ! Dans ces débats d'AG, les syndicalistes que nous sommes évaluent le manque d'informations des salariés. La complexité des stratégies de management est souvent inconnue. Dans ces AG de la démocratie directe, nous apportons les explications, les analyses, dans un riche débat contradictoire. Il y a plus de richesses à y découvrir que de peurs à affronter. Un sociologue disait en 2004, « *Ce qui menace la démocratie, n'est pas son excès, mais son défaut* ».

IHS UGICT-CGT

CONTRIBUTION

Contribution de Charly Margalida, du bureau de l'IHS-UGICT, ancien responsable de l'UFICT métallurgie

UNE QUESTION PRIMORDIALE LOIN D'ETRE SIMPLE

L'articulation entre démocratie ouvrière et démocratie syndicale interroge selon moi les pratiques syndicales et les conditions de leur mise en œuvre.

L'après mai 1968 à la CGCT ⁽¹⁾ a ouvert la voie à de nouvelles pratiques syndicales. Elles se sont imposées là où le nombre de syndiqués et d'élus CGT a permis de structurer l'organisation syndicale et son activité.

Cet ancrage existait bien avant l'ampleur du mouvement de grèves du printemps mais celui-ci lui a donné un nouveau souffle, plus de force, par la reconnaissance de l'organisation syndicale à l'entreprise.

Ces salariés étaient des ouvriers hautement qualifiés soit des Maîtres Ouvriers (MO) qui plus tard sont devenus des Techniciens d'Ateliers (TA). Ils ont obtenu par l'action revendicative au fil du temps et du rapport de force des grilles de salaires particulières à leur secteur et professions, dont les promotions, pour laquelle ils veillaient à ce que tout retard jugé anormal face l'objet d'une démarche collective massive auprès de la hiérarchie du secteur, voire auprès de la Direction.

Ils n'hésitaient pas à afficher leur fiche de paye à leur établi situé à proximité de leur machine. Le tabou qui entourait le salaire n'avait plus cours à l'atelier. Ce qui n'a pas été une mince affaire.

N'oublions pas que le salaire est placé aujourd'hui comme hier sous le sceau de la confidentialité et que la mise en concurrence des uns contre les autres se satisfait de cette condition qui est plus prégnante aujourd'hui qu'hier.

Certes la place de ces salariés dans la production, et ils en avaient conscience, faisait qu'en tant que producteur d'outil de production (fabrication de moule, d'outils de découpe, pièces de prototypes) leur contribution à la création de valeur ajoutée (VA) était incontestable. Mais parvenir à la faire reconnaître par le salaire n'a été possible qu'en réunissant les conditions de l'obtenir

(nombre de syndiqués, d'élus et initiatives d'action inlassablement répétées).

Pour l'ensemble des salariés, de l'ouvrier spécialisé à l'ingénieur de l'entreprise, des enquêtes de salaires CGT ont été réalisées jusqu'à parvenir à en faire une, commune à tous les syndicats (CGT-CFDT-CGC-FO). C'est celle-ci qui a permis d'obtenir un nombre significatif de réponses. C'est aussi peu après qu'une manifestation tout aussi significative a sillonné les rues du XV^e arrondissement de Paris aux cris de : « *ITT peut payer* ». La CGCT était filiale à 100 % de la multinationale américaine. A partir de ce moment là, la direction a communiqué régulièrement des statistiques salariales, du salaire minimum par niveau et échelon jusqu'au 9^e décile (sans les salaires maximum). Le voile était levé sur la réalité des salaires pratiqués à la CGCT.

Mais le tabou sur le salaire a-t-il été levé pour autant ? Enquêtes comme statistiques salariales ont mis en évidence que les salaires maximum des Techniciens d'Ateliers étaient plus élevés que les salaires des techniciens d'autres disciplines (électronique ou électrotechnique) à niveau et échelon plus élevé.

Nous ne sommes pas parvenus à dépasser ce constat des disparités salariales entre niveau et échelons.

Les propositions pour faire progresser l'idée d'une grille unique de salaires de l'ouvrier spécialisé (OS) à l'ingénieur afin de corriger cette situation, tout en permettant une revalorisation des salaires et la reconnaissance des qualifications de tous, n'ont pas été portées par les salariés, plus particulièrement par les techniciens supérieurs et les ingénieurs dont le nombre de réponses aux enquêtes est resté insuffisant à l'exception de celles citées ci-dessus. Ne parlons pas des OS qui qualifiaient de « *grille des seigneurs* » celle des techniciens d'ateliers. La caractéristique des 2 catégories était un taux de syndicalisation bien plus bas surtout parmi les techniciens supérieurs. Comme quoi le volontarisme dont nous avons fait preuve dans

IHS UGICT-CGT

ACTIVITÉS

1^{er} semestre 2014

Réunions du Bureau

- le 6 février à 10h
- le 13 mars à 10h
- le 3 avril à 10h
- le 15 mai à 10h
- le 12 juin à 10h

Réunion du Conseil d'Administration

- le 6 mars à 14h
- le 15 mai à 14h

Le groupe de travail sur la Formation professionnelle
se réunira le 6 mars à 10h.

2014

Parution du livre de Gérard Salkowsky : « *L'impensable syndicalisme* ».

CONTRIBUTION suite

nos constructions réitérées de grilles salariales y compris en partant de l'expérience d'un atelier et du concours des élus du secteur aux autres élus n'a pas suffi à créer la condition de l'unité du salariat.

Ce qu'il a été possible d'obtenir dans un secteur et une catégorie professionnelle n'a pas été possible pour l'ensemble de l'entreprise. Faut-il voir dans cet échec le besoin d'une structuration de l'activité syndicale avec des syndiqués en nombre suffisant et une activité dans et pour chaque catégorie professionnelle ?

Non pas uniquement pour faire masse, le nombre étant une condition, mais comme une nécessité incontournable dans la construction revendicative. Permettre la participation du plus grand nombre, d'abord dans le syndicat puis parmi les salariés, à l'élaboration de l'objectif revendicatif (grille de salaire ou autres). Cette pratique permet d'être dans les meilleures conditions pour parvenir à obtenir satisfaction. Ce que les techniciens d'ateliers ont pu obtenir ne s'est évidemment pas fait en un jour.

L'après mai 68, ce fut aussi l'organisation de réunions de secteurs (ateliers, bureaux ou étages). Elles ont été programmées au début, en partie sur le temps de repas pour, petit à petit et en fonction du sujet et de l'intérêt suscité parmi les salariés, déborder sur le temps de travail. Cette pratique a préfiguré l'existence des futurs conseils d'ateliers ou de bureaux. Elle a bien devancé les lois Auroux qui, elles, ont prévu un quota annuel de temps de réunion sur le temps de travail, à la condition d'en faire état auprès de la hiérarchie du secteur et de pouvoir aborder tous les sujets, sauf les salaires. Nous avons été confrontés dans la même période dès le mois de septembre 1973 à la fermeture des robinets d'embauche dans les Unités de production, annoncée par la Direction. De nombreuses luttes ont marqué cette période avec la mise en perspective de la possible nationalisation de l'entreprise. Mais cela est une autre histoire.

⁽¹⁾ Compagnie Générale de Construction Téléphonique (filiale à 100 % du groupe américain ITT). Elle a été nationalisée en juillet 1982 et reprivatisée en avril 1987. Elle est devenue Ericsson et est située à Massy, département de l'Essonne.

A VRAI DIRE !

Citation de Jean-Claude Ameisen, chercheur en biologie in *Télérama* du 1^{er} janvier 2014

Q : « Cette énorme bibliothèque dont vous parlez renvoie à l'idée d'héritage. Est-ce une notion qui vous importe ? »

Oui l'héritage, l'origine. Parce qu'un présent coupé du passé perd beaucoup de ses sens possibles. Entre la tentation d'oublier le passé, pour se sentir libre mais pauvre, et celle de se laisser emprisonner dans le passé, il y a la liberté profonde qui consiste à se plonger dans tout ce qui nous a faits et, à partir de cette richesse, d'inventer sa liberté... Le présent ne se comprend que relié au passé. Mais le passé ne nous dit rien sur ce que nous pouvons faire du présent, c'est à dire sur l'avenir... Nous ne naissons pas ex-nihilo, nous sommes les enfants de nos parents, des parents de nos parents, nous parlons la langue qu'ils nous ont apprise. Mais le fait que nous connaissions ces héritages ne préfigure en rien ce que nous pouvons en faire. Il y a la part d'invention qui est propre à chacun. Que faisons nous de ce qui nous a été légué ?

Institut d'Histoire Sociale
UGICT-CGT Case 408
93516 Montreuil Cedex
lhs-ugict.cgt@laposte.net
Tel. : 01 55 82 83 40
Fax : 01 55 82 83 33

