EMPREINTES

BULLETIN DE LIAISON N° 12 JUIN 2015

ÉDITO

Les archives de l'Ugict-CGT sont vulnérables. Faute de place, faute de temps, faute d'argent, elles sont mal répertoriées ou ne le sont pas du tout. Il est difficile d'y faire une recherche documentaire. Solution : la *« dématérialisation »* : numérisation, reconnaissance des mots, repérage des mots significatifs (il y a des logiciels pour ça), puis indexation des documents sur un *« thésaurus »*, c'est-à-dire une liste prédéfinie de mots clés. Un document pourra alors être retrouvé soit parce qu'il a été indexé (ex. : *« 1er congrès Ugict-CGT »*), soit parce qu' il contient un mot (ex. : *« Andréjean »*), qui aura été repéré alors qu'il ne figure pas dans le thésaurus (Andréjean, est l'un des acteurs de la création de l'AGIRC). Le support électronique n'est certes pas une garantie d'invulnérabilité : les supports vieillissent. Le papier doit être conservé. Quant à la dématérialisation, elle a un coût. Donc il faut des d'adhérents ! Nous en reparlerons. L'Ugict-CGT est une belle plante. Soignons ses racines.

André Jaeglé
Président de l'IHS-UGICT

CONTRIBUTION

Le colloque de l'Ugict-CGT sur l'Évolution du travail qualifié organisé dans le cadre de la célébration des 120 ans de la CGT, le 6 mai 2015, a tenu toutes ses promesses. Les contributions des invités de la tribune autour des deux thématiques furent passionnantes. Un cahier spécial sera édité par l'Ugict-CGT à la rentrée pour en rendre compte de façon substantielle.

Citons ici Sylviane Lejeune, secrétaire nationale de l'Ugict-CGT qui dans l'introduction au colloque indiquait : « L'élévation des qualifications est une donnée historique et la bataille pour la prise en compte de cette élévation est permanente ».

C'est ce que confirme Marie-Jo Kotlicki, secrétaire générale, dans son intervention concluant le colloque : « Depuis plus d'un demi-siècle, la CGT, en créant l'Ugict, s'est donné les moyens de traiter les problématiques spécifiques des ICT, enjeu stratégique de toute transformation : entreprise, travail, garanties collectives, TIC, qui impactent significativement l'ensemble du salariat.

Aujourd'hui s'ajoute l'enjeu de l'avenir du travail qualifié en France où sa reconnaissance est une des clefs essentielles de sorties de crise, au cœur de nos batailles contre le dumping social généralisé et le low cost économique, le partage de la pénurie dans le salariat, pour une dynamique de progrès social, économique et environnemental pour toutes et tous ».

EMPREINTES

André Jaéglé, *président de notre IHS, est intervenu en ouverture du colloque pour rappeler les raisons pour laquelle la CGT a créé l'Ugict. Voici son intervention.*

Il a semblé intéressant, pour ouvrir ce colloque, de rechercher comment la question des qualifications nous parvenait il y a cinquante ans. Dans le premier numéro d'*Options*, c'est-à-dire celui d'octobre 1965, on trouve un dossier intitulé *« Pas de stabilité pour les cadres »*, dont le sujet est les conséquences des concertations d'entreprises. Dès la présentation du dossier, les rédacteurs s'insurgent : *« certains voudraient élever en doctrine le slogan {dix métiers dans une carrière} ».* Et d'annoncer la conclusion du dossier : *« La stabilité de la fonction et de l'emploi, accompagnée de garanties quant au déroulement de carrière, et à l'enrichissement des connaissances est une des préoccupations essentielles des cadres ».* Cette conclusion est développée en fin de dossier.

> Il reste à déterminer au profit de qui s'effectuent les concentrations. Il reste aussi à savoir si un cadre, amené à changer de fonction, d'entreprise ou même de lieu de travail, peut accepter de voir sa **qualification** nouvelle le conduire à une diminution de sa rémunération.
>
> Sur le premier point, et vue d'un aspect purement technique, la concentration devrait se traduire par une rationalisation de la production, conduisant à une amélioration tant quantitative que qualitative des produits de consommation et à une diminution de leur prix de vente, autrement dit, à une meilleure répartition du revenu national.
>
> Parallèlement, une meilleure utilisation du matériel de production devrait se traduire par une diminution relative de la main-d'œuvre, dont on exigerait une meilleure spécialisation, ceci devrait aboutir finalement, à une amélioration des **classifications** et à une diminution du temps de travail sans diminution des rémunérations.
>
> Les cadres et techniciens souhaitent certainement qu'il en soit ainsi, la plupart étant d'ailleurs persuadés qu'il en sera ainsi, à plus ou moins brève échéance.
>
> *« Qu'en est-il en réalité ? »* La réponse est dans la fin du dossier. La collection d'*Options* est disponible à l'IHS de l'Ugict. Vous serez les bienvenus.

En 1965, Emmanuel Macron n'était pas encore né, mais si il avait été là pour nous entendre, il aurait dit avec assurance : c'est de l'idéologie !

Le mot *« qualification »* est employé cette seule fois dans tout le dossier, mais la chose y est constamment présente, implicitement.

Dans ce même numéro, hors dossier, se trouve aussi le témoignage d'Henri Bouchaud, qui était alors le secrétaire de la Fédération des Officiers de pont de la marine marchande. A cette époque, il existait deux fédérations, l'une pour les officiers de pont et l'autre pour les officiers mécaniciens (il y en avait même eu une troisième pour les officiers radio !).

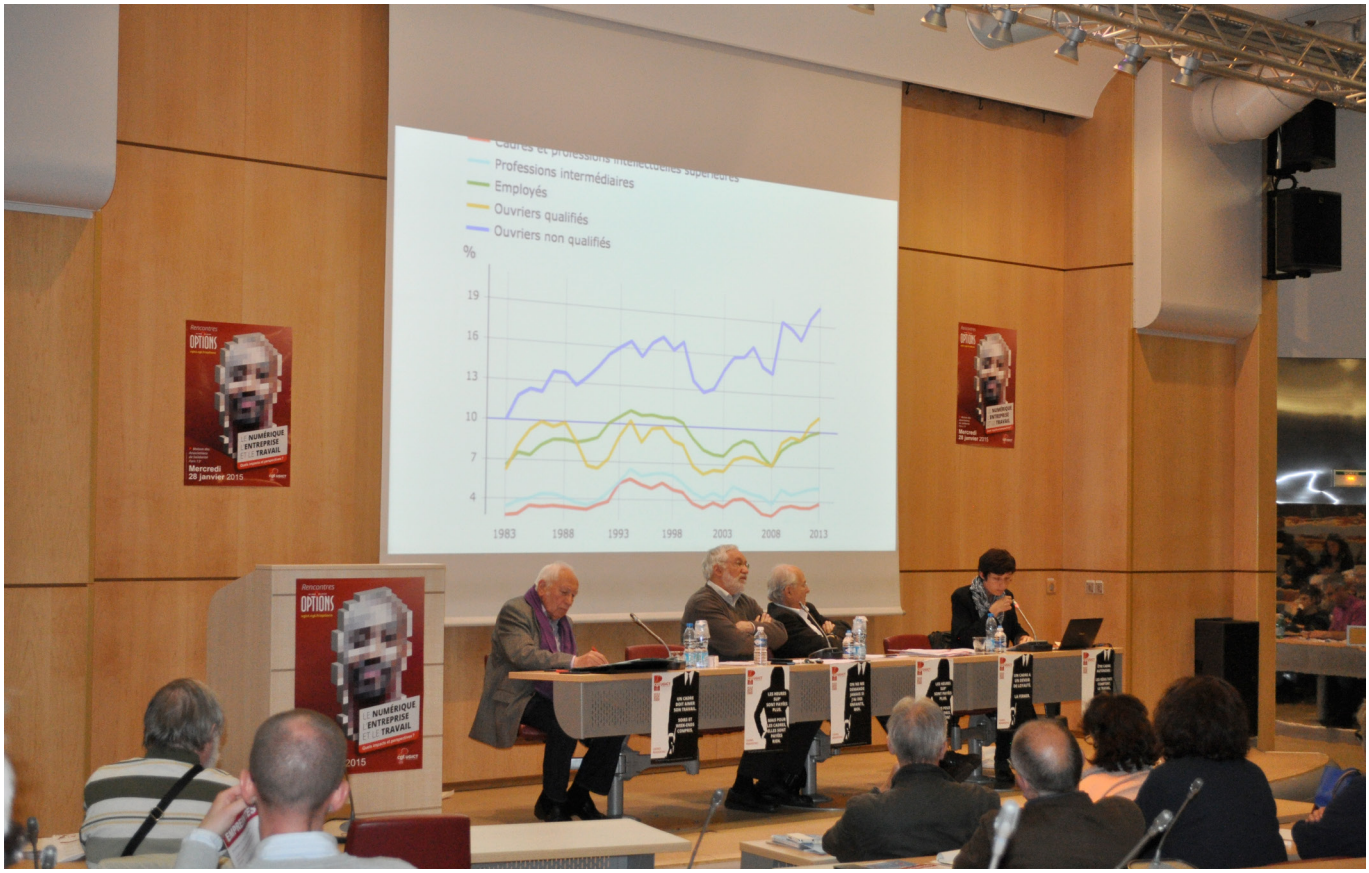
> La conduite et l'exploitation commerciale des navires marchands reposait encore récemment sur deux services essentiels distincts : Pont et Machine. Pour le Pont, comme pour la Machine, **une formation technique très spécialisée** est dispensée aux futurs officiers.
>
> Sous l'emprise de l'application à la marine marchande des derniers progrès réalisés dans la construction navale, aussi bien en matière de télécommande, télé-contrôle que d'automation, s'opère une mutation des plus rapides de l'organisation du travail. Déjà sont en exploitation des navires ne nécessitant pas ou peu de personnel de conduite *« Machine »* et pour lesquels les travaux dévolus au *« Pont »* sont simplifiés au point d'entraîner une diminution importante du personnel d'exécution. [...]
>
> Sur le plan de la technique, comme sur celui de l'utilisation rationnelle du nouvel outil que présente le navire de demain, de plus en plus automatisé, il n'y a rien contre quoi l'esprit puisse raisonnablement s'insurger.
>
> En est-il de même sur le plan humain ? Ce bond en avant de la technique est-il au service de l'homme ?

[Encore de l'idéologie !... C'est vrai : les idées ont joué un grand rôle dans la formation de l'Ugict telle qu'elle est devenue. Nous savions pourquoi nous nous battions… Et nous savons toujours !]

À cette époque, la revendication salariale de l'Ugic, pour le secteur privé était la grille unique du manœuvre à l'ingénieur (donc dans une convention collective unique pour la branche concernée). La grille unique déterminait le salaire minimum pour chaque niveau de classification. De ce point de vue, la classification était implicitement représentative d'une qualification. Mais comme il s'agissait de salaires minimums souvent très inférieurs aux salaires réels, la reconnaissance de la qualification restait soumise à une part d'arbitraire.

En fait, l'Ugic (encore sans son *« t »*), dès sa (re)fondation en 1963, a attaqué le problème de la qualification sous un autre angle : celui de la formulation d'un droit au perfectionnement continu (un droit, donc d'une législation). Un mot inconnu jusqu'alors faisait son apparition : *« l'obsolescence »*. Il désignait ce phénomène nouveau (et difficile à admettre pour les jeunes ingénieurs que

EMPREINTES



nous étions) : des équipements en bon état étaient réformés bien avant d'être usés, parfois même avant d'avoir servi, pour faire la place à du plus moderne et plus rentable. Nous n'avions jamais entendu ce mot. Peut-être faut-il préciser que ma génération a eu 20 ans autour de l'année 1950, que le souvenir de la guerre était là et l'habitude de ne pas gaspiller bien ancrée en nous ! Alors, déclarer obsolète une machine en bon état de marche était scandaleux : comment inscrire cela dans une conception cohérente de l'économie ?

Le problème c'est que l'obsolescence ne frappait pas seulement les machines et les équipements. Elle frappait aussi les humains. L'idée - et même la pratique - s'était propagée qu'il fallait donc les recycler, ces êtres humains, comme les vieilles machines qu'on retape ! C'est contre cette approche que l'Ugic s'est élevée dès 1963. En substance, nous disions qu'il ne s'agissait pas de courir derrière pour rattraper, à la faveur d'un recyclage, le niveau de qualification devenu nécessaire en raison des progrès techniques. Il s'agissait pour les ingénieurs et les cadres de rester devant, d'être prêts à s'approprier les transformations de l'activité économique, voire d'y participer. Nous ne le disions pas nécessairement dans ces termes. Mais avec le recul c'est cela que nous avions en tête. Et c'est cette idée que nous mettions dans la notion de perfectionnement continu opposée à celle de recyclage. Nous en avons fait un projet de loi. La notion de perfectionnement continu impliquait que le technicien, ou l'ingénieur, ou le cadre soient embauchés à un niveau de qualification supérieur à celui immédiatement requis par l'emploi, le poste qui lui était confié. Cela rendait malade certains employeurs car le niveau de qualification impliquait à son tour des exigences de classification et de salaire.

Dans le préambule de notre projet - en termes parlementaires nous aurions dû appeler cela *« proposition »* de loi, mais nous n'avions que faire de cette distinction. Ce que nous voulions en publiant ce projet ***« de loi »*** c'était obliger toutes les parties concernées, gouvernement, patronat, autres syndicats à se prononcer sur le principe : **un droit individuel** à un perfectionnement pendant le temps de travail, sans perte de salaire, sous contrôle syndical - donc, dans le préambule, nous précisions :

> *« … l'Ugic ne perd pas de vue qu'à côté du problème de l'entretien des connaissances et de leur mise à jour, qui sont plus particulièrement visés par le projet de loi, il convient de soutenir toutes les revendications relative à une véritable promotion des techniciens et techniciens supérieurs et toutes les dispositions favorisant l'élargissement et l'approfondissement de leurs formation ».*
> On le voit : l'Ugic n'était pas encore l'Ugict, mais elle s'y préparait.

Je conclurai ce rappel des débuts de l'Ugic

par ce qui s'est passé en 1966 lors de la négociation de la convention collective interprofessionnelle concernant l'Apec qui existait déjà mais dont nous voulions que le rôle soit plus important. Nous avions demandé que soit inscrit dans l'accord que l'Apec devait jouer un rôle essentiel dans la formation des cadres comme l'un des facteurs d'une politique de l'emploi. La délégation patronale s'arc-boutait contre cette demande. La menace syndicale de ne pas signer l'accord l'a obligée à céder. Il y a d'ailleurs tout lieu de penser qu'il n'y avait pas l'unanimité à ce sujet, au sein du CNPF. Dès le lendemain de 1968 le patronat a entrepris à grand pas un aggiornamento incluant cette question.

Aujourd'hui, plusieurs changements de regard sont à adopter par rapport à cette époque : d'abord l'apparition de la notion de formation en alternance qui mériterait à elle seule un colloque car elle me paraît à la base d'un modèle social où tout n'est pas décidé pour l'avenir d'un jeune de 20 ou 25 ans, où les *« vieux »* ne sont pas condamnés à la marginalisation et où la formation initiale est conçue en cohérence avec les formations ultérieures. Comment parler d'évolution du salariat, des qualifications, du travail sans cela. On a introduit les termes de *« formation tout au long de la vie »* dont le seul défaut est de gommer la nécessaire interaction entre périodes de formation et période de travail.

Enfin, pour terminer, nous avons eu un échange de vue à l'IHS-Ugict, en préparant Empreintes n°11, spécial colloque et nous nous sommes rendus compte que la question de la qualification avait pris une nouvelle dimension dans les années 80-90 lorsque s'est posée, particulièrement au niveau des techniciens, la question de l'évaluation par poste de travail. Du coup, la défense de la qualification passait au premier plan. Il fallait la défendre en tant que telle et non plus comme définie par une classification et un salaire. Ce colloque éclairera certainement la question.

ACTIVITÉS

▶ Notre camarade André Jaéglé a participé aux journées d'étude de l'IHS-CGT du 1er au 4 juin à Super Besse où il a été annoncé la création d'un *« Manuel d'histoire de la CGT »* et la tenue, du 19 au 22 octobre, d'une semaine de célébration des 70 ans de la Sécurité sociale.

▶ Le collectif CGT et Ugict des médecins du travail animé par Gilles Seitz a déposé ses archives auprès de notre IHS.

19 au 22 octobre 2015

Semaine de célébration des 70 ans de la Sécurité sociale par l'IHS-CGT.

Numérisation des archives

Lors de la réunion de Bureau du 21 mai, nous avons eu un échange avec Jean-Pierre Tissot, sur le projet de numérisation des congrès de l'Ugict. Dans ce but une démonstration a été réalisée avec la société susceptible de mener à bien ce projet. La discussion a très largement porté sur la question du financement d'une telle opération ainsi que sur les coopérations qui pourraient se développer avec d'autres Ihs par exemple. Affaire à suivre !

Adhésions à l'IHS

Si les résultats de cette année sont encourageants, il s'avère néanmoins nécessaire de relancer les retardataires autant que les organisations Uf et Cd qui ont négligé jusqu'ici d'apporter leur contribution.

Les dates des prochaines réunions

Bureau : 10 septembre ; 8 octobre ; 12 novembre et 10 décembre à 10 h.

Conseil d'administration : 8 octobre à 14h.

Assemblée générale : 5 novembre à 14h.

Institut d'Histoire Sociale
UGICT-CGT Case 408
93516 Montreuil Cedex

Ihs-ugict.cgt@laposte.net
Tél. : 01 55 82 83 40
Fax : 01 55 82 83 33