OPTIONS

la cgt INGÉS CADRES TECHS UFICT mines-énergie

SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIE N° 630 OCTOBRE 2017

CONTRE LA LOI TRAVAIL XXL

Mobilisés mais désabusés ou mobilisés et déterminés ?

QUESTIONS À

Gérard Matencio

La parole à un dirigeant d'Enedis

Photo N.Durepaire

SOMMAIRE

OPTIONS N°630 / OCTOBRE 2017

3 ACTUALITÉ
Engie, 2500 emplois en jeu

5 LOI TRAVAIL
Contre la loi travail XXL

7 EXPRESSION
Manager Pro : la parole à un dirigeant d'Enedis

11 ACTIVITÉS SOCIALES
Accompagner une vie

13 EGA PRO
Écart de rémunération

15 4 X 20 ANS
Histoire d'avenir

Ont participé à ce numéro
Philippe Franchelli, Marie-Agnès Combesque, Eric Buttazzoni, Philippe Lattaud, Priscille Cortet, Marc Wojtowicz, Jean-Paul Rignac, Philippe Godineau, Marie-Laure Fourel, Pascal Lacroix.

Ufict-CGT Mines-Energie
263, rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex
ufict@ufict.fnme-cgt.fr
www.energict-cgt.fr

Rédacteur en chef : Jean-Paul Rignac
Conception graphique : Juliette Amariat
Maquettiste : Corinne Colombie

Dépôt légal : 2ème trimestre 2001 - Bobigny
Commission paritaire n°0112S08090 du 18 janvier 2007

Photogravure et impression :
SIEP
Zone d'Activités - 77590 Bois-Le-Roi

ÉDITORIAL

Photo N. Durepaire

Il y a 4 fois 20 ans, la fédération CGT de l'éclairage public et des forces motrices (ancêtre de notre FNME) créait le GNC (groupement national des cadres), qui en 2000 prendra le nom d'Ufict Mines-Energie. Les syndicalistes de l'époque avaient ressenti que la CGT, avec un grand « T », comme Travail, ne pouvait pas laisser sur le bord de l'engagement les agents de maitrise et les cadres. Le colloque du 3 octobre a, sur ce point, enrichi notre réflexion : la connaissance du passé éclaire le futur...

Quelle idée géniale ! La période n'avait pourtant rien de simple. Et la nôtre n'est pas simple non plus. Le capital relance l'offensive contre le monde du Travail, contre le salariat, comme vous le lirez au travers des ordonnances du Dr. Macron, ou sur la situation à Engie (suppression de centaines d'emplois, menace sur le statut pour les commerciaux).

Mais les salariés, les travailleurs en général, actifs ou inactifs, ont encore et toujours des revendications à porter, et c'est par l'engagement collectif que viendra l'efficacité. Dans les IEG, les élections des activités sociales vont décider des orientations sociales, culturelles et de loisir pour les années futures.

Alors, ne soyons pas défensifs. Il nous faut innover, changer de slogans, de formes de mobilisation... c'est déjà en route (et pas en marche) à La Défense qui passe des pétitions aux Péti-Ballons. Et si les militants les plus anciens ont un peu de mal, la jeunesse peut fournir des idées !

« Soyons réaliste, exigeons l'impossible »

Pascal Lacroix
Membre du bureau Ufict

EXTERNALISATIONS DÉLOCALISATIONS

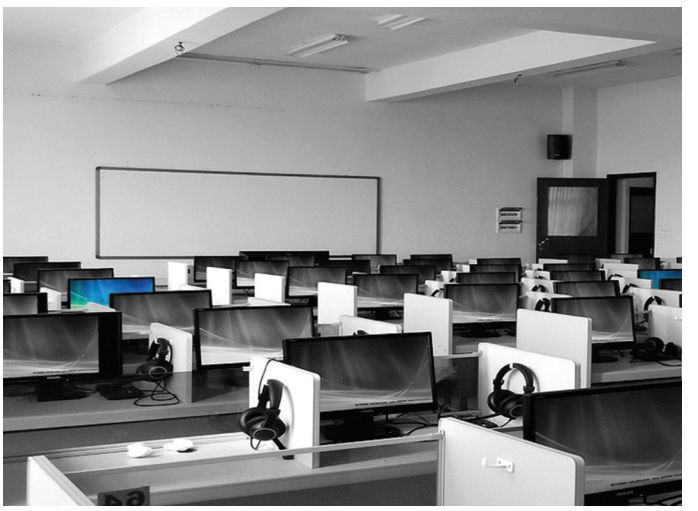
Réduction d'effectifs, volonté de briser le statut, externalisations, cessions… l'actualité est riche à Engie pour les actionnaires.

Le 26 septembre 2017, 72 % de grévistes à l'appel de l'intersyndicale de la Direction Commerce d'Engie. Un vrai succès qui répond à des attaques frontales, violentes et massives de la part de la direction du groupe. Qu'on en juge !
Sur la période 2016-2019, la direction programme plus de 2 500 suppressions de postes en France dans la partie Energie du groupe qui compte 25 000 salariés. Pour la direction Commerce clientèle particulière (Business to Client, BtoC), la délocalisation des fonctions clientèle, commencée en catimini en 2015 vers le Maroc, le Portugal et l'Ile Maurice se poursuit. Fin 2017, 30% de l'activité Service Clients sera sous-traitée et délocalisée et, demain, c'est aussi du Cameroun et du Sénégal qu'Engie vendra ses offres aux particuliers. Conséquence, près d'un millier d'emplois disparaissent de l'hexagone !
Par ailleurs, le groupe lance deux plans de départs volontaires, l'un à Engie SA sur le périmètre siège et recherche ; l'autre à Storengy, sur le périmètre stockages de gaz. Ce sont 620 salariés qui vont perdre leur emploi sur le Royaume Uni – où les trois sites Engie SA ferment –, la Belgique et la France. Par ailleurs, à Storengy, un plan de départs volontaires avant réforme de structure va supprimer 88 postes.

Disparition des effectifs à tous les étages

Disparaissent également 811 emplois, principalement en régions, avec la fin programmée des TRV Gaz : les Tarifs Réglementés de Vente. Ces suppressions font suite à la décision du Conseil d'Etat de déclarer illégaux, en juillet 2017, les TRV Gaz et à la décision d'Engie de scinder les activités commerciales liées aux TRV Gaz, des activités commerciales liées aux Offres de marché, en spécialisant les agents d'Engie SA sur les TRV et donc en les emmenant dans une impasse à court terme.
La fin des TRV Gaz entraînerait,

Panneaux Engie sur le parvis de T1



Photos DR

selon l'employeur, deux autres conséquences : d'une part, la fin des contraintes pesant sur l'entreprise pour assurer la sécurité d'approvisionnement du gaz ; d'autre part, avec la disparition des TRV Gaz, dernier dispositif de service public en matière de vente d'énergie, Engie voudrait supprimer le statut des IEG pour les salariés de l'activité commerciale en offre de marché, et au-delà de tous les salariés Engie SA.
Si l'on rajoute le fait qu'Engie contre-attaque en s'en prenant au TRV électricité, on mesure l'opposition de la CGT à toutes ces perspectives potentielles !
Au sein du groupe, à peine un quart des effectifs bénéficient aujourd'hui du statut des IEG et donc des textes de branche qui précisent les niveaux d'embauche et de rémunération.
Pour les cadres, la note – N96-5 – régissant les niveaux d'embauche date… de mars 1996, ce qui la rend obsolète compte tenu de l'évolution de l'offre de formation initiale dans les écoles d'ingénieurs, de commerce et les universités.
Des RH consciencieux à GRT Gaz, au printemps 2017, lassés de devoir travailler avec cette note laissée volontairement à l'abandon par la direction, ont proposé un nouveau classement plus en phase avec les évolutions constatées. Ils ont paru surpris de la réaction du syndicat CGT qui n'imaginait pas qu'une telle initiative soit possible, alors qu'elle va à l'encontre de la culture groupe. En l'occurrence, ce type de note régissant le domaine de la rémunération relève de la branche et non de l'entreprise GRT Gaz.
Même si la CGT a demandé une comparaison des notes de 1996 et de 2017, afin de vérifier qu'aucun diplôme n'était dévalorisé, ce qui était bien le cas, un problème de fond demeure quand même : comment garantir une égalité de traitement dans la branche si un même diplôme n'entraîne pas une rémunération identique à EDF, Enedis ou GRT gaz ? Tout décalage dans le niveau de rémunération compromet en effet les politiques de mobilité mises en place actuellement pour faire muter des salariés d'une entreprise à une autre. Par exemple, des effectifs de la direction Commerce d'EDF vers Enedis. De plus, un processus de différenciation débuté par les embauches cadres, peut ensuite être appliqué aux embauches maîtrises et exécutions, même si pour cette dernière catégorie, ce sont progressivement et majoritairement des sous-traitants qui assument les embauches depuis une quinzaine d'années. Très clairement, sur ces questions d'emploi et de statut du personnel, cette note RH « nouvelle formule » s'inscrit dans la politique gouvernementale de casse du droit social de la loi « Travail », au travers de la mise en place d'ordonnances fondées sur des négociations d'entreprises et non de branche.

Monopoly gazier

Last but not least (dernier point, mais pas le moindre), l'Etat, en septembre 2017, diminue de nouveau sa part au capital d'Engie de 4,1% pour ne plus détenir que 24,1% du capital de l'entreprise. Cette cession fait suite à une précédente vente d'un même volume réalisée en janvier 2017.
L'Etat empoche un petit pactole de 1,5 milliards d'euros d'un côté mais abandonne sa minorité de blocage de l'autre. Sans être trop cynique, on peut aussi penser qu'il n'a fait que régulariser une situation de fait dans laquelle les représentants de l'Etat avalisaient déjà toutes les propositions d'Isabelle Kocher, directrice générale du groupe Engie et de Gérard Mestrallet, Président du Conseil d'Administration.
Ainsi, la route est-elle dégagée pour vendre la filiale Exploration Production International (EPI), pour le moment déficitaire, mais qui fut longtemps l'axe stratégique de Gaz de France. Aujourd'hui, il ne s'agit plus que d'un actif comme un autre, bon à brader. Après l'entrée à son capital d'un fonds d'investissement de la République Populaire de Chine (le lecteur notera certainement le paradoxe !), il y a quelques mois, ce sont maintenant deux fonds d'investissement états-uniens, Carlysle et CVC qui rachètent le reste. De deux choses l'une : soit EPI n'est plus rentable et dans ce cas pourquoi des investisseurs la rachètent-ils ? Soit elle peut redevenir profitable à terme et donc, pourquoi la vendre ? En conséquence, les élus CGT ont voté contre cette cession en CCE, en CEE et au Conseil d'Administration. ■

Rumeurs de rapprochement entre RWE et Engie

Plusieurs articles de presse récents (informations non confirmées par la Direction du Groupe) font état de tractations pour une fusion entre Engie et Innogy, filiale énergies renouvelables de RWE, l'un des électriciens allemands. Une telle opération, si elle était confirmée, impliquerait une prise de contrôle d'Engie par RWE, la sortie de l'Etat du capital d'Engie et, pour les salariés, de nouvelles réorganisations, cessions, remaniements…

Engie fête les Jeux, mais rien ne va plus !

Si Engie se félicite de soutenir les Jeux olympiques et paralympiques de 2024 à Paris, le site du Landy en Seine-Saint-Denis va fermer pour laisser place à la piscine olympique. Début des travaux, 2020 et fermeture du site quelques mois auparavant. 600 personnes environ sont concernées, personnel de la maison mère Engie SA, et filiales : GRT Gaz, Engie Home Services… Sept ans avant les jeux, la CGT décerne à Engie la médaille d'or de la casse de l'emploi, de la recherche et du patrimoine. Quelle performance !

CONTRE LA LOI TRAVAIL XXL

Mobilisés mais désabusés ou mobilisés et déterminés ? Qui sont ces manifestants qui investissent la rue ? Que cherchent-ils et les syndicalistes avec eux ? Quel mouvement poursuivre contre la loi travail ?

A entendre des manifestants présents les 12 et 21 septembre ainsi que le 19 octobre, il existe à la fois une certaine incrédulité quant à l'efficacité de ces rassemblements épisodiques et une détermination à ne pas laisser passer cette réforme sans rien faire. Cependant, et pour beaucoup, elle reste difficile à décrypter dans ses conséquences concrètes.

Aux yeux des syndicalistes encartés battant le pavé, cette dernière réforme, régressive, risque bien de bouleverser en profondeur toutes les entreprises, quelle que soit leur taille et les droits conquis historiquement. Les déséquilibres dans les rapports d'exploitation vont s'aggraver avec la fin du CDI, la facilitation des licenciements, individuels comme collectifs, la réduction des institutions représentatives du personnel réduites à un seul Conseil Social et Economique qui ne pourra prétendre à l'efficacité des IRP actuelles, en particulier du CHSCT.

Alors, si tant est que nous réussissions à porter au bon niveau l'information et le débat dans les entreprises, les modes d'action proposés jusqu'à présent : trois grèves et manifestations nationales [à l'heure où nous écrivons ces lignes] peuvent-elles infléchir les orientations de ce gouvernement ? Ne devrions-nous pas tenter de proposer d'autres modalités d'actions, plus ancrées localement dans une entreprise ou sur un territoire ? Des modalités plus en phase avec les aspirations des catégories Ingénieurs Cadres et Technicien.nes ? A ce titre, le travail entrepris par l'Ugict et son utilisation depuis juin 2017 dans les syndicats et auprès des salariés méritent un flashback.

Un été d'analyse et de contre–propositions

« Nous dévoilons dans l'édition du Parisien/Aujourd'hui en France de ce lundi 5 juin l'avant-projet de loi devant permettre au gouvernement de prendre par ordonnances des mesures pour l'emploi. Ce document confidentiel, préparé à l'abri des regards, comporte huit réformes d'envergure qui s'insèrent dans "un mouvement de flexi-sécurité". Ce sont des lanceurs d'alerte qui jettent un premier pavé dans la marre en transmettant, à ce quotidien, un texte de travail de dix pages présentant une série de réformes pour l'emploi devant être adoptées par ordonnances. Le même jour en début d'après-midi, l'Ugict dévoile une analyse complète du contenu de ce texte. A 17 heures, un débat en direct sur Facebook réunit 35 000 personnes. Ainsi démarre la mobilisation contre la loi travail.

A l'analyse succèdent vite les contre-propositions. Le 29 juin, l'Ugict adresse aux député.es fraichement élu.es 35 propositions pour une nouvelle définition de l'entreprise et du management. Durant l'été, elle organise des réunions d'informations syndicales et diffuse ses analyses sur l'impact des ordonnances sur les droits des ingénieurs, cadres et techniciens. A la stratégie du secret et de l'opacité mise en place par l'Elysée, l'Ugict répond

par la diffusion de l'information, le décryptage du contenu des ordonnances au fil des fuites et des annonces avec une mise à jour permanente. Le 6 septembre, elle diffuse un document intitulé Avant/Après Vos droits aujourd'hui et demain avec les ordonnances #LoiTravailXXL# sur son site. Il s'agit de porter à la connaissance des ingénieurs, cadres et technicien.nes des informations leur permettant de mesurer l'impact des ordonnances sur leur situation. Et le 12, à grand renfort d'affiches et de tracts, les manifestants battent le pavé. Rebelote le 21 septembre avec un succès plus mitigé et le 19 octobre. Les prochaines étapes de la lutte restent encore à inventer car « cette réforme n'est ni jouée ni inéluctable mais, une journée de grève par-ci, par-là, c'est une réponse insuffisante » dixit Anne, permanente Ufict-CGT à EDF.

Un automne à la recherche de l'union et de l'action

Les ICT sont nombreux à avoir voté Emmanuel Macron dès le premier tour de la présidentielle. Comment dans ces conditions les mobiliser ? « Ils veulent des éléments de compréhension, pas du prêt à penser. Nous avons fait un travail de vulgarisation pour des salariés qui ne sont pas des experts en droit, afin qu'ils s'emparent du sujet » explique Sophie Binet, secrétaire générale adjointe de l'Ugict. Le fait est que ceux qui sont venus manifester connaissent le contenu des ordonnances, mesurent l'impact qu'elles pourraient avoir sur leurs conditions de travail, s'inquiètent de l'avenir et particulièrement de la précarité qui gagne du terrain. « Cette loi va contre le travail en tant qu'activité structurante pour la société » affirme Gentiane, cadre chez Solvay. « Mon CDI, je l'aime bien et j'aimerais que mes enfants en bénéficient aussi quand ils travailleront dans une entreprise » rapporte Eric, cadre au CEA et manifestant du 12 septembre. « Il faut être au clair avec le personnel et parler des conséquences de ces ordonnances sur EDF. Je pense que de nombreux collègues comprennent que le statut des IEG n'est pas aussi protecteur qu'il a pu l'être » poursuit Anne.

Dans les entreprises, pour arriver à mobiliser, « il est nécessaire de continuer les tournées de discussion auprès des cadres afin de les alerter sur ce qui les guette dans un proche avenir. Par exemple, pour nous à la SNCF, avec la libéralisation des lignes de chemins de fer, les agents qui refuseront d'intégrer l'entreprise privée remportant le marché de la commercialisation d'une ligne régionale seront licenciés » explique Anne-laure, cadre SNCF.
Les salariés n'attendent-ils pas plus ? Deux cadres de Storengy expriment cette idée en une phrase lapidaire : « Les désaccords et l'éclatement des partis politiques et des syndicats n'aident pas à la mobilisation ». De toute évidence, l'unité syndicale est souhaitée, voire attendue sur un tel dossier, alors même que les désaccords entre centrales syndicales et à l'intérieur d'un même syndicat éclatent au grand jour. Au sein de la CFE-CGC, de la CFDT et de FO, plusieurs lignes de conduite se superposent et ajoutent à la confusion. La CGT et son secrétaire général jouent la carte de l'unité et convie les confédérations syndicales à des rencontres. L'Ugict entre en contact avec ses homologues. Il faut briser l'isolement, rechercher l'unité que demandent les salariés rencontrés, envisager des propositions d'actions collant au profil des uns et des autres.
Novembre et décembre pourront-ils être des mois d'actions collectives dans les entreprises avec, par exemple l'organisation, à l'aide d'une carte-pétition, d'une votation citoyenne et, partout où cela sera possible, avec d'autres syndicats ? Objectif : faire en sorte que les salariés s'expriment. Hors de l'entreprise, pourquoi les syndicalistes n'iraient-ils pas voir leurs députés afin de porter en mains propres, non seulement les doléances des opposants à la réforme, mais aussi les 35 propositions de la CGT, sans doute inconnues des nouveaux élu.es de l'Assemblée nationale ? En bref, développer une action concertée de lobbying afin, d'une part de mettre en valeur une politique alternative et, d'autre part, de s'attaquer à la morosité qui enveloppe la société française. Essayer, c'est déjà adopter ! ■

LA PAROLE À UN DIRIGEANT D'ENEDIS

L'Ufict accentue sa campagne auprès des encadrants en donnant, dans ce numéro, la parole à un dirigeant d'Enedis.

L'Ufict ne cesse de l'affirmer : le Manager Pro (Mpro) doit être sur le terrain, au plus près de son équipe de travail. Ses missions essentielles sont bien d'assurer la montée en compétence des membres de son équipe, leur formation ainsi que la transmission des savoirs. Pour maîtriser la palette complète de ces tâches, le MPro doit lui-même connaître le ou les métiers qu'il encadre. De ce point de vue, il est contre-productif que la direction de l'entreprise économise sur la formation et le soutien à lui apporter. Des contenus de stages identiques à ceux des équipes, des immersions, des bases pédagogiques, voilà ce que l'Ufict revendique.

Le métier de MPro se transforme

Avec l'arrivée du numérique, le métier de MPro se transforme et le manager peut avoir l'impression que les applications collaboratives que l'entreprise lui demande de maîtriser empiètent sur ses prérogatives, comme l'organisation du travail et le contrôle des emplois qui en découlent. L'Ufict considère que le numérique doit être au service des salariés et de l'organisation de travail. Par conséquent, l'organisation des métiers, la maîtrise des outils et l'attribution du travail ne sauraient échapper à l'encadrement de proximité.

Photo DR

Les MPro contestent légitimement les objectifs assignés dont un bon nombre n'est pas atteignable par manque de moyens et de temps alloués. Par exemple, l'objectif concernant le nombre de visites de chantier à Enedis qui n'est jamais atteint faute de temps. Au fil des jours, le MPro reporte des tâches importantes. A la direction de résoudre ce dilemme : soit elle desserre l'étau sur les objectifs, soit elle augmente les moyens humains en augmentant le nombre de MPro pour une meilleure répartition des tâches.

Reconnaissance, droit d'expression, droit de se syndiquer…

Pourquoi le MPro, lorsqu'il formule une proposition, a-t-il l'impression de ne pas être écouté alors même que sa connaissance des équipes et l'autonomie acquise au fil de sa pratique l'autorisent à développer une pensée professionnelle propre ? Dans le cadre de son entretien annuel d'appréciation du professionnalisme, il devrait être en capacité de négocier des marges de manœuvre dont la plus essentielle, à ses yeux, concerne l'attribution de niveaux de rémunération en nombre plus important à ses équipes de travail.

Si nous pouvons admettre, en fonction des métiers et des équipes à encadrer, que certains MPro débutent dans le collège maîtrise, pour l'Ufict il va de soi que la progression vers le collège cadre doit être une perspective à court

ou moyen terme. Aujourd'hui, cette reconnaissance est « détournée » via des systèmes de primes à la disponibilité ou à la performance… comme pour un cadre. Et les MPro auraient tort de refuser ces primes, fruit de leurs efforts. Mais où se situe alors la transparence collective ? Et comment mettre en adéquation niveau de responsabilité et niveau d'emploi ? Ces questions restent sans réponse.

La progression vers le collège cadre doit être une perspective à court ou moyen terme

De la même façon, nous entendons souvent les dirigeants dire que l'entreprise n'est pas un lieu de démocratie. Le MPro n'aurait-il donc pas le droit de s'exprimer ? Pourtant, lors du colloque MPro Ufict en mai 2017, Gérard Matencio, directeur de la Transformation à Enedis (voir entretien ci-après) a déclaré le contraire : « Ils doivent apprendre à se rebeller ! ». Formidable : les temps changent !

L'Ufict considère effectivement que la parole doit être libérée afin de ne pas engendrer de rancœurs, de non-dits, de frustrations… et au final des échecs dans les projets pour les entreprises. Des temps d'échanges collectifs sont nécessaires pour que les MPro émettent leur opinion sur la finalité de leur travail mais aussi sur les choix de gestion de leur service. Et s'exprimer facilite également la coopération entre tous les métiers d'une même unité. Dans toutes ces discussions, l'Ufict ne doit pas rester en retrait. Il lui incombe d'organiser des rencontres entre MPro et avec eux, afin de porter leurs revendications.

Alors, peut - on se syndiquer lorsqu'on occupe un poste à responsabilité ?

Se syndiquer serait-il un frein pour bien réaliser son travail ? Soyons sérieux : être syndiqué fait progresser l'esprit collectif, permet de réorienter son point de vue, apprend la discussion, l'écoute et l'échange, le respect des idées différentes aussi. L'encadrant syndiqué apporte autant au syndicat que ce dernier peut lui rendre. Or, c'est bien de respect dont nous parlons lorsque responsable de direction et responsable syndical se rencontrent pour aborder ensemble des dossiers. Ces rencontres ne sous entendent pas de tomber d'accord sur tout. Les syndicalistes le savent, l'avancée des idées, en particulier quand elles concernent le social, est souvent un engagement de longue haleine.■

GÉRARD MATENCIO

Devenir cadre n'est pas une histoire de temps mais une histoire de qualité personnelle

Gérard Matencio est Directeur de la Transformation à Enedis depuis mai 2014. Tous les dossiers de transformation impactant l'organisation, les modes de management et de travail sont du ressort de sa direction.

Options : Comment aider les MPro à sortir du zapping permanent des tâches, des demandes et des charges administratives qui pèsent sur leur quotidien, au détriment du travail avec leurs équipes ?

G. Matencio. Nous développons actuellement des Cellules de Programmation des Activités (CPA) dont l'objectif est de programmer les interventions des équipes techniques. Nous voulons décharger progressivement le MPro de toutes les activités chronophages qui sont aujourd'hui à sa charge : la programmation la déprogrammation, le reporting, les indicateurs, la logistique. Elles représentent 80% de son temps et sont une source constante d'éloignement du manager de proximité de son équipe. A terme, le MPro va pouvoir se concentrer sur son équipe et particulièrement sur les compétences dont disposent ses agents et leur suivi. La CPA qui se trouve sur un plateau va en effet programmer des interventions sans connaître forcément les équipes qui œuvrent sur le terrain. Dès lors, le MPro va jouer un triple rôle : renseigner la CPA sur les compétences des salariés via un logiciel dénommé MMS ; veiller en permanence à ce que les techniciens de l'équipe possèdent bien le savoir-faire nécessaire à une intervention ; si ce n'est pas le cas, il devra expliquer à l'agent pourquoi il ne pourra temporairement plus exercer tel acte technique, le temps de retrouver le savoir-faire complet nécessaire. Le MPro est le garant des compétences de l'équipe.

Aujourd'hui, ôter une habilitation électrique est assimilé bien souvent à une sanction disciplinaire. Demain, retirer à un salarié une intervention technique parce qu'il convient de le former mieux, pour qu'il intervienne ensuite en toute sécurité, devra devenir naturel et habituel. Il nous faut modifier nos façons de penser, de faire et fournir au MPro la légitimité d'action dans son activité de régulateur de compétences. Cette légitimité, il va lui-même l'acquérir en se formant.

Options : Comment comptez-vous tirer les MPro de la maîtrise vers le collège cadre ?

G. Matencio. En moyenne, chez Enedis, il faut 20 ans pour passer du GF3 (exécution) au GF8 (maîtrise). Il est donc nécessaire de confier des responsabilités managériales le plus tôt possible, a minima dès le GF7. Depuis 2015, nous mettons en place une politique de rémunération des compétences qui reconnaît mieux le rôle clef du MPro. Lorsque le MPro maîtrise l'ensemble des attendus d'un manager de proximité, il est payé a minima en GF9 et obtient rapidement ce classement. La maîtrise qui manage perçoit une prime de performance, la RPCM (Rémunération de la Performance et de la Contribution des Agents de Maîtrise) équivalant à 6% en moyenne du salaire annuel. Par ailleurs, nous réaffirmons que les agents de maîtrise qui ne sont pas au forfait-jour mais sont aussi disponibles que les cadres, ont droit aux heures supplémentaires, sans limite. Pour la maîtrise encadrante, cette politique de rémunération représente environ 10% d'augmentation salariale.

50% des cadres Enedis viennent de l'exécution et de la maîtrise dont notamment 35% qui étaient en exécution au début de leur carrière. Nous tenons à la force de notre modèle qui place en position de cadres, à part égale, des salariés « issus du rang » et des salariés recrutés directement en position de cadre. Devenir cadre n'est pas une histoire de temps mais une histoire de qualité personnelle. Début 2016 – et ce plan sera poursuivi jusqu'en 2018 inclus – nous avons demandé à nos unités de mettre en place une démarche de détection des potentiels managers de proximité dans le collège exécution. C'est un excellent moyen d'accélérer le parcours de ceux qui le méritent et d'amener plus rapidement les salariés du collège exécution en position cadre. Un tiers des unités a mis en place une telle politique à ce jour. Il reste 18 mois aux autres pour en faire

autant.
Dans nos entreprises, c'est l'immense majorité qui a envie de bien faire et d'être reconnue compétente. Le système de direction qui est le nôtre, très hiérarchisé et un peu trop focalisé sur les ordres et les instructions, a très bien fonctionné au temps des monopoles en univers relativement stable, lorsque les clients étaient encore des usagers captifs. Aujourd'hui, la situation est plus compliquée. Pour obtenir la réactivité voulue nous n'avons d'autre choix que de faire confiance au salarié. C'est lui qui est en contact avec le client et donc mieux à même de comprendre ses besoins et de les intégrer rapidement dans nos façons de faire, sans attendre qu'une politique ou un process vienne lui dicter la conduite à tenir. Faire confiance, c'est donner au salarié l'opportunité d'être créatif. Notre entreprise a besoin d'un personnel loyal envers elle et en capacité d'agir pour sa pérennité.

Options : Concrètement, quelle(s) politique(s) mettez-vous en place pour parvenir à modifier les habitudes et les comportements ?

G. Matencio : Pour passer d'un système qui nivelle à un système plus souple et plus attirant, il nous faut par exemple renouveler l'idée de mobilité. Depuis le 1er septembre 2017, dans le cadre d'une expérimentation, tout salarié Enedis peut postuler où il veut, quand il veut au sein d'Enedis (à ce stade et pour l'instant au sein de bassins d'emplois définis). Les managers ont peur que leurs équipes se dissolvent ; pour une part d'entre eux, leurs craintes sont fondées. Nous voulons des candidats sur les postes, nous voulons des carrières accélérées pour ceux qui le méritent, nous voulons des salariés qui bougent sur les sites et les métiers dont l'entreprise a besoin. Nous voulons un système plus souple et plus attirant.
Concernant les zones dites déficitaires, nous tenons à leur donner un avantage concurrentiel en signant des Contrats d'Engagement Réciproque Négocié Enedis (CERNE) qui permettent au salarié d'accélérer son destin professionnel s'il accepte de travailler un temps dans cette zone. Nous travaillons aussi avec des unités pionnières et des Directeurs d'Unités (DU) volontaires auxquels nous servons de miroir. Ces DU ont choisi de responsabiliser les équipes élémentaires de travail et donc les salariés. Nous ne leur disons pas comment procéder ; c'est à eux de trouver, dans leur contexte, des méthodes de management, des façons de faire qui génèrent de l'autonomie et des initiatives chez les salariés. En tant que directeur de la Transformation, ils me tiennent informé et je fais en sorte de permettre à leurs initiatives d'être menées à bien, y compris quand, parfois, elles franchissent notre cadre procédural habituel. Par exemple, des pratiques de rémunération qui vont au- delà de ce qui est actuellement prescrit par le national ou des achats de matériels différents de ce qui est utilisé dans des cas très précis. L'important, c'est d'avoir un noyau qui accepte de tester et de faire, y compris de reculer lorsqu'une initiative ne fonctionne pas comme prévu. Dans tous les cas cette initiative doit être réversible.

Options : L'anti syndicalisme est répandu au sein de la ligne managériale. Quelles seraient les actions à mettre en place pour une meilleure relation et un meilleur dialogue entre MPro syndiqués et management ?

G. Matencio. Il me semble plutôt que chaque manager colle une étiquette, bonne ou mauvaise, à la CGT comme aux autres organisations syndicales, en fonction de son vécu. C'est humain. Certains fantasment, d'autres diabolisent cette appartenance syndicale. Aucune des deux attitudes ne me paraît bonne. Plus jeune, je ne voyais pas les choses tout à fait comme cela mais aujourd'hui, avec le recul, je suis convaincu que l'entreprise a intérêt à favoriser l'émergence de syndicats constitués de militants compétents qui ne deviennent pas syndicalistes par dépit envers l'entreprise ou pour prendre une revanche sur la direction. Nous avons tout intérêt, collectivement, à ce que de bons professionnels souhaitant s'engager dans la voie syndicale et qui aiment leur entreprise puissent le faire, et puissent même y être encouragés plutôt que découragés, comme c'est encore trop souvent le cas. L'entreprise doit également s'engager résolument sur l'après mandat syndical pour que cette expérience puisse être valorisée dans un parcours professionnel intéressant pour le salarié comme pour l'entreprise et susciter de nouvelles candidatures de qualité.
Maintenant, il est vrai que l'on vous voit trop souvent uniquement lorsque cela ne va pas, trop rarement quand tout va bien. Je vous garantis qu'en 33 ans de carrière je me souviens avec précision des situations où la CGT m'a renvoyé un signal positif… La rareté favorise sans doute le travail de mémorisation ! Mais, pour le bien de l'entreprise, nous devons modifier cette relation. Nous devons bouger ensemble.■

Fournir au MPro la légitimité d'action dans son activité de régulateur de compétences

L'entreprise a intérêt à favoriser l'émergence de syndicats constitués de militants compétents

ACCOMPAGNER UNE VIE

A la veille des élections dans les Activités Sociales, Options dresse le portrait de quatre utilisateurs d'âges et de profils différents. Ils aiment leurs Activités Sociales mais savent aussi les critiquer parfois pour toujours et encore les améliorer. A eux la parole.

C'est en 1980 que **Michel** découvre les Activités Sociales. Il vient de rejoindre l'école des métiers de Saint-Affrique dans l'Aveyron et intègre l'entreprise. Tout d'un coup, c'est la famille EDF qui entre dans sa vie. Pour la plupart, ses enseignants sont agents ; l'école insuffle un esprit d'attachement à l'entreprise et, avec elle, à ses Activités Sociales : « Je profite de l'entreprise intégrée » se souvient Michel. Ce passionné de moto, sans trop de moyens (en exécution (GF3) on ne fait pas beaucoup de folies financières, hier comme aujourd'hui…) participe aux week-ends « randonnées moto » annuels qu'organise chaque année une CMCAS différente. Par ailleurs, il retrouve cet esprit de famille « EDF » dans les centres de vacances de la Caisse Centrale d'Activités Sociales (CCAS).

« J'ai toujours eu plaisir à me retrouver dans un centre de vacances de la CCAS. J'aime découvrir une région, des activités et un centre que je ne trouve pas impersonnel, car ceux qui le fréquentent sont mes collègues. Ça ne me gêne pas du tout de passer des vacances avec d'autres agents. On a des choses en commun, on sympathise et on ne parle pas du tout boulot car on est tous en vacances ».

« J'aime cette offre de vacances. C'est sympa cette ouverture culturelle, ces découvertes de l'esprit. Cet été, à Savines-le-Lac (05), il y avait un groupe musical : un chanteur, une contrebassiste, un joueur de cithare. J'ai oublié leur pays d'origine mais c'était un spectacle très original. De moi-même, je n'aurai jamais eu l'idée de m'y rendre mais là, j'étais sur place, j'y suis allé plus par curiosité que par goût et, miracle de la découverte…». Michel vient de faire connaissance avec le genre des Musiques du monde.

Ce collègue vient de suivre la formation « Prenez le relais », organisée par les Activités Sociales, pour celles et ceux qui souhaitent encadrer dans un centre de vacances. Responsable adjoint durant cinq semaines en juillet 2017, Michel envisage d'effectuer un nouveau cycle de formation afin de devenir Responsable Principal. Par goût des autres d'une part, pour renvoyer l'ascenseur d'autre part : les Activités Sociales font partie intégrante de sa vie.

Golf, foot, rando, VTT, échecs, basket, poterie, tango… une CMCAS de bord de mer ne propose pas que des activités voile, pêche et plongée. Et pourtant, c'est la plongée qui passionne **Philippe** ; une activité découverte en 1997, via la CMCAS de Nice. Un baptême plus tard, au club de Cannes, et notre

Photo CC0

Photos CCC

homme pique des têtes et des palmes dans la grande bleue. Vingt ans après, Philippe préside le club de plongée de la CMCAS de Marseille. Entre temps, il aura passé ses niveaux, encadré les nouveaux arrivants, pris soin du matériel et donné de son temps pour entraîner, organiser des sorties, bref, faire vivre une activité et un club qui compte actuellement 140 adhérents. A 10 € la plongée contre 35-40 € en moyenne dans un club commercial, ça vaut le coup de fréquenter le club de la CMCAS de Marseille !
Et pourtant, le moral chez les bénévoles de la CMCAS n'y est pas toujours. « Les entreprises ont changé et les collègues aussi. Il y a beaucoup de repli sur soi. Au dernier moment, même s'ils ont versé des arrhes pour réserver une activité, les collègues inscrits ne se déplacent pas toujours. C'est décevant. Un peu comme si la relation humaine disparaissait peu à peu » regrette notre presque retraité.
Cependant, pour lui, pas de coup de mou. « Je suis redevable aux Activités Sociales ; elles m'ont beaucoup donné, ainsi qu'à ma famille, et je veux rendre en temps ce que j'ai reçu » poursuit-il. Pour cette raison, Philippe commence dans quelques jours une opération de convoyage. Vous le croiserez peut-être avec ses minots à la gare Saint-Charles…

Habitué des vacances en famille et en colo dans un centre CCAS des étés durant, en France et à l'étranger, **Louis,** jeune homme de vingt ans, anime chaque été un séjour de colo CCAS. « Pour ma première colo en tant qu'animateur, j'ai 17 ans, je viens d'avoir mon bac, je suis accepté dans une super « prépa ». Tout roule pour moi et je me retrouve au milieu de 45 enfants de 6-8 ans, dont plusieurs sont handicapés. Une petite fille trisomique, ça remet les idées en place, quelle claque ! » se remémore Louis. « On n'est pas juste dans la consommation. Il faut faire vivre les valeurs de justice, de dignité, de solidarité au quotidien, éduquer, aiguiser la curiosité, apprendre à ne pas passer des vacances à regarder la mer ».
Trois été plus tard, Louis perçoit une évolution négative dans les Activités Sociales. « L'équipe de restauration n'a pas été associée aux activités. Et pour cause ! Faute de financement, il faut produire des vacances à moindre coût donc le ménage et la restauration sont maintenant sous-traités et ça a vraiment créé des problèmes. Certains enfants souffraient d'allergies alimentaires et, j'imagine par un défaut de communication, ce fait n'a pas été pris en compte. Un jour sur deux, il a fallu servir des omelettes à ces enfants ». Louis ne décolère pas. « On essaie de bâtir des vacances intelligentes et un camion amène la même bouffe industrielle sur tous les centres !
Les ados ont eu l'impression qu'il y avait un double discours : d'un côté les animateurs sur le vivre ensemble, avec ses règles, ses négociations, la reconnaissance de chacun, et de l'autre, une CCAS qui ôte son sens au discours des animateurs en délégant et en uniformisant ses prestations et les activités de plein air, sans veiller aux besoins réels des enfants. La CCAS organise des séjours de vacances. Elle n'accompagne plus, elle ne transmet plus ». Si ce n'est pas de la déception…

« Les Activités Sociales, il faut y avoir goûté pour les aimer ». **Olivia**, depuis son arrivée à EDF, en 1997, y goûte au moins deux fois par an et les aime au point de ne plus seulement partir en vacances dans un centre CCAS, mais de s'investir pour que les autres partent.
A l'été 2017, pour la première fois, elle s'est retrouvée à faire de l'accueil en gare et à discuter avec un petit garçon pétillant. « Il attendait sa famille d'accueil sur le quai et nous avons entamé la conversation. Quel bonheur de l'entendre parler de son séjour, de le voir si ouvert et heureux ! ». Car la CCAS, chaque été, libère des places dans plusieurs colos pour accueillir des enfants défavorisés, la plupart du temps envoyés par le Secours Populaire. Cette dimension solidaire, et le mélange qui en ressort en termes de population, représente à ses yeux une valeur cardinale, pourtant de moins en moins partagée dans la société. « Nos jeunes collègues utilisent peu les Activités Sociales car ils ont sans doute une vision plus individualiste des vacances et de la vie tout court. Ils ont moins envie de mixité sociale, de découverte ».
« J'entends parfois de jeunes cadres dire que les prix pratiqués par les Activités Sociales sont trop élevés. Ils les mettent en concurrence avec des promotions sur internet. Or, il me semble que la comparaison est difficile. Sur internet, on achète un vol et des nuitées. La CCAS offre, en plus, des contenus culturels, des activités dans le prix de ses séjours. En fait, je pense qu'ils sont mal informés et qu'ils ne savent pas utiliser le système d'affectation. Peut-être qu'ils se sentent un peu seuls devant leur dossier et qu'ils ont besoin d'un accompagnement qui n'existe plus tout à fait aujourd'hui ».■

ÉCART DE RÉMUNÉRATION FEMMES / HOMMES

L'ÉCRAN DE FUMÉE DES CHIFFRES

Difficile d'y voir clair sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans nos entreprises, si l'on s'en tient aux données des employeurs.

Les femmes auraient une rémunération moyenne supérieure à celle des hommes… de 3% ! Selon le premier chiffre du document annuel de la branche des IEG sur la situation comparée des femmes et des hommes 2015. Un peu plus loin, cet écart devient 7%... mais en faveur des hommes. Deux autres chiffres enfin donnent 15 % et même 20% d'écart en faveur des hommes ! Bien entendu c'est 3% que la direction met en avant !
La communication très positive des employeurs sur ce +3%, alors que quatre valeurs extrêmement différentes caractérisent cet écart de rémunération, montre bien l'enjeu qu'il y a à mieux comprendre les calculs de ces écarts.
En France, la Dares établit à 26% l'écart des salaires moyens annuels entre les femmes et les hommes, toute forme de rémunération incluse, tout temps de travail confondu (Dares, Ministère du Travail 2015). L'Insee établit à 19% l'écart entre les salaires horaires moyens toute forme de rémunération incluse. Mais quel est donc le bon chiffre ? En retenant 19%, c'est la différence due aux temps de travail qui est effacée ; or les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes.
Que deviendrait cet écart sur le salaire horaire, si l'on tenait compte du temps de travail domestique ?

Sur quelle population fait-on cette mesure ?

Dans nos entreprises, il existe une seconde source de variation très forte sur l'écart femme / homme.
Le calcul peut inclure une partie seulement des rémunérations. Dans les IEG, seule la rémunération « principale » est prise en compte. Au CEA c'est la « permanente ». Pourtant quand on parle rémunération, il faudrait inclure les primes et toutes les autres formes possibles de rémunération : avantages en nature, avantages familiaux, indemnités diverses, vêtements… alors qu'elles sont très inégalement réparties selon le sexe : astreinte, primes de déplacement, de disponibilité, aides à la mobilité… Les ignorer c'est masquer une partie des écarts.

> 35% : c'est l'augmentation du salaire moyen des femmes qui permettrait d'arriver à l'égalité

Souvent les cadres dirigeants et cadres supérieurs sont exclus du calcul du salaire moyen… Encore une façon de sous-évaluer l'écart, car cette catégorie à salaires très élevés est encore plus masculine que dans les autres collèges et en plus, l'écart entre rémunérations des femmes et des hommes y est encore plus fort. Ce biais est très courant dans nos entreprises et n'est jamais clairement affiché, alors que dans les données nationales (Insee, Dares), ou internationales (OIT, Eurostat), toutes les populations sont prises en compte.

Quelle référence pour calculer un écart ?

En général la référence est le salaire moyen des hommes. Pourquoi ne pas calculer l'écart en prenant comme référence celui des femmes ? Le 26% affiché par l'Insee, est l'écart calculé par rapport au salaire moyen des hommes. Il signifie qu'il faut enlever 26% du salaire des hommes pour avoir celui des femmes. En clair quand ils touchent 100 € en moyenne, elles ne reçoivent que 74 €. Par contre si on rapporte l'écart de salaire moyen (26 €) au salaire des femmes (74 €), l'écart devient 26/74 soit 35% : le salaire moyen des hommes est supérieur à celui des femmes de 35%. L'écart est plus fort, même si c'est exactement la même

différence !
Ce 35% est l'augmentation du salaire moyen des femmes qui permettrait d'arriver au niveau de celui des hommes et à une forme d'égalité. C'est bien entendu cet écart qui est le chiffre préféré par la CGT, c'est à dire l'écart par rapport au salaire le plus bas, et non l'autre calcul, qui reviendrait à dire de combien diminuer le salaire des hommes pour rejoindre celui des femmes !

Pourquoi cette tromperie sur les chiffres ?

En 2012, EDF n'hésitait pas à communiquer dans les médias : « L'égalité salariale, tout le monde en parle, à EDF on l'a atteinte : 0,8% d'écart ». La Branche des IEG affirme sans vergogne que l'écart de rémunération serait de 3% en faveur des femmes en 2015 ! Pour obtenir ces « bons » chiffres, les directions utilisent un mode de calcul « maison », mesurant les écarts à l'intérieur de chaque groupe fonctionnel (même niveau de qualification). Les femmes bénéficiant de moins de promotions (elles changent moins vite de groupe fonctionnel), mais progressant tout de même en rémunération (ancienneté…), ce mode de calcul aboutit à un écart en faveur des femmes !
L'objectif est d'afficher une image de modernité vis-à-vis des salarié-e-s, des recrues potentielles et du grand public, et d'attirer les louanges des Ministères et autres Comités de labellisation… tout en instaurant un consensus sur la question, et en évitant de répondre aux contraintes d'informations légales. Un état des lieux conforme aux lois permettrait d'ouvrir une brèche pour aboutir à de vraies mesures correctrices.
A force de persévérance, la CGT a permis d'avancer sur cette question du calcul de l'écart dans la Branche des IEG : il n'y aura désormais plus ce calcul d'un écart global résultant des écarts groupe par groupe.

Des calculs qui suppriment l'effet négatif de certains facteurs : âge, domaine d'activité…

Afficher en France 26% d'écart entre les salaires des femmes et des hommes, cela fait un peu désordre… Alors, la tendance des statistiques nationales et des entreprises est d'élaborer des outils de mesure qui aboutissent, par construction, à des écarts moindres. Une façon de réduire cet écart est de supprimer l'effet de certains facteurs d'écart : l'âge, le secteur d'activité, le métier ou le temps de travail… Ainsi, des écarts moins mauvais sont annoncés… sous couvert de mieux comprendre l'effet de chacun des facteurs. Par exemple, l'Insee affirme qu'en 2013, à secteur d'activité, âge, poste et conditions d'emploi équivalents, les hommes gagnent 10 % de plus que les femmes. L'Insee réduit ainsi à 10% l'écart des femmes par rapport au salaire des hommes alors que nous avons vu que cet écart était de 35% !
De tels découpages pour décomposer l'effet des facteurs d'écart de rémunération, ne doivent servir qu'à comprendre sur quels facteurs les entreprises ou l'Etat, doivent jouer pour les réduire. Ils ne doivent en aucun cas servir à communiquer sur l'écart restant quand on efface l'effet de ces facteurs, car ce serait alors les accepter à vie !
Pour avoir une échelle commune, toutes les entreprises devraient publier des chiffres avec le même mode de calcul qui donne un écart de 35% pour la France. Bien entendu les directions s'y opposent.
Après avoir recoupé différentes données sociales 2015 pour approcher ce calcul, les écarts deviennent alors : 7% pour Enedis, 15 % pour EDF et le CEA, 24% pour ENGIE... De fortes différences entre entreprises encore inexplicables : l'écran de fumée des chiffres ! Mais ce qui est sûr, c'est que cela est significativement supérieur à zéro et que c'est inacceptable ! ■

Photo CC0

HISTOIRE D'AVENIR

L'Ufict-CGT organisait son colloque « 4x20 ans de syndicalisme CGT des ICT des Mines et de l'Energie » le 3 octobre 2017, point d'orgue d'une année de réflexion.

Francois Duteil, Catherine Nedelec, René Gaudy, Marie-José Kotlicki, Philippe Lattaud.

Photos N.Durepaire

Préparé avec l'Institut d'Histoire Sociale des Mines et de l'Energie d'une part, de l'Ugict d'autre part, ce colloque a rassemblé 110 participants venus écouter de grands témoins (voir encadré). C'est René Gaudy, historien, qui ouvre la journée, à partir de quelques repères historiques.

Si la décision de constituer une organisation CGT des cadres date du congrès fédéral de 1937, c'est que déjà émerge, dès le début du XXème siècle, différentes formes d'engagements chez ces catégories. L'explosion sociale de 1936 et la lutte contre le fascisme suscitent un engagement de plus en plus fort des cadres et ingénieurs au côté des ouvriers. Cette volonté se traduit par une syndicalisation de ces catégories au sein de la CGT, dans des organisations qui leurs sont dédiées. La CGT des industries électriques et gazière est pionnière en 1937 en décidant de créer le Groupement National des Cadres (GNC), notamment sous l'impulsion de Marcel Paul (voir Options n°624, février 2017).

Deuxième temps fort, 1964

Second acte fort de cette fédération, le GNC est transformé en 1964 en Union Fédérale de syndicats à part entière, dotée d'une branche maîtrise et d'une branche cadre. Il s'agit de permettre aux ingénieurs, cadres et techniciens de s'organiser eux-mêmes, de manière décentralisée, pour définir leurs revendications et leurs formes d'actions (voir Options n°625, mars 2017). Pour sa part, Alain Vassault du CEA, témoigne de cette construction syndicale des ingénieurs et chercheurs au sein du secteur de l'énergie atomique (nous reviendrons sur cette intervention dans notre prochain numéro).

En 1964, la CGT constitue, sur le plan interprofessionnel, l'Union Générale des Ingénieurs et Cadres (UGIC) qui devient ensuite l'Ugict en y intégrant les techniciens. Marie-José Kotlicki, actuelle secrétaire générale de l'Ugict, souligne comment la CGT passe d'une conception « d'alliance » entre les ICTAM et les ouvriers, à celle d'un syndicat pour « tous les salariés », en s'appuyant sur leurs réalités et leurs identités professionnelles.
Des réalités professionnelles particulièrement bousculées à partir des années 1980, avec l'émergence d'un « management » tourné de plus en plus exclusivement vers le résultat financier. Conséquence : un risque croissant d'opposition aux autres catégories de salariés au sein des entreprises.
Ce management vise aussi à accompagner le mouvement de privatisation, engagé dès le début des années 1990. Comment notre organisation aborde-t-elle cette période ? Catherine Nedelec, ancienne secrétaire générale de l'Ufict Mines Energie relate les différentes actions engagées pour permettre l'expression des cadres et des techniciens. Expression à travers des initiatives spécifiques, comme par exemple : l'appel de 3 000 cadres contre la privatisation d'EDF-GDF en 2002. Et expression avec l'ensemble des autres salariés, cette même année : lors de la journée du 3 octobre avec 80% de grévistes.

Libéralisme et privatisations

Au début des années 2000, les directions redoublent d'effort pour convaincre l'encadrement de la nécessité de plier nos entreprises aux règles du libéralisme. Pourtant, le rejet de la privatisation reste aussi fort dans cette catégorie que dans l'ensemble du personnel. Fin 2002, c'est un vote largement négatif qui sort des urnes parmi les cadres, lors de la consultation des salariés sur la réforme du financement du système de retraite dans les IEG, passage obligé pour l'ouverture du capital d'EDF-GDF. Cette libéralisation touche également le secteur pétrolier. En 1994, Elf a été privatisée et le pacte charbonnier a scellé définitivement la fin de Charbonnages de France.
Les efforts de l'Ufict portent également sur les réalités vécues au quotidien par l'encadrement et sur les questions de reconnaissance de son travail. La démarche de consultation des salariés compte pour beaucoup dans la négociation, en 1999, d'un accord sur les 35 heures qui prend en compte la spécificité du travail de l'encadrement. Les syndicats Ufict veillent particulièrement à l'accueil des jeunes diplômés qui arrivent en masse durant cette période. Ce travail syndical porte ses fruits, en syndicalisation et en droits nouveaux, pour ces nouveaux embauchés.

En guise de conclusion, Catherine Nedelec souligne combien ces transformations s'accompagnent d'aspirations nouvelles, partagées par les cadres et les techniciens, notamment les plus jeunes : autonomie, démocratie, environnement… La CGT doit les saisir comme levier de syndicalisation. L'existence d'une organisation spécifique s'est révélée comme un atout tout au long de son histoire.

Des identités professionnelles

La table ronde de l'après midi est consacrée à une réflexion sur les identités professionnelles tissées au fil du temps et à l'aptitude du syndicalisme CGT à prendre en compte.
L'ouverture de Claude Didry, sociologue, met en évidence la construction du salariat au début du XXème siècle et le rôle du droit social dans cette construction. Les « prolétaires », soumis au marchandage permanent de leur force de travail à travers le contrat de louage d'ouvrage[1], avec leurs luttes et les besoins nouveaux de la production capitaliste débouchent sur l'émergence d'un système salarial régit par un code du travail, la construction d'un ensemble de garanties collectives et la mise en place des Prud'hommes.
A travers les évolutions de la production, la « classe ouvrière » a davantage subi une transformation de ses conditions d'emploi qu'une véritable « disparition ». La place et le rôle de l'encadrement représentent un autre versant de ces transformations.
L'identification des cadres en tant que catégorie est aussi liée à leur statut et à leurs garanties particulières. C'est ce que rappelle André Jaeglé en décrivant comment nous passons des associations professionnelles de cadres et de techniciens, de la fin du XIXème siècle, à de véritables organisations syndicales confédérées. Si la CGT est novatrice pour accueillir ces populations à travers des organisations qui leurs sont dédiées, le débat est souvent tumultueux sur ces questions. Ce que confirme Alain Gautheron, ancien secrétaire général de la CGT des postes et télécommunication à travers son expérience, dans un secteur qui, comme les IEG, est confronté au même moment aux mutations sociologiques et au processus de privatisation. ■

[1] Le contrat de louage d'ouvrage est alors un contrat liant un donneur d'ordre (maître d'ouvrage) à un locateur d'ouvrage (entreprise du bâtiment). Par ce contrat, le locateur d'ouvrage s'engage à réaliser un ouvrage déterminé, en totalité ou en partie. La rémunération de ce travail est définie au contrat.