

SOMMAIRE

INTRO

PARTIE 1

Les enjeux de notre
syndicalisme spécifique p.4

**Un nouveau modèle de
développement pour
ouvrir des perspectives** p.9

1- Faire de la révolution
numérique un levier
de progrès social
et environnemental p.11

2- Libérer l'entreprise
de l'étouffement de la finance p.13

3- Traiter les questions
industrielles en lien avec les
questions environnementales p.14

4- Répondre à
l'internationalisation du travail
des ICTAM par celle des luttes p.18

5- Services publics,
enseignement
supérieur et recherche:
des investissements
indispensables pour notre
avenir. p.21

PARTIE 2

PARTIE 3

Des droits et garanties interprofessionnels pour les ICTAM

p.24

1- Dans le privé: du statut cadre au statut de l'encadrement

p.25

2- Gagner la reconnaissance des qualifications

p.27

3- Définancieriser le management

p.33

4- Réduire le temps et la charge de travail: une urgence!

p.38

5- Garantir l'emploi et la protection sociale face à l'ubérisation

p.42

Vie syndicale et construction du rapport de forces

p.52

1- Construction du rapport de forces et stratégie des luttes

p.53

2- Faire de la syndicalisation une priorité

p.57

3- Organiser l'activité spécifique

p.62

4- Élections professionnelles, suivi et activité des Instances représentatives du personnel (IRP)

p.66

INTRODUCTION

INTRO.1. INTRODUCTION

Intro.2. Les enjeux de notre syndicalisme spécifique

Intro.3. L'urgence d'être la CGT de tout le salariat

Intro.4. Les Ingés, Cadres, Techs et Agents de maîtrise représentent désormais 46% du salariat en France, pourcentage en constante progression notamment du fait de l'augmentation du niveau de qualification. Si la prise en compte des ICTAM et de leurs problématiques spécifiques dans la CGT ne date pas d'hier - L'UGIC puis l'Ugict-CGT ont été créées il y a plus de 50 ans -, il y a urgence à ce qu'elle soit d'une toute autre ampleur. **Le congrès de l'Ugict-CGT s'inscrit dans la mise en œuvre des résolutions du 51^{ème} Congrès confédéral pour «organiser partout l'activité spécifique des ICTAM, particulièrement dans les grandes concentrations d'ICTAM».** L'objectif est de changer de braquet dans le développement de notre syndicalisme spécifique et d'en faire un enjeu prioritaire pour toute la CGT.

Intro.5. Il y a urgence car le syndicalisme CGT est menacé :

Intro.6. - **le capital utilise les évolutions du salariat (montée en qualification, précarisation diversification des statuts) pour mettre en opposition les salarié-e-s et empêcher les convergences et mobilisations.** Les rapports sociaux se tendent dans les entreprises, les ICTAM servent de boucs émissaires et endossent des orientations sur lesquelles ils n'ont pas été consultés. Referendum d'entreprises ou réquisition des ICTAM pour remplacer les salarié-e-s grévistes ne sont que quelques exemples des stratégies déployées pour diviser les salarié-e-s, et les enfermer dans le partage de la pénurie. Les convergences ne peuvent se décréter du haut, mais doivent partir d'une prise en compte des spécificités du rapport au travail de chaque catégorie. Il s'agit d'une condition indispensable à l'existence d'un syndicalisme de classe, structuré sur l'opposition capital/travail.

Intro.7. - **Il y a un risque de marginalisation du syndicalisme, notamment chez nos catégories, qui sont 80%** (source baromètre Ugict-CGT - ViaVoice) à considérer que le syndicalisme ne traite pas leurs problèmes et leurs préoccupations et préfèrent se tourner vers un avocat ou s'organiser dans des associations professionnelles ou corporations plutôt que dans la CGT. Le résultat des élections professionnelles démontre d'ailleurs une forte progression du syndicalisme catégoriel ou autonome dans les 2^{ème} et 3^{ème} collèges. Le numérique peut amplifier cette tendance en permettant aux ICTAM d'agir et de s'organiser collectivement sans les organisations syndicales. Il peut aussi être un levier renforçant l'efficacité du syndicalisme, lui permettant de toucher de nouvelles catégories et renforçant le pouvoir d'agir des ICTAM. La pétition «Loi travail, non merci» en a été un bon exemple.

Intro.8. - **Notre représentativité est fragilisée quand nous sommes absents des 2^{ème} et 3^{ème} collèges.** Présenter «des candidatures partout dans les 2^{ème} et 3^{ème} collèges lors des élections professionnelles» doit nous permettre de regagner notre première place dans le privé et de la conforter dans le public.

Intro.9. Hier, les ouvriers-ères/employé-e-s, majoritairement concentré-e-s dans les grandes entreprises, sont aujourd'hui majoritairement présent-e-s dans les PME-TPE du fait de l'externalisation de la production. Le mouvement est inverse parmi les ICTAM, globalement concentré-e-s dans les grandes entreprises et les sièges sociaux.

Intro.10. LA CGT EST FACE À UN DOUBLE ENJEU :

Intro.11. - Traditionnellement présente dans les grandes entreprises, elle doit étendre son implantation dans les PME et TPE pour retrouver son rayonnement parmi la masse des ouvriers-ères/employé-e-s.

Intro.12. - Dans le même temps, elle doit faire progresser rapidement la syndicalisation de masse des ICTAM pour rester représentative dans les grandes entreprises.

Intro.13. La production et le rayonnement de l'Ugict-CGT en ont fait la référence syndicale pour les ICTAM. Cependant, sur le terrain, l'activité spécifique organisée recule. Avec l'augmentation du nombre d'ICTAM et les enjeux de la représentativité, c'est pourtant de plus et de mieux de spécifique dont nous avons besoin.

Intro.14. Ce n'est pas parce que les ICTAM seraient minoritaires ou majoritaires qu'il conviendrait de développer un syndicalisme spécifique. C'est parce que, quel que soit leur nombre, ils constituent un enjeu stratégique des transformations du travail, du management, des rapports sociaux à l'entreprise, parce que leur travail impacte de façon significative la situation des autres catégories.

Intro.15. Alors que le gouvernement et le patronat visent à enfermer le syndicalisme dans une stratégie défensive et à le couper des salarié-e-s, en rejouant l'opposition des anciens et des modernes, nous voulons ouvrir en grand les portes et les fenêtres de la CGT aux ICTAM, en particulier aux jeunes. Il nous faut pour cela entendre et répondre à leurs aspirations et ouvrir des perspectives d'avenir à tous les niveaux. Ce document d'orientation vise à définir notre feuille de route pour y parvenir.

Intro.16. LES NOUVEAUX DÉFIS

Intro.17. La population des ingés, cadres, techs et agents de maîtrise a été soumise à de fortes évolutions ces dernières années :

Intro.18. - **une croissance quantitative**, ce qui, couplée au Wall Street management et à la coupure entre les ICTAM et les directions d'entreprise augmente la conscience salariale des ICTAM

Intro.19. - **Une féminisation**, les femmes représentent 40% des cadres et 51% des professions intermédiaires et techniciennes

Intro.20. - Un rajeunissement et une augmentation du niveau de qualification, avec l'arrivée de nombreux jeunes diplômé-e-s sur des fonctions d'encadrement, alors que de nombreux ICTAM étaient auparavant issu-e-s du rang.

Intro.21. Il s'agit de nouveaux défis pour la CGT, pour répondre au besoin de spécifique lié aux rapports sociaux au sein de l'entreprise, mais aussi aux forts enjeux d'égalité femmes/hommes et aux aspirations générationnelles. Il s'agit aussi d'un point d'appui pour exprimer de nouvelles revendications (articulation des temps et respect de la vie privée, sens du travail...).

Intro.22. Nous pensons nécessaire de travailler autour de trois axes :

Intro.23. 1. CONSTRUIRE LA SOLIDARITÉ

Intro.24. Le capital tente de nous imposer, par des logiques de repli et des mises en opposition mortifères, une société sans lien de solidarité. Les oppositions en fonction de la nationalité, de la religion, de la couleur de peau ou de l'orientation sexuelle, mais aussi entre catégories sont instrumentalisées pour fracturer le monde du travail et nous détourner de l'opposition avec le capital.

Intro.25. Nous refusons le partage de la pénurie et les mises en opposition entre catégories, orchestrées lors des négociations salariales, des réformes fiscales ou des systèmes de protection sociale. Pour mieux exonérer les 1% les plus riches, on enferme le monde du travail dans des choix cornéliens, augmenter le salaire des ouvriers-ères en baissant celui des cadres, augmenter le salaire des femmes en baissant celui des hommes. Les 1% tirent leurs revenus de la part variable de la rémunération, des revenus du capital et de leur patrimoine. Au sein même de ces 1%, les inégalités sont très fortes et les hyper riches s'enrichissent toujours plus. Grâce à la baisse de l'imposition sur le capital et les stratégies d'évasion, voire de fraude fiscale toujours plus développées, ils se désolidarisent progressivement. Nous prônons au contraire une fiscalité progressive et une protection sociale universelle et contributive, pour garantir le maintien du niveau de vie quels que soient les aléas, des services publics et une puissance publique au service de l'intérêt général.

Intro.26. Nos catégories sont confrontées à une individualisation croissante au travail, dans les systèmes de rémunération, d'évaluation, de management. Cette individualisation est prolongée par les logiques de repli dans la société. Sans perspective de progrès commun, chacun-e concentre son énergie pour maintenir son niveau de vie, en développant des stratégies de ségrégation, résidentielle ou scolaire par exemple. La progression du syndicalisme catégoriel et/ou autonome s'intègre dans cette tendance. **Il nous faut construire du collectif et de nouvelles solidarités face à ces logiques d'individualisation et de mise en concurrence.** Notre syndicalisme est directement interpellé dans sa capacité à articuler individuel et collectif pour partir des aspirations de chacun-e et créer des convergences d'intérêts et du collectif. **Nous revendiquons donc des droits individuels garantis collectivement, et, au sein du Nouveau Statut du Travail Salarié, un statut de l'encadrement pour permettre aux salarié-e-s qualifié-e-s d'exercer pleinement leurs responsabilités.** Nous pensons indispensable de renforcer la mixité sociale et le lien social, pour nous permettre ensemble de faire société.

Intro.27. 2. LIER LE SOCIAL ET LE SOCIÉTAL

Intro.28. À l'opposé du syndicalisme corporatiste ou catégoriel dans lequel voudraient nous enfermer certains, nous défendons un syndicalisme d'intérêt général. Pour cela, nous travaillons en permanence à lier les enjeux sociaux et sociétaux, en partant des aspirations de nos catégories. La réduction du temps de travail par exemple, est un levier pour un autre partage des richesses entre le capital et le travail, mais aussi un enjeu indispensable pour pouvoir libérer du temps au service du lien social et de l'émancipation. Les responsabilités que nous exerçons au travail ont un impact direct sur la société. L'aspiration des ICTAM à maîtriser le contenu de leur travail vise à garantir qu'il ait un sens et soit au service du progrès social, environnemental et économique.

Intro.29. Professionnellement engagé-e-s et socialement responsables, le slogan de l'Ugict-CGT résume bien les aspirations de nos catégories.

Intro.30. Alors que de plus en plus, ce sont les multinationales qui dirigent le monde, il nous faut mettre au cœur de nos combats l'enjeu démocratique. Démocratie au travail, dans la cité, mais aussi dans le syndicat, pour répondre aux aspirations d'horizontalité exprimées, notamment par les jeunes.

Intro.31. 3. PLACE ET RECONNAISSANCE DES SALARIÉ-E-S QUALIFIÉ-E-S

Intro.32. Les ICTAM ont une place et un rôle particulier dans le travail, l'entreprise, l'administration, la collectivité, qui caractérisent leur spécificité. De par leur niveau de qualification, leur degré d'autonomie dans le travail et l'étendue de leurs responsabilités, les tâches qu'ils exercent, impactent de manière significative la situation d'autres catégories, celle des usagers, la dynamique économique des entreprises et la qualité de l'environnement. Les ICTAM sont des salarié-e-s à part entière. Ils ont un rapport de subordination à l'employeur et sont victimes de la logique de la baisse du prétendu « coût » du travail et en particulier du prix du travail qualifié. Par ailleurs, ils sont aussi vecteurs de la mise en œuvre des directives de l'entreprise les privant du droit au désaccord public, soumis au dilemme « se soumettre ou se démettre. » **Ce sont donc des salarié-e-s non pas comme les autres, mais au même titre que les autres.** Cette distinction est renforcée par le fait qu'ils font l'objet d'un glissement de plus en plus important des responsabilités de l'employeur (en matière de santé au travail, des conditions de sécurité, de la qualité de vie au travail...) et sont souvent considéré-e-s comme des boucs émissaires des directions en cas d'accident et de conflit social. A contrario, leur engagement syndical CGT a vocation à dépasser les conflits entre catégories et resituer les responsabilités de l'employeur.

Intro.33. Alors que les jeunes n'ont jamais été aussi diplômé-e-s, l'enjeu de la reconnaissance des qualifications est déterminant pour garantir un juste paiement du travail qualifié et empêcher le déclassement.

Intro.34. Dans le cadre du nouveau statut du travail salarié, les droits interprofessionnels et le statut de l'encadrement que nous revendiquons doivent nous permettre de répondre à ces trois enjeux :

Intro.35. - garantir une protection sociale et un maintien du niveau de vie des ICTAM dans un système solidaire

Intro.36. - Leur permettre d'exercer pleinement leurs responsabilités professionnelles au service de l'intérêt général

Intro.37. - Reconnaître et rémunérer leur qualification.

Intro.38. Notre document d'orientation ne reprend pas l'exhaustivité de nos repères revendicatifs. Il vise à définir nos priorités collectives d'intervention. Ce document est travaillé collectivement pour nous engager solidairement. Il constitue la feuille de route de la direction de l'Ugict-CGT, nous proposons d'évaluer annuellement la mise en œuvre de nos résolutions en conseil national, en impliquant les délégué-e-s de notre 18ème Congrès.

PARTIE 1

1.2.

UN NOUVEAU MODÈLE DE DÉVELOPPEMENT POUR OUVRIR DE NOUVELLES PERSPECTIVES

1.3.



**1% DES + RICHES détiennent
46% DES RICHESSES
MONDIALES**



Source : OXFAM, 2017.

1.4. Dix ans après, les leçons de la crise de 2008 n'ont pas été tirées. Les économistes sont de plus en plus nombreux à reconnaître qu'une nouvelle crise peut se produire. Pire, pourtant causée par la finance et la spéculation, la crise a été utilisée, notamment en Union européenne, pour imposer cure d'austérité, recul des États sociaux et des droits des salarié-e-s et des populations: la «stratégie du choc». La mondialisation des échanges et la volatilité du capital permettent la mise en place d'une stratégie de dumping social, environnemental et fiscal au niveau international. D'abord centrées sur la production industrielle, les délocalisations touchent désormais le travail qualifié, le secteur des services et les technologies de pointe, démentant la thèse aux relents coloniaux de partage des tâches entre les pays émergents et développés. Enfermée dans des politiques austéritaires réduisant le rôle des États et ouvrant son territoire et ses services publics à la concurrence, l'Europe se marginalise politiquement et économiquement dans le monde, confrontée à la progression des régimes autoritaires. Le monde unipolaire de l'après-guerre froide dirigé par les États-Unis s'estompe face à la montée de la Chine et des émergents. L'incapacité à apporter des réponses collectives à la crise des réfugié-e-s ou aux guerres aux Proche et Moyen-Orient démontre la fragilisation des instances internationales (et notamment de l'ONU) et la perte de leadership des démocraties occidentales.

1.5. La financiarisation du monde démontre pourtant chaque jour qu'elle représente :

1.6. - **une impasse démocratique**, avec la prise de pouvoir des multinationales et institutions financières, qui, malgré le choix des peuples, imposent dans chaque pays du monde leur modèle unique « There Is No Alternative »

1.7. - **Une impasse sociale**, avec l'explosion des inégalités et la captation des richesses par les 1% les plus riches

1.8. - **Une impasse environnementale**

1.9. - Une impasse économique, avec le choix du low cost au détriment de la qualité et du long terme.

1.10. Cette fuite en avant entraîne au quotidien une perte de sens du travail, la montée des oppositions au sein du monde du travail. Oppositions nationales, raciales, religieuses, mais aussi entre catégories professionnelles, qui se traduisent dans les urnes mais aussi sur les lieux de travail. Notre syndicalisme a la responsabilité d'ouvrir des perspectives progressistes et rassembleuses en traitant les spécificités issues des rapports sociaux pour rassembler les 99%.

1.11. Notre expertise professionnelle, notre qualification, notre rôle et notre place dans le processus de travail, notre engagement syndical, nous donnent des clés pour penser et mettre en œuvre des alternatives. L'enjeu est de retrouver du pouvoir d'agir et la maîtrise du sens et du contenu de notre travail.

1.12. Pour construire ces perspectives d'avenir et incarner un syndicalisme qui porte des propositions de sortie de crise, nous fixons comme priorité lors du prochain mandat d'approfondir, proposer et agir autour de cinq questions. Pour que ce travail ne se limite pas à une réflexion d'en haut de la direction de l'Ugict-CGT, l'enjeu est de construire avec nos organisations et les ICTAM, pour l'ancrer aux problématiques territoriales et professionnelles et partir des aspirations des ICTAM.

1.13. 1. FAIRE DE LA RÉVOLUTION NUMÉRIQUE UN LEVIER DE PROGRÈS SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

1.14. Plus rapide que les précédentes, la révolution numérique n'en est qu'à ses débuts. Refusant le déterminisme technologique, l'Ugict-CGT a fait de cette question une priorité, convaincue que le sens et le contenu des transformations dépendra du rapport de forces. Producteurs et utilisateurs des technologies, l'enjeu est de donner aux ingés, cadres, techs et agents de maîtrise les moyens de peser sur leur contenu. Pour schématiser, deux grandes transformations sont à l'œuvre :

1.15. - Le développement de l'intelligence artificielle et les nouvelles possibilités de robotisation, notamment dans le secteur des services et sur l'emploi intermédiaire et qualifié

1.16. - Le développement de l'économie des données, reposant sur un faible nombre de salarié-e-s et une masse d'utilisateurs, peu d'investissements, de production et d'immobilisations matérielles. Plutôt que de parler d'économie collaborative, terme valise utilisé pour parler d'Uber comme des AMAP (associations permettant le lien direct producteur agricole/consommateur), nous préférons distinguer entre

1.17. • le capitalisme de plateforme, accaparé par les géants du numérique ; GAFAM (Google, Amazon, Facebook, Apple, Microsoft) et autres NATU (Netflix, Airbnb, Tesla, et Uber), transforme les données des utilisateurs en de nouvelles richesses, ouvrant une nouvelle ère du capitalisme.

1.18. • Le coopérativisme de plateforme, ou économie du partage, avec une finalité affichée de progrès social et environnemental, permettant de créer ensemble des biens collectifs ou de les donner et échanger sans but lucratif.

1.19. Le numérique impacte l'ensemble des sujets revendicatifs tout comme la vie syndicale, il est donc traité tout au long du document d'orientation. D'un point de vue macro-économique, il nous faut notamment porter les questions suivantes :

1.20. - Gagner un débat public sur ce qui doit être automatisé ou pas

1.21. - Gagner l'évaluation des gains de productivité pour les placer au service du progrès social et environnemental et notamment de l'emploi en réduisant le temps de travail

1.22. - Analyser les conséquences de la captation de la valeur induite par l'économie des données. Les GAFAM créent leurs richesses, sans structure industrielle ni salarié.es en captant les valeurs produites par d'autres et bousculent ainsi profondément les équilibres

1.23. - Préserver notre droit du travail et notre modèle de protection sociale, qui doivent l'un et l'autre être garantis et créer de nouveaux droits pour l'ensemble du monde du travail

1.24. - Réformer la fiscalité avec une taxation de la valeur sur son lieu de création, et la taxation de l'utilisation à des fins lucratives des données publiques ou collaboratives

1.25. - Développer les services publics pour empêcher la fracture numérique : maintenir des lieux d'accueil physiques et téléphoniques et permettre à l'ensemble des territoires d'avoir accès au haut débit, voire au très haut débit avec les nouveaux usages.

1.26. - Protéger les libertés, avec le contrôle et l'encadrement strict de la collecte et de l'utilisation des données personnelles face aux multinationales et aux dérives autoritaires des États

1.27. - Développer des outils nationaux et européens pour préserver notre sûreté nationale et nos enjeux stratégiques et industriels face à l'hégémonie nord-américaine

1.28. - Protéger l'économie du partage qui doit être, à l'image de l'Économie Sociale et Solidaire, définie de manière précise et contraignante, et doit avoir accès à des financements alternatifs aux fonds spéculatifs tels que le financement public ou participatif non lucratif

1.29. - Soutenir et protéger les « communs », notamment en matière d'accès à la connaissance, garantissant le partage de l'usage d'une ressource et une gestion commune, comme Wikipedia ou les logiciels libres. Limiter les droits de propriété des éditeurs de revues scientifiques pour permettre aux auteurs de diffuser leurs recherches est un exemple de levier pour créer des communs de la connaissance

1.30. La campagne initiée par l'Ugict-CGT à l'automne 2017 « Construire le numérique autrement » doit nous permettre, au plus près des ICTAM, de porter des revendications permettant de peser concrètement sur le sens et le contenu de la révolution numérique. Elle doit être déclinée, complétée et adaptée à chaque territoire et profession.

1.31. 2. LIBÉRER L'ENTREPRISE DE L'ÉTAU DE LA FINANCE

1.32. Les années 80 ont vu le capitalisme financier supplanter le capitalisme industriel et notre pays s'enfoncer dans une financiarisation sans fin. Le Wall Street management soumet l'organisation du travail, les rapports hiérarchiques et les orientations stratégiques à la prédation financière. En filialisant, sous-traitant et externalisant comme en multipliant les statuts des travailleurs et travailleuses, il fait exploser la communauté de travail. En modifiant les frontières spatio-temporelles, le numérique décuple ces logiques.

1.33. Il n'y a pas de définition légale de l'entreprise. Le droit commercial ne connaît que la société de capitaux, dont l'objet social est de maximiser la rentabilité du capital investi et le droit du travail limite la responsabilité envers les salarié-e-s à l'employeur en titre. Cette carence juridique déséquilibre le système de pouvoir au sein de l'entreprise.

1.34. Elle permet d'assimiler les dirigeant-e-s à de simples mandataires des actionnaires et de les intéresser au rendement du capital par un système de rémunération avec des stock-options, des actions gratuites, etc.

1.35. Nous refusons l'identification de l'entreprise à la société de capitaux et nous portons une nouvelle définition juridique de l'entreprise, comme collectif humain créateur de richesses, et un nouveau statut du chef d'entreprise, distinct du simple mandataire désigné-e par les actionnaires. Il s'agit de renforcer le rôle des salarié.es par de nouveaux droits et pouvoirs qui leur permettent de maîtriser les choix et les critères de gestion et de décider des orientations stratégiques. Il s'agit aussi de restaurer le rôle contributif de l'encadrement, de façon à faire primer l'avis de celles et ceux qui défendent les intérêts de l'entreprise à moyen et long termes.

1.36. Limitée à un devoir de loyauté aux directives financières, la responsabilité professionnelle doit être réhabilitée et adossée à l'intérêt général, avec un droit de refus, d'alerte et de proposition alternative pour faire primer l'éthique professionnelle. Les Instances Représentatives du Personnel (IRP) doivent disposer de droits d'informations élargis et de pouvoirs supplémentaires (dont des droits de veto), pour peser sur les orientations stratégiques de l'ensemble de la chaîne de production à laquelle elles, ils sont intégré-e-s.

1.37. Les salarié-e-s doivent être représenté-e-s dans l'ensemble des instances et notamment les conseils d'administration dans lesquels elles, ils doivent représenter au moins 50 % et être directement élu-e-s par les salarié-e-s. Dans les entreprises chargées d'un service public, les salarié-e-s doivent représenter un tiers des voix, le solde étant partagé à parts égales entre les représentant-e-s de l'État et ceux des usagers.

1.38. À travers ses « Rencontres d'Options », son « Manifeste pour définir l'entreprise », comme de son interpellation des député-e-s avec « 35 propositions pour une nouvelle définition de l'entreprise et du management », l'Ugict-CGT a permis de faire émerger cette question dans le débat public. Il s'agit d'un sujet majeur pour les ICTAM, qui ne sont plus associé-e-s à la définition des orientations stratégiques des entreprises. **Elles, ils attendent un syndicalisme qui restaure leur rôle contributif, et leur permette d'interroger les orientations retenues par les actionnaires, et de débattre et proposer collectivement des alternatives.** Plutôt que d'arriver avec des propositions toutes faites, nous devons nous appuyer sur l'expertise et l'accès à l'information des ICTAM pour construire avec eux nos analyses et propositions sur les orientations stratégiques des entreprises. Les administrateurs salarié-e-s et élu-e-s CGT doivent faire des retours d'informations réguliers avec les salarié-e-s.

1.39. 3. TRAITER LES QUESTIONS INDUSTRIELLES EN LIEN AVEC LES QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES

1.40. Les ICTAM sont particulièrement sensibles aux enjeux environnementaux¹. Du fait de leur place dans le processus de production et de leurs responsabilités professionnelles, ils peuvent jouer un rôle déterminant.

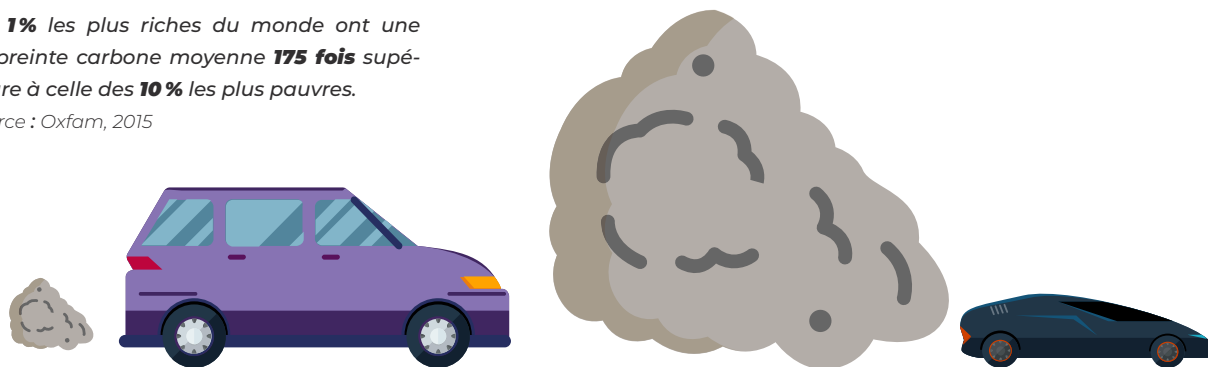
1.41. Faire de la question environnementale un enjeu majeur de notre syndicalisme, c'est refuser de se limiter à la nécessaire évolution des comportements de consommation et interroger le mode de production des richesses, le sens et le contenu de la croissance.

1.42. Le réchauffement climatique, la raréfaction des ressources naturelles, le recul de la biodiversité longtemps niés ou minorés, sont aujourd'hui flagrants, dépassant même les prévisions les plus pessimistes. Si la prise en compte de ces questions a progressé, la déconnexion entre les enjeux sociaux et les enjeux environnementaux permet à de nombreuses multinationales de surfer sur une communication « verte » pour masquer leurs pratiques polluantes : c'est le capitalisme vert.

1.43. Le changement climatique est intrinsèquement lié aux inégalités économiques :

*Les **1%** les plus riches du monde ont une empreinte carbone moyenne **175 fois** supérieure à celle des **10%** les plus pauvres.*

Source : Oxfam, 2015



¹ Par exemple, si une large majorité de Françaises et de Français (73%) souhaitent que les engagements de la COP 21 soient tenus, cette proportion est écrasante chez les cadres (81%) et professions intermédiaires (76%).

Source : Sondage IFOP, octobre 2016, http://www.ifop.com/media/poll/3566-1-study_file.pdf

Pire, ce sont les plus pauvres qui paient l'addition du changement climatique, et les plus riches qui en récupèrent les dividendes, liés au juteux marché des énergies fossiles, à la surexploitation des ressources naturelles ou encore aux nouveaux marchés (risques naturels, climatisation...). La financiarisation de l'économie, en soumettant les orientations des entreprises aux exigences de rentabilité à court terme du capital, s'attaque dans un même mouvement au social et à l'environnement, à l'intérêt des salarié-e-s comme à ceux de l'ensemble des citoyen-ne-s.

1.44. Si le changement climatique représente de graves menaces, il peut aussi nous servir de levier pour démontrer les impasses du capitalisme et imposer un autre modèle de développement. En nous appuyant sur notre conception du développement humain durable, il nous faut donner du contenu au slogan «Changer le système, pas le climat», lancé par la coalition mondiale constituée à l'occasion de la COP21 (et dont étaient membres la CGT et la Confédération Syndicale Internationale), et faire vivre son exigence de justice climatique.

1.45. En nous appuyant sur les aspirations de nos catégories, il nous faut agir sur :

1.46. - De nouveaux droits pour l'encadrement et les IRP sur les questions environnementales

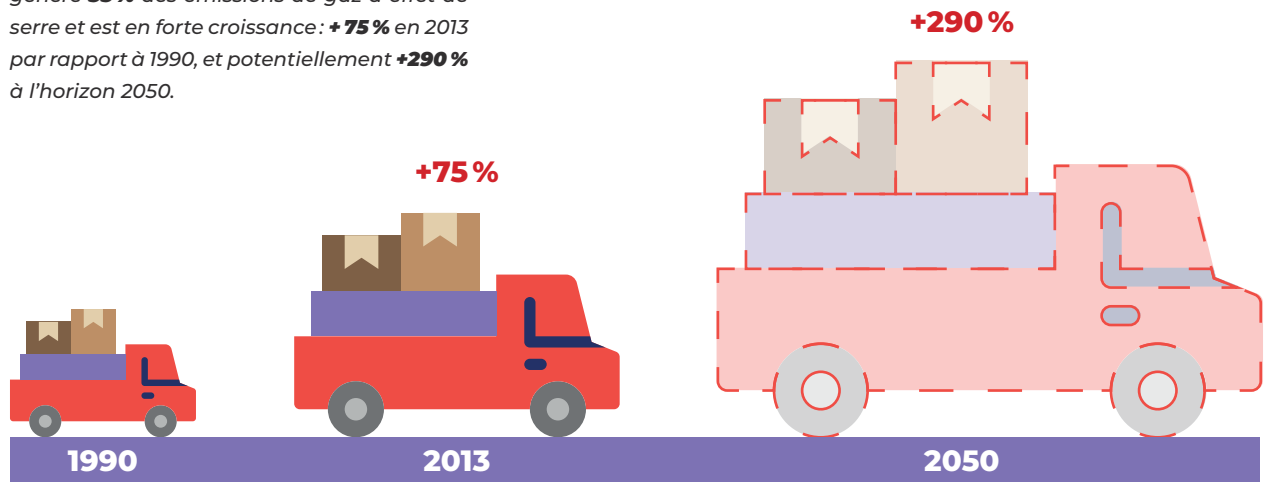
1.47. Des moteurs truqués, aux conditions de travail scandaleuses dans les abattoirs, en passant par l'utilisation de matières toxiques, voire interdites dans des produits de consommation, l'éthique professionnelle des salarié-e-s est souvent mise à mal. Les problématiques environnementales souffrent aujourd'hui d'être l'«acteur manquant». Pour garantir leur prise en compte, les IRP doivent être consolidées et voir leurs prérogatives et moyens d'actions élargis pour pouvoir intervenir pleinement sur les questions environnementales.

1.48. Pour pouvoir intégrer ces enjeux au quotidien dans leur travail, la formation initiale et continue des ICTAM, notamment celle des ingénieur-e-s, doit intégrer pleinement les questions environnementales. Avec le droit d'alerte et de propositions alternatives, la responsabilité professionnelle doit se traduire par une responsabilité sociale et environnementale. Dans cet esprit, les ingénieur-e-s doivent disposer d'un droit d'alerte technologique. La loi «devoir de vigilance» qui responsabilise les donneurs d'ordres sur les normes sociales et environnementales des sous-traitants est un levier à utiliser.

1.49. - La relocalisation de la production

1.50. Les délocalisations transfèrent la pollution vers les pays émergents et permettent avec une production low cost de s'exonérer des normes environnementales. Pourtant, elles sont absentes de l'accord de Paris et ne sont pas comptabilisées dans les émissions de gaz à effet de serre des États.

Le transport lié au commerce international génère **33%** des émissions de gaz à effet de serre et est en forte croissance : **+75%** en 2013 par rapport à 1990, et potentiellement **+290%** à l'horizon 2050.



CROISSANCE DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE LIÉS AU TRANSPORT INTERNATIONAL

Sources :

³ Voir Cristea A., D. Hummels, L. Puzello et M. Avetisyan (2013) *Journal of Environmental Economics and Management*, n° 65, pp. 153-173.

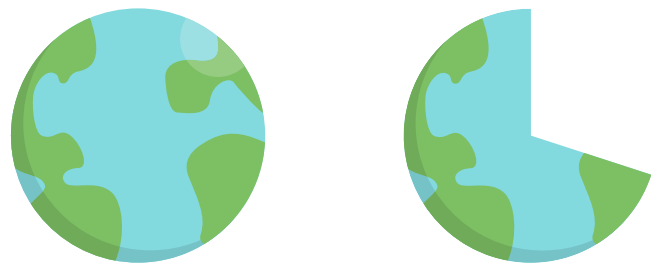
⁴ OCDE

1.51. Le développement de circuits courts est une priorité environnementale et sociale, qui nécessite notamment de faire payer le juste coût du transport de marchandise en intégrant l'ensemble des coûts qui lui sont imputables (notamment d'infrastructure et de pollution) et une modulation des droits de douanes en fonction des normes environnementales et sociales du pays de production pour empêcher les pratiques de dumping.

1.52. - L'économie circulaire pour révolutionner les modes de production et de consommation.

1.53. Le modèle des pays développés consistant à épuiser les ressources d'un côté et accumuler les déchets de l'autre est suicidaire.

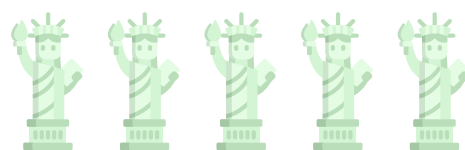
La consommation de l'humanité dépasse chaque année de **70%** les ressources naturelles disponibles, tirée par les pays développés (la consommation des Français représente **300%** des ressources disponibles, des Américains de **500%**...).



CHAQUE ANNÉE, NOTRE CONSOMMATION DÉPASSE DE 70% LES RESSOURCES NATURELLES DISPONIBLES



300% pour la France



500% pour les États-Unis

NOUS VIVONS AU-DESSUS DE NOS MOYENS

1.54. L'enjeu est de passer d'une économie linéaire à une économie circulaire, en modifiant :

1.55. - la production, avec une écoconception des produits (visant à valoriser leur durabilité, limiter les déchets qu'ils produisent et leur consommation d'énergie), l'économie de la fonctionnalité (privilégier l'usage ou le service sur la possession) et un approvisionnement durable

1.56. - La consommation, en développant les pratiques de réparation et en allongeant la durée d'usage

1.57. - Le recyclage des déchets

1.58. L'économie circulaire est un moyen de dépasser le productivisme et le consumérisme, de passer de la vente d'objets neufs à la fourniture de prestations de qualité. L'enjeu est de sortir de l'obsolescence programmée des objets. L'objectif est de rendre le système productif compatible avec la biosphère tout en satisfaisant les besoins d'une population de plus en plus nombreuse. L'économie circulaire intègre toutes les activités productives, y compris les activités agricoles (agroécologie...). **L'économie circulaire, en centrant sur l'usage plus que sur la propriété permet de dépasser la division industrie/service.** Le numérique et l'économie des données sont un levier pour passer de la vente d'un produit à la vente d'un service. Là où le capital fractionne ces activités pour permettre la captation de la valeur par les géants du numérique, nous défendons une vision intégrée pour garantir une juste distribution de la valeur créée.

1.59. Nos interventions sur les orientations stratégiques, comme dans les projets industriels que nous portons, doivent s'intégrer dans cet objectif d'économie circulaire. Pour empêcher les effets de communication, l'économie circulaire doit faire l'objet d'une définition claire et de politiques incitatives des pouvoirs publics, notamment en termes de financement des projets industriels et d'accès aux marchés publics.

1.60. - Diversifier le mix énergétique

1.61. Pour cela, il s'agit notamment de :

1.62. • maîtriser la consommation d'énergie, notamment fossile, en modifiant les modes de production et d'organisation, l'habitat (grand plan d'isolation thermique, limitation de l'étalement urbain...) et les transports (développement du ferroviaire, du fluvial...). Ce scénario doit être articulé à la nécessité de faire décroître les inégalités sociales et de réindustrialiser le pays

1.63. • Augmenter considérablement les énergies renouvelables dans le mix énergétique. Il s'agit d'organiser ces secteurs en filières industrielles capables de créer des emplois qualifiés sur le territoire et non en niches spéculatives

1.64. • Travailler à la constitution d'un pôle public de l'énergie intégrant l'ensemble de la filière

1.65. • Renforcer considérablement les moyens dévolus à la recherche sur les énergies non productrices de gaz à effet de serre.

1.66. - Développer les services publics et les infrastructures

1.67. Le marché et les logiques de concurrence ont déjà fait la preuve de leur incapacité à répondre aux enjeux environnementaux et sociaux. Pour y répondre, une impulsion stratégique de long terme par la puissance publique est indispensable, adossée à un plan d'investissement public. Il s'agit notamment de développer les infrastructures publiques :

1.68. • au service d'un maillage de proximité du territoire, avec notamment une offre de transports publics à haute qualité environnementale (exemple : le ferroviaire)

1.69. • À l'opposé des partenariats publics-privés, qui placent les collectivités sous la dépendance des multinationales, il nous faut regagner la gestion publique de nombreux secteurs, et notamment la remunicipalisation de l'eau et de la gestion des déchets.

1.70. - Pour un nouveau modèle de croissance fondé sur le développement humain et écologique

1.71. C'est la notion même de Produit intérieur brut (PIB), de richesse et donc de croissance qu'il faut redéfinir. Quel est le sens du PIB aujourd'hui, en partie artificiel du fait de l'intégration de bulles spéculatives indépendamment des richesses réellement créées ? Quel est le sens d'une mesure qui n'intègre pas les richesses immatérielles liées par exemple au bien-être, à l'accès au savoir, à la culture, à la santé...? Quel est le sens de politiques publiques qui placent comme mantra « le retour de la croissance » alors que nous savons désormais qu'elle ne se traduit naturellement ni par des créations d'emplois de qualité, ni par la réduction des inégalités, ni par la satisfaction des besoins...

1.72. De nombreuses critiques économiques et sociales ont été formulées sur les insuffisances du PIB, et de nombreux indices alternatifs ont été élaborés, comme l'Indice de développement humain (IDH) construit par le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD). Notre engagement dans le mouvement syndical international doit nous permettre de renforcer ces travaux de manière à disposer d'indicateurs complémentaires. Le fait de redéfinir ce qu'est la richesse et ce qu'est la croissance est un levier pour donner du sens à notre travail et permettre aux ICTAM d'inscrire leur activité quotidienne dans une dynamique de progrès pour satisfaire les besoins.

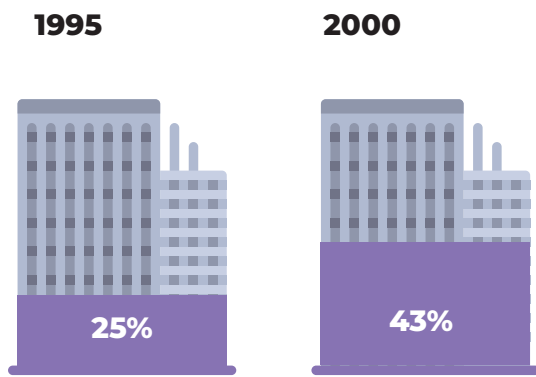
1.73. 4. RÉPONDRE À L'INTERNATIONALISATION DU TRAVAIL DES ICTAM PAR CELLE DES LUTTES

1.74. Au cœur des stratégies internationales, les ICTAM aspirent à pouvoir exercer leur responsabilité sociale à l'échelle internationale en adossant leur professionnalisme à l'intérêt général.

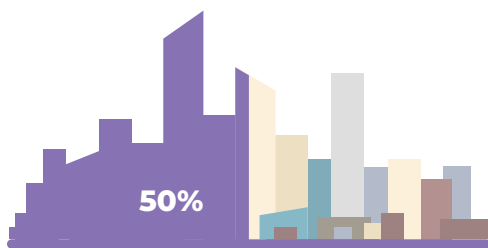
1.75. L'augmentation de la mobilité des ICTAM, comme de la diffusion de l'information, renforce les convergences à l'échelle internationale et peut être un levier pour faire émerger une forme de citoyenneté mondiale et de responsabilité sociale internationale des cadres. Pour être crédible auprès des ICTAM, nous devons démontrer que nous avons une compréhension et une stratégie à l'échelle internationale. Loin d'être une activité institutionnelle, nous avons besoin, pour peser sur les lieux de décision et les orientations stratégiques des entreprises de mettre l'international au cœur de notre activité syndicale quotidienne.

1.76. La mondialisation des échanges et la globalisation du capital permettent la mise en place de stratégies internationales de dumping social, environnemental et fiscal, mettant à bas les systèmes de redistribution des richesses et de protection sociale construits après-guerre. Toujours davantage détenu par les multinationales, les agences de notations et structures financières, le pouvoir échappe aux salarié-e-s et aux citoyens-ne-s.

1.77.



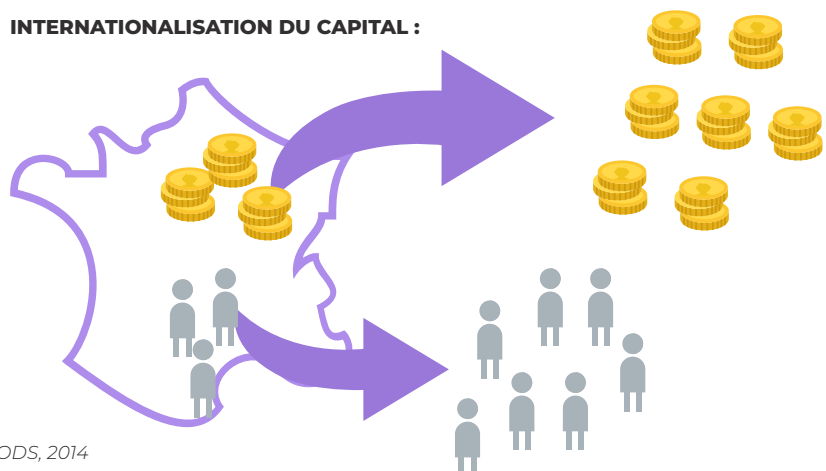
En 1995, 25% du capital des entreprises françaises cotées était détenues par des investisseurs étrangers. Aujourd'hui, c'est 43% qui est détenu par des investisseurs étrangers.



Pour les entreprises du CAC 40, c'est 50% du capital qui est détenu par des investisseurs étrangers.

Il s'agit d'une internationalisation du capital. Les entreprises du CAC 40 réalisent environ 70% de leur chiffre d'affaires à l'étranger et comptent à peu près autant de salarié.e.s hors de France.

INTERNATIONALISATION DU CAPITAL :



Source : Observatoire de L'Épargne Européenne et IODS, 2014

1.78. Les ICTAM sont directement concerné-e-s par cette internationalisation :

1.79. - par une mobilité internationale de leurs emplois de plus en plus importante, le pillage des cerveaux formés dans les pays émergents constituant un levier de compétitivité pour les pays développés, de plus les délocalisations touchent souvent les emplois d'ICTAM

1.80. - Par un travail internationalisé : lien avec des sous-traitants dans d'autres pays, travail dans des multinationales, négociation de marchés à l'étranger,... avec mobilité, pratique de l'anglais, travail en horaires décalés pour échanger avec leurs interlocuteurs.

1.81. - Par la mise en concurrence des normes sociales entre différents pays pour exiger plus d'aides ou exonérations de cotisations sociales pour baisser le prix du travail.

1.82. Nous proposons

1.83. Notre implication dans **Eurocadres** doit permettre de mener des batailles syndicales européennes communes, comme nous l'avons fait en étant à l'initiative d'une grande coalition contre la directive Secret des affaires. Nous proposerons de mener des campagnes revendicatives européennes, notamment pour gagner un statut européen des lanceurs d'alerte, la réduction du temps de travail ou encore la reconnaissance des qualifications et la mobilité européenne des cadres.

1.84. - Le droit d'alerte, de refus et de propositions alternatives que nous revendiquons doit permettre aux ICTAM d'exercer leur responsabilité sociale dans le cadre de leur activité internationale (gestion de la sous-traitance, négociation de marchés...).

1.85. La récente loi sur la responsabilité des multinationales, et la loi Sapin 2 sur les lanceurs d'alerte, arrachées par les ONG et la CGT, offrent de premiers points d'appuis pour responsabiliser les donneurs d'ordres et reconstituer les chaînes de production.

1.86. Elle doit maintenant se traduire par des droits et moyens d'interventions nouveaux pour les ICTAM et les IRP. L'Ugict-CGT mettra à disposition un guide de la responsabilité sociale pour accompagner les ICTAM et les syndicats dans l'utilisation de ces outils.

1.87. - Il nous faut gagner la généralisation des comités de groupe Europe et Monde pour permettre aux IRP de peser sur les orientations stratégiques des entreprises et les lieux de décision et construire des stratégies syndicales communes à tous les pays d'implantation et bénéficier de véritables moyens d'intervention.

1.88. - Gagner des normes sociales contraignantes internationales pour les ICTAM, comme sur la reconnaissance de la qualification ou l'éthique professionnelle par exemple.

1.89. 5. SERVICES PUBLICS, ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET RECHERCHE : DES INVESTISSEMENTS INDISPENSABLES POUR NOTRE AVENIR

1.90. Les services publics et la fonction publique sont fragilisés par les politiques d'austérité et managériales fondées sur des critères gestionnaires court-termistes qui relèguent au second plan les missions de service public. La réforme des collectivités territoriales, comme celle des hôpitaux éloignent les services publics des populations et placent nos catégories en première ligne pour appliquer des politiques qu'ils ne partagent pas.

1.91. Pourtant, la qualité de notre service public, nos infrastructures, l'implication et le professionnalisme des agent-e-s garantissent l'État de droit, le vivre ensemble et l'égalité des droits. Il s'agit également d'un levier déterminant pour l'égalité entre les femmes et les hommes (prise en charge de la petite enfance et des personnes âgées...). Cela passe par :

1.92. - Un investissement public répondant aux besoins des populations, notamment aux nouveaux enjeux auxquels nous sommes confrontés, comme le réchauffement climatique, la révolution numérique, l'égalité femmes/hommes, la montée des inégalités sociales et territoriales, les migrations ou le vieillissement de la population.

1.93. Plutôt que de supprimer des services de proximité, le numérique nécessite davantage de services publics, pour garantir à chacun-e le même accès, et créer de nouveaux services pour développer le lien social avec davantage de proximité et d'implication des usagers.

1.94. - Une politique territoriale garantissant la proximité et l'égalité d'accès aux services publics

1.95. - Protéger les besoins fondamentaux de la marchandisation

1.96. - Le renforcement de la place et du rôle de l'encadrement, souvent entravé dans l'exercice de ses responsabilités par des politiques managériales méconnaissant les métiers, missions et la réalité du travail.

1.97. L'état de l'Enseignement supérieur et de la recherche (ESR) est préoccupant pour l'avenir de notre pays. Ces secteurs sont paupérisés par un sous-financement chronique qui va perdurer, voire s'aggraver, sous l'égide du gouvernement actuel. Les aides sont détournées de leur objectif et alimentent les dividendes et la financiarisation des entreprises. La multiplication des surstructures de management et des financements par appels à projets, instaurées ces dernières années, génère une opacité qui détruit la cohérence nationale du secteur.



BUDGET DE LA RECHERCHE

Premier pays de l'OCDE pour ce qui est du niveau des aides fiscales et publiques apportées à la Recherche & Développement (R&D) des entreprises (le Crédit impôt recherche (CIR), à lui seul, représente près du tiers du budget public consacré à la recherche), la France se caractérise pourtant par un niveau particulièrement faible en termes de dépenses R&D privées.

1.98. La sous-dotation en postes de titulaires et la recrudescence des contrats sur projets font exploser la précarité et orientent de plus en plus les recherches vers le court terme. Le tissu de la recherche amont nécessaire à l'avancée du front des connaissances et à l'irruption de découvertes généralement inattendues, s'en trouve peu à peu détruit. Par ailleurs, dans le secteur privé, l'exigence de rentabilité conduit à une focalisation des recherches avec retours sur investissements immédiats. Tout cela entraîne une vraie perte de sens quant au contenu des métiers dans la recherche.

1.99. Quant à l'enseignement supérieur, le sous-financement des universités est le premier responsable de l'échec massif des étudiant-e-s en première année. Pire, alors que les universités sont asphyxiées par l'augmentation démographique du nombre d'étudiant-e-s, au lieu de débloquer les moyens nécessaires, le gouvernement remet en cause, par la sélection, la possibilité pour toutes et tous de faire des études supérieures ou de choisir leur filière.

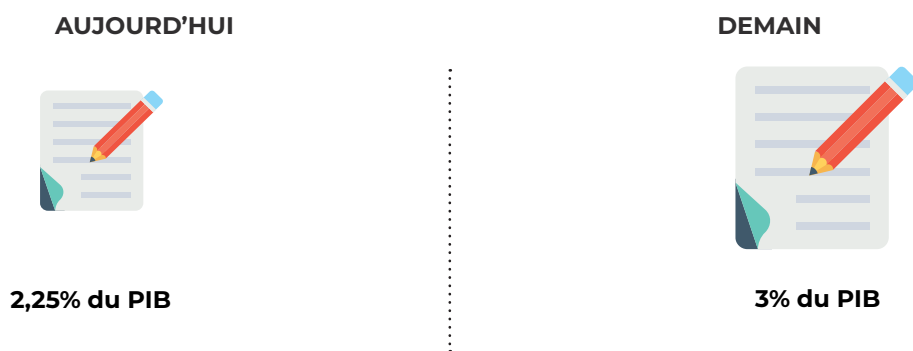
1.100. Veiller à ce que la recherche puisse permettre de développer les capacités de production et d'innovation profitables à la collectivité en créant les conditions d'une diffusion la plus large possible, tout en garantissant aux citoyens une véritable information sur les choix qui affecteront demain la société dans laquelle ils vivent, est une préoccupation majeure de la CGT. Pour cela, les pouvoirs publics doivent se donner les moyens pour un haut niveau de recherche publique à large spectre, allant du fondamental à l'appliqué et contraindre le monde économique à investir dans la recherche, et notamment dans la recherche à moyen-long termes.

1.101. La CGT est également attachée à ce qu'une société irriguée par l'accès égal au savoir, capable de faire de ses travailleurs, de ses citoyens, les acteurs du monde de demain émancipés et épanouis, soit dans les objectifs de l'enseignement supérieur.

Nous souscrivons donc à la nécessité d'élever le niveau général de qualification pour accompagner l'évolution de la société, qu'elle soit sociale, culturelle ou économique et cela tout au long de la vie et nous nous opposons à la sélection à l'université.

1.102. L'Ugict-CGT portera ces orientations dans le cadre du collectif « Recherche » qu'elle anime au plan confédéral, au Cneser, dans les IUT et à la Commission des titres d'ingénieur (CTI) où elle représente la CGT. Elle portera les priorités suivantes :

1.103. PLAN D'INVESTISSEMENT POUR LA RECHERCHE



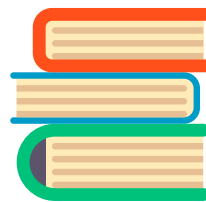
PLAN D'INVESTISSEMENT POUR L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

AUJOURD'HUI



1,5% du PIB

DEMAIN



2% du PIB

Un plan d'investissement pour atteindre les 3% du PIB dans la recherche et les 2% dans l'enseignement supérieur (aujourd'hui la France plafonne aux environs de 2,25% pour ce qui est de la recherche et 1,5% en ce qui concerne l'enseignement supérieur).

1.104. - La mise en place d'une obligation de financement mutualisé de la recherche par l'ensemble des entreprises à hauteur de 3% du chiffre d'affaires

1.105. - La suppression du Crédit impôt recherche dans sa forme actuelle et son remplacement par des aides directes dont l'attribution se ferait sous contrôle et sous conditions

1.106. - La transformation des pôles de compétitivité en pôles de coopération et de développement R&D pour permettre notamment aux PME-PMI-ETI, qui disposent de peu de moyens à consacrer à la recherche moyen-long termes d'y accéder plus facilement en s'adossant aux organismes publics de recherche et d'enseignement supérieur

1.107. - La reconnaissance du doctorat et des diplômes de l'enseignement supérieur dans les conventions collectives et la fonction publique

1.108. - Un plan de titularisation pour résorber la précarité accompagné d'un plan de recrutement massif, d'une revalorisation des salaires et des carrières.

1.109. **Durant le mandat, nous proposons de construire une campagne**

1.110. - pour une utilisation différente des aides publiques aux entreprises ; en dénonçant notamment le détournement du Crédit impôt recherche dans chaque entreprise, grâce aux informations dont disposent les IRP et les ingénieur-e-s et chercheur-se-s

1.111. - Pour gagner la reconnaissance du doctorat et des diplômes de l'enseignement supérieur dans les conventions collectives et un niveau important d'embauche des jeunes diplômé-e-s formé-e-s par et pour la recherche

1.112. - Pour contraindre la sphère publique et privée à investir beaucoup plus dans la recherche et notamment dans la recherche moyen-long termes.

PARTIE 2

2.2.

DES DROITS ET GARANTIES INTERPROFESSIONNELS POUR LES ICTAM

2.3. 1. DANS LE PRIVÉ : DU STATUT CADRE AU STATUT DE L'ENCADREMENT

2.4. La Convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, portant création du régime de retraite complémentaire AGIRC, est à l'origine du statut cadre dans le secteur privé. On doit à la CGT (à partir de l'apport de militants cadres, notamment de la chimie) et à Ambroise Croizat, simultanément Secrétaire général de la Fédération CGT de la métallurgie et ministre de la Sécurité sociale, la mise en place de cette convention liée à l'existence d'un plafonnement des prestations de retraite délivrées par la Sécurité sociale. Son principal objectif était de couvrir sans exception tous les salariés, cadres compris, sur la totalité de leur salaire par un dispositif de retraite en répartition : l'AGIRC, pour la partie de salaire supérieure au plafond de la Sécurité sociale, et la Sécurité sociale elle-même pour la partie de salaire inférieure à ce plafond.

2.5. Le champ d'application de cette convention a permis de définir le périmètre de l'encadrement, englobant d'emblée non seulement les « cadres encadrants » mais aussi les personnels experts : ingénieur-e-s et technicien-ne-s supérieur-e-s.

2.6. L'affiliation à l'AGIRC était et reste fondée sur la reconnaissance de la qualification initiale ou acquise en cours de carrière, la nature des responsabilités exercées et l'autonomie dans l'exercice de ces responsabilités.

2.7. L'Accord national interprofessionnel (ANI) du 25 avril 1983 « *relatif au personnel d'encadrement* », toujours en vigueur bien qu'oublié, a le mérite de donner une définition de l'encadrement comme « *constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres, d'autre part, par les salariés, tels que les agents de maîtrise, les techniciens et les VRP, dont la compétence, la qualification et les responsabilités le justifient selon des critères déterminés au sein de chaque branche professionnelle.* »

2.8. Le corpus réglementaire attaché au statut cadre n'a eu de cesse de s'étoffer au fil des décennies, droits et obligations venant s'inscrire pour l'essentiel dans le Code de la Sécurité sociale et dans le Code du travail : dispositions spécifiques en matière de prévoyance, section encadrement des prud'hommes, Agence pour l'Emploi des Cadres (APEC), etc.

2.9. Parallèlement, ce statut a permis de préserver largement les non-cadres de certaines dispositions atypiques du droit du travail : individualisation du temps de travail avec les conventions annuelles de forfaits en heures, puis en jours, clause de mobilité, de non-concurrence, de confidentialité, délégations de pouvoir et individualisation de la rémunération. Il a également joué le rôle d'ascenseur social, en structurant les classifications professionnelles et en offrant une perspective de carrière pour des employés et des ouvriers passant successivement techniciens, agents de maîtrise, puis cadres.

2.10. Le Medef depuis une vingtaine d'années a décidé d'en finir avec le statut « cadre ». En ligne de mire son périmètre qui serait, au regard des comparaisons internationales beaucoup trop

étendu. Il veut le restreindre aux seuls cadres exerçant des fonctions d'encadrement, voire au cercle étroit des cadres dirigeant-e-s. Cette remise en cause concerne également l'ensemble des garanties composant le statut, en tout premier lieu l'obligation de reconnaître et rémunérer la qualification, mais aussi toutes les restrictions limitant le recours aux clauses contractuelles atypiques, les avenants cadres aux conventions collectives, les grilles de classification, etc.

2.11. Avec l'accord du 30 octobre 2015, signé par toutes les organisations syndicales, à l'exception de la CGT et de FO, le patronat a franchi un cap décisif sur la voie du démantèlement du statut cadre, ce qui crée une menace majeure pour le devenir du statut des catégories A de la fonction publique. L'accord prévoit la disparition des régimes de retraite ARRCO et AGIRC au 1er janvier 2019 (cf. fiche 5). Or dans le secteur privé, l'AGIRC est le seul organisme à opérer une reconnaissance interprofessionnelle et opposable aux employeurs du statut cadre, dont elle garantit ainsi l'homogénéité nationale, préservant les professions et les territoires de toute forme de dumping.

2.12. Ce faisant, les employeurs se trouvent de fait dispensés de reconnaître et rémunérer la qualification, les responsabilités et l'autonomie dans l'exercice de ces responsabilités. Le patronat détient ainsi le moyen de rémunérer les cadres comme des employé-e-s et les employé-e-s comme des précaires : le risque est celui d'un écrasement de toutes les grilles salariales.

2.13. Compte tenu de leur rapport spécifique au travail, de leurs attentes quant au sens et à la finalité du travail, de l'impact social, économique et environnemental de leur activité, des risques spécifiques auxquels ils sont exposés (charge mentale, burn out, management coercitif...), les ICTAM ont tout au contraire besoin d'un statut renouvelé et renforcé.

2.14. Dans le cadre du nouveau statut du travail salarié, l'Ugict-CGT revendique un nouveau statut de l'encadrement, ayant pour objectif de donner aux ICTAM les moyens d'exercer leur rôle contributif et leurs responsabilités sociales, environnementales et économiques dans le respect de l'éthique professionnelle. Il s'agit de doter les salarié-e-s qualifié-e-s à responsabilité de droits individuels garantis collectivement. Ce statut est un levier pour définancieriser l'entreprise.

2.15. Ce statut reste fondé sur trois critères fondamentaux : la qualification initiale et/ou acquise au fil de l'expérience, les responsabilités exercées et l'autonomie dans l'exercice de ces responsabilités. Son champ d'application est constitué par les technicien-ne-s, les personnels dédiés à l'encadrement de proximité, les personnels experts non encadrants, les cadres supérieur-e-s et dirigeant-e-s.

2.16. Ce statut est pensé pour éviter tout nivellement par le bas des conditions d'emploi des salarié-e-s, en particulier à l'occasion des fusions de branches, tout en prenant en compte les aspirations de l'encadrement à recourir à des mobilités professionnelles ou géographiques choisies pour opérer leur développement de carrière. Il vise un socle commun de garanties transverses, homogène au plan national, qui aura notamment pour effet de protéger les secteurs professionnels d'une pénurie de main-d'œuvre par défaut d'attractivité vis-à-vis des salarié-e-s qualifié-e-s. Il est la condition d'un développement équilibré du tissu productif et industriel national. Il favorise la fidélisation des jeunes diplômés et évite leur fuite à l'étranger.

2.17. Pour l'application du statut, l'Ugict-CGT revendique que l'APEC opère tous les contrôles d'affiliation nécessaires, pour s'assurer du respect du champ d'application de ce statut tout en veillant au bon recouvrement des cotisations de l'APEC et du 1,5% prévoyance (cf. ci-dessus).

2.18. Un statut adossé à des droits et rouvrant l'ascenseur social

2.19. Le statut cadre lié à l'AGIRC garantissait une reconnaissance interprofessionnelle et une protection sociale. Cependant, il ne s'accompagnait pas systématiquement des droits permettant aux salarié-e-s qualifié-e-s d'exercer pleinement leurs responsabilités professionnelles. Nous proposons qu'au sein du nouveau statut du travail salarié, le statut de l'encadrement soit adossé à des droits individuels garantis collectivement autour de quatre aspects :

2.20. 1. la reconnaissance salariale de la qualification, la garantie d'un déroulement de carrière et un droit à la mobilité

2.21. 2. Un management alternatif pour assurer l'exercice du professionnalisme contre le Wall Street management

2.22. 3. Une réduction du temps et de la charge de travail

2.23. 4. Une protection sociale garantissant la solidarité face à l'ubérisation.

2.24. Nous voulons gagner un nouvel Accord national interprofessionnel définissant le périmètre de l'encadrement, un outil d'affiliation interprofessionnel pour empêcher l'arbitraire patronal dans le choix de ce qui relève ou non du statut, et un ensemble de droits associés à la responsabilité professionnelle. Ces dispositions devront ensuite être déclinées, complétées et précisées dans les accords de branche, sans dérogation possible par les entreprises.

2.25. 2- GAGNER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS

2.26. Faire de la reconnaissance des qualifications un pilier du nouveau statut de l'encadrement que nous revendiquons est une nécessité pour combattre la dévalorisation du travail notamment qualifié.

2.27. L'Ugict-CGT décide d'en faire une priorité pour trois raisons :

2.28. - augmenter les salaires et stopper l'individualisation. Le regroupement des branches et des conventions collectives va entraîner une renégociation de nombreuses classifications. Avec la disparition de l'AGIRC, ceci va être instrumentalisé par le patronat pour supprimer la reconnaissance des qualifications, et renvoyer à l'entreprise la définition du statut cadre et des classifications. La possibilité par accord d'entreprise de remettre en cause les dispositions conventionnelles sur les primes (13^{ème} mois, ancienneté, départ en retraite, licenciement), va tirer les salaires vers le bas et accentuer le dumping, notamment dans les petites entreprises. À l'inverse, nous nous

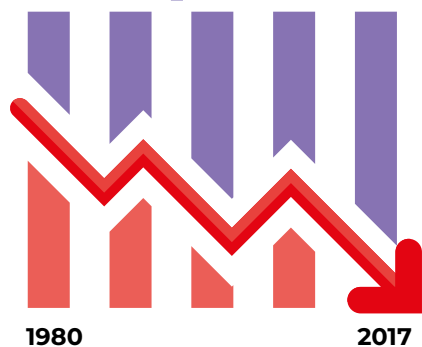
battons pour que cette renégociation des classifications se traduise par une reconnaissance des qualifications et un renforcement du statut de l'encadrement dans les branches et au niveau interprofessionnel. Dans la fonction publique, l'austérité salariale conduit à une négation des qualifications

2.29. - Ouvrir des perspectives aux jeunes. Les jeunes n'ont jamais été aussi diplômé-e-s, pourtant, du fait du chômage et de la précarité, leurs qualifications sont niées. Cette situation n'est pas temporaire et conditionne ensuite l'ensemble de leur carrière salariale. Sans reconnaissance ni paiement des qualifications, c'est un déclasserment massif des jeunes diplômé-e-s qui est à l'œuvre. L'élévation du niveau de qualification est financée par la collectivité. En niant la rémunération des qualifications, le capital s'accapare les gains de productivité qu'elles génèrent.

2.30. - Gagner l'égalité salariale femmes/hommes. Les inégalités de salaires chez les femmes ICTAM sont liées à la non-reconnaissance des qualifications dans les métiers à prédominance féminine, aux inégalités cumulées sur les carrières et au plafond de verre, et à la part variable de la rémunération. La campagne « Vie de mère » de l'Ugict-CGT a permis de démontrer combien il était compliqué de lier maternité et carrière professionnelle.

2.31. La dévalorisation du travail qualifié en chiffres :

Explosion du coût du capital



100 MILLIARDS de «pertes» pour le monde du travail.

1980 : 3/4 du PIB pour les salariés, 1/4 pour le capital.

2017 : 2/3 du PIB pour les salariés, 1/3 pour le capital.

Négation du travail qualifié



25% DES CADRES payé-e-s en dessous du plafond de la Sécurité sociale en 2016, contre **18,5%** en 2008.

Déqualification des jeunes et discriminations



1ER SALAIRE NET pour un.e diplômé.e à Bac +5 : Homme : 1860€ - Femme : 1580€.

3 ans après la fin de leurs études, **60 %** des diplômé-e-s Bac +5 dont les deux parents sont ouvriers/employés deviennent cadres.

72 % des diplômé-e-s Bac +5 dont les deux parents sont cadres deviennent cadres.

Source : Cereq, Génération 2010

Inégalités femmes-hommes



INÉGALITÉS FEMME-HOMME

26% de différences de salaires en équivalent temps plein entre les hommes et femmes cadres

Source : Apec

Recul de l'investissement dans la formation professionnelle



En 2016, le patronat a réduit sa participation au financement de la **FORMATION DE 2 MILLIARDS.**

2.32. Le patronat à l'offensive pour déqualifier le travail et baisser les salaires

2.33. Pour baisser le paiement du travail qualifié, le patronat utilise deux leviers, qui conduisent à la captation d'une part croissante de la plus-value pour la rémunération du capital :

2.34. - **l'individualisation de la rémunération et la logique compétence.** Les structures de rémunération font une part de plus en plus importante à la rémunération aléatoire - prime d'objectifs, prime de résultats, prime de performance, intéressement... - ce qui permet la mise en concurrence des salarié-e-s. Pour y arriver, le patronat a développé la culture de l'évaluation des compétences au détriment de la reconnaissance des qualifications et casse les diplômes nationaux. Ainsi, la rémunération du travail devient de plus en plus arbitraire, opaque et incertaine.

2.35. La logique «**compétences**» mise en œuvre s'oppose frontalement à la reconnaissance des qualifications. La compétence, ne s'évalue qu'à l'aune des résultats, au regard des seuls savoirs du salarié-e mobilisé-e dans l'acte de travail. La logique compétence ne paie donc que pour ce que l'on fait d'une partie de notre qualification, elle s'appuie sur l'évaluation individuelle et la rémunération au résultat. Cette individualisation de la rémunération permet l'arbitraire patronal. Elle est le premier facteur explicatif de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes cadres, et génère de multiples discriminations (sexiste, raciste, syndicale...)

2.36. **Nous défendons la qualification.** La notion de qualification doit être entendue au sens large: loin de se réduire au savoir technique mis en œuvre dans le travail, elle ne se sépare pas de la question du statut et des conditions sociales du travail négociées dans les conventions collectives et les classifications. La qualification d'un salarié-e, agrège les savoirs acquis au fil de sa vie, par sa formation initiale, ses formations continues, ses expériences professionnelles, sociales et culturelles.

2.37. **La remise en cause du salaire socialisé, grevé par les exonérations de cotisations sociales.**

2.38. Nos revendications

2.39. L'Ugict-Cgt s'engage à agir, dans le public comme dans le privé, pour une conception élargie de la qualification, sa reconnaissance et son paiement par :

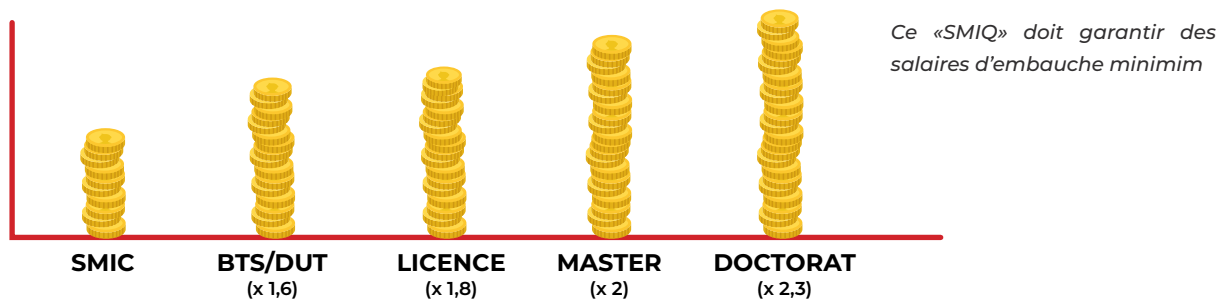
2.40. - l'augmentation des salaires et du pouvoir d'achat. Gagner l'indexation du salaire sur la hausse des prix est une première étape

2.41. - L'augmentation du Smic pour atteindre 1 800€ pour tout travail sans qualification reconnue

2.42. - La revalorisation du SMIC doit se répercuter automatiquement sur toutes les grilles de

classification. Dans les négociations salariales, les mesures d'augmentation doivent s'appliquer à toutes les catégories pour empêcher le tassement

2.43. L'Ugict-CGT revendique : **MISE EN PLACE D'UN SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL DE QUALIFICATION**



2.44. - La mise en place de grilles de classification valorisant la progression de la qualification, l'ancienneté et l'expérience professionnelle; là où elles existent, la lutte contre le tassement des grilles

2.45. - L'arrêt du gel de la valeur du point d'indice dans la fonction publique, le rattrapage par rapport à l'inflation et la revalorisation des grilles pour les cadres A et B

2.46. - L'extension des mesures salariales générales et communes pour combattre les inégalités salariales induites par les formes individuelles de rémunération. Toute forme aléatoire de la rémunération (**primes, intéressement...**) **doit être intégrée dans le salaire de base et soumis aux cotisations sociales**. Le versement du salaire doit rester sur une base mensualisée et fixe ; les éléments variables devant rester accessoires et marginaux (indemnités ou sujétions particulières)

2.47. - L'exigence du conditionnement des aides publiques à la signature d'accords majoritaires d'augmentation des salaires et de création d'emplois dans les branches ou entreprises

2.48. - Faire progresser le salaire d'entrée de manière linéaire et en obtenir au moins le doublement au terme des vingt premières années de **carrière**, en reconnaissance de la qualification acquise par l'expérience professionnelle. Les ICTAM doivent par ailleurs pouvoir **progresser d'au moins un niveau de qualification** au cours de leur carrière

2.49. - Établir **l'égalité salariale entre les femmes et les hommes**. Des **indicateurs de suivi** précis (au niveau des branches et des entreprises) doivent être mis en œuvre pour repérer et agir sur les discriminations. Si les écarts salariaux perdurent, des dispositifs de **pénalisation financière** viendront sanctionner les entreprises contrevenantes. Par ailleurs, **une revue nationale des classifications des métiers à prédominance féminine** permettra de mieux reconnaître les qualifications

2.50. - **Les heures supplémentaires doivent être exceptionnelles, rémunérées et majorées au minimum de 25%**. Le salaire est le paiement de la qualification pour un temps de travail donné. Chaque heure de travail effectuée et non rémunérée baisse de fait la reconnaissance de la qualification

2.51. - Lutter contre toutes les formes de **discrimination**, notamment sociale, raciste, syndicale, sexiste, liées au handicap ou à l'orientation sexuelle, que ce soit à l'embauche ou au cours de la carrière en mettant en place

2.52. • un indicateur obligatoire de suivi des carrières

2.53. • Un registre d'embauches comparant les candidatures reçues et les recrutements effectués et une notification des droits, distribuée obligatoirement lors de tout entretien d'embauche.

2.54. - Renforcer **le droit à la formation** professionnelle choisie par les salarié-e-s tout au long de la vie professionnelle. Le pouvoir d'initiative et de **choix du salarié-e** doit primer. Les crédits alloués à la formation doivent être accrus considérablement pour permettre un temps de formation égal à **10% du temps de travail collectif et s'accompagner d'une baisse de la charge de travail**. La transition numérique en cours renforce cette nécessité car elle change rapidement les organisations et méthodes et le contenu même du travail. Il convient de garantir l'égal accès des femmes à la formation professionnelle qualifiante, notamment à toutes les formations sur les nouveaux métiers du numérique. Le plan de formation de l'entreprise doit être négocié et sa mise en œuvre contrôlée par les IRP

2.55. - Renforcer **le droit à la mobilité** pour les salarié-e-s en gagnant dans les conventions collectives un droit opposable au maintien de la rémunération antérieure en cas de mobilité. Par exemple, la convention collective des journalistes prévoit une prime liée à l'ancienneté de la carte de presse, indépendamment de l'employeur. Lutter contre les clauses de mobilité de plus en plus large, à l'échelle nationale, voire internationale, avec des accords d'entreprise qui s'imposent désormais au contrat de travail.

2.56. Ces dispositions pèsent particulièrement sur la vie de famille et pénalisent particulièrement les femmes, qui assument toujours l'essentiel des responsabilités liées à la cellule familiale

2.57. - Lutter contre les clauses de non-concurrence et de confidentialité qui empêchent les ICTAM d'utiliser leurs savoirs et savoir-faire. La directive Secret des affaires doit être transcrite dans le droit français dans les mois à venir, la mobilisation s'impose pour empêcher qu'elle ne se traduise par la généralisation des clauses de non-concurrence et par une remise en cause de la liberté d'expression

2.58. - Renforcer la démocratie sociale dans toutes les instances impliquées dans la reconnaissance des qualifications, qu'il s'agisse de négociations dans l'entreprise, dans la branche ou encore dans des instances territoriales (Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences [GPEC] régionales par bassins d'emplois par exemple). Les décisions prises doivent relever d'accords majoritaires.

2.59. Durant le mandat nous proposons de

2.60. - mettre en place une grande campagne pour gagner la revalorisation des métiers à prédominance féminine et la reconnaissance des qualifications, notamment les professions techniques et intermédiaires (métiers administratifs, sanitaire et social, éducation...)

2.61. - Travailler avec les fédérations et les Ufict sur les renégociations de classification (en intégrant l'enjeu de la revalorisation des métiers à prédominance féminine). Organiser une journée d'étude et faire un suivi interprofessionnel régulier des renégociations de classifications

2.62. - Lancer une campagne avec les organisations de jeunesse (UNEF, JOC...) sur la reconnaissance de la qualification et l'insertion des jeunes diplômé-e-s, avec appel à témoignage, information sur les droits, interpellation et bataille revendicative

2.63. - Amplifier notre bataille contre les discriminations sur les carrières (sexiste, syndicale, raciste, ...) en utilisant la méthode « Clerc » et les actions de groupe.

2.64. 3 - DÉFINANCIARISER LE MANAGEMENT

2.65. Stress, burn out, dépression, accident, suicide... Premier péril pour la santé des salarié-e-s au travail, mais aussi pour l'entreprise, les exemples et témoignages de violences et de souffrances au travail sont légion. En ligne de mire, le style de management ! Un management déshumanisé, coercitif, qui met en concurrence les salariés et qui a pour objectif d'installer un sentiment d'insécurité, d'instabilité, y compris pour les salarié-e-s en CDI ou celles et ceux qui ont « la sécurité de l'emploi » (fonctionnaires et assimilés).

2.66. Un management que nous avons qualifié de Wall Street management et qui est importé dans la fonction publique. Ce mode de management confronte les salarié-e-s (et en première ligne les ICTAM) à des injonctions paradoxales : faire plus avec moins, respecter des prescriptions/process/démarches qualité qui les empêchent de bien travailler, parler de « plan de sauvegarde de l'emploi », alors qu'il s'agit de licenciements, développer la précarité au nom du progrès et de la flexibilité, traiter l'humain comme une ressource au service du développement de l'entreprise, alors que c'est l'entreprise qui devrait être une ressource pour développer l'humain...

2.67. Vecteurs et victimes, les ICTAM sont en première ligne des paradoxes du management prescriptif. Le pilotage par les chiffres, le benchmarking, le ranking, favorisent un zèle quantitatif et un maquillage des chiffres. Au nom de l'excellence et de la transparence, tout le monde est incité à tricher pour donner les bons chiffres, ceux qui sont attendus.

2.68. Face à ce constat alarmant, certaines entreprises se gargarisent d'avoir mis en place des mesurette censées faire « mieux passer la pilule », comme la mise à disposition de babyfoot, proposition de séance de massage, de méditation, numéro vert pour appeler des psys, conciergerie, menu diététique pour éviter le diabète par exemple... La DRH devient un service pour vous déléster des problèmes annexes au travail de façon à maintenir ou améliorer votre productivité. **Mais la recherche du bien-être au travail est une fin en soi et non un moyen.**

2.69. Le management financiarisé, dénoncé par l'Ugict-CGT sous le nom de « Wall Street management » repose sur trois piliers :

2.70. - le management par les nombres, qui soumet le travail à des objectifs chiffrés, évalués en permanence à coup de « reporting »

2.71. - Les outils de gestion et pratiques managériales ont pour objectifs d'améliorer la productivité traduite exclusivement en terme de profitabilité financière. L'exigence du toujours plus, les outils d'évaluation performatifs mettent les salariés dans une tension constante. Les outils de gestion comme le Lean management, l'avancement au « mérite », l'évaluation individualisée des performances déshumanisent la valeur travail. Dans ce contexte, c'est le sens du travail bien fait qui se perd pour valoriser uniquement les critères financiers court-termistes. Le management par les procédures, avec l'extension des méthodes de standardisation à l'œuvre sur le travail manuel, au travail relationnel et intellectuel qui est taylorisé

2.72. Ces procédures, ordonnées par des experts, consultants de grands cabinets internationaux sont construites indépendamment du sens et du contenu du travail. Cela oblige les salarié-e-s à s'en tenir strictement aux outils et dispositifs et à renoncer à défendre leur point de vue de professionnel-le-s et de citoyen-ne-s. Les directions développent une stratégie du changement perpétuel : restructurations, mobilités, recomposition des métiers, changement des logiciels, des outils de travail, déménagements successifs, « pour sortir les salarié-e-s de leur zone de confort » afin qu'ils se raccrochent aux méthodologies et protocoles comme à des bouées de sauvetage pour conserver leur poste ou avoir un avenir. Ainsi, les salarié-e-s perdent leurs repères, leurs savoirs et expériences sont rendus obsolètes, et ils se retrouvent en situation d'apprentissage permanent par cette stratégie du choc permanent

2.73. - Le management par l'enrôlement, avec une remise en cause de la liberté d'expression au profit d'une identité « Corporate », les ICTAM étant sommé-e-s d'abandonner leurs libertés à l'entrée de l'entreprise et d'être les porte-paroles et représentant-e-s de leur entreprise, y compris sur les réseaux sociaux.

2.74. Pour l'Ugict-CGT, il nous faut mettre en place de nouveaux modèles vertueux qui respectent les femmes et les hommes salarié-e-s des entreprises/administrations et qui assurent leur épanouissement au travail et de ce fait le bon fonctionnement de l'entreprise.

2.75. Alors, un management alternatif est-il possible ?

2.76. La Constitution dans le préambule de 1946, en son article 8 consacre le droit pour chacun des salarié-e-s à « participer à la détermination collective des conditions de travail ». Permettre à chaque salarié d'être acteur au sein de son lieu de travail, c'est lui redonner sa place dans la société. La gestion des femmes et des hommes dans les entreprises ou les administrations doit donc respecter ce droit constitutionnel et veiller à son effectivité pour toutes et tous et quels que soient le rôle et les fonctions qu'ils tiennent dans le monde du travail.

2.77. De même, l'employeur doit veiller à la préservation de la santé des salarié-e-s et on sait que les trois principales sources de satisfaction au travail sont le fait d'apprécier son travail, de se sentir utile et reconnu-e et d'avoir de bonnes relations entre collègues (y compris avec sa hiérarchie). Le management est donc un élément essentiel du bien-être des salariés.

2.78. L'Ugict-CGT oppose au Wall Street management, le management alternatif. Il passe par la définanciarisation de l'entreprise et du travail et se base sur l'idée centrale qu'il faut laisser les salarié-e-s bien travailler. Qu'ils sont en possession des savoirs, savoir-faire et compétences, et donc légitimes pour faire leur travail, en parler et l'améliorer.

2.79. Des droits individuels garantis collectivement doivent être mis en place pour dessiner un management alternatif. Il s'agit de permettre aux ICTAM d'être « professionnellement engagé-e-s et socialement responsables ». Alors que la transformation numérique se met en place sur les lieux de travail, il s'agit d'un impératif pour qu'elle ne se traduise pas par des changements imposés du haut et par une taylorisation du travail intellectuel et relationnel. L'Ugict-CGT propose trois axes :

2.80. Reconnaissance et plein exercice des qualifications :

2.81. - faire primer la technicité et le plein exercice du professionnalisme sur le « tout gestion » :

2.82. • Les ICTAM doivent connaître les métiers des salariés qu'ils managent ou sur lesquels ils ont une influence à travers leurs décisions, et être capables d'échanger avec eux du contenu de leur activité. La formation des ICTAM doit intégrer la découverte et pratique des métiers par la généralisation de temps de passage dans le métier (stages « ouvriers » généralisés dans les écoles...). Les managers et les ressources humaines doivent disposer de temps conséquent à consacrer à leur équipe sur le terrain

2.83. • Les « procédures » et l'organisation du travail doivent être construites avec les principaux concerné-e-s. Les IRP doivent disposer d'un droit suspensif et de droits d'expertise sur les changements d'organisation du travail

2.84. • La dimension relationnelle du travail doit être reconnue et préservée des possibilités de standardisation ouvertes par le numérique.

2.85. - Le collectif de travail doit être restauré et la coopération doit être valorisée en lieu et place de la mise en concurrence des salarié-e-s, notamment lors de l'évaluation professionnelle

2.86. - L'évaluation professionnelle doit être repensée et doit porter sur la réalité du travail accompli et intégrer une dimension collective. Les critères doivent être clairs, transparents, validés par les IRP, bannir les biais sexistes et fondés sur le professionnalisme. L'évaluation doit être le moment où les salarié-e-s doivent pouvoir pointer (sans sanction et avec une prise en compte)

les manques de moyens pour mener à bien leur travail. Pour empêcher les pratiques de « ranking » (classement des salarié-e-s avec des quotas fixés à l'avance pour les licencier plus facilement), le résultat des évaluations et les remonté-e-s des salarié-e-s (notamment sur des thèmes clés comme la sécurité, la santé...) doivent être présenté-e-s aux IRP et les salarié-e-s doivent avoir un droit de recours. Les objectifs doivent être établis et validés au niveau du collectif de travail et les moyens humains et financiers doivent y être associés. L'évaluation ne doit pas avoir d'impact direct sur la rémunération

2.87. - Développer une vraie autonomie, avec possibilité d'initiative et revalorisation de la créativité, au moins 10% du temps de travail durant lequel le/la salarié-e peut être injoignable et se concentrer sur ses dossiers, projets...

2.88. - La rémunération doit être fondée sur la qualification (voir fiche 2)

2.89. - Lutte contre le sexisme et le harcèlement moral et/ou sexuel. Formation obligatoire de tous les managers et RH et sensibilisation obligatoire de tou-te-s les salarié-e-s

2.90. - Les managers et RH de proximité doivent disposer d'un pouvoir de prescription en matière de qualité de vie au travail, de santé/sécurité et de respect de la réglementation avec des moyens dédiés.

2.91. Droit d'expression individuel et collectif :

2.92. - **effectivité des libertés d'expression et syndicales** : lors de toute embauche, remise d'un document récapitulant les libertés syndicales (droit de grève, de se syndiquer, de se présenter sur la liste de son choix...), les libertés d'expression, notamment lors des réunions professionnelles.

2.93. Ce document doit aussi indiquer les grilles salariales et différents contrats en vigueur pour garantir la transparence, **heures d'informations syndicales mensuelles organisées sur le temps de travail, allègement de la charge de travail correspondant à l'allègement du temps de travail en cas de responsabilité syndicale ou électorale, ou de participation à des formations syndicales**

2.94. - **Droit à réunions collectives sur temps de travail entre managers et en dehors de la présence de l'encadrement pour pouvoir échanger sur les problématiques rencontrées**

2.95. - **Gagner des droits d'alerte liés aux organisations du travail**

2.96. - **Droit d'alerte, de refus et de propositions alternatives** sans sanction adossé aux IRP pour pouvoir faire primer l'intérêt général sur les directives financières. Le récent statut des lanceurs d'alerte constitue une première étape, mais doit être lié aux IRP pour être effectif. Nous proposons la mise en place de commissions issues des IRP dédiées à l'exercice de ce droit char-

gé-e-s de traiter les alertes transmises. Pour le traitement des alertes, les représentant-e-s élu-e-s des salarié-e-s concerné-e-s doivent être associé-e-s.

2.97. Choix stratégiques intégrant aspects sociaux, économiques et environnementaux :

2.98. - Accès à l'ensemble des informations stratégiques nécessaires à l'exercice professionnel

2.99. - Prise en compte et droit de propositions alternatives

2.100. - Mise en place de 50% d'administrateurs, d'administratrices salarié-e-s élu-e-s (comme indiqué dans la charte CGT des administrateurs, administratrices salarié-e-s), de droits décisionnels et suspensifs des IRP et renforcement des droits d'expertise

2.101. - En cas de cession, droit prioritaire de reprise de l'entreprise par les salarié-e-s, et développement des possibilités de financement

2.102. - Participation aux décisions et rôle contributif reconnu

2.103. - Les résultats de l'entreprise ne peuvent pas être mesurés par les seuls résultats financiers dégagés pour les actionnaires. Construction d'indicateurs (validés par les IRP) s'appuyant sur les objectifs sociaux et environnementaux et la Responsabilité sociale et environnementale (RSE) et présentés chaque année au conseil d'administration, à l'assemblée générale des actionnaires...

2.104. Ouvrir la « boîte noire » du management

2.105. Nous refusons que les questions managériales et d'organisation du travail soient imposées sans débat avec les salarié-e-s et notamment les ICTAM, sommé-e-s de mettre en œuvre les orientations managériales sans avoir été associé-e-s à leur définition. Ne faisons pas des ICTAM les boucs émissaires du Wall Street management.

2.106. Notre intervention syndicale doit nourrir un débat et une action collective sur les pratiques managériales, pour empêcher d'en rester à des cas de souffrance individuelle. L'objectif, c'est d'interroger les vraies responsabilités et les systèmes managériaux pour empêcher que les ICTAM ne deviennent les boucs émissaires du Wall Street management.

2.107. - Pour leur permettre de s'exprimer et de retrouver du pouvoir d'agir sur leurs pratiques managériales, **organisons des groupes d'échange entre pairs et garantissant la confidentialité.** Il faut rendre effectif les droits d'expression des salarié-e-s

2.108. - Faisons pleinement rentrer dans les missions du CHSCT l'évaluation et le suivi des pratiques managériales

2.109. - Utilisons la consultation « Votre travail, comment le voulez-vous ? » pour donner la parole aux ICTAM et construire un bilan collectif des pratiques managériales.

2.110. Durant le mandat, l'Ugict-CGT mettra à disposition des organisations

2.111. - un guide sur l'évaluation, traitant la double nature des ICTAM, évalué et évaluateur

2.112. - Un guide « Manager à l'heure du numérique » ;

2.113. - Des outils pour travailler sur le sexisme, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

2.114. 4. RÉDUIRE LE TEMPS ET LA CHARGE DE TRAVAIL : UNE URGENCE !

2.115. La France a eu, depuis le début des années 2000, une des plus fortes productivités horaires au monde, conséquence du niveau de qualification, de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail permettant un meilleur équilibre vie professionnelle et personnelle et de l'efficacité qui en a résulté. Le Wall Street management avec la pression permanente sur le « coût du travail » remet en cause ce progrès social et sociétal. L'idéologie patronale réduit la vie à la vie au travail : « un cadre n'a pas d'horaire », « réussir sa vie professionnelle, c'est réussir sa vie » et considère que la responsabilité professionnelle implique une disponibilité 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7...

2.116. Ceci se traduit par : **EXPLOSION DU TEMPS DE TRAVAIL**



UNE AUGMENTATION du temps et de la charge de travail : développement des heures supplémentaires non comptabilisées, ni payées, ni récupérées (40 % des techs et la majorité des cadres).



56 % des cadres travaillent durant leurs jours de repos.

30 % ne déconnectent jamais.

CADRES

44H30
de travail en moyenne

CADRES AU FORFAIT

46H30
de travail en moyenne

**PROFESSIONS
INTERMÉDIAIRES**

42H30
de travail en moyenne



DÉVELOPPEMENT DES FORFAITS-JOURS



**Plus d'un salarié sur 10 (13,8%)
est au forfait)**

**47 % des cadres
sont au forfait jour**

12 % de professions intermédiaires

6 % des ouvriers ou des employés.

Source : DARES et Sondages Ugict/Viaoice

2.117. - La densification et l'intensification du travail

2.118. - Une déstructuration des temps et lieux de travail (l'intrusion des outils numériques qui intensifient le travail et prolongent le lien de subordination hors travail en effaçant les frontières spatio-temporelles)

2.119. - le développement des horaires atypiques, du travail dominical, les jours fériés, et même de nuit.

2.120. Ceci génère

2.121. - **Des atteintes à la santé** : liées notamment à l'impossibilité de déconnecter. Ce risque est particulièrement fort pour les femmes⁷ qui sont soumises à une double journée, à une double pression, et à un discours culpabilisant

3,2 millions de salarié-e-s présenteraient un risque de **burn out**⁶

2.122. - **Un plafond de verre** et un blocage des carrières des femmes, comme l'a démontré notre campagne #VieDeMère, pour toutes celles (et parfois ceux) qui du fait de leurs responsabilités familiales ne peuvent pas être disponibles 24 heures/24

2.123. - **Un blocage de l'emploi**, notamment des jeunes et des seniors

2.124. La campagne pour le « Droit à la déconnexion et la réduction effective du temps de travail », lancée par l'Ugict-CGT en 2014, a permis de gagner une nouvelle obligation de négocier sur le sujet et de mettre en avant la nécessité de nouveaux droits pour réduire le temps de travail à l'heure du numérique. L'Ugict-CGT se bat depuis près de vingt ans contre l'abandon de la référence horaire dans le calcul du temps de travail. Notre action a permis de faire condamner la France à quatre reprises par le Comité européen des droits sociaux (CEDS) pour la mise en place des forfaits jours en violation de la réglementation européenne. Ces condamnations ont permis de nombreuses victoires juridiques en France, et notamment l'annulation par la Cour de cassation de douze accords de branche. La loi El Khomri vise à sécuriser les entreprises de ces risques juridiques, et nous avons déposé en 2016 un nouveau recours avec la CFE-CGC, devant le CEDS. Au-delà de cette bataille juridique, l'Ugict-CGT a mis à disposition des syndicats un guide de la négociation et un guide à destination des salarié-e-s en forfaits jours, pour les aider à défendre et faire respecter leurs droits.

2.125. La revendication de réduction du temps de travail à 32 heures sans perte de salaire portée par la confédération, s'inscrit dans cette perspective. Elle doit, pour être comprise par les ICTAM qui ont un temps de travail bien supérieur à 35 heures, être déclinée et adaptée en partant de leurs aspirations.

⁶ Source : Étude du cabinet Technologia, 2014

⁷ Les femmes sont deux fois plus touchées par le burn out, Source : INVS, 2012

2.126. Nous proposons d'engager la bataille pour la réduction du temps de travail des ICTAM autour de quatre axes :

2.127. 1 - Les convaincre sur la nécessité économique et sociale de la réduction du temps de travail

Le développement de l'intelligence artificielle et des possibilités de robotisation et d'automatisation menace de nombreux emplois. Ces avancées technologiques se traduiront-elles par une augmentation du chômage et de la précarité ou permettront-elles une nouvelle phase de progrès avec une réduction collective du temps de travail ? Les gains de productivité viendront-ils gonfler les dividendes ou permettront-ils de financer une réduction du temps de travail sans perte de salaire ? Les 32 heures portées par la CGT visent à apporter une réponse progressiste à la révolution numérique en protégeant l'emploi.

2.128. 2 - Démontrer l'enjeu social et sociétal, notamment pour l'égalité femme - homme

2.129. Nous pouvons nous appuyer sur l'aspiration très forte des ICTAM à l'équilibre des temps de vie, notamment chez les jeunes et les femmes. Ils, elles tiennent à concilier vie professionnelle-vie privée. Ils, elles ne supportent plus des organisations qui nuisent à la fois à leur santé et à la qualité de leur travail. Réduire le temps de travail, c'est permettre à chacune et chacun d'exercer les responsabilités professionnelles tout en ayant une vie familiale, sociale et citoyenne. La campagne #VieDeMère permet à partir de ces aspirations, de porter la nécessité de la réduction du temps de travail.

2.130. 3 - Partir du vécu au travail des ICTAM

2.131. Le besoin d'autonomie dans l'organisation du travail des ICTAM, l'aspiration à la souplesse et à la maîtrise de leur emploi du temps, le refus d'un travail normé de l'extérieur, est instrumentalisé par le patronat pour supprimer le décompte horaire et passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats.

2.132. Le décompte du temps de travail, a priori ou a posteriori, est fondamental pour en garantir la rémunération, tout comme le respect des temps de repos, et empêcher un glissement des responsabilités de l'employeur vers le salarié.

2.133. C'est ce qui est à l'œuvre avec les forfaits jours. L'employeur est responsable du respect du temps de travail et de repos, pas les salarié-e-s. Pour gagner la bataille de la réduction du temps de travail, il nous faut partir du vécu au travail des ICTAM et répondre à leur aspiration à l'autonomie et à la maîtrise de leur temps de travail. Leur investissement dans le travail, le goût pour le travail bien fait, leurs responsabilités, les conduisent très régulièrement à dépasser leur temps de travail. Pour limiter les temps de transports, ils et surtout elles peuvent souhaiter télétravailler. Pour les mobiliser, il faut refuser les discours culpabilisants ou simplistes, leur demandant d'arbitrer individuellement entre le respect de leur temps de travail et l'exercice de leurs missions et responsabilités.

2.134. La première étape de notre stratégie syndicale doit leur permettre de mesurer collectivement leur temps de travail et ainsi exiger récupération, paiement des heures effectuées et recrutements. C'est le sens de notre consultation (papier et numérique) pour «évaluer son temps de travail TTC» et de notre outil 2.0, l'application «Pointeuse perso». Il s'agit également de les informer sur leurs droits en matière de temps de travail (notamment sur les forfaits jours) pour initier des actions collectives permettant de le faire respecter.

2.135. 4 - Porter des revendications spécifiques et notamment :

2.136. la garantie du décompte horaire, a priori ou a posteriori pour tous les salarié-e-s, quel que soit leur niveau de responsabilité avec la mise en place de dispositifs de mesure individuelle et collective du temps de travail

2.137. - Un droit effectif à la déconnexion

2.138. - La réduction de la charge de travail, en s'appuyant sur une mesure partagée et objective de celle-ci intégrant le collectif de travail

2.139. - Créer des emplois pour alléger la charge de travail.

2.140. - Combattre les forfaits jours en imposant un décompte du temps de travail garantissant le respect des durées maximum de travail et des périodes minimum de repos et une rémunération correspondante; les limiter aux cadres ayant une réelle autonomie de décision dans l'organisation de leur travail; limiter le nombre maximum de jours travaillés à 200 par an (au lieu de 235 actuellement), sans possibilité d'y déroger; obtenir des embauches pour baisser la charge de travail ;

2.141. - Dans les négociations sur les forfaits jours, la CGT a un rôle moteur à jouer, en s'appuyant sur la jurisprudence gagnée par l'Ugict-CGT pour empêcher les forfaits jours ou en réduire la nocivité en fonction du rapport de forces. Pour cela, il nous faut partir de la réalité du temps de travail des ICTAM, de leurs aspirations, et construire les revendications avec eux. Conformément à notre démarche CGT, les ICTAM doivent être associé-e-s à toutes les étapes de la négociation et consulté-e-s avant la décision de signature ou non signature. Gagner une évaluation collective du temps et de la charge de travail par les IRP

2.142. - Mettre en place des systèmes d'alerte en cas de dépassement des durées maximum de travail ou de non-respect des temps de repos

2.143. - Porter la durée minimum quotidienne de repos à 12 heures consécutives dans le Code du travail

2.144. - Donner pouvoir aux managers qui organisent le travail pour « dimensionner » les équipes en quantité comme en qualité (en concertation avec les salarié-e-s)

2.145. - Garantir l'indépendance des services de santé au travail et le rôle des médecins du travail

2.146. - Gagner une sixième semaine de congés payés

2.147. - Renforcer le rôle et des prérogatives des CHSCT

2.148. - Favoriser un meilleur partage de l'exercice de la parentalité par de nouveaux droits (campagne #ViedeMère)

2.149. • droit d'aménager et d'alléger son temps de travail pour enfants ou personnes âgées ou personnes dépendantes ou conjoint malade

2.150. • en allongeant le congé maternité de 16 semaines pour le passer à 24 semaines, et en le rémunérant à 100 %

2.151. • garantissant l'effectivité du congé de paternité, son allongement à 4 semaines, et sa rémunération à 100 %

2.152. • congé parental mieux rémunéré et mieux partagé.

2.153. - Encadrer strictement le télétravail et gagner de nouveaux droits, dans le prolongement du document paritaire de mai 2017, signé par la CGT.

2.154. 5. GARANTIR L'EMPLOI ET LA PROTECTION SOCIALE FACE À L'UBÉRISATION

2.155. L'emploi et la protection sociale sont confrontés aujourd'hui à deux grands enjeux :

2.156. 1. L'ubérisation et la précarisation du travail

2.157. L'« Ubérisation » est une instrumentalisation de la révolution numérique pour contourner les protections liées au salariat en exploitant de soi-disant indépendants qui sont en réalité hyper-précarisés (*voir encart 1*). L'ubérisation remet à l'ordre du jour le « tâcheronisme » du 19^{ème} siècle.

2.158. Le développement de contrats atypiques, comme le portage salarial ou les CDI de projets, le remplacement de salarié-e-s par des stagiaires ou des apprenti-e-s marginalise l'embauche en CDI, notamment pour les jeunes diplômé-e-s. Pas dupes, 80 % des jeunes diplômé-e-s continuent à aspirer à un CDI.

2.159. L'illusion entretenue d'un travail autonome, « en autoentreprise », sert à justifier l'absence de protection sociale alors qu'existe pourtant un réel lien de subordination dans l'organisation

du travail. En passant d'une obligation de moyen à une obligation de résultat, le patronat vise à sortir les ICTAM du champ du droit du travail pour s'exonérer, notamment du respect de la réglementation en matière de santé, de sécurité et de temps de travail, et ne pas financer la protection sociale.

2.160. Très critiques sur l'absence de maîtrise du sens, du contenu et de l'organisation de leur travail dans l'entreprise, certains ICTAM, et notamment des jeunes, se tournent vers le travail indépendant dans l'espoir de redonner une utilité sociale et sociétale à leur activité et de travailler sans hiérarchie. Ils se heurtent alors à la précarité, au difficile accès au financement et à l'irrégularité du carnet de commandes.

2.161. Lorsqu'ils sont rentables, leurs projets sont souvent rachetés par des fonds ou par de grandes entreprises qui les détournent de leur finalité première.

2.162. Le développement de l'Intelligence artificielle et la robotisation menacent de nombreux emplois, en particulier dans des secteurs à prédominance féminine, les services et les emplois intermédiaires, tandis que les emplois créés se concentrent dans les filières à prédominance masculine.

2.163. 2. Le recul de la protection sociale

2.164. Le patronat considère que la protection sociale des ICTAM est un nouveau marché pour les assureurs et les fonds de pension. Sa stratégie est donc de rogner leur niveau de protection, au prétexte qu'ils seraient des privilégiés, pour mieux les pousser vers les assureurs. Le transfert du financement de la protection sociale des cotisations vers l'impôt vise à changer la philosophie de notre système de Sécurité sociale en passant d'un système contributif, avec une protection sociale qui garantit le maintien du niveau de vie en cas de retraite, chômage, ou maladie, à un filet minimum de sécurité financé par l'impôt.

2.165. C'est ce que le gouvernement cherche à faire sur l'assurance-chômage et avec la réforme des retraites prévue pour 2018 (*voir encadré 3*). La fiscalisation de la protection sociale, en faisant reposer le financement sur les populations imposables qui ne bénéficient qu'à la marge du système conduit à stigmatiser les populations bénéficiant du filet minimum qualifié-e-s « d'assisté-e-s » et sape le consentement à l'impôt des ICTAM... ce qui conduit ensuite à la baisse des prestations sociales. C'est la raison pour laquelle plus le système de protection sociale protège tout le monde, mieux il protège les plus démunis-e-s. C'est ce que nous avons démontré sur l'assurance-chômage (*voir encadré 4*).

2.166. La révolution numérique appelle pourtant un renforcement des solidarités à l'œuvre dans notre système de protection de sociale. Il est donc essentiel de maintenir les ICTAM dans le champ commun de la Sécurité sociale en relevant le niveau de leurs prestations pour ne plus laisser aucune prise aux opérateurs privés comme les organismes bancaires et sociétés d'assurances.

2.167.

UBÉRISATION: DE QUOI PARLE-T-ON ?

2.168. Le néologisme renvoie au modèle économique développé aux États-Unis puis en France par la société Uber. Ce service vise à mettre en relation des voitures de transport avec chauffeur (en concurrence directe des taxis) via une plateforme numérique. La société considère ses chauffeurs comme indépendants et ne paie donc aucune cotisation sociale, aucune charge pour le matériel utilisé, ni aucune charge d'assurances...

2.169. Ce modèle hyper-flexible est aussi hyper rentable pour la société qui se paie «le luxe» d'imposer ses tarifs, ses clauses d'exclusivité, ses choix dans l'organisation du service... Toutes ces pratiques permettent de constater l'existence d'un lien de subordination réel et justifient l'application du Code du travail pour endiguer ce dumping social et donner un coup d'arrêt à ces nouvelles formes d'exploitation.

2.170. Depuis le début des années 2010, l'émergence de ce nouveau modèle a inspiré nombre de sociétés pour une multitude de services. Bien que les effectifs concernés restent marginaux, cette nouvelle forme de précarisation, qui fait penser au paiement journalier à la tâche au XIX^{ème} siècle, sert de cheval de Troie pour une remise en cause des garanties collectives et protections sociales de l'ensemble du salariat au profit de formes d'emplois dites «nouvelles» marquées surtout par plus de précarité et moins de couverture sociale.

2.171.

ASSURANCE- CHÔMAGE:

**MIEUX PROTÉGER LES CADRES
DIRIGEANTS PERMET DE RÉSOUDRE
LE DÉFICIT DU RÉGIME.**

2.172. Le déplafonnement des cotisations et des allocations, pour mettre à contribution les cadres dirigeants sur la part de leurs salaires supérieure à 13 076 € (quatre fois le plafond de la Sécurité sociale) tout en leur assurant des allocations chômage, dégagerait 800 millions d'euros de ressources supplémentaires. De quoi résoudre le déficit du régime.

2.173.

LA RÉFORME DES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

2.174. Le remplacement des régimes ARRCO et AGIRC par un régime unique complémentaire fonctionnant à «cotisations définies» est un tremplin pour la réforme des retraites annoncée par Emmanuel Macron, qui vise tout autant le secteur privé que le secteur public : le taux et l'assiette des cotisations étant déjà définis, l'équilibre financier est obtenu en diminuant le montant des droits à retraite pour aligner la dépense sur la recette.

2.175. Les ICTAM plus que les autres salarié-e-s seront sévèrement impacté-e-s, car sur la partie de leur salaire excédant le plafond de la Sécurité sociale, ils ne se constituent de droit qu'auprès de l'AGIRC : en moyenne les hommes et les femmes perçoivent respectivement de leurs régimes complémentaires 56 % et 45 % du total de leur retraite, la Sécurité sociale leur apportant le complément.

2.176. Dans ces conditions, il existe un risque majeur que les ICTAM, contraints de cotiser deux fois, l'une en répartition, pour des prestations en décrochage continu par rapport à leur salaire, l'autre en capitalisation, pour tenter de les compléter, ne se désolidarisent du financement de la Sécurité sociale. Privée de la cotisation des ICTAM, celle-ci deviendrait un organisme d'assistance réservé au plus pauvres, condamné à verser de pauvres prestations.

2.177. Revendications de l'Ugict-CGT

2.178. - l'embauche en CDI comme la norme ainsi que la mise en œuvre d'un nouveau statut du travail salarié porteur de droits individuels garantis collectivement

2.179. - L'Ugict-CGT refuse le fatalisme et la fausse alternative « se soumettre ou se démettre » qui conduirait à accepter que les ICTAM ne puissent pas infléchir le sens et le contenu de leur travail dès lors qu'ils sont liés par un lien de subordination. Le lien de subordination ne signifie pas pouvoir absolu de l'employeur. À travers nos revendications sur le management alternatif, la liberté d'expression et la démocratie sociale, nous nous battons pour redonner aux ICTAM la maîtrise du sens et du contenu de leur travail

2.180. - Le lien de subordination doit générer une présomption de salariat pour les travailleurs et travailleuses des plateformes, la plateforme imposant des tarifs et contrôlant très étroitement la prestation, comme notamment Deliveroo

2.181. - Dans le cadre de notre revendication de Nouveau statut du travail salarié, la dépendance économique des travailleurs juridiquement indépendants doit être reconnue et donner un accès intégral à la protection sociale. Les travailleurs indépendants doivent cotiser à la même hauteur que les salarié-e-s et bénéficier des mêmes droits, retraite, maladie, chômage et formation professionnelle que les autres salarié-e-s

2.182. - Une définition étendue de l'entreprise à l'ensemble des travailleur-se-s qui concourent à son activité. Pour l'Ugict-CGT, la défiance financiarisation passe par une nouvelle définition juridique de l'entreprise qui réaffirme sa responsabilité sociale.

2.183. - Combattre les politiques de restriction des missions publiques, les logiques d'externalisation des services, la volonté d'éclatement des statuts des agents publics et l'accroissement des formes précaires d'emploi. L'Ugict-CGT se bat pour un plan de titularisation de l'ensemble des contractuel-le-s. Elle revendique un statut unifié de la fonction publique applicable à l'ensemble des agent-e-s, y compris les postes à haute responsabilité. Loin d'être un carcan, le statut des fonctionnaires est indissociable d'un service public porteur de solidarité et de progrès social pour l'ensemble des citoyen-ne-s.

2.184. - Gagner des GPEC de filière et de territoire tripartites avec les pouvoirs publics pour avoir un débat collectif sur les transformations numériques et leur impact sur l'emploi et les gains de productivité. Il s'agit de décider collectivement de ce qui doit être automatisé ou pas, de gagner une redistribution des gains de productivité et de contraindre le patronat à la solidarité en matière de formation professionnelle, d'emploi et d'aménagement du territoire

2.185. - L'Ugict-CGT revendique l'universalité d'une protection sociale couvrant tout le monde du travail, ICTAM compris, intégralement financée par des cotisations de Sécurité sociale proportionnelles à la totalité du salaire et donc déplafonnées.

2.186. - Pour faire barrage au développement de la capitalisation, tant dans le secteur public que dans le privé, les ICTAM doivent avoir dès 60 ans **la garantie d'une retraite leur assurant la continuité du niveau de vie procuré par leur salaire, dans un système par répartition fonctionnant «à prestations définies»**. À cet effet l'Ugict-CGT revendique :

2.187. • avec les organisations de jeunesse, la validation sans rachat des années d'études, de stage et d'apprentissage ainsi que de toutes les périodes d'inactivité forcée, partielle ou totale, pour pouvoir justifier, dès l'âge de 60 ans, d'une « carrière complète » ouvrant droit à une retraite sans abattements

2.188. • Aujourd'hui sur la partie de salaire dépassant le plafond de la Sécurité sociale, on ne cotise qu'auprès de l'AGIRC, pas auprès du régime de base. Pour augmenter les ressources du régime et les droits à retraite, nous proposons le déplafonnement des cotisations et des allocations retraites du régime de base

2.189. • Une pension représentant au minimum 75 % nets des meilleures rémunérations nettes de carrière (toutes primes comprises), l'indexation des droits à retraite en cours de constitution et liquidés sur l'évolution du salaire moyen et **l'interdiction de diminuer le montant des retraites**

2.190. • La création d'une contribution patronale en faveur de l'égalité salariale femmes-hommes pour accroître le financement des retraites et améliorer les prestations : modulée entreprise par entreprise en fonction de l'amplitude des écarts salariaux, elle verrait son taux diminuer au fur et mesure de la résorption des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

2.191. - En matière de **prévoyance**, les institutions paritaires et les mutuelles sont asphyxiées par le lobbying des sociétés d'assurances et par la directive Solvabilité 2. Il s'ensuit une obligation de provisionnement des engagements outrancière qui alimente la spéculation des marchés financiers et fragilise les droits des assurés.

2.192. Afin de juguler ces mécanismes et de rééquilibrer le modèle économique des organismes complémentaires, l'Ugict-CGT revendique l'augmentation des prestations de Sécurité sociale pour réduire le reste à charge des assuré-e-s. Elle revendique le maintien de la cotisation de 1,5% à la charge exclusive des employeurs couvrant les cadres et assimilés face au « risque décès ». La CGT dans son ensemble doit faire pression auprès de l'État et au niveau européen avec la Confédération européenne des syndicats (CES) pour sortir le secteur non marchand des obligations de la directive Solvabilité 2.

2.193. L'urgence de la revalorisation du statut de la fonction publique

2.194. Sous l'aiguillon des organisations internationales, des traités de libre-échange, de l'Union européenne, des forces patronales et des gouvernements successifs, la puissance et l'action publique font l'objet de processus de réformes et de transformations conséquents et régressifs.

De fait, l'objectif poursuivi consiste à transformer les politiques publiques et les services publics pour en faire des outils au service du capital.

2.195. Ces réformes se traduisent par des révisions générales des politiques publiques, abandonnées, privatisées à l'image des objectifs aujourd'hui poursuivis au titre du programme «Action publique 2022» initié par la Présidence de la République et le pouvoir exécutif, par des politiques d'austérité de plus en plus conséquentes, des atteintes récurrentes au statut général des fonctionnaires et à leurs statuts particuliers, ainsi qu'au rôle et à la place des ICTAM.

2.196. Les chiffres du déclassement :

2.197. en 1986, un agent de catégorie A (bac +3) était recruté à 175 % de SMIC contre à peine 110 % aujourd'hui (alors que le diplôme détenu est le plus souvent un bac+5)

2.198. Le gel du point d'indice a engendré une perte de plus de 7 % de pouvoir d'achat entre 2010 et 2016.

2.199. La part des primes représentait 14 % du salaire en 1994 et 25 % en 2014 (en moyenne). Dans la fonction publique hospitalière, près de 50 % de la rémunération d'un cadre de direction est composée de primes ou indemnités

2.200. Ce qui engendre :

2.201. - un décrochage du niveau des pensions par rapport aux salaires car les primes ne sont pas prises en compte pour les retraites

2.202. Des inégalités : dans la fonction publique territoriale, une collectivité sur deux ne sert pas de primes

2.203. L'Ugict-CGT développe une toute autre conception et un ensemble de propositions et de revendications pour :

2.204. - Une fonction publique au service de la satisfaction des droits, des besoins fondamentaux et plus largement de l'émancipation humaine

2.205. - Une fonction publique au service d'une autre logique de développement articulant la nécessaire reconquête des activités et de l'emploi industriels et la transition écologique

2.206. - Une fonction publique au service de la démocratie en faisant vivre les valeurs d'égalité, de liberté et de fraternité.

2.207. L'Ugict-CGT porte ainsi un ensemble de propositions pour mettre les finances au service du développement de l'action publique passant notamment par une réforme fiscale.

2.208. L'Ugict-CGT bataille pour un maillage territorial constitué de services publics, de pleine compétence et de proximité, implantés sur l'ensemble du territoire national.

2.209. Pour y parvenir, l'Ugict-CGT considère que les ICTAM doivent être pleinement associé-e-s au développement des services publics et qu'ils, qu'elles doivent être rétabli-e-s dans leur rôle et leur place. Leurs droits et leurs garanties doivent aussi être améliorés de manière conséquente.

2.210. Pour ce faire, l'Ugict-CGT revendique

2.211. - l'association des ICTAM à l'élaboration des politiques publiques (conditions de mise en œuvre et évaluation)

2.212. - Le renforcement de la liberté d'opinion et d'expression des ICTAM qui sont des fonctionnaires citoyens

2.213. - La défense et l'amélioration du statut général des fonctionnaires fondé sur les principes d'égalité, de neutralité, d'indépendance et de responsabilité ; et l'unicité du statut

2.214. - La création d'un véritable droit protecteur pour les ICTAM lanceurs d'alerte

2.215. - Le rétablissement et l'extension du droit de grève à de nombreuses catégories professionnelles qui en sont privées

2.216. - Des créations d'emplois statutaires et l'arrêt immédiat de toutes les suppressions de postes, l'abandon du projet de recrutement de cadres dans la fonction publique par le biais de CDI de droit privé

2.217. - L'augmentation de la rémunération des ICTAM par une forte revalorisation du point d'indice, des mesures pour rattraper les pertes antérieures, la prise en compte et la reconnaissance des diplômes

2.218. - Face à la hausse de la CSG, que conteste l'Ugict-CGT, l'attribution de points indiciaires permettant une amélioration du pouvoir d'achat

2.219. - La reconnaissance du travail effectué dans le déroulement de carrière et l'abrogation de toutes les formes de salaires au mérite

2.220. - La reconnaissance pour les cadres des heures supplémentaires effectuées ;

2.221. - Le droit à la déconnexion

2.222. - La suppression de tout jour de carence

2.223. - La revalorisation des carrières, la revalorisation des filières et des corps, notamment à prédominance féminine afin d'appliquer le principe : «un salaire égal pour un travail de valeur égale», ainsi que la reconnaissance des qualifications

2.224. - La création des conditions nécessaires pour permettre aux femmes d'accéder aux postes d'encadrement et de préserver leur équilibre vie professionnelle-vie privée et familiale

2.225. - Le maintien et le renforcement des systèmes obligatoires et complémentaires de retraite

2.226. - La revalorisation urgente des pensions et retraites versées

2.227. - Les moyens nécessaires à la formation professionnelle : pour les ICTAM, 10 % du temps de travail doivent être consacrés à la formation.

PARTIE 3

3.2.

VIE SYNDICALE ET CONSTRUCTION DU RAPPORT DE FORCES

3.3. 1. CONSTRUCTION DU RAPPORT DE FORCES ET STRATÉGIE DES LUTTES

3.4. En France comme dans le reste du monde, pour remettre en cause l'ensemble des droits sociaux, le capital développe une stratégie autour de trois volets

3.5. La stratégie du fatalisme : le dogme « There Is No Alternative »

3.6. La stratégie du capital vise à démobiliser en installant dans les têtes que l'action collective ne sert à rien. Les passages en force, en 2010 sur les retraites, comme en 2016 sur la loi El Khomri, se sont traduits par l'élimination de Nicolas Sarkozy, puis de François Hollande et de Manuel Valls dès l'élection présidentielle. Ils ont néanmoins permis de réduire la combativité. De même au travail, où le « se soumettre ou se démettre » est martelé à nos catégories, enfermées par les politiques managériales dans un isolement croissant. Pour celui ou celle qui refuse de se plier à des directives remettant en cause son éthique professionnelle, c'est la porte ou le placard.

3.7. La mise en concurrence des travailleur-se-s

3.8. La mondialisation est utilisée pour mettre en concurrence les travailleur-se-s et tirer l'ensemble des droits vers le bas. L'internationalisation des entreprises conduit à un éloignement des lieux de pouvoir, qui échappent au contrôle des salarié-e-s et citoyen-ne-s, sont invisibles et inaccessibles. En France, cette mise en concurrence se traduit par les oppositions titulaires/précaires, donneurs d'ordres/sous-traitants, personnels d'exécution/encadrement. Les ICTAM font régulièrement l'objet de tentatives d'instrumentalisation pour remplacer des salarié-e-s grévistes par exemple.

3.9. La marginalisation du syndicalisme

3.10. En permettant de négocier sans les syndicats, ou encore en remettant en cause la gestion paritaire de l'assurance-chômage et de la formation professionnelle, le gouvernement marginalise le syndicalisme, limité au mieux à intervenir sur des enjeux catégoriels. Cette marginalisation s'appuie sur l'émiettement du paysage syndical. La fin du principe de faveur et de la hiérarchie des normes vise à transformer la négociation, conquête sociale, en lieu de régression et du chantage à l'emploi. En cause : le syndicalisme de transformation sociale incarné par la CGT.

3.11. Répondre aux aspirations spécifiques d'engagement des ICTAM.

3.12. Les ICTAM n'ont pas toujours un rapport frontal, d'opposition, vis-à-vis de la hiérarchie, mais sont face aux contradictions quotidiennes d'être à la fois vecteurs et victimes des directives et des injonctions de l'entreprise ou du service public. Si ils et elles font partie peu ou prou de la hiérarchie, ils et elles sont soumis au prétendu devoir de loyauté et donc interdits au droit au désaccord public.

3.13. Les ICTAM n'ont pas tous et toutes la même vision, conception du syndicalisme du fait de leur situation plus individualisée et de leurs responsabilités professionnelles.

3.14. Un cadre dans n'importe quel service ou quelle entreprise est là pour régler les problèmes, pas pour en poser. Avoir des problèmes (non atteinte d'objectifs, conflit dans l'équipe de travail...), est considéré comme un échec personnel, une remise en cause de ses capacités, largement entretenu par les directions d'entreprise et intériorisé plus ou moins par les intéressé-e-s. De ce fait, recourir au syndicalisme, au collectif, pour être défendu est parfois vécu comme un aveu d'échec individuel. On recourt au syndicalisme et singulièrement celui de la CGT lorsqu'on a d'abord tout tenté et qu'on est au pied du mur.

3.15. Leur volonté d'être d'abord acteurs, de faire valoir leur individualité nourrit une vision non pas défensive et délégataire du syndicalisme, mais offensive. Un syndicalisme qui leur donnerait les moyens d'agir, y compris individuellement, de changer la donne de leur travail, qui traiterait les deux aspects des ICTAM victimes et vecteurs.

3.16. Notre capacité à établir un rapport de forces gagnant tient à la construction de mobilisations majoritaires dans le salariat. La mobilisation des ICTAM est donc incontournable pour notre syndicalisme de transformation sociale. Seule une activité spécifique organisée peut permettre la construction de ce rapport de forces. Ce choix se traduit par la création d'espaces permettant aux catégories concernées d'exprimer, de construire et de faire avancer leurs revendications propres en cohérence avec les autres salariés, à l'instar de l'activité syndicale organisée par et en direction des ouvriers et employés.

3.17. Rassembler le salariat, c'est travailler les convergences entre les grandes composantes du salariat, elles ne se décrètent pas ! Les formes différentes de lutte peuvent coexister. Mais la convergence se travaille et s'accompagne au quotidien. De la remontée des besoins des salarié-e-s à la construction des luttes, la convergence d'intérêt doit être plus et mieux travaillée dans les syndicats, les sections, les Ufict et les territoires, au plus près des salarié-e-s avec pour ligne de mire l'intérêt collectif.

3.18. Nos engagements

3.19. - Rassembler, lutter et négocier

3.20. Notre démarche d'ouverture et de rassemblement est reconnue par les salarié-e-s et particulièrement attendue par les ICTAM, pour qui c'est un élément déclencheur de mobilisation. Elle fait partie de notre identité. Articuler rassemblement du monde du travail et unité syndicale est déterminant pour donner de la force aux luttes. Notre syndicalisme de transformation sociale articule en permanence mobilisation et négociation, propositions et contestations

3.21. - Internationaliser notre syndicalisme

3.22. L'Ugict-CGT est membre d'Eurocadres. Elle entretient également des relations bilatérales avec certaines organisations de cadres comme au Québec et au Japon. Elle est également membre de la Fédération mondiale des travailleurs scientifiques (FMTS). Ceci nous permet d'organiser les ICTAM à l'échelle internationale et d'enclencher des campagnes revendicatives, à l'image de ce que nous faisons sur le secret des affaires et les lanceurs d'alerte avec Eurocadres.

3.23. - Permettre aux ICTAM d'exercer leur esprit critique

3.24. Privés de liberté d'expression dans l'entreprise, les ICTAM ont besoin d'un syndicalisme leur donnant les clés pour se forger leur opinion.

3.25. Les ICTAM se mobilisent lorsqu'ils sont convaincus par le contenu des analyses. Le prêt à penser, les slogans, ou affirmations non démontrées, ne passent pas, ils attendent de nous, comme nous avons su le faire pour mobiliser contre la loi Travail, des informations précises, concrètes et étayées.

3.26. Consulter, c'est associer les syndiqué-e-s et les salarié-e-s à chaque étape des discussions ou des négociations sur les sujets qui les concernent. Qu'avons-nous à craindre à demander l'avis de nos collègues et à confronter les points de vue? Cette démarche d'aller-retour suscite l'adhésion des salarié-e-s. La consultation n'est pas un sondage. Elle doit nous permettre de faire remonter les besoins et aspirations et être suivie d'un débouché revendicatif. C'est un moment propice pour proposer l'adhésion. Les résultats doivent être étudiés dans le syndicat puis traités en convergence d'intérêt avec les autres catégories. Les résultats doivent faire l'objet d'une communication auprès des salarié-e-s. Bien préparée, la consultation est un outil du rapport de forces.

3.27. La négociation fait partie intégrante de notre démarche revendicative. Elle a pour but de permettre d'avancer sur nos revendications. Les négociations doivent être sous le contrôle des salarié-e-s. Il nous faut être en capacité d'informer, d'analyser, de proposer au fur et à mesure de l'avancée de la négociation et de donner la parole aux salarié-e-s pour influencer sur son évolution.

3.28. - Être à la recherche des formes d'actions qui rassemblent le plus grand nombre

3.29. Les salarié-e-s et notamment les ICTAM se mobilisent quand ils savent que l'action proposée est utile et efficace et qu'elle peut permettre de gagner. Il nous faut davantage prendre l'habitude de valoriser les conquêtes des mobilisations (quelles que soient leurs formes) pour démontrer l'efficacité de l'action collective et accroître nos capacités de mobilisations.

3.30. Les formes de luttes doivent être débattues et construites avec les salarié-e-s, en particulier avec les ICTAM, qui, du fait de l'individualisation, de leurs responsabilités et des pressions managériales, ne répondent pas toujours aux mêmes types de mobilisation. Grève du zèle, mobilisation sur les réseaux sociaux, action médiatique ou symbolique, grève ou manifestation, la question n'est pas de choisir entre ou d'opposer les outils et/ou les formes de mobilisation, l'objectif est de rechercher l'efficacité pour rassembler le plus grand nombre, quels que soient les générations

et les us et coutumes. La grève ne doit pas être un impensé pour les ICTAM ou un exercice par délégation. Il nous faut veiller à l'effectivité du droit de grève pour tous et toutes quel que soit le niveau de responsabilité !

3.31. Quel que soit le résultat de la mobilisation, nous devons évaluer la construction du rapport de forces. Chaque mouvement revendicatif doit être analysé. La prise en compte des écarts et leurs explications fait grandir le rapport de forces.

3.32. - Le numérique : un outil complémentaire au service du rapport de forces

3.33. Le rapport de forces idéologique, la bataille culturelle et intellectuelle sont déterminants et nos catégories peuvent y contribuer par des expressions, tribunes ou argumentaires. Le syndicalisme doit s'emparer de l'outil numérique sous peine de s'en trouver exclu. Le développement de notre stratégie sur les réseaux sociaux vise à contourner le verrouillage des médias dominants. Il s'agit aussi d'un outil d'éducation populaire au service de la bataille culturelle. En perfectionnant notre communication, nous avons déjà démontré notre capacité à mettre nos campagnes et mots d'ordre à la Une de l'actualité.

3.34. La communication Ugict-CGT s'est beaucoup améliorée, il nous faut continuer ! La campagne « Vie De Mère » comme celle sur le droit à la déconnexion ont démontré qu'une stratégie de communication efficace permettait d'imposer nos thèmes dans le débat et de médiatiser nos campagnes. La communication de l'Ugict-CGT est au service des organisations et aide très régulièrement à la médiatisation de luttes ou de campagnes, il nous faut continuer à diffuser ce savoir-faire.

3.35. Le numérique est un outil de communication mais aussi d'action. Il permet de rendre visibles des mobilisations, de créer de la solidarité et de faire converger les mobilisations. Le développement de Syndicoop doit nous permettre de disposer d'une plateforme d'action au service des syndicats, leur permettant d'appeler à la solidarité pour leurs mobilisations sectorielles (pétition, financement solidaire, interpellations mails ou réseaux sociaux des décideurs...). Il faut imaginer des dispositifs permettant d'établir le lien avec les salarié-e-s d'un même secteur, sous-traitants et donneurs d'ordres, contournant ainsi l'écueil de la disparition des grandes unités de production et de la concentration du salariat ou permettant de toucher les nouveaux salariés des sièges sociaux.

3.36. - Faire de nos luttes des enjeux d'intérêt général

3.37. Concernant l'attachement des ICTAM au sens du travail, celui-ci est lié aux questions d'éthique professionnelle et citoyenne et au travail bien fait. Cela a généré des luttes fortes sur le sens du travail et leur place, leur rôle, leur propre utilité sociale ou l'exercice de leur rôle contributif. Exemple l'action des magistrats sur leur indépendance ou celle des inspections du travail, les médecins du travail, les travailleurs sociaux...

3.38. Le succès de la lutte contre le projet de loi El Khomri a résulté de la conjonction du syndical et du mouvement citoyen. .

3.39. Plusieurs événements ont suscité un intérêt nouveau de l'opinion publique pour les pratiques financières et organisationnelles des entreprises : diffusion des « Panama papers », scandale du « LuxLeaks », révélation des abus de « l'optimisation fiscale » par MacDo, Google et autres, mais aussi par Total, Sanofi ou Wolters Kluwer, campagne unitaire de l'Ugict-CGT et de plusieurs associations sur la situation des lanceurs d'alerte, qui a permis de gagner de premières avancées dans la loi Sapin 2.


3.40. 2. FAIRE DE LA SYNDICALISATION UNE PRIORITÉ

3.41. État des lieux

CHIFFRES CLEFS DES SYNDIQUÉ.E.S UGICT-CGT

Nous comptons **80 237 affilié.e.s**
en 2016. Ils ont baissé de 1 271 depuis 2014.

Âge **13% ONT** **ÂGE MOYEN**
moins de 35 ans **47 ans**

Femmes/ Hommes  **34%** sont des femmes, soit moins que la moyenne CGT (37,7%)

Profession

32% sont cadres ou ingénieur.e.s

68% de nos affilié.e.s sont agent.e.s de maîtrise ou technicien.ne.s

Syndicats



5% DES SYNDICATS CGT sont composés exclusivement d'affilié.e.s ICTAM

Confiance



MOINS DE 1/4 DES ICTAM ont confiance en la CGT pour défendre leurs droits

3.42. Proximité syndicale et réponse aux besoins

3.43. On constate que les progressions du nombre de syndiqué-e-s affilié-e-s à l'Ugict-CGT se situent dans les professions dotées d'une Union fédérale ou dans les départements dotés d'un dispositif et d'une activité spécifique. Mais beaucoup d'ICTAM n'ont pas accès au syndicalisme. Soit parce qu'il n'existe pas d'organisation syndicale sur le lieu de travail (1/4 du salariat), soit parce que le syndicalisme existant leur semble éloigné de leurs préoccupations et/ou la pression hiérarchique est trop forte (anti-syndicalisme). L'enjeu du renforcement passe par la prise en compte de ces réalités par nos outils spécifiques et une réponse adaptée, méthodique et organisée sur tout le périmètre de la structure.

3.44. Nous avons besoin de montrer aux ICTAM dans le quotidien de l'activité revendicative et sur les lieux de travail notre légitimité à les représenter et l'intérêt de se syndiquer à la CGT, notamment quand nous les défendons à titre individuel. Pour ce faire, nous devons plus et mieux travailler l'élaboration de la revendication à partir de l'expression de leurs besoins ainsi que la convergence d'intérêt des catégories et des luttes. Cela suppose que nous priorisons nos moyens temps pour aller au contact des salariés sur le terrain.

3.45. De la syndicalisation à la vie syndicale

3.46. Nous devons améliorer l'intégration des nouveaux syndiqué-e-s dans la CGT. L'adhésion reste par endroit un parcours du combattant et les adhésions en ligne sont toujours difficiles à traiter. Nous devons prendre ces problèmes à bras-le-corps pour ne pas nous retrouver au prochain congrès dans une situation aggravée. Par ailleurs, nous observons un turn-over de nos syndiqué-e-s. Plusieurs raisons sont soulevées mais les plus récurrentes tournent autour d'un problème d'accueil, de vie syndicale et de démocratie syndicale. C'est un sujet central qu'il faut traiter lucidement dans le syndicat.

3.47. La formation syndicale est un pilier essentiel pour accompagner le nouveau syndiqué dans la connaissance de l'organisation et dans la maîtrise des enjeux revendicatifs spécifiques et ainsi lui donner les moyens d'être pleinement acteur et décideur. Chaque syndiqué-e devrait pouvoir faire la formation de niveau 1 ou au moins d'accueil dans l'année de son adhésion.

3.48. Le plan de formation de la CGT et de l'Ugict-CGT devrait être connu des syndiqué-e-s et les structures spécifiques doivent assurer une gestion cohérente des inscriptions et participation (notamment en lien avec les éventuelles responsabilités du syndiqué).

3.49. Les offres de formation Ugict-CGT doivent aussi s'adresser à l'ensemble des syndiqué-e-s CGT élu-e-s ou en responsabilité pour les aider à la prise en compte des enjeux spécifiques, au déploiement en direction des ICTAM et favoriser la création d'espaces spécifiques organisés et/ou les faire vivre.

3.50. Nous devons également poursuivre le travail engagé à l'occasion du dernier congrès pour proposer des formations moins longues et plus localisées.

3.51. Une politique volontariste auprès de publics particuliers

3.52. Pour syndiquer en masse les ICTAM, nous devons adopter une politique volontariste auprès de publics que nous syndiquons peu aujourd'hui et qui pourtant relèvent en partie de notre champ de syndicalisation.

3.53. Les jeunes diplômé-e-s : aujourd'hui, près de 79% d'une génération obtient le bac et 45% sont diplômé-e-s de l'enseignement supérieur.

3.54. Le travail que nous avons mené ces dernières années, notamment autour des stages, mais également contre les lois Travail, doit nous permettre d'amplifier notre légitimité auprès des jeunes et se traduire par du renforcement. C'est une nécessité générationnelle. Les jeunes peuvent sembler réfractaires à l'engagement, mais il ne faut pas hésiter à multiplier les contacts pour être reconnu comme le syndicalisme de référence pour eux parce qu'il leur donne les moyens d'agir et leur laisse la place d'enrichir les pratiques. C'est tout l'enjeu de la consultation Ugict-CGT que nous avons porté ces derniers mois.

3.55. Les femmes : parmi les jeunes générations, les femmes sont plus diplômées que les hommes. Elles possèdent aussi plus souvent un diplôme du supérieur : 50% des femmes de 25 à 34 ans contre quatre hommes sur dix de cette classe d'âge. La féminisation de l'encadrement s'accélère. Par exemple dans le Groupe Public Ferroviaire SNCF, 75% des femmes sont agentes de maîtrise ou cadres. Ce constat confère à l'Ugict-CGT et ses organisations une responsabilité syndicale toute particulière auprès des femmes.

3.56. Les indépendant-e-s : dans le prolongement de la décision du 51^{ème} Congrès confédéral sur la syndicalisation des indépendant-e-s, il nous faut travailler à syndiquer et organiser les autoentrepreneurs relevant de nos catégories.

3.57. La continuité syndicale

3.58. Nous devons travailler au maintien du syndiqué dans la CGT au moment du passage actif/retraité et s'interroger sur les raisons de la non continuité syndicale.

3.59. - Se syndiquer : se donner du pouvoir d'agir

3.60. - Nos syndiqué-e-s représentent une force considérable. Il nous faut plus et mieux les solliciter (en respectant ce qu'ils ont envie de faire) car ils sont le premier lien avec les salarié-e-s. Il nous faut faire du slogan «syndiqué auteur, acteur et décideur» une réalité, et éviter les fonctionnements de syndicats recroquevillés sur quelques élu-e-s et sur les premier-e-s militant-e-s. Rompre avec le syndicalisme délégataire et institutionnel exige de se donner les moyens d'impliquer nos syndiqué-e-s. C'est à la CGT de s'adapter à ses syndiqué-e-s, pas l'inverse.

3.61. Pour cela il nous faut partir de leurs aspirations et de ce qu'ils peuvent et veulent apporter, et notamment de leur qualification, de leurs savoirs et savoir-faire qui sont souvent très utiles pour notre organisation syndicale. Chaque nouveau syndiqué doit être accueilli individuellement, de façon à identifier ses souhaits et possibilités de militantisme et à proposer des solutions adaptées. L'Ugict-CGT éditera un livret d'accueil des syndiqué-e-s ICTAM.

3.62. - Prendre le temps, en nous appuyant sur nos syndiqué-e-s, d'installer des relais dans chaque service pour que la présence de notre syndicalisme et donc le lien avec les salarié-e-s redevienne permanent.

3.63. - Nous avons un grand besoin de démocratie. Des espaces propres aux ICTAM sont nécessaires pour leur permettre d'élaborer leurs revendications et définir leurs modes d'action. Il nous faut mettre en pratique notre charte de vie syndicale et garantir à nos syndiqué-e-s qu'ils, qu'elles décident du meilleur mode d'organisation ou des listes aux élections professionnelles.

3.64. - Le numérique doit nous permettre d'associer celles et ceux qui ne peuvent pas participer aux réunions, en organisant des consultations régulières des syndiqué-e-s, notamment sur les décisions d'action, les projets d'accords soumis à signature ou encore les documents de congrès. Nous devons également travailler aux échanges d'expériences.

3.65. - Cela impose de déployer une démarche de co-construction des solutions aux situations qu'ils, qu'elles rencontrent, des formes d'actions pour les faire aboutir plutôt que d'arriver avec des solutions toutes faites.

3.66. - Alors que les trois quart des salarié-e-s disent s'ennuyer en réunion et que leur temps, notamment celui des femmes, est compté, nous nous devons d'être vigilants dans le cadre syndical. Nos réunions syndicales doivent être courtes, dynamiques, décisionnelles, efficaces, conviviales et permettant la prise de parole de toutes et tous. Il nous faut les organiser sur les heures et lieux qui conviennent le mieux à nos syndiqué-e-s, sachant que les ICTAM ont de plus en plus de difficulté à s'absenter de leur travail, y compris en posant des heures de délégations.

3.67. - L'engagement syndical ne doit pas être sacrificiel pour éviter d'être un repoussoir pour les ICTAM, en particulier pour les jeunes. Nous ne pouvons pas demander aux ICTAM de choisir entre leur carrière professionnelle et l'engagement syndical. La lutte contre les discriminations syndicales doit être une priorité en utilisant le savoir-faire CGT et notamment la méthode «Clerc», les actions de groupes et les conseillers prud'homaux. Il nous faut aussi gagner une validation des acquis de l'expérience syndicale avec une évaluation indépendante de l'employeur, pour protéger les élu-e-s et mandaté-e-s des pressions et chantages.

3.68. Notre politique des cadres doit viser à conserver le lien à l'emploi pour éviter autant que possible les décharges à temps plein de longue durée et permettre de concilier responsabilité professionnelle et responsabilité syndicale. Il nous faut, à tous les niveaux, gagner des droits syndicaux interprofessionnels garantissant le maintien du contrat de travail et facilitant le retour (cf. accord EDF).

3.69. - Il est inacceptable aujourd'hui que se syndiquer soit, notamment dans le privé, une menace pour sa carrière ou son emploi plus qu'une protection. Être syndiqué-e doit permettre de disposer d'informations et de formations pour connaître ses droits et pouvoir les défendre (ainsi que ceux des collègues), d'accompagnement et de soutien.

3.70. Nos syndiqué-e-s doivent avoir un accès privilégié à la défense et au conseil juridique, ils, elles doivent pouvoir être accompagné-e-s dans toutes leurs démarches vis-à-vis de l'employeur. Il nous faut généraliser les dispositifs d'aide et de conseil, par exemple sur les entretiens d'évaluation, mis en place dans certaines professions (énergie, cheminots...). Nous pourrions aussi, en redynamisant notre réseau d'élu-e-s APEC en territoire, mettre en place des permanences d'information et de conseil de nos syndiqué-e-s ICTAM sur les dispositifs de formation et d'évolution professionnelle.

3.71. L'Ugict-CGT s'engage :

3.72. - À continuer à travailler l'affiliation Ugict-CGT avec nos organisations pour arriver à 100% d'ICTAM syndiqué-e-s CGT affilié-e-s à l'Ugict-CGT

3.73. - À travailler à un ciblage précis d'initiatives de syndicalisation construites avec nos organisations pour nous déployer sur les sites où l'Ugict-CGT est absente et notamment auprès des ICTAM jeunes, femmes, salarié-e-s du privé, contractuel-le-s, sous-traitant-e-s, indépendant-e-s...

3.74. - À poursuivre la création de syndicats et/ou sections spécifiques professionnelles ou inter-professionnelles

3.75. - À assurer une meilleure prise en compte et un suivi des adhésions électroniques, avec création de syndicats ICTAM de territoire pour accueillir tous les syndiqués. À défaut, nous créons un dispositif d'accueil provisoire Ugict-CGT

3.76. - À travailler avec nos organisations pour analyser les causes des éventuels départs de la CGT

3.77. - À travailler à un ciblage précis d'initiatives de syndicalisation dans toutes les professions et tous les territoires en lien avec le travail des collectifs confédéraux élections professionnelles et/ou déploiement/syndicalisation

3.78. - À développer les démarches de consultation car elles sont un levier formidable de syndicalisation

3.79. - À améliorer l'articulation de la défense individuelle des ICTAM et de la syndicalisation : les conseillers prud'hommes encadrement doivent être un levier pour développer ce travail en territoire. Nous proposons de mettre en place un suivi et un accompagnement des CPH encadrement, en leur adressant des informations régulières, en les réunissant au moins une fois par an à Paris. L'objectif est d'organiser des permanences juridiques spécifiques ICTAM en territoire et d'en faire un levier de visibilité et de syndicalisation des ICTAM

3.80. - À développer des supports pour informer les ICTAM sur leurs droits: guides et site Internet, guide d'accueil du nouveau syndiqué-e...

3.81. - Partir des aspirations professionnelles des ICTAM : en complément du travail techs/cadres, il nous faut répondre syndicalement aux aspirations des ICTAM à exercer leur professionnalisme et développer un travail interprofessionnel sur les identités professionnelles : assistantes sociales, infirmières, RH, managers...

3.82. - À élaborer un plan de travail croisé territoires/professions sur les sièges sociaux

3.83. - À se déployer dans la durée en direction des jeunes diplômé-e-s. Faire de cette question un axe majeur ! Adapter l'Ugict-CGT aux jeunes et non l'inverse, et permettre aux jeunes de faire bouger l'Ugict-CGT

3.84. • Collectif jeunes diplômé-e-s Ugict-CGT : relance prioritaire, implication des organisations

3.85. • Nécessité d'avoir un référent-e jeune diplômé-e dans chaque organisation et d'en faire une priorité de la vie syndicale

3.86. • Utiliser les outils existants (guide des stages + consultation + propositions revendicatives) et travailler avec les organisations de jeunesse

3.87. • Réaliser un guide des droits pour les jeunes diplômé-e-s

3.88. • Aller notamment dans les écoles professionnelles (de niveau I et II)

3.89. • Organiser des after work... initiatives à destination des jeunes ICTAM

3.90. • Rajeunissement et renouvellement des directions, travail de formation ...

3.91. - En lien avec l'obligation de représentation proportionnelle femmes/hommes sur les listes, travail sur la syndicalisation et la prise de responsabilité des femmes ICTAM

3.92. • À continuer la parité dans la direction Ugict-CGT, travailler la mixité des prises de paroles...

3.93. • Dans le prolongement du succès de « Vie de Mère », mener des campagnes revendicatives sur la situation des femmes ICTAM.

3.94. 3 - ORGANISER L'ACTIVITÉ SPÉCIFIQUE

3.95. Pour organiser notre activité, il nous faut mieux connaître nos propres difficultés et dépasser le constat. La première consiste en un isolement des ICTAM, renforcé par les pratiques managériales.

3.96. Cet isolement revêt plusieurs formes :

3.97. - Géographique : l'ICTAM peut se retrouver dans une zone où il ne croise JAMAIS un représentant de la CGT

3.98. - Fonctionnelle : l'ICTAM ne connaît de la CGT, éventuellement, qu'une section syndicale locale mais dont l'activité affichée cible surtout les ouvriers/employés

3.99. - Idéologique : dans les rencontres professionnelles d'ICTAM, et encore plus chez les cadres, le discours anti-CGT est banalisé

3.100. - Culturelle : les jeunes diplômé-e-s arrivent dans le monde du travail sans aucune connaissance de l'histoire sociale en général et sur celle de la CGT en particulier. La majorité des jeunes ICTAM considèrent que la CGT n'est pas un syndicat « pour eux », mais seulement pour les ouvriers et employés.

3.101. À cet isolement, s'ajoute souvent une difficulté supplémentaire, celle que les ICTAM « rencontrent » fréquemment la CGT dans un contexte qui les met directement en opposition. Pour peu qu'à ces occasions les contacts soient « rudes », ils peuvent constituer un véritable frein à la syndicalisation et à leur perception du syndicalisme en général et de la CGT en particulier. Pourtant les ICTAM ne sont pas, a priori, opposé-e-s à la syndicalisation, mais ils, elles sont souvent moins informé-e-s/formé-e-s que les autres.

3.102. Ces dernières années, plusieurs professions ont fait le choix de supprimer des syndicats Ugict-CGT au profit de sections dans les syndicats généraux. Elles commencent à tirer de premiers bilans qui démontrent une baisse de l'activité spécifique, liée au manque de moyens, d'autonomie et de lien avec l'Ufict/Ugict. Les sections ont peu, voire pas de vie spécifique, (pas de réunions, d'expressions ICTAM...). Nous avons procédé à un recensement des syndicats Ugict-CGT par profession qui figure en annexe du document d'orientation.

3.103. Nos unions fédérales et commissions départementales sont affaiblies par manque de moyens humains et d'autonomie et sont souvent coupées des syndicats. Les commissions départementales sont les parents pauvres, et rares sont celles qui ont les moyens de développer une vraie construction territoriale spécifique.

3.104. En parallèle, l'évolution industrielle se traduit aussi par l'émiettement des grandes entreprises et du salariat à coup de filialisation, externalisation, sous-traitance... ce qui renforce la nécessité d'une activité interprofessionnelle. Depuis plusieurs congrès, la CGT et son Ugict ont décidé de développer des syndicats territoriaux par site et/ou filière professionnelle. Il nous faut analyser lucidement les freins à cette mise en œuvre.

3.105. Notre organisation doit donc tenir compte de l'ensemble de ces difficultés puisqu'elles sont connues et parce que nous avons l'ambition de rassembler le salariat.

3.106. Il n'y a pas de modèle unique d'organisation de l'activité spécifique mais l'Ugict-CGT affirme qu'il existe des conditions minimum pour que l'activité fonctionne bien !

3.107. Il faut des moyens (humain, financier, organisationnel) pour permettre d'organiser le salariat ICT. Il y a besoin, partout où l'on est présent, que ce soit dans des syndicats généraux, des syndicats spécifiques, des collectifs, des sections, que l'activité revendicative spécifique soit organisée de façon pérenne. « Le collectif de direction » doit pouvoir disposer de toute l'autonomie et de la réactivité nécessaire à la prise de décision.

3.108. Mais ceci ne suffit pas ! Il nous faut également mieux imbriquer et rendre possible la convergence de l'activité spécifique et générale. La question du « travailler ensemble » est vitale ! L'enjeu est de réussir à construire un état d'esprit permanent du « travail ensemble dans la CGT » (plan de tournées, tournées mixtes, formation syndicale, prise de décisions conjointes à partir d'un réel travail de convergence...).

3.109. Nos engagements

3.110. Faire du déploiement et de l'organisation de l'activité spécifique une vraie priorité et mettre en place et former des animateurs vie syndicale dans toutes nos organisations.

3.111. Renforcer et élargir le dispositif « référent-e-s Ugict-CGT » pour mieux accompagner les organisations avec comme priorité les territoires. Le dispositif référent-e-s doit être élargi à l'ensemble de la direction Ugict-CGT avec une formation des référent-e-s

3.112. Au niveau des territoires

3.113. Développer l'organisation Ugict-CGT dans les unions départementales. L'objectif est de mettre en place et de faire vivre des commissions départementales ou des référent-e-s Ugict-CGT dans tous les départements, intégré-e-s aux collectifs de direction des unions départementales. Ces structures doivent travailler en lien étroit avec les collectifs « Vie syndicale » des unions départementales et travailler au quotidien la convergence entre catégories et la convergence des luttes. Elles doivent construire des plans de travail de vie syndicale : ciblage de syndicalisation et de déploiement dans les déserts syndicaux en lien avec les élections professionnelles, soutien à la création de nouvelles bases Ugict-CGT, aide au déploiement des syndicats généraux vers les ICTAM débouchant sur la création de sections ou de syndicats, travail avec les syndicats spécifiques pour développer leur activité Ugict-CGT...

3.114. Dans 17 territoires qui concentrent 61% des emplois de cadres et près de 50% des professions intermédiaires, le congrès de l'Ugict-CGT s'engage solidairement à travailler, en lien avec les unions départementales concernées, à dégager les moyens humains pour qu'à l'issue du mandat les commissions départementales fonctionnent ou soit renforcées.

3.115. Sont donc ciblées, par ordre d'importance : Ile-de-France, Lyon, Toulouse, Marseille-Aix-en-Provence, Bordeaux, Lille, Nantes, Rennes, Grenoble, Montpellier, Avignon, Toulon, Nice, Strasbourg, Rouen, Douai-Lens, Saint-Étienne.

3.116. À l'issue du mandat, nous devons nous donner les moyens d'avoir des référent-e-s Ugict-CGT dans tous les départements.

3.117. Mettre en place dans chaque comité régional un-e référent-e Ugict-CGT pour coordonner les commissions départementales. Ces référent-e-s devront être formé-e-s et réuni-e-s régulièrement. Avec les commissions départementales, référent-e-s des unions départementales, et régionaux des Ufict, nous pourrons ainsi constituer de vrais collectifs d'impulsion.

3.118. Au niveau des professions

3.119. Nos Ufict doivent être renforcées et disposer de l'autonomie permettant aux ICTAM, conformément à nos statuts confédéraux, de construire leurs revendications, de s'organiser et de définir les modes d'actions et de lutte. Les liens réguliers et l'intégration des Ufict dans les collectifs de direction avec les fédérations doivent permettre de travailler plus et mieux les convergences d'intérêts entre catégories.

3.120. Au niveau des syndicats

3.121. Faire vivre notre charte de vie syndicale qui précise que ce sont les syndiqué-e-s concerné-e-s qui doivent décider de la manière dont s'organise l'activité (spécifique) CGT. Ce sont aussi les syndiquées concernées qui doivent valider les listes aux élections professionnelles dans chaque collège.

3.122. Créer des syndicats ICTAM territoriaux multiprofessionnels ou professionnels pour accueillir les isolé-e-s en raison de l'absence de syndicat dans l'entreprise. Cela peut aussi être une solution pour rompre l'isolement des syndiqué-e-s ICTAM isolé-e-s dans un syndicat général. Il s'agit de permettre à tous les syndiqué-e-s ICTAM de bénéficier d'une qualité de vie syndicale adéquate et donc d'une activité spécifique.

3.123. À noter, avec la fin de la période transitoire, la loi impose désormais deux ans d'antériorité du syndicat pour présenter des listes. Nous avons besoin de syndicats de territoires disposant de sections syndicales d'entreprises pour garantir notre capacité à déposer des listes dans les déserts syndicaux !

3.124. Améliorer la participation aux conseils nationaux et faire participer les syndicats

3.125. Renforcer le lien entre les syndicats et bases Ugict-CGT et la direction nationale de l'Ugict-CGT (abonnement à l'A2S, fichier orga, plan de visites de sites de syndicats...).

3.126. Le développement de l'organisation de l'activité ICTAM est une résolution confédérale qui engage toute la CGT

3.127. - Présenter à tous les niveaux les enjeux du spécifique (depuis les syndicats locaux jusqu'à la confédération)

3.128. - Utiliser le kit représentativité et le promouvoir

3.129. - Organiser des formations « Les ICTAM, pourquoi ? Comment ? ».

3.130. Renforcer la formation Ugict-CGT sur la vie syndicale

3.131. - Centrer la formation Ugict-CGT sur trois stages: « Les ICTAM, pourquoi ? Comment ? ». « Gagner les élections dans les 2^{ème} et 3^{ème} collèges ». « Être dirigeant-e Ugict-CGT ».

3.132. - Travailler avec les Ufict pour mutualiser les formations sur la vie syndicale

3.133. 4- ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES, SUIVI ET ACTIVITÉ DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

3.134. La représentativité de la CGT et donc sa capacité à peser sur les négociations et le rapport de forces est fondamentale. Celle-ci se traduit par son poids dans les instances représentatives pour défendre les orientations syndicales, le nombre de conseillers prud'homaux et les moyens militants qu'elle peut mettre en œuvre pour s'organiser et défendre l'intérêt des salariés. Elle traduit également une mesure concrète pour atteindre le syndicalisme de masse que nous nous sommes fixé. Nous constatons assez logiquement que plus il y a de vote CGT plus il est facile de mener les luttes et de se renforcer.

3.135. C'est pourquoi, le recul de la CGT au niveau de deuxième confédération syndicale du privé doit faire réagir l'ensemble de notre organisation. Dans le 1^{er} collège, la CGT perd 75 071 voix (dont 54 747 pour les seules élections TPE). Dans les 2^{ème} et 3^{ème} collèges, il y a 277 739 votants supplémentaires. La CGT progresse de 21 899 voix, mais baisse de 1,7 point, et passe troisième organisation syndicale avec 2 700 voix derrière la CFE-CGC. Ceci s'explique d'abord par notre déficit d'implantation syndicale, et le fait que 469 354 salarié-e-s aient pu voter pour des listes CFDT alors qu'il n'y avait pas de listes CGT.

3.136. Sur le 3^{ème} collège, ce différentiel est de 204 484 salarié-e-s qui peuvent voter pour la CFDT et n'ont pas de liste CGT, et sur le 2^{ème} collège, ce sont 223 780 salarié-e-s qui peuvent voter pour la CFDT et ne peuvent pas voter pour la CGT. De même, dans le 3^{ème} collège, 78 % des cadres peuvent voter pour la CGC alors qu'ils ne peuvent s'exprimer pour la CGT qu'à hauteur de 58 %.

3.137. Ce résultat de la dernière audience syndicale nationale a mis en exergue notre déficit d'implantation dans les PME, dans le secteur des services et chez les ICTAM alors que leur nombre augmente.

3.138. L'un des freins au développement de la CGT réside dans les discriminations syndicales. La lutte contre cette discrimination syndicale est un élément essentiel pour favoriser l'engagement des salariés au sein de la CGT et la présentation de liste, notamment dans les 2^{ème} et 3^{ème} collèges.

3.139. L'une des conséquences de cette discrimination réside aussi dans la crainte de devoir cesser toute activité professionnelle ou de stagner dans sa carrière professionnelle ou dans son évolution salariale. Le rapport de forces collectif est le meilleur moyen de lutter contre les discriminations. C'est ce qui permet de gagner la reconnaissance des expériences acquises pendant le mandat syndical, à l'instar de l'entreprise Airbus au sein de laquelle une équivalence a été mise en place par exemple entre la fonction de secrétaire de groupe avec celle de cadre supérieur, ou le rattrapage des retards dans le déroulé de carrière ou de rémunération en négociant un accord permettant la progression au délai moyen des permanents syndicaux.

3.140. Il existe un autre frein à l'engagement syndical c'est la peur d'avoir trop de responsabilités, de se couper du monde professionnel et de perdre un certain équilibre entre engagement syndical et vie personnelle.

3.141. En 2018, l'enjeu majeur portera sur les élections dans la fonction publique à la fois pour maintenir notre place de première organisation syndicale du public et bien sûr en consolidant les résultats des élections dans le public et le privé.

3.142. Nos engagements

3.143. Construire un plan de travail ciblé en lien avec les organisations

3.144. À partir du calendrier prévisionnel des élections professionnelles transmis par l'espace « Vie syndicale », notre objectif est de construire un plan de travail croisé sur les 2^{ème} et 3^{ème} collèges dans un nombre ciblé de professions et de territoires, avec à la fois un accompagnement des syndicats généraux pour leurs élections, et le ciblage d'implantations pour négocier des protocoles électoraux et assurer la présence de listes CGT 2^{ème} et 3^{ème} collèges en partant de la réalité de terrain (remontée des besoins, contexte professionnel, implantation syndicale...).

3.145. Accompagner l'implantation de nouvelles bases

3.146. Il nous faut construire des outils pour accompagner nos organisations et nos syndiqué-e-s dans l'implantation de nouvelles bases.

3.147. Parmi ces nouveaux outils, l'objectif est de mettre en place des systèmes de parrainage/marrainage en préparation des élections, la mise à disposition d'un guide du droit syndical privé/public pour soutenir nos délégué-e-s et responsables syndicaux dans la négociation des accords de droit syndical. Les ICTAM qui font le choix de l'engagement devront aussi bénéficier d'un dispositif de suivi et d'accompagnement pour empêcher la discrimination syndicale. Enfin, une stratégie ciblée sur les entreprises de moins de 50 salarié-e-s pour empêcher la négociation d'accords dérogatoires avec des salarié-e-s non syndiqué-e-s. Une convergence avec le 1^{er} collègue et/ou la CGT en territoire devra être systématiquement recherchée.

3.148. Conforter notre place de première organisation dans la fonction publique

3.149. L'Ugict-CGT a la responsabilité de mener, conjointement avec la confédération, une campagne électorale sur les sujets qui intéressent plus particulièrement les ICTAM afin de leur faire mesurer que la CGT est l'organisation syndicale de référence pour eux, car elle organise tous et toutes les salarié-e-s et travaille en parallèle la convergence d'intérêt. L'Ugict-CGT s'engage d'une part à relancer le collectif Ugict-CGT « Fonction publique » en lien avec les structures Ugict-CGT fonction publique et d'autre part, à mettre à disposition des outils (initiatives et expressions, notamment sur le new public management, les rôles et places de l'encadrement avec les multiples réformes de la fonction publique et le paiement de la qualification) permettant de faciliter le travail de terrain.

3.150. Faire des élus des acteurs du syndicalisme spécifique

3.151. Il nous faut renforcer les liens entre nos élu-e-s 2^{ème} et 3^{ème} collèges d'une part et entre eux et ceux du 1^{er} collège d'autre part pour en faire des vecteurs de l'activité spécifique. L'Ugict-CGT mettra en place un dispositif permanent pour produire des outils de formation et d'accompagnement des élu-e-s, à l'image par exemple des guides sur le droit à la déconnexion et la prévoyance. Durant le mandat, une rencontre nationale des élu-e-s 2^{ème} et 3^{ème} collèges sera organisée.

3.152. Utiliser l'application Syndicoop pour la mise en réseaux des élus-e-s ICTAM

3.153. Dans la perspective d'un renforcement des liens avec nos élus, leur inscription sera généralisée sur Syndicoop pour formaliser la création d'un véritable réseau des élus ICTAM. Ceci peut nous permettre de faciliter les échanges d'expériences syndicales, d'améliorer le suivi et l'accompagnement des élus ICTAM et rompre un possible isolement. Syndicoop pourrait aussi développer une base de données des accords avec des parties spécifiquement liées aux ICT.

