

RAPPORT D'OUVERTURE

PAR MARIE-JOSÉ KOTLICKI, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE

18e congrès, Ugict-CGT

Perpignan, mardi 20 mars 2018

Seul le prononcé fait foi

**RIEN N'EST
ÉCRIT D'AVANCE**

1 - Rien n'est écrit d'avance

2 - Spécificité des ICTAM

3 - La construction des convergences

4 - Les outils spécifiques CGT

5 - Les évolutions des ICT

6 - Le contexte de crise politique

7 - Le détricotage méthodique
des protections collectives

8 - Quand la marmite bout

9 - La construction du tous ensemble

10 - Les évolutions de l'engagement

11 - Notre démarche

12 - La jonction du social et du sociétal :
l'inégalité femme-homme

13 - Les attentes écologiques

14 - Faire du numérique autrement

15 - Notre responsabilité collective

1. Rien n'est écrit d'avance

Pourquoi ouvrir ce congrès en affirmant que rien n'est jamais écrit par avance ?

Parce que nous refusons d'être les spectatrices et spectateurs de l'inacceptable pillage planétaire et social orchestré par le libéralisme.

La 1/2 des forêts et zones humides ont disparu, 2/3 des services de la nature qui sont les socles du maintien de la vie sont affaiblis (*fourniture d'eau propre, d'air pur, de sols fertiles, de régulation du climat*). 7 milliards d'êtres humains et 10 milliards attendus en 2050 alors que tous les signaux de ressources sont en rouge.

L'inégalité de la répartition des richesses est extrême en 2015. 64 personnes des plus riches sur la planète possèdent autant que la moitié de la population mondiale. Selon l'étude de l'École polytechnique de Zurich, 95 % à 97 % des échanges des multinationales sont purement spéculatifs pendant que l'économie réelle s'assèche.

L'humain est fortement déstabilisé, la dépression est la première cause mondiale d'incapacité.

La France sixième puissance mondiale vient d'être condamnée quatre fois de suite pour violation des normes sociales européennes sur les forfaits jours. Elle se classe au premier rang mondial de la consommation de psychotropes, au cinquième en matière de suicides sur le lieu de travail.

Elle compte 3 millions 200 000 personnes qui présentent des risques élevés de burn out, mais occupe le premier rang dans la rémunération des actionnaires pendant que sur son sol, 1 enfant sur 5 vit dans le seuil de pauvreté, sans parler des migrants les moins chanceux à qui on interdit le statut de réfugiés et on confisque honteusement leur couverture en plein hiver.

Tous les ingrédients d'un profond facteur de destruction de l'environnement et de déstabilisation de la cohésion sociale sont réunis, entraînant stigmatisations, replis sur soi, populisme qui mettent à rude épreuve l'exercice de la démocratie. Ce pillage néolibéral planétaire et social prend sa source dans un immense hold-up du travail : sa place dans la société, son prix, son sens, sa valeur sociale.

Tout est remis en cause au nom d'une pseudo modernité et de la logique « naturelle » du marché.

Si cette dynamique libérale malmène le syndicalisme et le provoque sur son propre terrain dans ses rapports aux salariées : son efficacité, ses capacités de rassemblement, d'adaptation aux évolutions du salariat, du développement du numérique, du rapport individu-collectif, elle vise clairement à « dégager » le syndicalisme en tant qu'acteur de contre-pouvoirs, partie prenante des corps intermédiaires dans une démocratie.

Alors oui « rien n'est écrit d'avance », pas plus l'avenir du syndicalisme que les nouveaux modèles de société.

Les inquiétudes sont légitimes, les colères aussi.

La question centrale n'est pas de se prononcer pour ou contre les changements dans un monde sans cesse en mouvement mais bien de pouvoir mener le débat sur le sens, la finalité des réformes, la possibilité d'avoir un débat contradictoire autour de différentes options, la possibilité d'exprimer un droit au désaccord sans être stigmatisé mais respecté.

Ce n'est pas un syndicalisme bloc contre bloc, réformiste, pragmatique d'un côté et immobiliste de contestation de l'autre, les modernes contre les dinosaures, auquel on serait confronté.

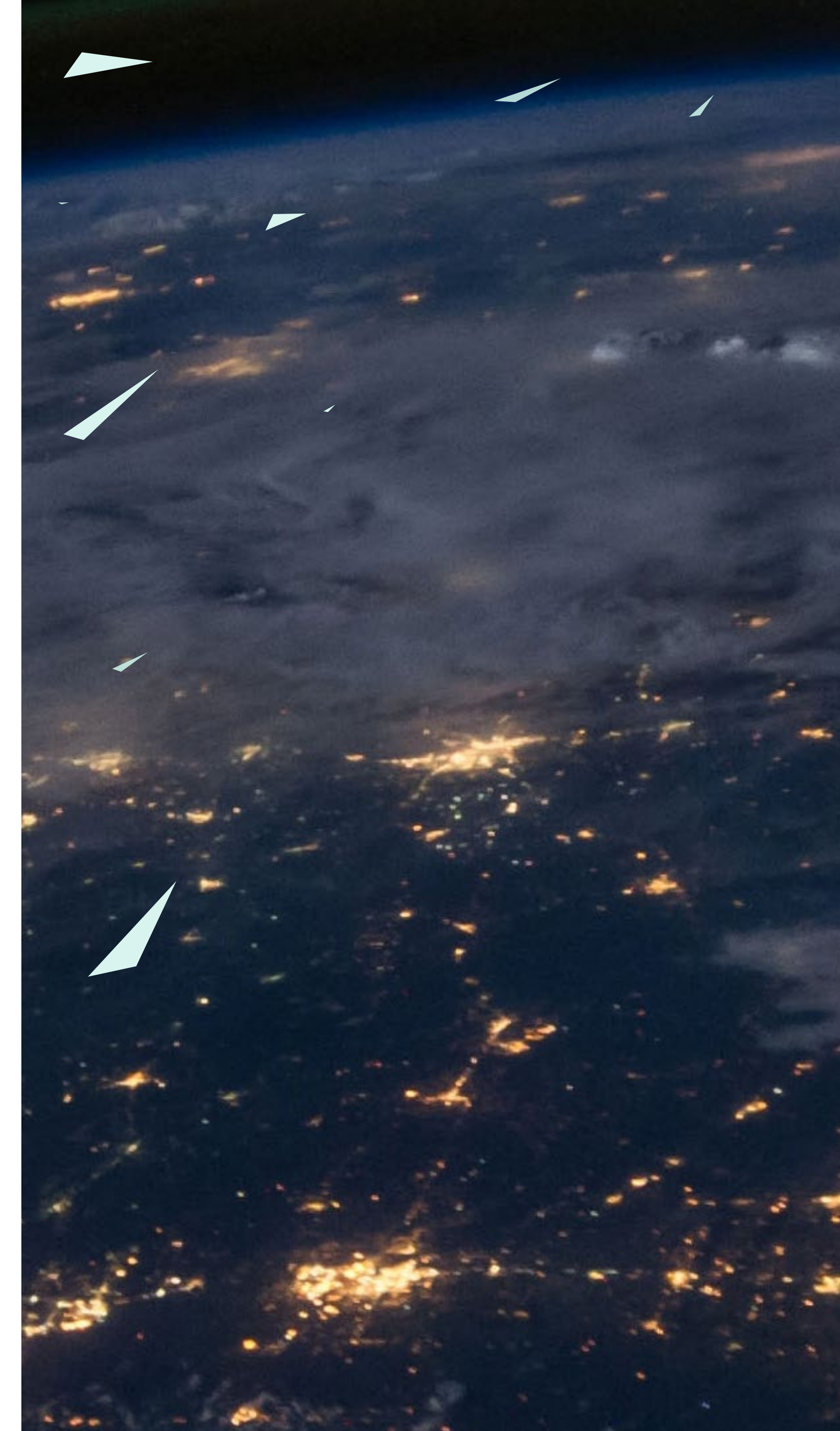
Cette caricature, ce piège, est bien pratique pour que le syndicalisme s'autodétruisse, se recroqueville sur le périmètre de ceux qui veulent et peuvent en découdre ou abdique sur la conquête de

droits nouveaux, où les choix de rassemblement du syndicalisme ne seraient plus que réduits à l'international, au plus petit commun dénominateur idéologique face au rapport de forces mondialisé de la finance.

L'avenir du syndicalisme se joue dans la possibilité de faire valoir les intérêts de la communauté de travail localement, nationalement et internationalement, non pas en se repliant sur un statut quo, en se transformant en Penelope d'un grand soir, encore moins en renonçant au progrès social, où le social se dissoudrait dans le caritatif réduit à une régulation des effets du marché sur les plus démunis.

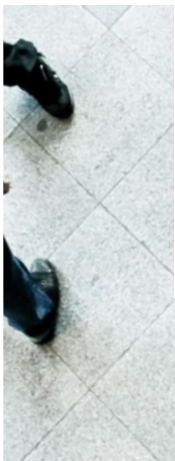
(Au cas où les armées de pauvres pourraient créer de l'insécurité).

Il s'agit pour la CGT de redynamiser le syndicalisme en restaurant la souveraineté du travail aux salariés. Redonner aux ICT la maîtrise de leur travail, de son sens, du travail bien fait, reconnaître leur rôle contributif, leur permettre d'agir pour respecter leur éthique et citoyenneté, sont les véritables enjeux clefs posés au syndicalisme.



2. Spécificité des ICTAM

**Quel type
de syndicalisme
développer face
à un salariat de plus
en plus qualifié,
presque à part
égale entre ICT et
ouvriers-employés ?**



La sociologie de ces deux composantes a profondément été modifiée, y compris les structures et la géographie des emplois qu'elles occupent percutant fortement leurs aspirations, mais aussi les rapports intercatégoriels dans l'entreprise et interentreprises. Les ICT d'aujourd'hui ne sont plus ceux d'hier, pas plus qu'ils ne sont devenus les nouveaux prolétaires remplaçant les ouvriers-employés d'hier. Car n'en déplaise au Medef, les ouvriers-employés existent bel et bien en tant que tels dans ce pays.

Les ICT dont le nombre s'accroît, plus féminisées, plus diplômé-e-s, plus précarisé-e-s font partie intégrante du salariat tout en occupant toujours une place particulière dans l'entreprise eu égard au niveau de leur qualification, de leur degré d'autonomie et de l'étendue de leurs responsabilités sociales, économiques, voire sociétales.

Leur spécificité réside dans l'impact significatif de leur missions sur la dynamique économique des entreprises, sur la santé ou la sécurité d'autres catégories de salariées, ou encore la qualité, l'environnement de l'entreprise.

Mais cette spécificité des ICT s'illustre aussi dans les rapports différents des ouvriers-employés au travail, à la hiérarchie, aux garanties collectives et au syndicalisme.

Ils sont en première ligne dans l'organisation du travail, ils aspirent à maîtriser leur travail, leur temps de travail. Ils sont à la recherche du sens du travail, d'équilibre des temps de vie et des moyens pour exercer leur professionnalisme.

Ils n'ont pas toujours des relations conflictuelles avec la hiérarchie dont d'ailleurs ils peuvent être à la fois victimes et vecteurs.

Leur rapport au syndicalisme pose la question d'une articulation plus fluide entre l'individu et le collectif.

L'encadrement est plus syndiqué que les ouvriers-employés, mais dans des associations et ordres professionnels. C'est significatif de sa volonté de briser son isolement, de se retrouver pour débattre de son vécu, trouver des repères identitaires au-delà de la diversité du groupe. Le sondage annuel de la CGT illustre cette ambivalence à l'égard de notre syndicalisme : une CGT jugée utile dans le paysage mais pas faite pour eux.

Plutôt que le conflit ouvert, les ICT souhaitent instaurer au quotidien les conditions leur permettant d'affirmer leurs convictions professionnelles, voire morales.

Ils recherchent un syndicalisme offensif qui au-delà de la défense de leurs intérêts, leur redonne le pouvoir personnel et collectif d'agir, de reprendre la main sur leur travail pour être professionnellement engagés et socialement responsables.

Ils auraient aussi une adhésion marquée à « l'idéologie du changement » : souvent au cœur des innovations, des mobilités. Pour autant, ils sont conscients des vastes opérations de déstabilisation dont ils font l'objet, où il s'agit de multiplier les réorganisations, le turnover pour tout changer afin que rien ne change. Inciter des cadres à être de plus en plus performants et sous tension permanente afin d'éviter les moments de questionnement sur l'entreprise, l'organisation du travail, la contribution de l'entreprise à la société.

Ils sont aussi à la recherche d'éléments de cohérence dans un nouveau rapport au syndicalisme.

Comment notre syndicalisme travaille à reconstruire une cohérence perdue entre ce qu'ils font au quotidien et ce qu'il serait nécessaire de faire pour bien travailler ? Comment notre syndicalisme prend en compte ces injonctions contradictoires auquel est confronté régulièrement l'encadrement ?

On peut toujours appeler à aller rencontrer les ingénieurs, cadres, techniciens. (*C'est un peu gênant, parce que cela signifie que ce n'est pas naturel dans la CGT*), mais il y a une nuance entre aller les voir et leur proposer de construire leur syndicalisme dans la CGT, de construire leurs revendications à partir de leur place et du rôle dans l'entreprise, de participer à tisser des convergences avec les autres catégories de salariés.

Sans espace propre aux ICT pour construire leurs revendications en lien avec leur place au travail, il n'y a pas de prise en compte pérenne de leurs problématiques spécifiques et c'est un vrai handicap pour la construction des convergences et du rapport de forces.

Il existe une crainte dans la CGT de développer le catégoriel, en clair, de rester au milieu du guet en traitant leurs préoccupations cloisonnées de celles des autres catégories de salariés. L'enjeu de la construction des convergences est donc partie intégrante de l'activité spécifique.



3. La construction des convergences

**Mais comment construire
les convergences sans
être dans l'incantatoire ?**

Nous devons faire face à des approches dévoyées de la solidarité à travers la notion d'équité qui surfe sur les urgences sociales.

Ainsi, au nom d'une juste équité, selon laquelle les cadres et maîtrises seraient privilégiés (*on trouve toujours plus pauvre que soit*), on partagerait la pénurie au sein même du salariat et on dédouanerait à bon compte le capital.

C'est à l'opposé de notre conception de lutte classe qui pose un nouveau partage des richesses créées en faveur des travailleurs pour modifier le rapport capital-travail.

Construire les convergences requiert donc de faire la clarté dès la construction des revendications. Ainsi, par exemple, notre conception de la qualification est antinomique avec une augmentation uniforme de 200 ou 300 euros pour tous et non en pourcentage. C'est cette clarté qui va nous permettre d'être plus fortement la CGT de tout le salariat en parlant d'une seule voix dans la CGT : celle du progrès social pour tous.

Nous sommes face à un double mouvement dans la construction des convergences : des éléments facilitateurs et de nouvelles difficultés.

La détérioration de la condition sociale de l'encadrement accroît sa prise de conscience salariale, il revendique d'être salarié au même titre que les autres.

De même, les directives unilatérales des employeurs, qui percutent leur sens du travail, leur professionnalisme et confisquent les moyens pour exercer leur responsabilité sociale, augmentent leur prise de distance avec les directions. Ce qui de fait les rapproche de l'ensemble du salariat.

Mais dans un même mouvement, les rapports sociaux entre cadres, maîtrises et non-cadres se tendent sous l'effet des stratégies des entreprises et du Wall Street management, qui imposent une nouvelle conception de leur place et rôle, où finalement l'encadrement est placé devant le dilemme « *se soumettre ou se démettre* » face aux directives des entreprises.

Ce Wall Street management isole l'encadrement, lui fait perdre de sa légitimité au sein des collectifs de travail et réduit son accès aux garanties collectives.

Cette exploitation et instrumentalisation spécifique attisent les oppositions entre catégories et tissent des fractures entre cadres, maîtrises et non-cadres.

Réunifier le salariat nécessite de mieux se comprendre pour mieux agir ensemble. Il s'agit de ne pas se tromper d'adversaire dans la lutte de classe en désignant les cadres comme boucs émissaires et faire mesurer à l'encadrement leurs propres responsabilités sociales.

Mais cela reste insuffisant si on ne traite pas syndicalement les problèmes spécifiques de l'encadrement, ce qui revient à le laisser seul face à la direction ou à l'exhorter à se révolter individuellement.

On a donc besoin de créer un cadre collectif syndical, où l'encadrement peut exprimer à haute voix ses points de vue, ses désaccords avec les directives, ses contre-oppositions, échanger, agir, où il peut construire des propositions pour changer la donne de son vécu au travail, participer à promouvoir une nouvelle conception de son rôle et de sa place dans l'entreprise. C'est tout le travail d'une activité spécifique organisée et pérenne au quotidien parmi ces catégories.



4. Les outils spécifiques CGT

Comment amener tous les salariés à se rassembler, avec leurs spécificités, avec toute la diversité de leurs vécus et leurs qualifications ?



Parfois, les raccourcis dans la construction des convergences (*on les décrète d'en haut*) se traduisent aussi dans des raccourcis sur l'évolution des outils spécifiques CGT qui permettent justement de partir de ces situations spécifiques pour rassembler.

L'impatience et la volonté légitime d'être tous ensemble et la raréfaction des droits syndicaux conduisent parfois à court-circuiter la nécessité de se donner les moyens d'organiser partout où sont les ingénieurs, cadres et techniciens une activité spécifique pérenne.

La fusion des IRP avec la création du Comité social et économique (CSE) va provoquer des diminutions drastiques de mandats et de moyens. La maîtrise de ces problématiques ne va être possible que dans l'unité, avec des débats transparents, incluant les enjeux d'avenir de la CGT : les besoins de renouvellement générationnel et de déploiement sur le salariat tel qu'il est et se profile.

Les moyens pour l'activité spécifique et son organisation sont complètement partie prenantes de ces enjeux et nécessitent beaucoup d'attention et d'intervention dans la période à venir.

Il serait dommageable que la lutte des classes ambitionnée se transforme en lutte des places et que nous passions à côté de nos responsabilités collectives.

S'il n'y a pas de modèle d'organisation, il y a des conditions pour que cela fonctionne :

- permettre une autonomie dans la construction des revendications spécifiques qui partent de la réalité de leur travail.
- Travailler la question des convergences entre les différentes composantes du salariat.

En ce sens, l'activité spécifique n'est ni corporatiste, ni catégorielle. Ainsi, le droit de refus et d'alternative répond aux aspirations des ICT, mais a aussi un impact positif sur la conception du management et sur la transformation des rapports sociaux.

Cette question du déploiement sans précédent parmi les cadres et maîtrises et la transformation des outils spécifiques sont au cœur de notre congrès.

Plusieurs propositions sont avancées pour permettre aux cadres isolés d'avoir une vie syndicale spécifique collective ; pour développer un accueil de masse parmi les jeunes diplômés ; pour relever le défi de la représentativité en ciblant 17 métropoles qui à elles seules représentent 61 % de la masse des cadres et plus de la moitié des professions intermédiaires. Cette question de la syndicalisation et mobilisation des ICT fut un axe central de la préparation du congrès avec toutes les organisations de la CGT, comme l'invitait la consultation des organisations de la CGT et des organisations spécifiques Ugict dans le cadre de la mise en œuvre des résolutions 1 et 2 du congrès confédéral.

Le constat interprofessionnel sur l'évolution des outils est sans appel : il existe un lien direct, quels que soient les professions ou territoires entre la réduction du nombre d'outils spécifiques CGT et, globalement, la perte d'influence CGT, la baisse en syndicalisation. C'est un élément objectivé qu'on doit prendre en compte, sauf à pratiquer la politique de l'autruche.

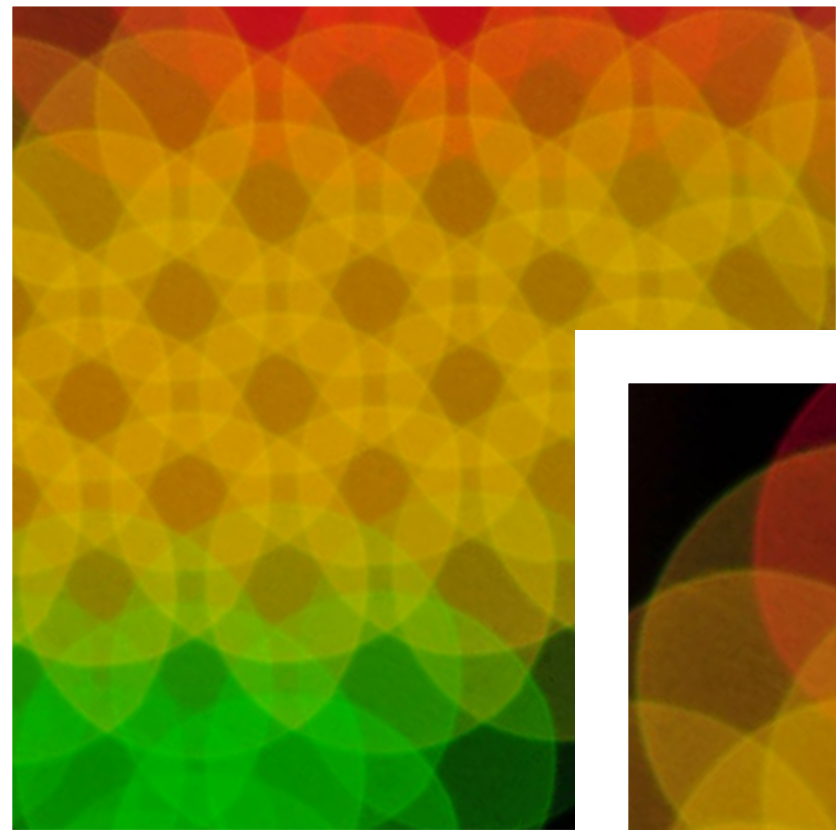
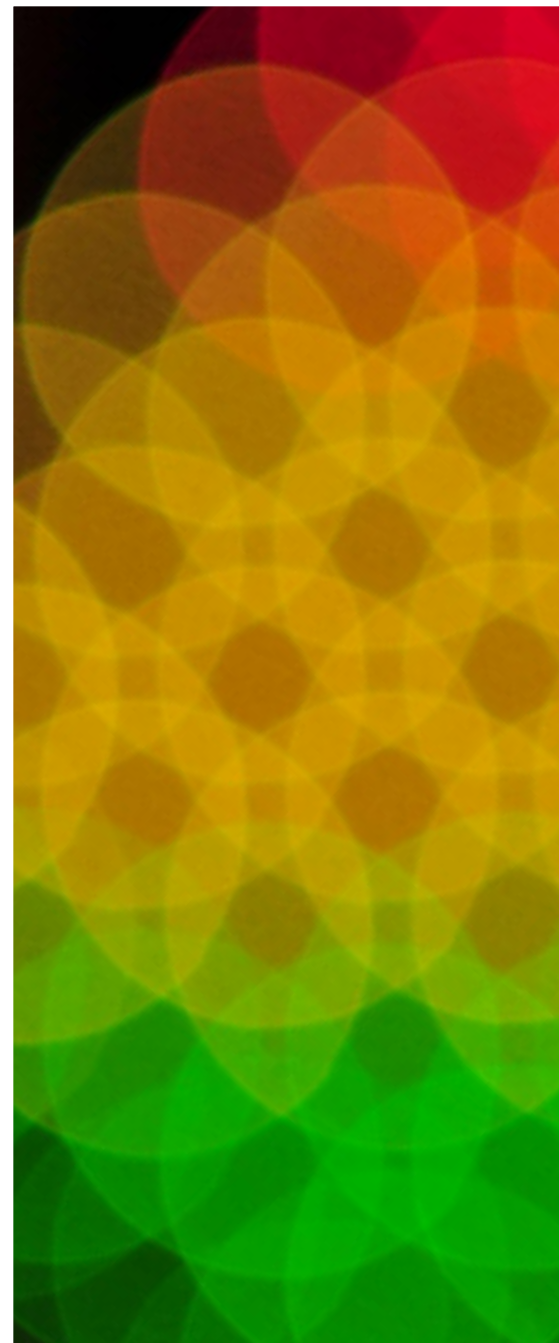
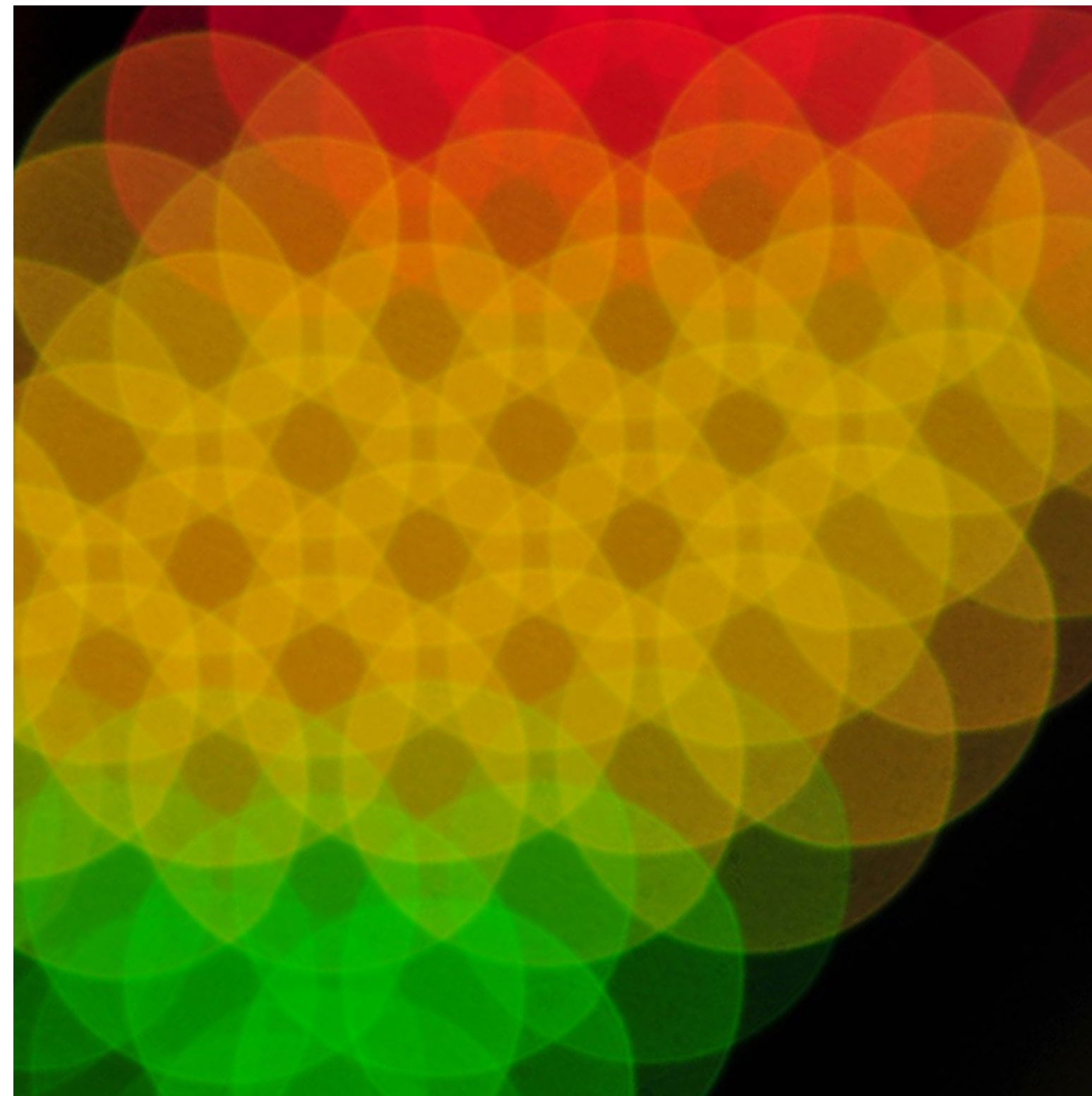
Cela n'exonère pas pour autant les organisations spécifiques d'un travail rigoureux de suivi et d'impulsion de la qualité de vie syndicale dans les outils déjà existants.

Une organisation spécifique qui ne fait que du général, ou même ne décline que du général, constitue un frein d'appropriation du bien-fondé du spécifique pour toute la CGT.



5. Les évolutions des ICT

Mais, au fait, quels sont les fondements profonds de cette spécificité des ingés, cadres et techs, et comment a-t-elle évoluée ?



Les transformations de notre syndicalisme, une meilleure prise en compte de la spécificité suppose d'intégrer les évolutions des ICT au plan sociologique, les impacts de la transformation du travail et du management, de la révolution numérique et du contexte politico économique.

L'évolution sociologique des ICT, plus féminisés, plus diplômés, plus jeunes, n'est pas sans conséquences sur l'émergence de revendications fortes, comme l'équilibre des temps de vie, l'égalité femmes-hommes, la reconnaissance et le paiement des qualifications.

Si le Wall Street management ou le new public management ont accru l'exploitation de tout le salariat, ce management a, de plus, percuté profondément la place et le rôle de l'encadrement.

Exclus des stratégies d'entreprises, mais contraints d'exécuter des directives unilatérales qui percutent leur éthique professionnelle, et dont ils sont interdits de droit au désaccord public.

Ils sont considérés par les directions comme des exécutants avec des responsabilités élargies, dont ils peuvent être justiciables, des fusibles en cas de conflits sociaux.

Ce Wall Street management est de plus en plus coercitif à leur encontre, s'intéressant beaucoup plus à éradiquer et réprimer toute velléité publique de désaccord, plutôt qu'à l'adhésion volontaire aux stratégies de l'entreprise.

Enfin, premiers utilisateurs des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), les cadres et maîtrises sont aussi les premiers à subir une recrudescence de l'intensification du travail et une précarité due au déploiement des nouvelles formes de travail et d'emplois atypiques.

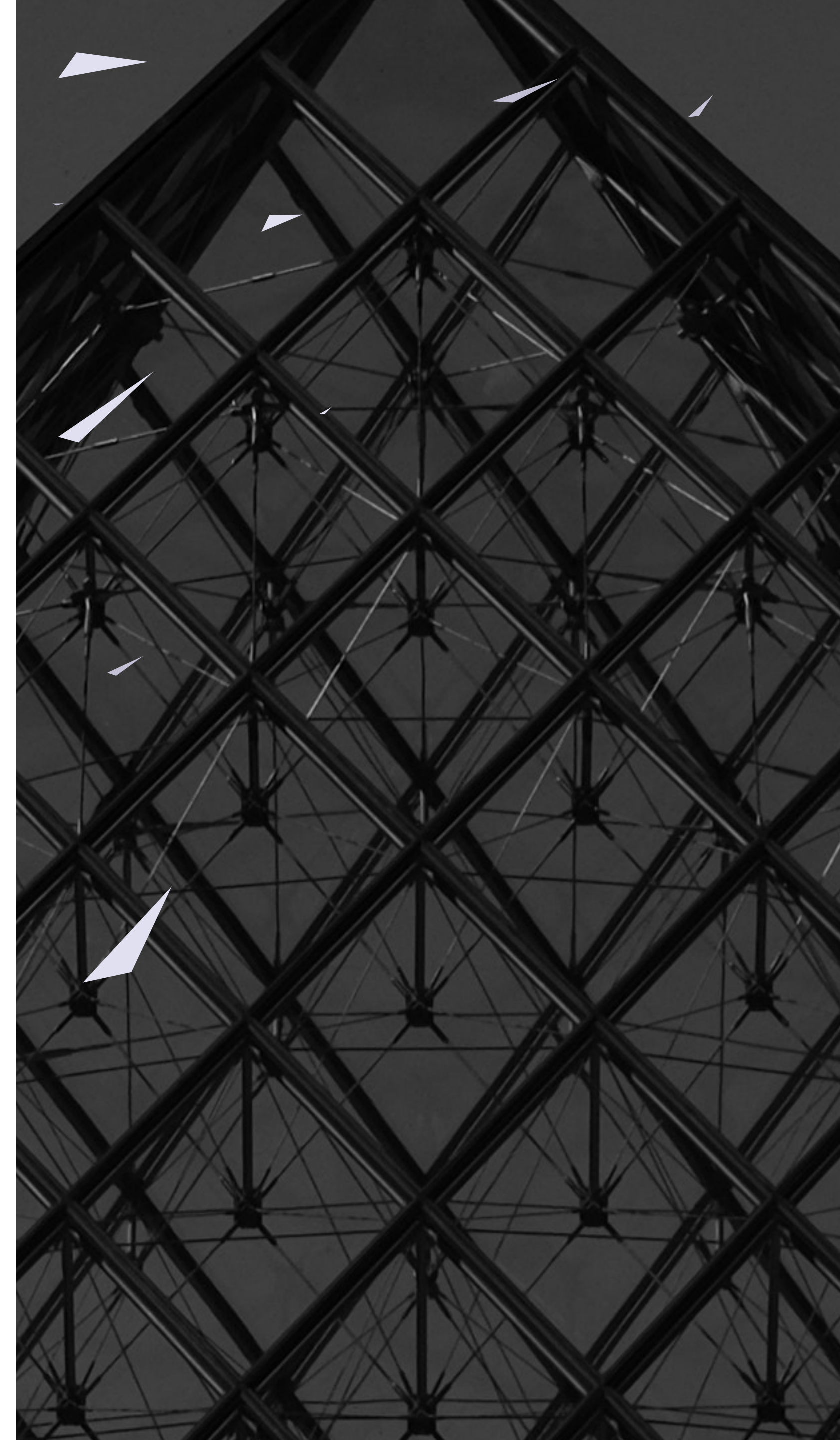
Cette réalité du vécu au travail produit de la souffrance, de l'épuisement, d'injonctions contradictoires, une négation du rôle contributif, une crise globale de reconnaissance.

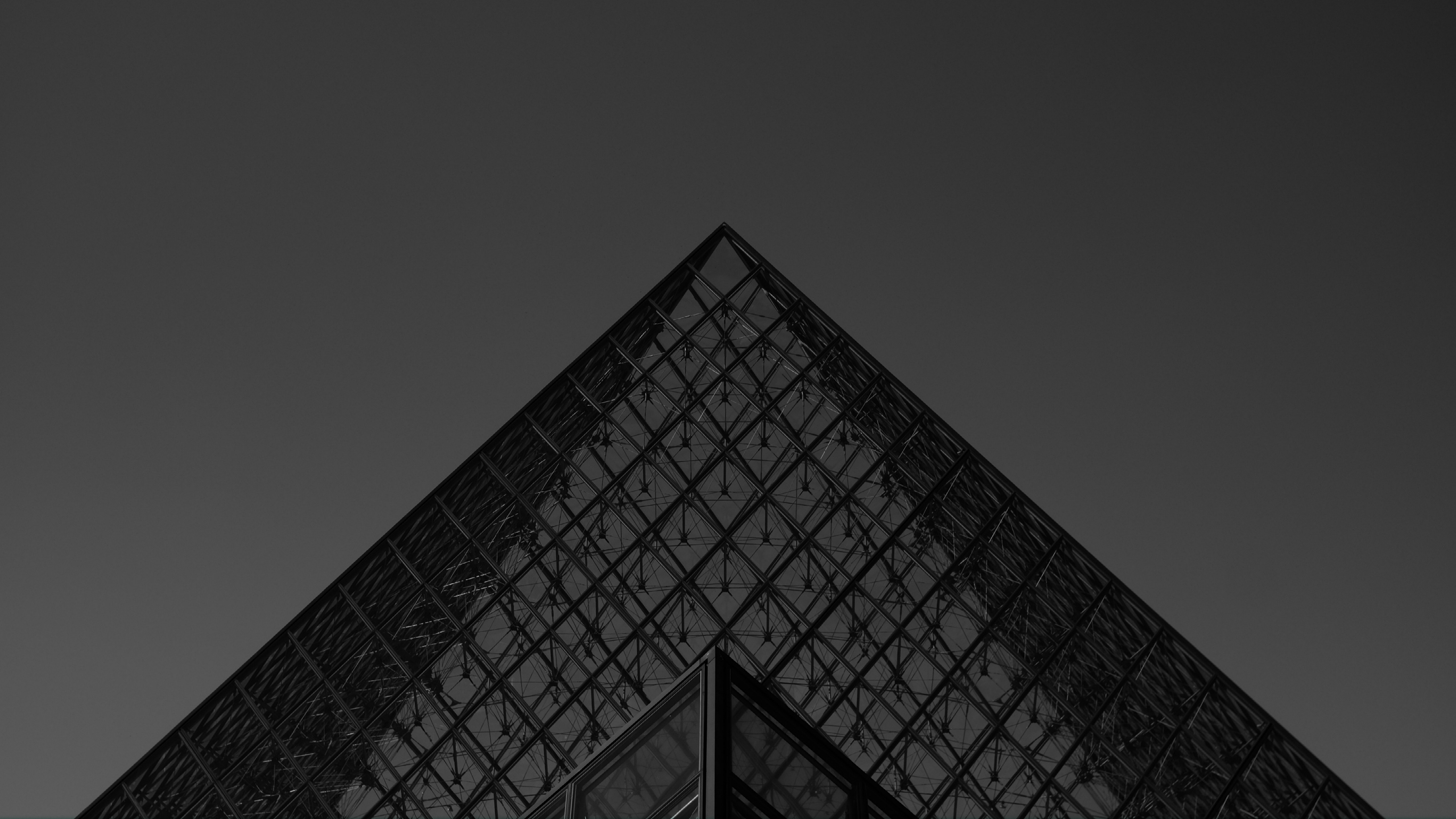
L'activité spécifique vise justement à changer cette réalité en fonction des besoins et aspirations des ICT.

6. Le contexte de crise politique

Cette crise du travail dans les entreprises et administrations peut-elle être isolée de la crise

politique et démocratique que nous connaissons en France, en Europe, aux États-Unis ?
Peut-on imaginer une seconde que le syndicalisme ne réponde pas aux aspirations idéologiques, à la révolte contre les rapports de domination femmes-hommes ou à la révolution numérique ?





Assurément non, à moins de laisser la place aux imposteurs.

Adeptes de la stratégie du choc, Macron met en œuvre des mesures de fond à un rythme endiablé, visant l'asphyxie des oppositions et la sidération et l'expectative du plus grand nombre.

Il se comporte comme le P.DG d'une multinationale qui s'appellerait la France et dont les actionnaires sont les 1% des plus riches détenant l'essentiel des leviers des commandes économiques et médiatiques.

Il a bénéficié de la hausse du chômage et du discrédit des partis politiques. Il a profité d'une montée populiste de l'extrême droite raciste face à la crise sociale, la peur des attentats, des flux migratoires et son lot de drames humains résultant des régimes dictatoriaux, des guerres, des catastrophes climatiques.

Surfant sur le « démagisme » des appareils politiques, il prône le ni droite, ni gauche qui est en fait un virage vers une radicalité libérale. Il assume une dictature de la doctrine économique où les choix politiques sont soumis aux lois du marché, eux-mêmes au service de la finance.

Ce brouillage droite-gauche va de pair avec un brouillage public-privé.

Ce gouvernement soi-disant post-idéologique est fondé sur la supériorité du management du privé, à tel point qu'il est de plus en plus difficile de penser l'intérêt général.

L'État ne cherche plus à planifier l'économie ou à construire un secteur public, il se donne comme objectif d'organiser les marchés privés et le secteur public devient un lieu où se construisent les parts de marché du privé.

La modernité de Macron ? Il l'a empruntée à Adam Smith, (1729-1793), et sa main invisible du marché. Se mettre en marche avec des idées du 18^{ème} siècle, on a vu mieux comme vision d'avenir !

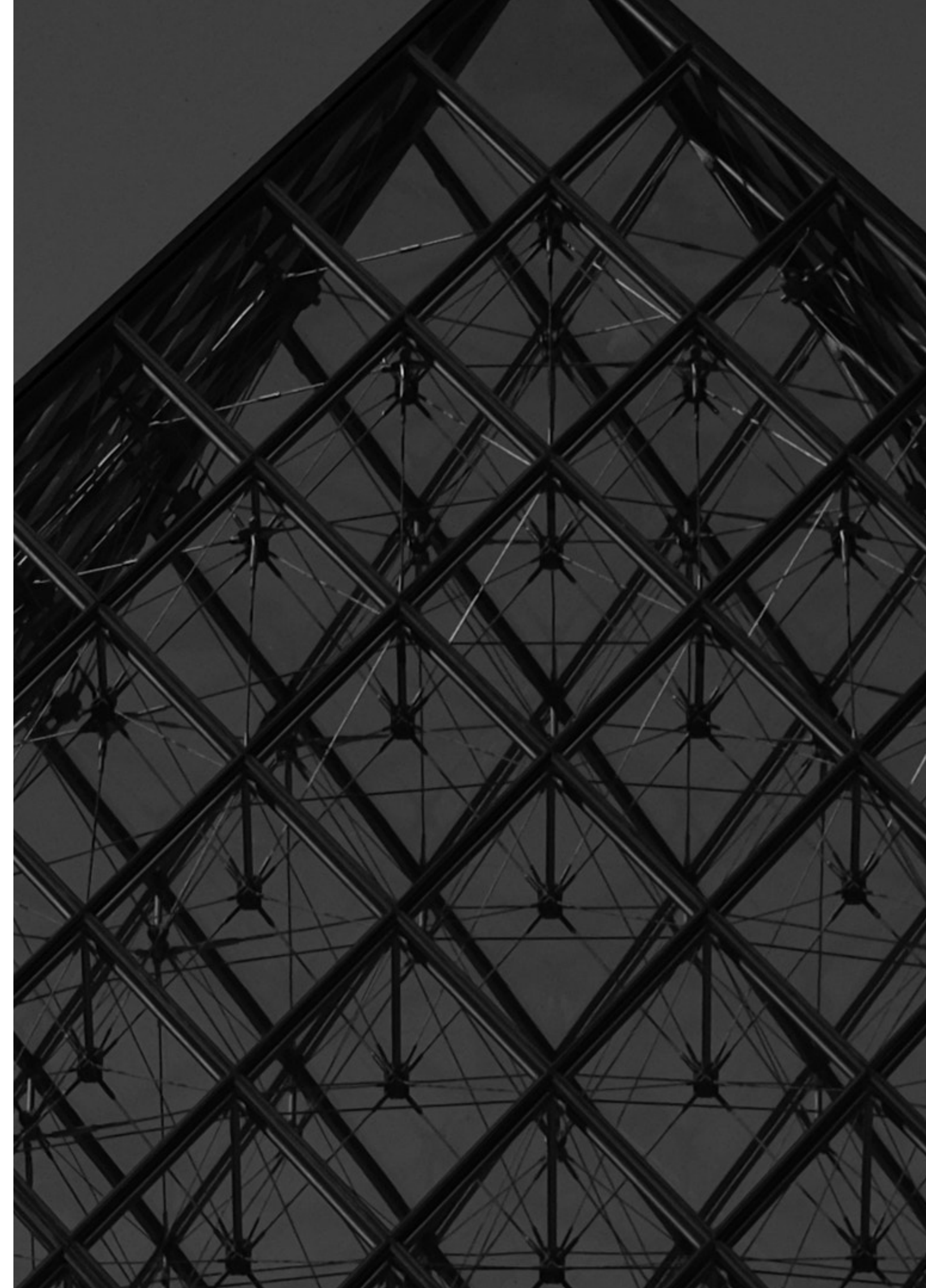
Mais il ne faut pas sous-estimer les ambitions du gouvernement. La régression des droits sociaux n'est qu'un dommage collatéral.

Ce mandataire libéral est un ardent défenseur de la monarchie. Il aime le pouvoir personnel et combat les contre-pouvoirs.

Concernant la réforme du code du travail, il ne s'agit plus de véritables négociations, mais de mises en scène: les partenaires sociaux peuvent toujours faire entendre leurs voix, mais c'est l'exécutif qui à la main et les conclusions de fond sont déjà écrites.

L'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) est formel: cette réforme qui prévoit de rendre le marché du travail plus flexible et sécuriser juridiquement le licenciement, s'est traduite dans d'autres pays, qui ont mis en place ce genre de mesures, par un effet récessif sur l'emploi.

Macron se présente comme le nouveau leader de l'Occident pour renforcer le capitalisme fort des appuis de la finance. Et il assume.



7. Le détricotage méthodique des protections collectives

**Et que se passe-t-il
quand les masques
tombent**



Toutes ses réponses ont un point commun fondé sur le chacun pour soi et le caritatif, considérant le collectif, la solidarité, les corps intermédiaires obsolètes.

C'est pourquoi, il encourage le développement du bénévolat, à la fois parce qu'il fait écho à l'aspiration d'engagement dans la proximité, au sentiment d'être utile socialement, mais aussi parce que la progression du bénévolat et de l'assistantat va de pair avec le retrait à marche forcée des services publics.

Il s'agit de capter les élans de solidarité vers la gratuité du travail et dans le même temps offrir de nouvelles niches solvables au marché en démantelant et abandonnant des missions de service public.

Les fonctionnaires qui agissent pour défendre les missions d'intérêt général et leur statut garantissant leur indépendance, les cheminots qui défendent le service public ferroviaire, les salariés du privé qui luttent contre la mise en place des ordonnances Macron pour leurs droits sociaux, ce sont eux, c'est nous qui portons la modernité sociale et solidaire contre un retour régressif du chacun pour soi et son cortège d'inégalités.

Le gouvernement engage une réforme de l'ensemble de la protection sociale sans précédent, s'attaquant à tous les domaines. Nul doute qu'il prendra appui sur l'accord Agirc-Arrco pour définir le nouveau régime général favorisant le passage d'un régime à prestations définies à un régime à cotisations définies.

Refusant toute augmentation des ressources du nouveau régime complémentaire, on envisage des coupes sombres dans le niveau des prestations, ce qui pénaliserait particulièrement l'encadrement.

L'étendard de la croisade au chômeur fainéant est franchement brandi, soupçonné peut-être d'être en villégiature aux Bahamas avec les allocations chômage !

La logique de cette réforme est en fait de passer d'une assurance des risques de la vie (*retraite, chômage*) proportionnelle au salaire, à de l'assistantat consenti au plus démunis pour de pauvres prestations. Voilà pourquoi on étend le périmètre, sans étendre le financement et où est-ce que l'encadrement devrait chercher son système d'assurance... ? Dans les assurances pardi !

Nos catégories sont aussi ciblées dans la réforme de la formation, puisque là encore le sujet tabou reste son financement.

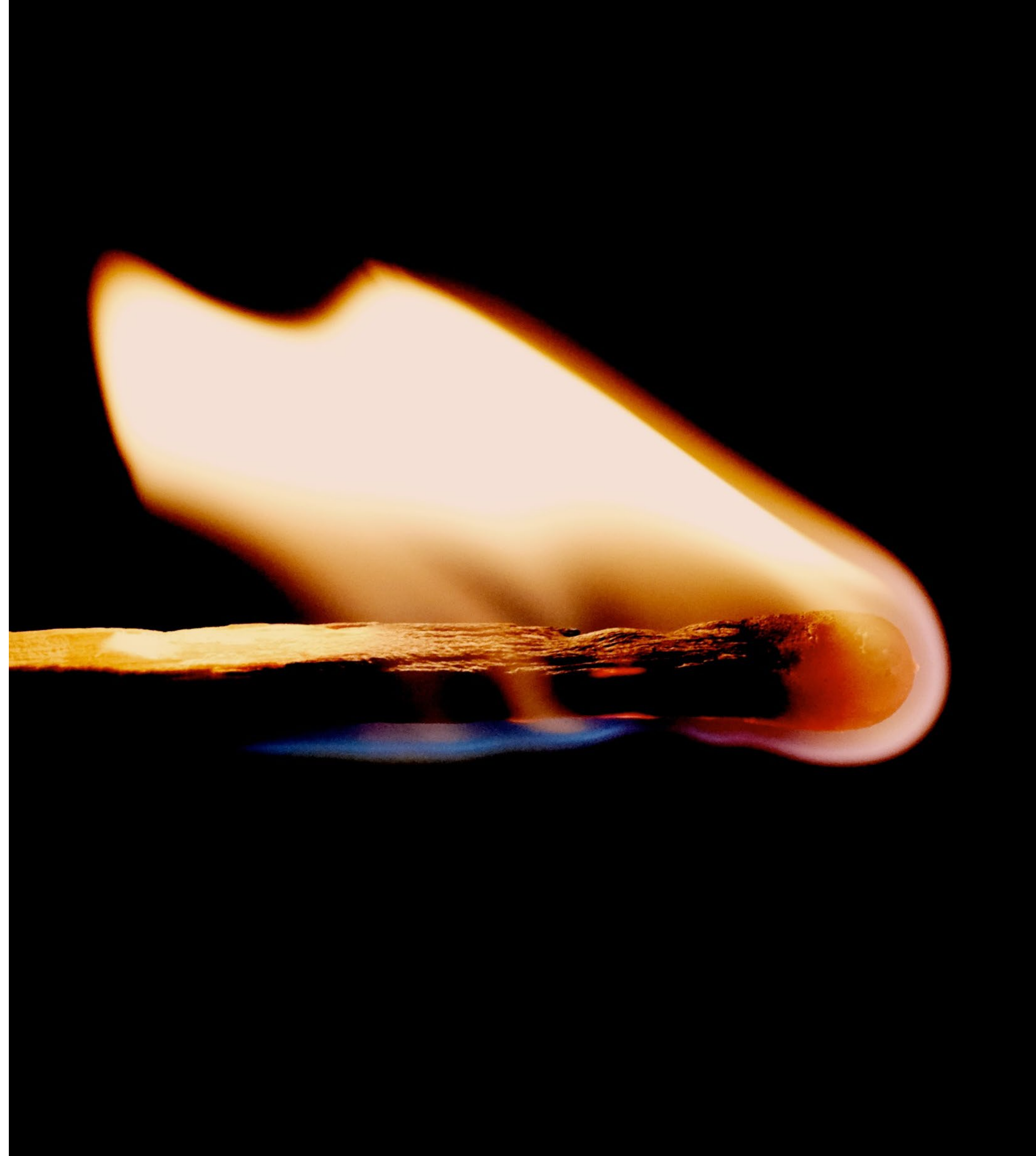
Sans augmentation de ressources, l'orientation dite équitable sera de la réserver aux moins qualifiés, quid alors de l'actualisation des qualifications ?

En synthèse, ces coups de boutoir pour démanteler notre protection sociale révèlent une constante dans le traitement des ICTAM : supprimer l'accès des ICTAM à l'universalité des droits (*c'est-à-dire une contribution solidaire proportionnelle à ses revenus qui ouvre l'accès à des droits proportionnels*).

Mettre sous le boisseau les revendications des ICT au nom de l'équité et du partage, serait clairement exonérer le capital de sa contribution et favoriser le démantèlement de notre système social. Ce n'est ni l'intérêt des ICT, ni notre conception du syndicalisme de lutte de classe.

8. Quand la marmite bout

Combien de temps ce petit spectacle
va-t-il pouvoir durer ?



Là encore, rien n'est écrit d'avance. La machine communicante du chef de l'État se grippe. Entre l'image et la réalité, le vécu l'emporte.

Il doit faire face à des mouvements sociaux très populaires, comme celui des personnels des Ehpad, des gardiens de prisons. Ces luttes font écho à un mécontentement grandissant contre les mesures d'austérité unilatérales à l'encontre des travailleurs et la montée des inégalités.

Les retraités qui voient leur pension amputée de la CSG ; les fonctionnaires (*dont les organisations syndicales appellent dans l'unité à l'action le 22 mars*) qui après un nouveau gel des salaires, la réintroduction du jour de carence, des milliers de suppressions d'emplois, ont pour seule perspective avec CAP 22 de nouvelles saignées d'emplois, d'abandons de missions prévus à un niveau historique.

La Fédération CGT des cheminots appelle le 22 mars à une manifestation à Paris. À peine 4 ans après la loi réformant le système ferroviaire, le gouvernement Macron en veut une nouvelle et il n'a peur de rien. Transformation des EPIC en SA, fin du statut cheminots pour les nouveaux embauchés et obligation de réviser à la baisse un contenu pour le personnel en place, menace sur 9000 kilomètres de lignes et le tout par un passage en force par ordonnances.

La fédération s'invite dans le débat public en sortant un rapport complet sur l'avenir du service public. La préservation et l'amélioration du service public ferroviaire français est un enjeu majeur pour la préservation de l'environnement, pour la sécurité de toutes et tous, l'aménagement du territoire et le développement industriel du pays.

S'y ajoutent l'inquiétude de la jeunesse lycéenne et étudiante, le mécontentement des enseignants face à la double réforme du baccalauréat et des parcours Sup., visant à faire des économies budgétaires rendant les études supérieures plus sélectives et qui ne remédient en rien aux inégalités structurelles dans l'enseignement.

Ces tensions s'accompagnent de batailles dans le privé contre les ruptures conventionnelles collectives constituant de véritables plans de licenciements économiques déguisés et permettant à bon compte de supprimer les obligations des employeurs en la matière.

Les contradictions entre la déstructuration des droits et les besoins sociaux s'exacerbent.

Ce mois de mars se caractérise par une poussée des luttes. Après un 8 mars de mobilisation unitaire à l'appel des organisations syndicales et des mouvements féministes pour l'égalité femmes-hommes et contre les violences faites aux femmes, le 22 mars s'annonce comme une étape importante dans la convergence des luttes où fonctionnaires, cheminots, salariées du transport aérien se rejoignent. La CGT met en débat une action interprofessionnelle dans le respect de la diversité des batailles en cours visant à rythmer ces batailles dans la durée tout en augmentant le rapport de forces.

Aujourd'hui, comme hier, la résistance ne peut se limiter à la simple opposition ou la simple contestation de l'ordre établi, mais doit inciter à travailler la question de la perspective qui donne du contenu positif aux actes de résistance et leur permet de s'inscrire dans la durée.



9. La construction du tous ensemble

**Comment
généraliser les
luttones et rassembler
au-delà de nos
propres rangs ?**



Les luttes interprofessionnelles constituent des temps forts syndicaux de mobilisation divers et non des ersatz de tribunes politiques visant le grand soir ou fustigeant les différentes actions existantes. Elles permettent d'assurer la visibilité globale d'un rapport de forces en offrant aussi à ceux qui ne sont pas entrés dans l'action, la possibilité de se faire entendre ensemble. Cette construction interprofessionnelle est tout sauf incantatoire.

Elle ne vise donc pas le plus petit commun dénominateur de ceux qui veulent en découdre, elle ne se réduit pas à une manifestation de colère tout aussi légitime soit elle, elle n'appelle pas à l'abolition du capitalisme, toute aussi juste que soit le slogan, elle n'exige pas seulement le retour au statu quo à travers l'abrogation des lois ou des mesures régressives.

En revanche, elle ouvre sur le renforcement des batailles existantes, sur l'élargissement de l'action, sur un sentiment de confiance qui brise l'isolement, comme le corporatisme, pour des horizons nouveaux à partir d'une mutualisation des apprentissages de luttes, de leurs acquis, d'une compréhension de la cohérence des stratégies gouvernementales, patronales, managériales dans le public comme dans le privé, d'une solidarité visible du monde du travail. Elle part donc du lieu de travail, des spécificités des différents composants du salariat, de la diversité des différentes professions.

Parlons vrai, si nous avons besoin de revenir sur la construction des mobilisations interprofessionnelles, c'est que nous sommes en difficulté sur ce type de rassemblement.

Mettons-nous d'accord sur la construction de mobilisations interprofessionnelles, au risque d'être en échec syndical, de nous perdre dans des débats aussi animés, que stériles, sur qui est devant entre la poule et l'œuf, (*les luttes interprofessionnelles ou les luttes sectorielles*). Faut-il hiérarchiser les luttes entre elles, se plaindre de leur multiplicité, de leur diversité, car à des dates différentes ?

Faut-il s'attendre alors ? Faut-il décrier la particularité sectorielle de luttes revendicatives, au profit d'un tout globalisant ou démontrer la cohérence des batailles et des attaques ? Faut-il en rester à des luttes monothématiques ou professionnelles, présenter un « slogan filet garni » ?

10. Les évolutions de l'engagement

En premier lieu, ne doit-on pas prendre en compte les ressorts de l'engagement qui impactent les mobilisations ?



On s'engage beaucoup plus aujourd'hui dans la proximité, le local, quelle que soit la génération, sur des problèmes conjoncturels, ponctuels. Peut-être parce que la recherche de sens appliqué au local crée un sentiment d'utilité.

Le peu d'accroche sur l'existence de débats de fond, de mobilisation sur des questions transversales, ne sont-elles pas aussi une conséquence du poids de l'absence de perspective politique, mais aussi de la confiscation de la démocratie par des superstructures et d'un pouvoir aux relents monarchiques, qui décident à la place des gens ?

L'implication se resserre dans le micro, ce qu'on peut percevoir de transformable, là où on se sent personnellement concerné, où on peut être acteur. Les annonces d'un grand soir, l'entrisme politicien, sont totalement inaudibles dans ce contexte et peuvent même conduire à un effet repoussoir. Le problème auquel on est confronté réside alors dans l'aspect intermittent, monothématique de l'engagement qui à lui seul ne créera pas une transformation de la société.

Comment transformer cet engagement friable, intermittent, en une porte d'entrée pour un engagement commun et durable ?

Ne faut-il pas s'appuyer sur l'envie, le plaisir, proposer des outils pour redonner le pouvoir d'agir, ce que semble rechercher particulièrement la jeunesse. Ce n'est certainement pas en les appelant à entrer dans un moule syndical que l'on sera attractif.

Si nous fustigeons les écoles qui formateraient les jeunes diplômés-e-s, ce n'est pas pour faire de même dans notre syndicalisme, même si c'est au nom de la bonne cause (*N'est-ce-pas ?*).

J'insiste sur notre attitude vis-à-vis des jeunes quand on ne les ignore pas (*Cf. le peu d'appétence des organisations vis-à-vis de la consultation jeunes diplômé-e-s*), on leur demande souvent beaucoup d'expérience avant de les reconnaître comme des militants syndicaux à part entière, de leur confier des responsabilités, ou pire encore on dispose de leurs compétences et qualification, sans leur demander leur avis en fléchant leur parcours syndical, par exemple en les autorisant ou pas à faire partie de la direction nationale de l'Ugict-CGT, à assister à un congrès, ou même à s'affilier. Si ces jeunes syndiqués ne sont ni acteurs et ni décideurs, ils savent au moins de qui ils sont la propriété ! On ne peut pas continuer de telles pratiques dans la CGT qui ne sont guère éloignées de celles des patrons que nous combattons !

11. Notre démarche

**Alors quelle démarche
syndicale déployer
pour mobiliser et faire
s'engager dans l'action
les ICTAM ?**



On a besoin d'analyser la cohérence des attaques, on a besoin d'indiquer une visée utopique qui fait partie des objectifs à atteindre. Donner un cap pour ne rien lâcher en particulier sur le fatalisme et le renoncement au progrès social. Illustrer le fait que rien n'est écrit d'avance.

Mais cela n'a aucune prise si dans le même temps on n'avance rien sur le comment faire, rien sur les outils syndicaux disponibles pour permettre aux ICTAM d'être acteur du changement de leur vécu professionnel. Les deux vont de pair.

C'est pourquoi, il nous faut dépasser les scories du populisme où on dépossède les gens du pouvoir d'agir par le culte d'un chef plus ou moins charismatique par des pratiques politiciennes qui dicteraient au syndicat son positionnement idéologique.

L'élévation du niveau de qualification appelle à un développement sans précédent de la démocratie. Nous devons en faire le fil conducteur de notre démarche.

Les syndiqués ne sont pas des masses de manœuvre. Ils s'engageront ou pas dans le collectif en fonction du respect de leur propre individualité, de nos capacités à leur proposer concrètement des transformations dans leur quotidien de travail.

Réfléchir à une mobilisation professionnelle et/ou interprofessionnelle, doit nous conduire à mieux travailler le contenu revendicatif de l'action sur trois aspects :

- Créer une identification sur l'aspect de la bataille et faire vivre le sentiment d'être personnellement concerné. C'est pourquoi l'Ugict-CGT a décrypté les ordonnances et leur impact sur la situation de l'encadrement, accompagnés d'éléments revendicatifs concrets dans des batailles à portée de main.
- Ouvrir des perspectives pour lutter contre le fatalisme. Ainsi, l'Ugict-CGT avance des propositions cohérentes pour définancieriser l'entreprise, transformer le Wall Street management. Faire du numérique autrement.
- Donner envie et redonner du pouvoir d'agir implique de travailler des outils et des propositions précises comme par exemple, le droit d'alerte et de retrait garantis collectivement, un droit effectif à la déconnexion.

12. La jonction du social et du sociétal : l'inégalité femme-homme

Dès lors, Outre les convergences de différentes luttes professionnelles, le gouvernement doit aussi faire face à une part d'imprévisible.

Comment pouvons-nous saisir ces fenêtres d'opportunités et du possible qui s'ouvrent dans la conjugaison d'interventions sociales et sociétales ?

Elles peuvent déferler sans que l'on s'y attende, notamment à l'heure des réseaux sociaux, comme cela a été le cas avec la double bataille sur les discriminations et les violences sexuelles et sexistes faites aux femmes.



Non seulement les inégalités femmes-hommes dans le travail persistent, bien que les femmes soient plus qualifiées en moyenne que les hommes, majoritaires dans le salariat (la féminisation est en hausse parmi l'encadrement : 38 %, soit + 5 points en 5 ans), mais les discriminations dont elles font l'objet vont s'aggraver avec les ordonnances Macron. C'est en 2085 qu'elles seront en voie d'être fortement atténuées, naturellement, comme nous l'assure le Medef. De quoi être très patient-e-s !

Elles ont pour origine les rapports de domination femmes-hommes. Cette situation sociale intolérable rejaillit sur la vie personnelle et intime, déborde sur la place publique et crève le plafond du silence portée par une lame de fond de l'opinion publique qui à travers des témoignages, des dénonciations, font que la société exprime majoritairement une tolérance zéro par rapport aux violences sexuelles et sexistes exigeant des sanctions effectives systématiques. (Cf. le succès du mouvement (MeToo)).

Ce changement structurant des mentalités, s'est aussi nourri de nos actions syndicales, comme notre campagne « Vie de mère » et constitue un retour sur une double leçon de choses pour notre syndicalisme.

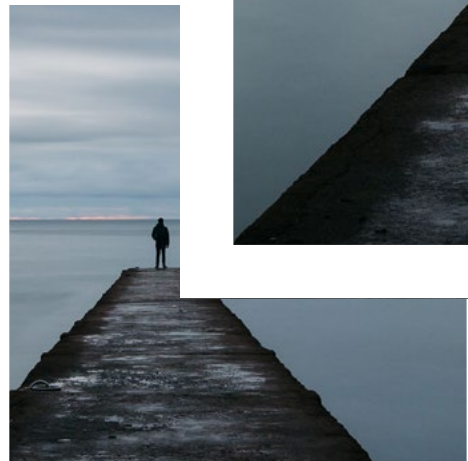
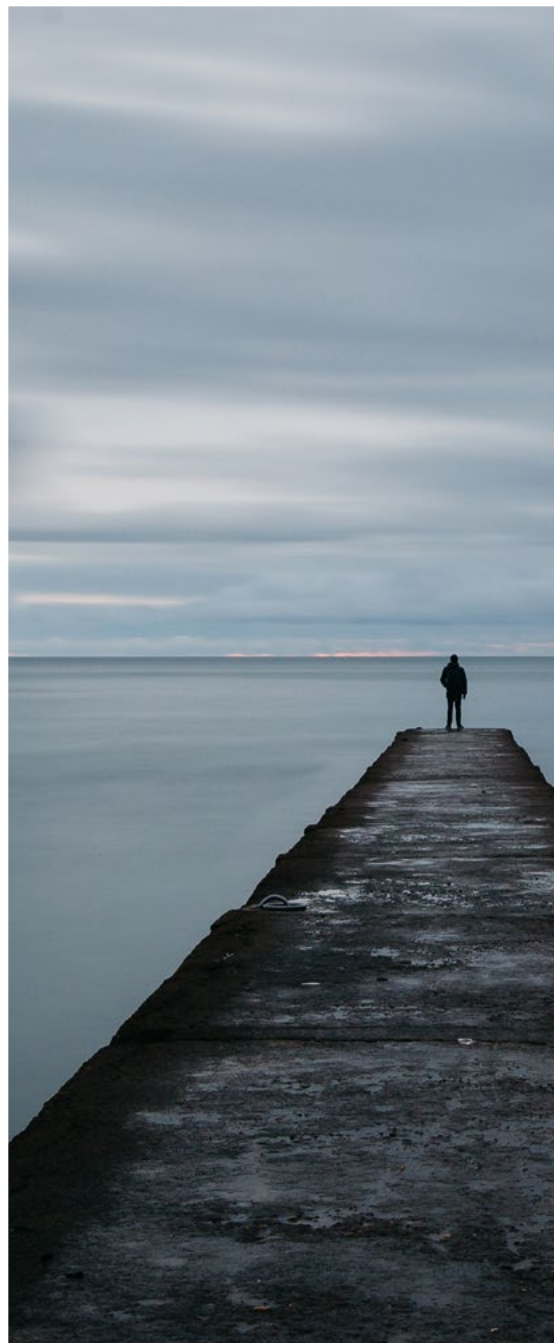
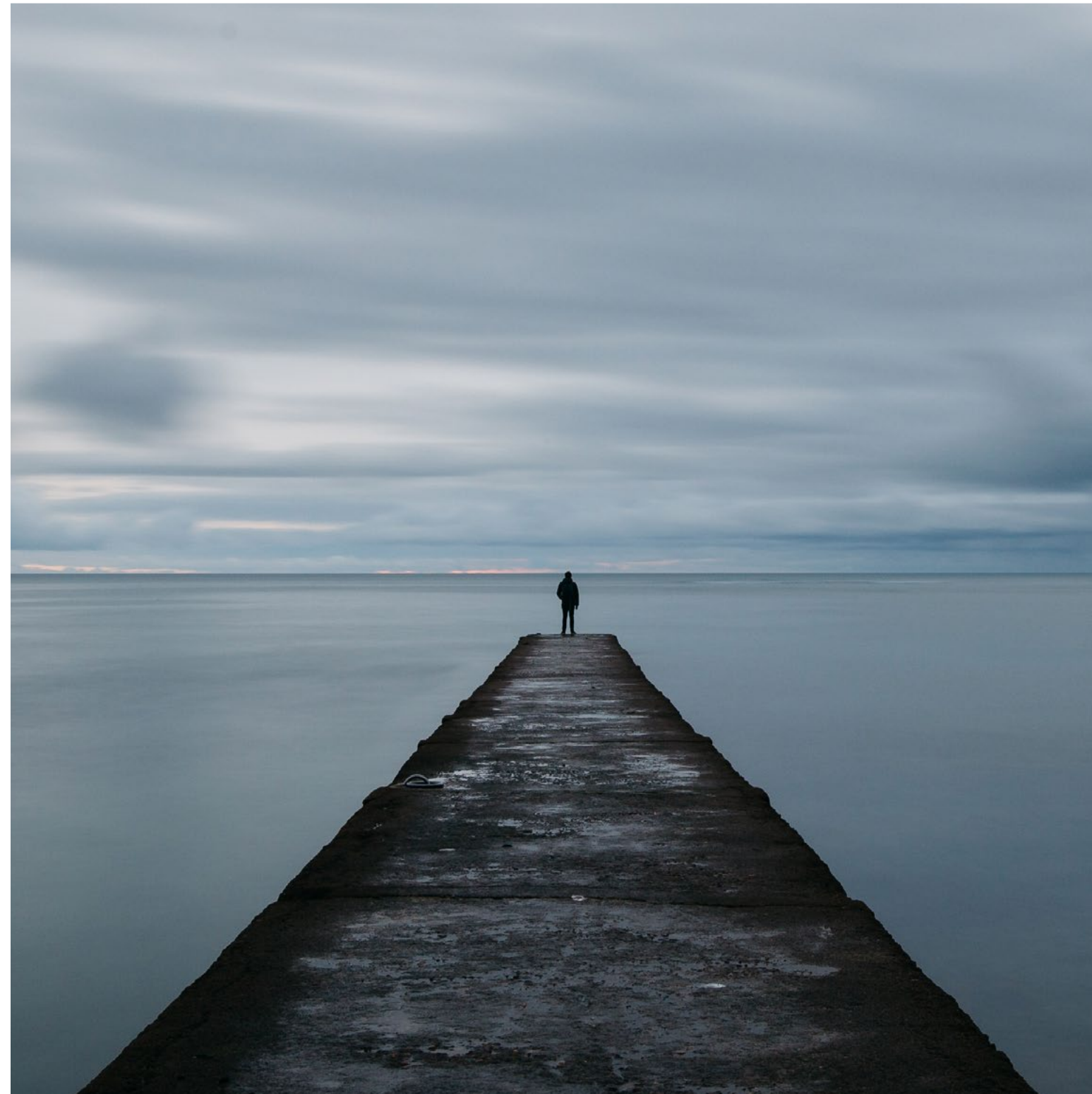
Tout d'abord, nous sommes bien entrés dans un redimensionnement de la bataille contre les discriminations et les violences. Une bataille sociale et sociétale, c'est bien cette synergie qui constitue une dynamique de la transformation de la société en transgressant les frontières entre le social et le sociétal.

Par ailleurs, voilà qui met un point final au refus de ceux qui au nom d'une globalisation de l'ensemble des discriminations ne traitent pas en tant que telles les discriminations particulières et les rapports de domination à l'égard des femmes.

Ce constat sur la progression des luttes contre les violences faites aux femmes permet aussi d'amplifier notre bataille sur l'égalité et de construire la modernité sociale et solidaire de la société.

13. Les attentes écologiques

Comment notre syndicalisme spécifique prend-il en compte la montée d'une sensibilité écologique qui peut aussi être un levier de transformation de la société dans le sens d'un progrès technologique, social et sociétal ?



Il s'agit de répondre à l'émergence d'aspirations fortes à consommer et produire autrement, souvent exprimées par les ICT qui ont les moyens de pouvoir modifier leur façon de consommer et influencer afin que cela puisse se généraliser, parce qu'ils sont au cœur de choix industriels, technologiques et pratiques des entreprises qui gouvernent la façon de produire.

Ils peuvent porter une nouvelle conception de l'industrie, capable de répondre aux défis climatiques et de raréfaction des ressources en développant l'économie circulaire, répondre aux besoins sociaux, revivifier des territoires.

L'intérêt écologique grandit au fur et à mesure que se multiplient les catastrophes « naturelles » dus au réchauffement climatique, la multiplication des scandales sanitaires et industriels (*Lactalis, l'industrie automobile ou du tabac*), ainsi que la nécessité de préserver les ressources naturelles qui s'amenuisent, la nécessité de contrer la contre la « malbouffe », impliquant de contourner la grande distribution, qui traite tout de manière marchande et de multiplier les circuits courts locaux.

Faire vivre l'écologie pour combattre le fatalisme, le « il faut bien vivre avec » et, dans le même temps, participer à un nouveau modèle de société, où l'alpha et l'oméga ne sont pas la financiarisation de toute activité.

Mais des conditions sont nécessaires afin que l'écologie serve cet objectif. Notre syndicalisme ne doit-il pas disputer la finalité de l'écologie plutôt que la méthodologie.

Avoir un débat sur le contenu des propositions écologistes, leur impact sur la satisfaction des besoins sociaux et des rapports à la préservation de la nature.

Alors qu'il existe une exploitation concomitante des femmes et des hommes et des ressources de la nature, dissocier l'écologie du social, traiter les questions sociétales et écologiques en dehors des rapports de classe capital-travail, peut être mortifère pour son développement. Cela peut engendrer un discrédit des questions écologiques par une partie de la population.

Prendre en compte l'écologie ne peut se résumer à préserver la nature, mais doit intégrer la manière dont on transforme la nature pour répondre aux besoins sociaux. Ainsi, s'il faut préserver les nappes phréatiques, il faut aussi que tout le monde ait accès à l'eau potable. Dans le débat sur la croissance et la préservation des ressources, la question n'est pas de s'opposer à la croissance, mais de disputer son contenu.

Si l'écologie permet à chacun d'être acteur et responsable dans la proximité, cela risque aussi d'accroître les inégalités (*entre ceux qui ont les moyens de le faire et les autres*) et doit s'accompagner d'une réflexion sur les infrastructures d'environnement à développer.

C'est pourquoi notre syndicalisme intègre les aspects écologiques en rapport avec la finalité et l'organisation de la société, du modèle de société solidaire que nous voulons.



14. Faire du numérique autrement

Cette montée d'exigences environnementales et la digitalisation des entreprises ainsi que la pratique permanente du numérique conduisent à une transformation profonde du rapport au travail, des mentalités, du modèle de société

qui n'est pas indépendant de la question centrale de la finalité de ces mutations : d'un côté, plus d'autonomie, de créativité, d'utilité et de responsabilité sociale, de socialisation. De l'autre, un contrôle accru des individus, du taylorisme et de l'intelligence asservie par des logiciels, une intensification du travail.

Alors quels arbitrages ? Comment gagner la bataille de cette ambivalence du numérique ?



Si le numérique peut accélérer la transition écologique et développer l'économie circulaire, il peut aussi déboucher sur un contrôle accru des salariés par les employeurs, à travers la géolocalisation et l'utilisation des données privées. Le numérique peut favoriser un enrichissement du travail par l'accès à l'information, la mutualisation et le développement des échanges transversaux ou tayloriser le travail qualifié par la multiplication du reporting, des procédures et des logiciels dont le contenu borne et limite la créativité et l'autonomie des salariés.

Les outils numériques peuvent conduire à une maîtrise du travail et une liberté de son organisation ou, au contraire, à une intensification du travail, une invasion de la vie privée, jusqu'au burn-out.

Impossible d'ignorer non plus la robotisation qui peut provoquer une hémorragie d'emplois dans certains secteurs professionnels, y compris des emplois qualifiés, ou financer à travers une redistribution des gains de productivité des formations aux nouveaux métiers, tout au long de la vie, une montée en gamme des qualifications et une nouvelle RTT indispensable pour préserver le taux d'emplois.

Enfin, le numérique peut générer une plus grande autonomie, citoyenneté ou à travers les nouvelles formes d'emplois supprimant le lien de subordination du salariat au profit du lien de dépendance économique, multiplier le nombre de travailleurs dits « indépendants », conjuguant la précarité de la reconnaissance de la qualification, de l'accès à la protection sociale et favorisant un dumping social généralisé.

Rien n'est donc écrit d'avance, tout dépendra de notre capacité à peser sur le sens de la finalité des transformations.

Nous devons pousser nos équipes syndicales à être offensives, réactives dans la mise en place du numérique, à contraindre les directions à débattre de la finalité et des choix des outils numériques. Donner aux syndicats tous les outils nécessaires pour consulter les salariés, pour changer le travail, le management. Organiser de véritables GPEC sur le devenir et la protection de l'emploi.

Nous devons aussi saisir l'opportunité de développement de notre syndicalisme 2.0 afin de mettre le numérique au service des luttes, de mutualiser toutes les expériences, les échanges sur les transformations du numérique, les propositions concrètes CGT.

Aujourd'hui, le numérique mis en place dans les grandes entreprises à l'initiative des directions, change les structures du travail, les outils, mais ni les modes de vie, les modes de management, les logiques de compétitivité, les pratiques des entreprises.

La question du pouvoir, de la capacité à décider dans un contexte d'évolution, n'a pas fondamentalement changé depuis la crise de 2008, même avec les phénomènes de coworking, car le numérique amène aussi une forme de diktat renforcé du court termisme, entravant la capacité à se projeter où les décisions doivent se prendre au plus vite en mettant en cause le pouvoir d'autonomie de chacun. Le pouvoir « du bas ».

Ce sont nos catégories ICTAM qui sont en première ligne dans la réorganisation d'entreprise, leur numérisation, mais aussi dans l'utilisation intensive des outils numériques. Elles sont là encore un enjeu stratégique de ces transformations.

À l'ère du numérique, la modernité de notre syndicalisme est de redonner du pouvoir d'agir aux ICTAM afin qu'ils puissent peser sur les mutations du numérique, maîtriser leur travail, y retrouver du sens, maîtriser l'utilisation des outils numériques.

Il s'agit d'analyser les risques réels du numériques, de mener les combats nécessaires contre l'instrumentalisation du numérique par le Wall Street management.

C'est au cœur des contradictions soulevées par le Wall Street management, au cœur du lieu de travail que nous devons ouvrir des perspectives, des alternatives possibles et atteignables, faire en sorte que rien ne soit écrit d'avance à la place des salariés. C'est pourquoi, l'Ugict-CGT fait des propositions

- pour intervenir sur le travail (*droit à la déconnexion, RTT, droits d'alerte et de refus avec saisine des RIP sans sanctions, mise en place de commissions pour suivre les gains de productivité et décider de leur redistribution -exemple Orange-*).
- Pour intervenir sur le management, un rééquilibrage des pouvoirs dans l'entreprises (*Cf. nos propositions pour définancieriser le management et l'entreprise, les renforcements et créations de droits pour les salariés*).

Enfin, nous avons ouvert un site avec le label pour « *Pour construire le numérique autrement* », avec différentes propositions, témoignages, guides à travers la plateforme Syndicoop permettant de mutualiser les initiatives et les travaux des organisations de la CGT sur le numérique.

Ces NTIC peuvent permettre de développer un nouveau type d'économie mutualisant les investissements et les risques, comme dans les Fab Lab, les coopératives d'entreprises et d'indépendants ; relevant le défi de la raréfaction des ressources, passant par une dynamique de l'économie circulaire et de partage ; une économie régénératrice également socialement en substituant à la logique de compétitivité-coût, une logique de qualité des produits et services intégrés, d'élévation générale des qualifications et leur reconnaissance, de libération de l'intelligence collective, d'engagement du salariat à partir d'une finalité au travail retrouvée.

Entre ces choix financiers et leurs propres limites dans l'épuisement de la nature et l'explosion de la cohésion sociale, ces éléments balbutiants d'une économie alternative et sociale et leur fragilité sur la question de la gouvernance « *du qui décide et qui capte la valeur ajoutée* », une logique sociale, économique, sociétale nouvelle se profile, dont on doit disputer, gagner la finalité de progrès social, car elle portera un nouveau modèle de société déterminant pour la place du travail, l'avenir du travail qualifié, comme celui du syndicalisme.

15. Notre responsabilité collective

**Pour terminer, quelle
est notre responsabilité
collective ?**



Incarner cette modernité sociale, sociétale, solidaire, suppose pour toute la CGT de ne pas renoncer à déployer une activité spécifique organisée parmi les ICTAM d'une autre toute ampleur.

Cette composante du salariat constitue un enjeu pour relever le défi de la représentativité syndicale, pour accroître le rapport de forces. Au-delà de son nombre croissant, les ICT sont en première ligne dans les transformations du numérique, des entreprises, comme des administrations.

Ces catégories sont de plus en plus sommées de laisser à la porte de leurs entreprises ou administrations leur éthique professionnelle et citoyenne, jusqu'à la culture de service public. Elles constituent un enjeu stratégique d'expérimentation de destruction des garanties collectives étendue ensuite à l'ensemble du salariat.

Ne sous-estimons donc pas l'enjeu de construire un socle de droits individuels attachés à la personne, garantis collectivement, transférable d'une entreprise à une autre afin que l'encadrement puisse être professionnellement engagé et socialement responsable. Ce statut de l'encadrement est partie intégrante et concrète du Nouveau statut du travail salarié. C'est un point nodal pour déterminer la conception, la place, le rôle des ICTAM dans l'entreprise et déterminer la nature des rapports sociaux.

Face à l'internationalisation des activités des ICTAM, l'Ugict-CGT doit aussi concourir dans un même mouvement à porter une autre Europe sociale et impulser des actions concrètes au sein d'Eurocadres qui donnent déjà des résultats : telles les actions contre la directive européenne du secret des affaires, la reconnaissance du statut de lanceur d'alerte, qui sont autant de points d'appui pour gagner dans les entreprises, dans les administrations un droit d'alerte et de retrait sans sanction, permettant à l'encadrement de d'exercer un droit public au désaccord, à l'opposition et au refus de pratiquer des directives qui sont contraires à l'intérêt général.

Pour conclure, l'intérêt général, nous le défendrons dans nos débats, nos propositions, nos décisions de congrès et dans la rue, notamment le 22 mars, ici à Perpignan car avec la lutte, rien ne s'écrit d'avance sans le monde du travail !

Et comme on le dira jeudi soir, la lutte c'est classe !