

DOCUMENT *d'orientation*





Impression réalisée par La Maison des Impressions
132 Rue de Turenne ~ 75003 ~ Paris
(RCS : Paris B 820 590 875)

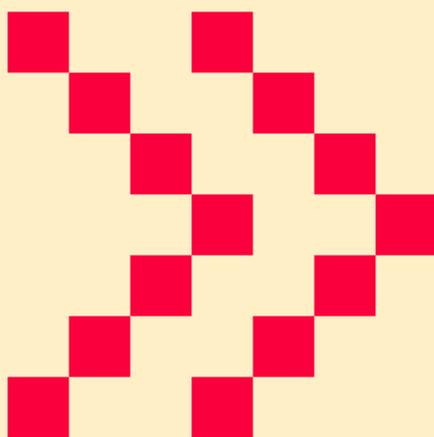
L'Ugict-CGT s'engage aussi pour la planète !
tirage sur Coral Book blanc naturel 120 g. et Rives Dot white 250 g.
issu de forêts éco-gérées & respectant les normes ISO 50001
(efficacité énergétique) et ISO 14001 (respect environnemental).

Textes composés en Libre Caslon,
titrages en Work Sans & Mazius,
légendes et notes en IBM Plex Mono.

DOCUMENT

d'orientation

CGT Ingés Cadres Techs



Document validé en novembre 2021,
lors du 19^e congrès de l'Ugict-CGT

19^e
congrès
Rennes

P.06

introduction

P.14

partie vie syndicale

P.18

Faire de la syndicalisation et de l'intégration des syndiqué·e·s une priorité.  FICHE 01

P.26

Nos forces organisées au service de la satisfaction des revendications et d'un changement de société.  FICHE 02

P.36

Construction du rapport de forces et stratégie des luttes.  FICHE 03

P.42

Représentativité et rayonnement de la CGT chez les ICTAM.  FICHE 04

P.50

partie revendicative

TRAVAILLER ET VIVRE AUTREMENT

P.54

CHAPITRE I
*reprendre la main sur le travail
pour un plein exercice de
la responsabilité professionnelle*

P.56

Gagner avec les syndicats des moyens pour exercer et sécuriser la responsabilité professionnelle.  FICHE 05

P.62

« Définanciariser » l'entreprise et soustraire les services publics à la logique libérale.  FICHE 06

P.66

Gagner un management au service du travail bien fait.  FICHE 07

CHAPITRE II
*produire autrement en articulant
enjeux économiques, sociaux
et environnementaux*

P.72

FICHE 08  Financer la recherche et développer les transitions productives.

P.74

FICHE 09  Articuler enjeux environnementaux et industriels.

P.78

FICHE 10  En finir avec la métropolisation du pays

P.84

FICHE 11  Égalité femmes-hommes : cap sur un renouveau de la réponse aux besoins économiques et sociaux.

P.88

FICHE 12  Mettre l'intelligence artificielle au service d'un nouveau modèle économique, social et environnemental.

P.96

CHAPITRE III
*transformer le progrès technologique
en progrès social et sociétal*

P.104

FICHE 13  Renforcer avec les ICTAM le financement de la Sécurité sociale dans le respect du principe d'universalité.

P.104

FICHE 14  Réduire le temps de travail pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

P.116

FICHE 15  Obtenir l'évolution de la qualification, de sa reconnaissance et évolution de carrière.

P.124

FICHE 16  Déployer l'ANI du 28 février 2020 pour conquérir de nouveaux droits.

P.130



*intro-
duc-
tion*



19^{III}

Ce congrès de l'Ugict-CGT intervient alors que la crise sanitaire apporte une nouvelle preuve des impasses du capitalisme. Le travail des ingénieur·e·s, cadres, technicien·e·s et agent·e·s de maîtrise (ICTAM) a été profondément chamboulé : télétravail en mode dégradé, isolement et fractionnement du collectif de travail, responsabilités accrues sans moyens, aussi bien pour assumer sa propre charge de travail, que pour garantir la santé morale et physique des équipes.

Alors qu'il bénéficie d'aides massives, le capital profite de la crise pour restructurer et taille de façon inédite dans la recherche, l'ingénierie et l'encadrement, une faute grave à l'heure des technologies de ruptures en matière numérique ou environnementale, qui risque d'hypothéquer notre capacité à anticiper, maîtriser et décider de l'avenir de notre pays.

À l'image de ce qui s'est passé après 2008, le capital instrumentalise la dette Covid pour imposer l'austérité. Alors que, par nos luttes, nous avons réussi à suspendre deux des réformes phares du quinquennat, celles des Retraites et de l'Assurance chômage, la mobilisation s'impose pour gagner une société plus juste, plus égalitaire, plus démocratique, plus solidaire.

Vecteurs et victimes des transformations, les ingénieur-e-s, cadres, technicien-ne-s et agent-e-s de maîtrise (ICTAM) sont un enjeu stratégique. Pour le capital, nous sommes un vecteur pour transformer le travail du reste du salariat.

C'est tout l'enjeu par exemple de la loi de Transformation de la fonction publique, qui généralise le recours aux contractuels dans l'encadrement pour mieux importer le management par objectifs financiers et mettre ainsi fin à la différence de nature entre la fonction publique et le secteur privé.

Les employeurs tentent de nous utiliser pour expérimenter les déstructurations de garanties collectives sociales du travail et passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats.

La protection sociale des ICTAM est au centre des convoitises des assureurs et autres fonds de pension, qui rêvent de sortir les salarié-e-s solvables de la répartition pour faire de leur protection sociale un nouvel objet de spéculation : ce n'est pas pour faire des économies que la réforme des Retraites excluait les cadres supérieurs de la répartition, et que celle de l'Assurance chômage instaure la dégressivité pour les salaires supérieurs à 4500 euros, c'est pour ouvrir de nouveaux marchés.

Pour faire passer ces régressions, le capital utilise toujours la même méthode : diviser le monde du travail, présenter les cadres comme des privilégié-e-s pour les mettre en opposition avec l'exécution et organiser le partage de la pénurie au sein du salariat, pour mieux préserver la rente, les actionnaires et leurs dividendes.

La banalisation des idées d'extrême droite progresse sur ce populisme et se nourrit des divisions entre salarié-e-s. Le monde des affaires s'en accommode parfaitement et subventionne.

L'arrivée au pouvoir de dirigeants fascisants y compris parmi les plus grandes puissances a été portée par une partie du monde de la finance et des médias qu'elle détient, à l'image de la stratégie déployée en France par Bolloré avec la reprise en main d'*ITélé* et d'*Europe 1*.

L'ère du capitalisme financier autoritaire s'inscrit dans un mouvement de fragilisation démocratique mondial sans précédent depuis l'après-guerre, qui prospère sur des replis identitaires : progressant dans les urnes, l'extrême droite n'a même pas besoin d'accéder au pouvoir pour mettre en place ses réformes.

Les lois sécuritaires s'accumulent et les propos racistes et discriminatoires se banalisent au plus haut sommet des États.

Les ingénieur-e-s, cadres, technicien-ne-s et agent-e-s de maîtrise (ICTAM) sont donc un enjeu stratégique central pour notre syndicalisme de lutte de classe. Isolé par des méthodes managériales répondant à des objectifs financiers, l'encadrement est enfermé dans l'alternative mortifère « *se soumettre ou se démettre* ».

À l'inverse, nous voulons organiser massivement ingénieur.e.s, cadres, technicien-ne-s et agent-e-s de maîtrise pour leur permettre de reprendre collectivement la main sur leur travail, faire primer leur éthique professionnelle et transformer le management et les rapports sociaux.

Renforcer notre syndicalisme spécifique est indispensable pour rassembler le salariat et mener des luttes majoritaires et gagnantes. Pour cela, nous bénéficions de nombreux points d'appui. La crise suscite une plus grande lucidité sur la nécessité de changer de voie pour répondre aux enjeux sociaux, environnementaux et économiques.

Ingénieur-e-s, cadres, technicien-ne-s et agent-e-s de maîtrise aspirent à travailler et vivre autrement. Alors que le débat sur les métiers essentiels a permis de mettre sur le devant de la scène la finalité et l'utilité sociale du travail, elles et ils désirent, encore plus qu'avant, exercer un travail qui ait du sens.

La féminisation de l'encadrement et les aspirations des jeunes qui ne veulent plus tout sacrifier à leur carrière professionnelle sont un levier pour transformer la norme de l'encadrement, mettre fin au présentisme, à l'individualisation et à la mise en concurrence.

Alors que la prise de conscience de l'urgence environnementale amplifie le décrochage avec les directions, il nous faut faire vivre un syndicalisme qui permette d'agir sur cette question et de réorienter la finalité du travail.

Nous voulons partir du travail pour ouvrir des alternatives sociales et environnementales, porter un syndicalisme qui permette le plein exercice du

professionnalisme et des responsabilités, qui se batte pour la reconnaissance et le paiement des qualifications, et qui réponde aux problèmes concrets et immédiats, en commençant par gagner un encadrement du télétravail.

Confrontés à la progression de l'autoritarisme, dans les directions d'entreprise comme au niveau gouvernemental et à une stratégie de marginalisation du syndicalisme, nous avons besoin de renforcer l'adhésion à notre organisation en faisant en permanence la preuve de l'utilité et de l'efficacité du syndicalisme CGT.

L'ANI encadrement, gagné grâce à l'acharnement de l'Ugict-CGT en est un excellent exemple. Il bat en brèche l'inversion de la hiérarchie des normes, conforte les diplômés et qualifications contre la logique compétence et renforce une définition collective et objective, à rebours de l'individualisation induite par des méthodes managériales ne répondant qu'à des objectifs financiers.

Il s'agit d'un levier à utiliser dans les négociations de branche et d'entreprise pour gagner des droits concrets garantissant un plein exercice de la responsabilité professionnelle. L'accession inédite de l'Ugict-CGT à la présidence d'Eurocadres, notre organisation européenne, est un moyen pour renforcer notre visibilité auprès des ICTAM.



Mayla Glaise - Directrice d'Eurocadres,
membre du bureau national de l'Ugict-CGT
photographie : eurocadres.eu

À l'issue du 3^e cycle de calcul de l'audience des organisations syndicales dans le privé, la CGT perd 150 000 voix, une nouvelle chute de 1,8 %. Si la CFDT confirme sa première place bien que perdant 40 000 voix, ce recul profite surtout à la CFE-CGC et l'UNSA qui progressent de manière continue.

C'est donc le syndicalisme catégoriel qui se développe. Passé l'électrochoc, vient maintenant le temps de la lucidité et surtout de l'action : refuser partout un Yalta du syndicalisme entre une CGT rayonnant sur les ouvriers-employés, et une CFE-CGC sur les ICTAM, mais aussi combattre la démarche de marginalisation de la CGT voulue par la CFDT.

Nous savons le poids que représentent les votes dans les grandes entreprises et les votes des ICTAM pour renverser d'urgence cette réalité. Nous ne regagnerons pas la première place sans proposer une syndicalisation massive et une possibilité pour chaque ICTAM de voter CGT dans les deuxième et troisième collèges ainsi que dans les Comités sociaux de la fonction publique.

Ceci nécessite de changer de braquet pour développer et organiser l'activité spécifique, dans le prolongement des décisions des 51^e et 52^e Congrès confédéraux.

L'activité spécifique n'est ni une niche catégorielle, réduite à quelques aspects déconnectés de toute activité générale et qui conduirait à un travail en silo ; ni un simple relais d'une activité généraliste CGT bis, qui ferait l'impasse sur le travail de proximité compromettant ainsi leur engagement de masse dans l'action, comme dans la CGT.

L'activité spécifique est intrinsèque à notre conception d'un syndicalisme de masse et de lutte de classe. Alors que toutes les confédérations se sont dotées d'organisations nationales de cadres, ce n'est pas un hasard si seule la CGT s'est dotée d'une activité spécifique structurée dans la proximité, dans l'entreprise comme au niveau des professions et territoires.

Prenant en compte leurs aspirations à changer la donne quotidienne de leur travail, la CGT est bien la seule organisation à œuvrer pour une nouvelle conception de leur place et rôle dans l'entreprise avec pour objectif une transformation des rapports sociaux.

Prétendre développer une activité spécifique sans l'organiser est un contresens. L'étude comparée de nos taux de syndicalisation démontre que les seuls endroits où nous gagnons une syndicalisation de masse des ICTAM sont les professions dans lesquelles ils et elles disposent d'un cadre d'organisation spécifique leur garantissant l'autonomie pour décider des revendications et modes d'actions qui leur conviennent, et permettant de travailler les convergences avec les autres catégories.

Refuser d'organiser l'activité spécifique serait limiter les ICTAM à pouvoir être, au mieux, sympathisants et reproduire dans le syndicat l'isolement organisé par les directions.

Le spécifique, ce n'est pas la loi du nombre, c'est le contenu de l'activité : ce n'est pas parce qu'une entreprise est majoritairement composée d'ICTAM qu'il n'y a plus besoin d'activité spécifique.

Ce serait avoir une activité généraliste qui d'un côté oublie l'exécution, qui même minoritaire, a besoin d'une activité qui lui corresponde, et de l'autre ne corresponde pas pleinement aux ICTAM, avec une activité déconnectée des productions des organisations spécifiques.

Le tou-te-s ensemble exige une culture des débats et une démocratie syndicale ambitieuse et volontariste, au-delà de la loi des logiques de majorité / minorité ou de mise sous tutelle de l'activité spécifique.

Le problème, ce n'est pas qu'il y ait des vécus spécifiques ou des revendications spécifiques, c'est quand par recul de notre culture démocratique, nous ne sommes pas capables de les faire converger !

Répartition des catégories socioprofessionnelles des salarié·e·s



Sources INSEE : Données annuelles 2019.



*partie
vie
syndi-
cale*

QUALITÉ DE VIE SYNDICALE (Q.V.S.)





Ce congrès de l'Ugict-CGT s'inscrit pleinement dans la suite du 52^e Congrès confédéral. Dans sa continuité, ce document participe à la mise en œuvre de l'ambition de « traiter les spécificités issues des rapports sociaux au travail pour gagner une CGT qui s'adresse au salariat dans sa diversité ».

Le Document d'orientation du 52^e Congrès confédéral pointe ensuite que : « la nécessité d'organiser l'activité spécifique est actée depuis la création de l'Ugict-CGT par la CGT. [...] La question réside maintenant dans la mise en œuvre ».

(extrait du Document d'orientation du 52^e Congrès confédéral).

Cela nécessite d'interroger notre qualité de vie syndicale et de regagner une culture « d'orga. » afin de « *conjuguer pleinement syndicalisme de masse et proximité des travailleuses et travailleurs* » et de passer des intentions aux actes. Il nous faut donc lever les points bloquants.

Ce que nous appelons « qualité de vie syndicale » (QVS), c'est l'ensemble des outils et des règles de vie mis à la disposition de nos structures et des syndiqué·e·s dans l'optique de créer un front de classe de l'ensemble du salariat permettant d'affronter le capital.

Elle est indispensable pour nous inscrire pleinement et sereinement dans une vertueuse complémentarité d'activité syndicale CGT.

faire de la syndicalisation et de l'intégration des syndiqué·e·s une priorité

Le renforcement de la CGT : pourquoi ? Comment ?

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. A contrario, les demandes d'adhésions numériques sont exclusivement sur des périmètres où il n'y a pas d'organisation spécifique, ce qui complique évidemment leur accueil.

Dans tous les cas, la réalité c'est que beaucoup d'ICTAM n'ont pas accès au syndicalisme CGT. Soit parce que nous n'existons pas sur le lieu de travail (la moitié du salariat ICTAM environ), soit parce que le syndicalisme pratiqué leur semble éloigné de leurs préoccupations et/ou la (ré)pression hiérarchique est trop forte.

L'enjeu du renforcement de la CGT passe par la prise en compte de ces réalités par toute la CGT. Il s'agit d'apporter une réponse adaptée, méthodique et organisée.

Renforcer la visibilité de l'Ugict-CGT dans le paysage syndical en tant qu'espace de confiance, de débat et d'adhésion pour accueillir les ICTAM, remonter leurs besoins pour les transformer en revendications est essentiel.

Ensuite, il nous faut créer les convergences entre les composantes du salariat afin de battre en brèche la fausse idée selon

laquelle le syndicalisme catégoriel, tel celui pratiqué par la CFE-CGC et/ou le syndicalisme réformiste, voire de renoncement, seraient les seules options pour les ICTAM.

Le syndicalisme catégoriel ne s'embarasse pas de la convergence d'intérêts entre salarié·e·s et ne travaille pas la construction du rapport de forces du monde salarié face au capital.

C'est la CGT, par le rassemblement de tout le salariat, avec l'engagement des ICTAM qui a obtenu, les grandes conquêtes sociales (la Sécurité sociale dont la retraite par répartition, le statut de l'encadrement, la hiérarchisation des salaires par la reconnaissance des qualifications, les grilles salariales, les classifications ou la réduction du temps de travail, les congés payés...).

Ces victoires ont pu être gagnées car la CGT avait, et a toujours, la volonté dans la construction de ses contre-propositions revendicatives de partir de la situation spécifique des ICTAM pour créer les convergences d'intérêts de l'ensemble du salariat et du coup d'entraîner l'ensemble du salariat dans la construction du rapport de forces.

C'est parce que les ICTAM étaient convaincu·e·s que leurs intérêts étaient non seulement les mêmes que ceux des autres salarié·e·s, mais aussi qu'ils n'obtiendraient satisfaction de leurs propres revendications

qu'en rejoignant les autres salarié·e·s qu'ils et elles se sont mobilisé·e·s. C'est cette unité du monde du travail qui a permis à la CGT de gagner ces acquis qui constituent encore aujourd'hui un socle solide et fondateur des avancées sociales de notre pays.

Aujourd'hui, il nous faut regagner cette conviction, qu'ensemble, nous pouvons transformer la société et améliorer nos conditions de travail, qui permet d'avoir une vie en dehors du travail, de vivre dignement de son travail et de faire un travail qui a un sens, compatible avec son éthique personnelle et professionnelle.

La CGT est la seule organisation qui propose cette stratégie, ces objectifs, des organisations d'accueil des ICTAM et d'élaboration de leurs revendications. Il nous faut le faire savoir auprès des ICTAM, et il nous faut être tous et toutes à la CGT convaincu·e·s que c'est la seule manière d'être la CGT de tout le salariat et d'atteindre des mobilisations suffisamment fortes pour satisfaire nos exigences revendicatives.

Cela suppose que les militant·e·s priorisent leur temps pour réunir les syndiqué·e·s, aller au contact des salarié·e·s et leur proposent l'adhésion. Cela suppose également que nos organisations mettent à disposition des ressources pour développer des bases syndicales et permettre de mieux organiser dans la proximité notre déploiement syndical, l'accueil et l'intégration des nouveaux adhérent·e·s.

Il nous faut avec lucidité mieux identifier nos difficultés et les dépasser. La première consiste en un isolement des ICTAM, renforcé par les pratiques managériales (géographique, fonctionnel, idéologique et technologique).

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.

Pourtant les ICTAM ne sont pas, a priori, opposé·es à la syndicalisation, mais

ils et elles sont souvent moins informé·e·s et sensibilisé·e·s que les autres salarié·e·s.

La seconde difficulté réside dans les discriminations syndicales. Lutter contre est essentiel pour favoriser l'engagement des salarié·e·s au sein de la CGT et la présentation de liste, notamment dans les 2^e et 3^e collèges.

L'une des conséquences de cette discrimination syndicale 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 des mécanismes de protection, par exemple par le rattrapage des retards dans le déroulé de carrière ou de rémunération en négociant un accord permettant la progression des militant·e·s syndicaux·ales avec des règles claires, garanties par la transparence et le contrôle social évitant ainsi toutes discriminations syndicales.

De même, nous revendiquons comme prévu par la loi Rebsamen et le Code du travail et telle qu'appliquée dans certaines entreprises, pour tous et toutes les élu·e·s et mandaté·e·s, sans limite de pourcentage de mandat, la reconnaissance des expériences acquises pendant le mandat syndical pour « *valoriser* » des parcours militants.

Enfin, il nous faut surmonter un autre frein à l'engagement syndical : 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. Dans la majorité des entreprises, il est difficile de construire le syndicalisme spécifique. Il nous faut donc avoir une attention particulière envers nos militant·e·s. Cela doit passer entre autres par des formations syndicales vues sous l'angle ICTAM et travaillées dans les structures de la CGT. L'Ugict doit y être partie prenante. La priorisation des responsabilités afin de ne pas se laisser submerger par les mandats institutionnels avec leur partage au sein du collectif syndical, est un levier d'une meilleure qualité de vie syndicale qui respecte la place et l'engagement de chacun·e.

L'affiliation à l'Ugict-CGT : une nécessité de développement !

Les ICTAM CGT ne sont pas affilié-e-s à l'Ugict-CGT automatiquement.

Le plus grand obstacle à l'affiliation est la méconnaissance de la technique d'affiliation par les militant.e.s en responsabilité. En effet, l'affiliation est relativement complexe et requiert un savoir-faire qui se perd notamment du fait du renouvellement très important ces dernières années du corps militants. Optimisons la gestion de l'affiliation pour consacrer tout notre temps au renforcement.

Autre obstacle : les organisations qui ne reconnaissent pas l'Ugict-CGT et décident officiellement de ne pas affilier leurs ICTAM. Ces organisations n'appliquent donc pas les statuts de la Confédération qui pourtant s'imposent à toutes les organisations CGT.

Comment dans ce cadre ne pas laisser la porte ouverte à des suspicions sur la légitimité de l'Ugict dans la CGT ?

Comment faire respecter les décisions collectives si en définitive il y a possibilité de ne pas les suivre ?

Comment accepter que des organisations CGT nuisent à l'élargissement du rapport de forces ?

Cette problématique entraîne également une perte de temps, puisque des militant.es du spécifique passent du temps inutile à expliquer et tenter de convaincre, plutôt qu'à aller sur le terrain et proposer l'adhésion CGT.

Enfin, de fait une partie importante des ICTAM syndiqué-e-s à la CGT, ne sont pas informé-e-s et formé-e-s sur les revendications spécifiques, et ne sont du coup pas vecteurs auprès de leurs collègues du travail de la CGT ; sur ces sujets ; ils et elles ne sont également pas intégré-e-s au processus démocratique de construction des revendications spécifiques. Ce dernier élément engendre une perte d'efficacité de notre outil spécifique confédéralisé. Pire, certain.e-s par méconnaissance du rôle du spécifique, travaillent à contre-courant et suscitent des débats inutiles et énergivores que nous avons besoin de dépasser pour avancer. Cette perte d'efficacité et de complémentarité d'approche nuit à toute la CGT et ouvre un débat qui ne devrait plus avoir lieu aujourd'hui sur la place pleine et entière des ICTAM dans notre organisation.

Nous croyons en la capacité de la CGT et de ses militant.e-s à retrouver une culture « *d'orga* » qui permette d'être plus fort ensemble en étant chacun et chacune efficace sur son périmètre. Au même titre que nous demandons aux directions et administrations de nous laisser « *bien travailler* », nous demandons à nos camarades de nous laisser les moyens de bien militer !

De la syndicalisation à la vie syndicale

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. Les causes en sont un problème d'accueil, de vie syndicale et de démocratie syndicale. La question de continuité de l'adhésion dans une situation de forte mobilité professionnelle, géographique ainsi qu'en cas de rupture professionnelle (privés d'emploi...), doit être également un axe majeur de développement. C'est un sujet central qu'il faut traiter lucidement dans le syndicat et les structures territoriales.

La formation syndicale est un pilier essentiel pour accompagner le nouveau, la nouvelle syndiqué.e dans la connaissance de l'organisation et dans la maîtrise des enjeux revendicatifs spécifiques et ainsi lui donner les moyens d'être pleinement acteur-trice et décideur-seuse. Les formations syndicales devraient être connues des syndicats et être proposées aux syndiqué-e-s. Les formations de l'Ugict-CGT doivent être popularisées auprès des syndiqué-e-s et les structures spécifiques doivent assurer une gestion anticipée des inscriptions dans un souci d'efficacité pour leurs actions de déploiement et en cohérence avec leur politique de cadres. À cet effet, l'Ugict présentera une plaquette à l'ensemble de ses organisations.

Les offres de formation Ugict-CGT doivent continuer de s'adresser également à l'ensemble des militant-e-s CGT 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. Nous devons également poursuivre le travail engagé à l'occasion du dernier congrès pour proposer des formats diversifiés (en durée) de formations et veiller à leur décentralisation. À ce titre, une journée « *spécifique* » a toute sa place dans les stages du nouveau dispositif de formation. De même, quand elles existent, des formations d'accueil spécifiques doivent être utilisées.



Se syndiquer : se donner du pouvoir d'agir

Nos syndiqué.e.s représentent une force considérable. Il nous faut plus et mieux les solliciter et les impliquer (en respectant ce qu'ils et elles ont envie de faire), car ils et elles 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.ère.s militant.e.s pour éviter le syndicalisme délégataire et institutionnel. C'est aux structures spécifiques de s'adapter à ses syndiqué.e.s, pas l'inverse. Adapter l'Ugict-CGT aux jeunes, et non l'inverse, et permettre aux jeunes de faire bouger l'Ugict-CGT avec l'aide de notre collectif « *Jeunes diplômé.e.s* », qui s'est grandement étoffé lors du mandat écoulé. Pour cela, il nous faut partir de leurs aspirations et de ce qu'ils et elles peuvent et veulent apporter, et notamment de leurs compétences, de leurs expériences et de leurs savoir-faire, qui sont souvent très utiles pour notre organisation syndicale.

Chaque nouveau et nouvelle syndiqué.e doit être accueilli.e individuellement, de façon à identifier ses souhaits et possibilités de militantisme et à proposer des solutions adaptées.

Le numérique doit nous permettre d'associer celles et ceux qui ne peuvent pas participer physiquement aux réunions pour qu'ils et elles puissent participer au débat collectif via les outils numériques (visioconférences...). La participation physique est à privilégier chaque fois que cela est possible. Ces réunions pourront permettre d'organiser des consultations régulières des syndiqué.e.s, notamment sur les décisions d'actions, les projets d'accords soumis à signature, ou encore les documents de congrès. Nous devons également travailler aux échanges d'expériences.

Nos syndiqué.e.s doivent avoir un accès privilégié à la défense et au conseil juridique, ils et 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 conseils, par exemple sur les entretiens d'évaluation mis en place dans certaines professions (énergie, santé...).

Nous pourrions aussi, en redynamisant notre réseau d'élue.s Apec en territoires, mettre en place des permanences d'informations et de conseils de nos syndiqué.e.s ICTAM sur les dispositifs de formation et d'évolution professionnelle.

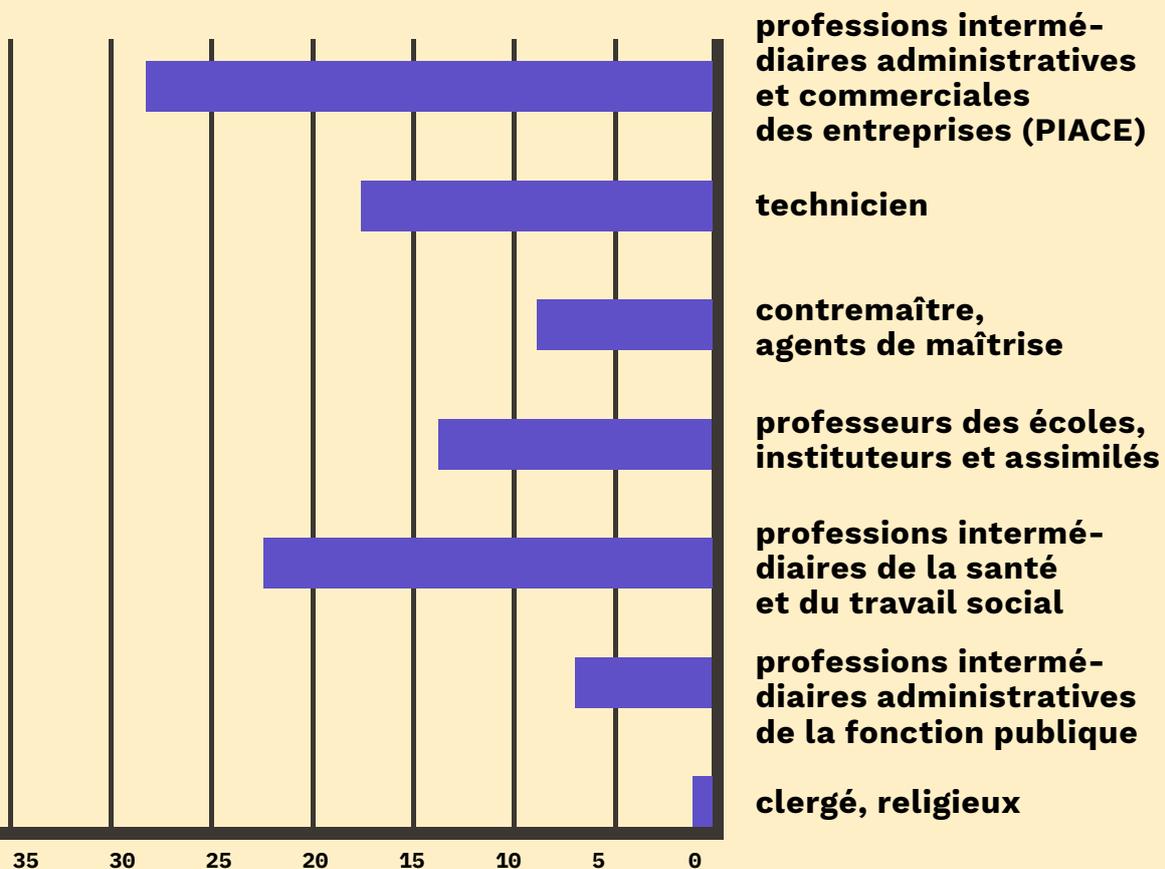


l'Ugict-CGT s'engage à...

- ❖ Continuer à travailler l'affiliation Ugict-CGT avec nos organisations pour arriver à 100 % d'ICTAM syndiqué·e·es CGT affilié·e·s à l'Ugict-CGT. Travailler avec la confédération à une version simplifiée de nos outils de gestion des affilié·e·s.
- ❖ Travailler à des projets de syndicalisation ciblés construits en concertation 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 (auteurs, autoentrepreneurs...).
- ❖ Assurer une meilleure prise en compte et un suivi des adhésions électroniques en s'appuyant sur les professions (fédérations, Ufict) et les territoires (Unions départementales, Commissions départementales) pour généraliser le suivi individualisé mis en place par le collectif « *Jeunes diplômé·e·s* » ; renforcer l'accompagnement des nouvelles bases par les Commissions départementales et / ou Ufict.
- ❖ Continuer à développer les démarches de consultation, car elles sont un levier formidable de syndicalisation, notamment au travers d'outils numériques mis à disposition des syndiqué·e·s. Pour autant que nos syndicats s'en emparent pour mener la bataille des idées et faire des adhésions.
- ❖ Développer des supports pour informer les ICTAM sur leurs droits : guides et site Internet, guide d'accueil du nouveau ou de la nouvelle embauché·e, guide d'accueil du nouveau ou de la nouvelle syndiqué·e...
- ❖ Contribuer à l'impulsion pour élaborer un plan de travail croisé territoires / professions sur les sièges sociaux.
- ❖ Se déployer dans la durée en direction des jeunes diplômé·e·s et faire de cette question un axe majeur !
- ❖ Mettre à disposition des outils permettant de toucher et d'organiser les salarié·e·s en télétravail.
- ❖ Élaborer, en lien avec la formation confédérale, une formation d'accueil spécifique pour les Commissions départementales en soutien des syndicats et des Unions locales.
- ❖ Pérenniser les webinaires et outils de formation numérique en complément des outils présentiels traditionnels.

zoom

sur les professions intermédiaires

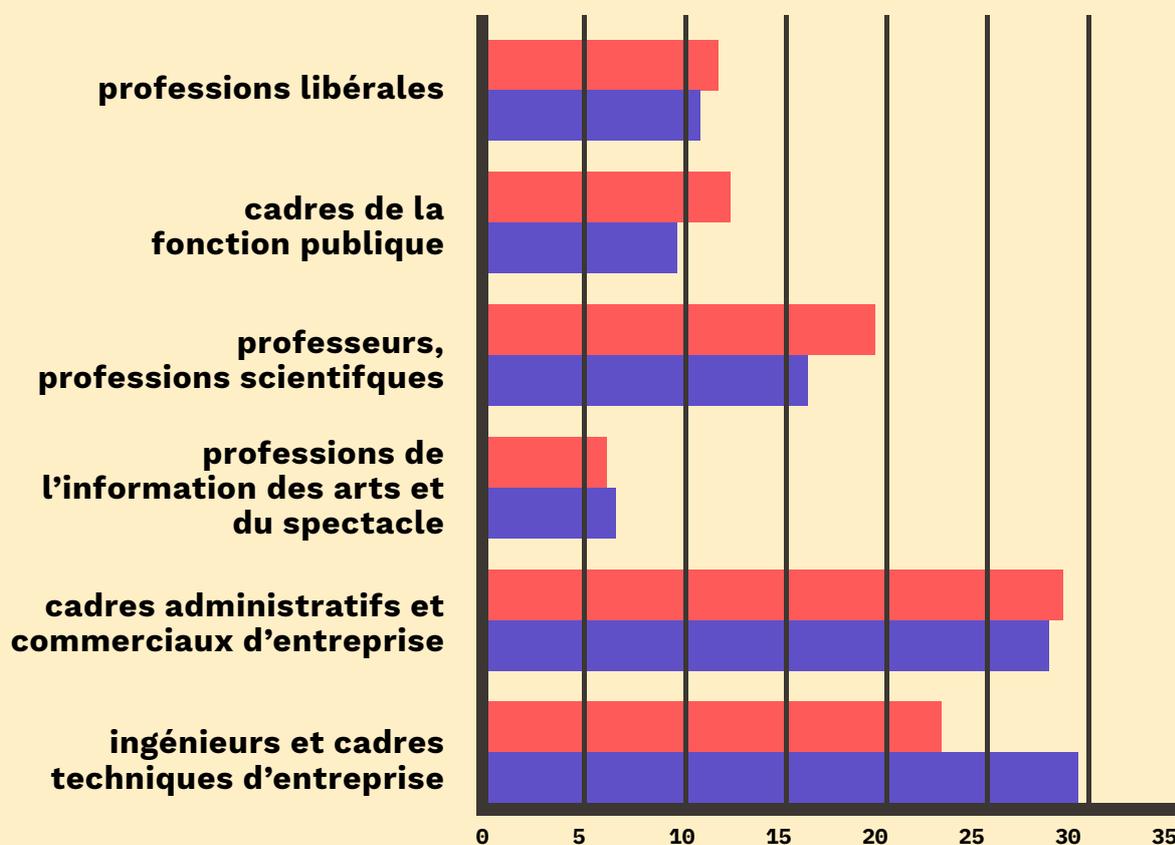


source : Insee, focus *Données sur les professions intermédiaires en 2018.*

2018

zoom

sur les cadres et les professions intellectuelles



1982

2019

lecture : en 2019, les professions libérales représentent 10,6 % des cadres et professions intellectuelles supérieures.

Champ : France hors Mayotte (France métropolitaine pour 1982), population des ménages, personnes en emploi, cadres et professions intellectuelles supérieures.

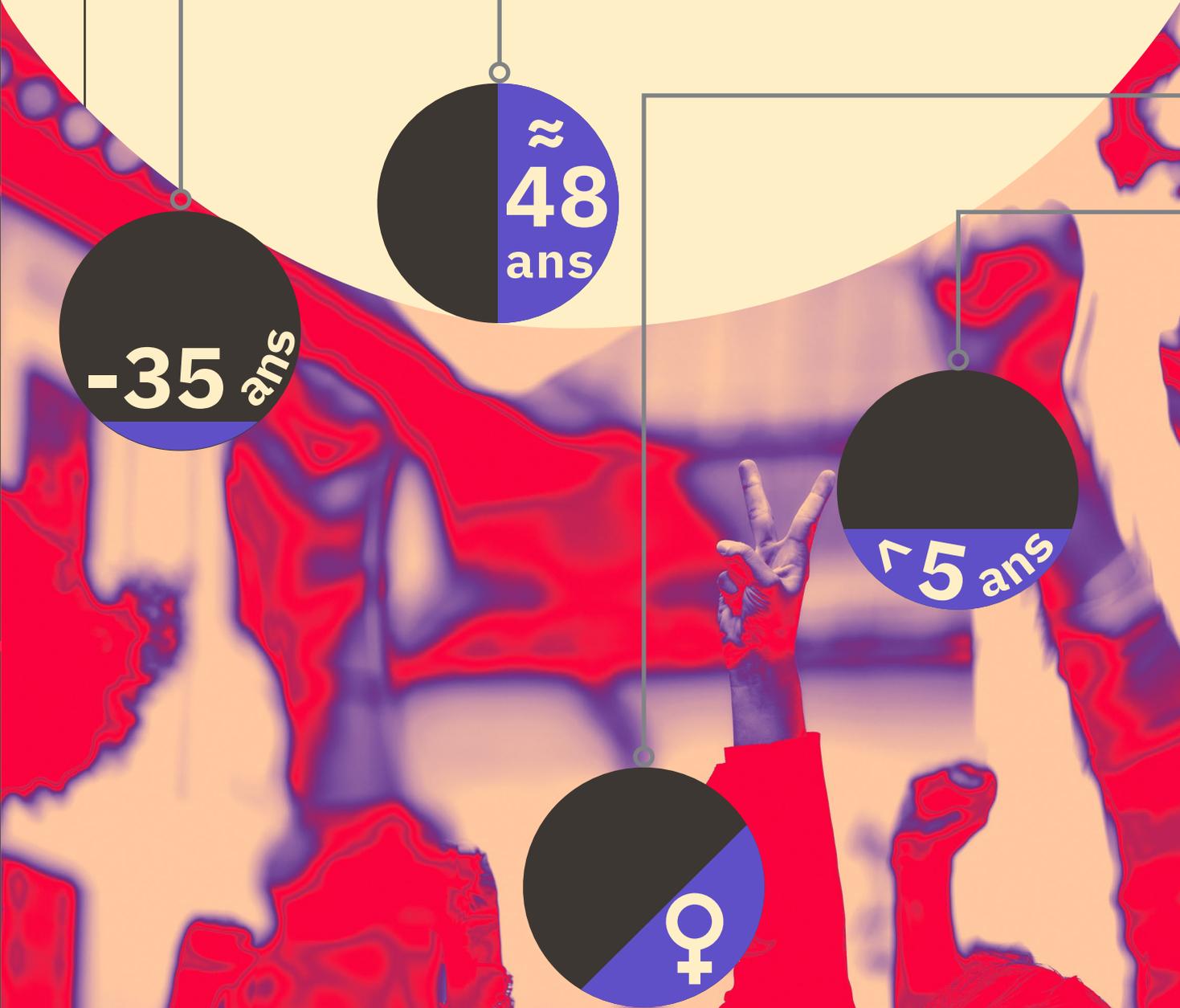
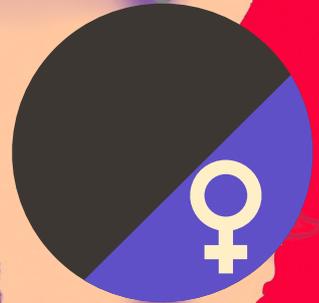
source : Insee, enquêtes *Emploi 1982 et 2019*.

nos forces organisées au service de la satisfaction des revendications et d'un changement de société

-35 ans

≈
48
ans

^5 ans



Nous comptons 79 895 affilié·e·s en 2018, soit 342 de moins par rapport à 2016. Mais ils ne représentent pas la totalité des ICTAM de la CGT, puisque l'affiliation à l'Ugict-CGT n'est pas automatique et rencontre de nombreuses difficultés.

Parmi les affilié·e·s Ugict-CGT :

○ **12 % ont moins de 35 ans.**

○ **L'âge moyen de nos affilié·e·s est de 48 ans.**

○ **38 % sont des femmes.**

• **Sur 24 526 bases répertoriées dans CoGiTiel avec au moins 1 adhérent·e ICTAM (actif·ve), 9 595 ont effectué un règlement à CoGÉTise en 2018 « Ugict ».**

○ **1 / 3 des syndiqué·e·s ont moins de 5 ans d'adhésion.**

De plus en plus d'ICTAM mais de moins en moins d'organisations spécifiques

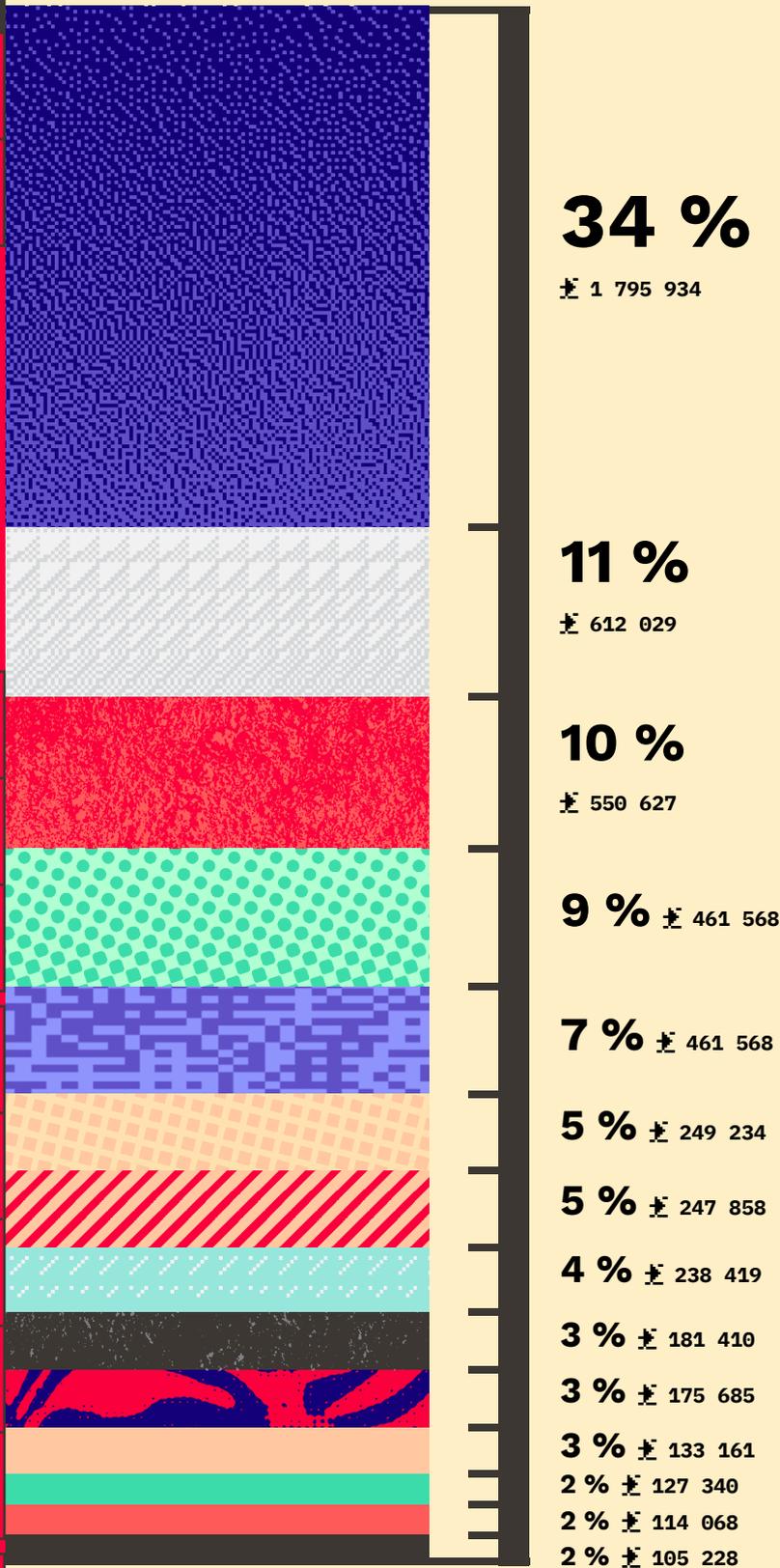
L'Ugict-CGT souffre d'un manque de structuration et donc de forces militantes pour aller au contact des ICTAM et pour mener la bataille des idées.

Dans la dynamique du 52^e Congrès confédéral et des décisions de notre précédent congrès, et à partir de l'état des lieux, nous devons faire de ce nouveau mandat un temps important pour améliorer notre organisation et nos pratiques de qualité de vie syndicale.

Comme rappelé dans le document du 52^e Congrès confédéral « *S'il n'y a pas de modèle, il y a des conditions indispensables pour permettre d'avoir une CGT qui organise massivement toutes les composantes du salariat* » :

▮ la prise en compte des aspirations et du rapport spécifique au travail, l'autonomie pour définir les revendications et les modes d'action.

▮ Construire les convergences.



Fonction publique d'État (FPE)

Métaux

Fonction publique hospitalière

Fonction publique territoriale (FPT)

Banques et assurances (FSPBA)

Société d'études

Commerce

Chimie

Construction

Santé action sociale

Transports

Mines et énergie (FNME)

Organismes sociaux

Agroalimentaire

Répartition des Ictam (hors TPE)
source : Direction générale du travail.

Il nous faut garantir à tout-e syndiqué-e ICTAM, la possibilité, au niveau de son syndicat, de sa profession ou de son territoire, de disposer d'un cadre d'organisation spécifique [...]. Il nous faut travailler au renforcement des unions fédérales ICT et à la mise en place d'au moins un référent.e ICTAM dans chaque organisation. »

D'un point de vue professionnel, l'état des lieux est hétéroclite, inquiétant et l'autonomie de nos Ufict est fragilisée. À titre d'exemple :

☞ deux Ufict sortent du lot sur plusieurs critères : moyens dédiés, nombre de syndicats spécifiques pour mener l'activité auprès des ICTAM, capacité à présenter des candidat-e-s dans les 2^e et 3^e collèges, résultats électoraux, taux de syndicalisation et d'engagement des ICTAM dans les actions : l'Ufict de la Fédération CGT Mines-Énergie et l'Ufcm de la Fédération CGT des Cheminots. Ces dernières années, leur nombre de syndicats spécifiques a cependant baissé. L'Ufict CGT des Services publics quant à elle dispose bien d'une autonomie, de moyens et d'un budget propre, cependant l'organisation en syndicats spécifiques est fortement questionnée.

☞ Deux fédérations rayonnant exclusivement sur des ICTAM (enregistrées très majoritairement au collège « Autre » dans les Cerfa des élections), disposent également de résultats électifs remarquables : Fédération CGT des Officiers de la Marine marchande et Fédération CGT des Journalistes. L'ensemble des ICTAM de leur périmètre est donc du coup exclusivement organisé dans des syndicats spécifiques.

☞ Les autres Ufict ne disposent pas toujours de budget propre et comptent peu (voire pas) de syndicats spécifiques, la grande majorité des ICTAM sont donc isolé.e.s dans des syndicats généraux souvent sans même de section ICTAM (Ufict Métallurgie, UFEC Commerce, Ufmict Santé Action sociale, Ofict Équipement...). L'UFC FAPT a la particularité de rayonner sur le 3^e collège avec des sections cadres dans les syndicats départementaux FAPT, dont certaines sont à réactiver.

☞ Quelques Fédérations ont fait le choix de transformer leur Ufict en collectif sans budget spécifique, ni syndicat, ni congrès, comme par exemple la Chimie.

Peu d'entre elles disposent d'un accès aux données de leurs adhérent-es ICTAM, à un journal papier et/ou numérique et/ou newsletter.

Sur le périmètre territorial le bilan fait apparaître également de nombreuses difficultés.

Sur les 17 aires urbaines prioritaires que nous avons identifiées à l'occasion de notre dernier congrès, seulement 9 disposent aujourd'hui d'un-e animateur-trice, ou collectif, ou vraie commission départementale Ugict-CGT.

Cependant, la dynamique territoriale donnée par notre précédent congrès a permis une amélioration significative (5 nouvelles Commissions départementales : 33, 31, 44, 35, 34, et 2 ont été renforcées 69 et 59) et une meilleure prise en compte des enjeux territoriaux spécifiques, non seulement dans l'Ugict, mais également dans toute la CGT (participation de l'Ugict-CGT aux journées d'été de Courcelle en 2019 sur les questions de représentativité, questions prégnantes dans les points QVS et élections professionnelles, et intégration de la résolution du congrès de l'Ugict au 52^e Congrès confédéral...). Ces avancées organisationnelles sont autant de points d'appui pour déployer l'activité spécifique territoriale.

La seconde difficulté (et qui aggrave la première), réside dans le fait qu'une partie, de plus en plus importante, de nos militant-e-s CGT sont ICTAM, mais n'ont pas d'activité spécifique.

Il s'ensuit que l'activité spécifique est de plus en plus déléguée à l'Ugict. Il faut travailler à ce que l'Ugict et ses Ufict ne deviennent pas des syndicats nationaux tant sur le champ revendicatif que sur le champ de la qualité de vie syndicale. C'est une responsabilité à part entière de chaque syndicat CGT. D'autant que les lieux de décisions des entreprises/administrations s'éloignent de plus en plus des sites de production. Nous devons en tenir compte et rester au plus près des populations ICTAM. Il est donc primordial de développer des bases pour permettre aux syndiqué-e-s ICTAM de se réunir afin de déterminer leurs revendications et les luttes pour les gagner.

Ce déficit de Qualité de vie syndicale et de prise en compte du spécifique dans les syndicats de proximité engendre un quiproquo qui prend de l'ampleur dans notre CGT et qui pourrait se traduire par : il faut contacter l'Ugict-CGT ou il faut orienter vers l'Ugict-CGT. Il s'ensuit deux problèmes :

☞ le renoncement des syndicats à syndiquer les ICTAM dans les entreprises et administrations au motif que ce ne serait pas de leur responsabilité, qu'ils n'auraient pas les moyens de le faire, que cela poserait trop de problèmes... Ces difficultés sont inacceptables et contre-productives dans une organisation qui souhaite organiser la masse et qui a objectivement su le faire, par le passé, forte de son siècle d'histoire. L'Ugict-CGT est une organisation d'organisations. Elle n'a pas pour vocation de syndiquer en direct, mais bien de coordonner l'activité des ICTAM via leur syndicat et en coordination avec les Ufict et les Commissions départementales.

☞ Le renoncement à organiser les ICTAM syndiqué-e-s pour une construction démocratique et convergente de l'activité revendicative affaiblit le front de classe.

Seine- Saint-Denis : 2

Hauts-de-Seine : 0

Yvelines : 2

Paris : 2

Lille : 2

Rennes : 1

Nantes : 2

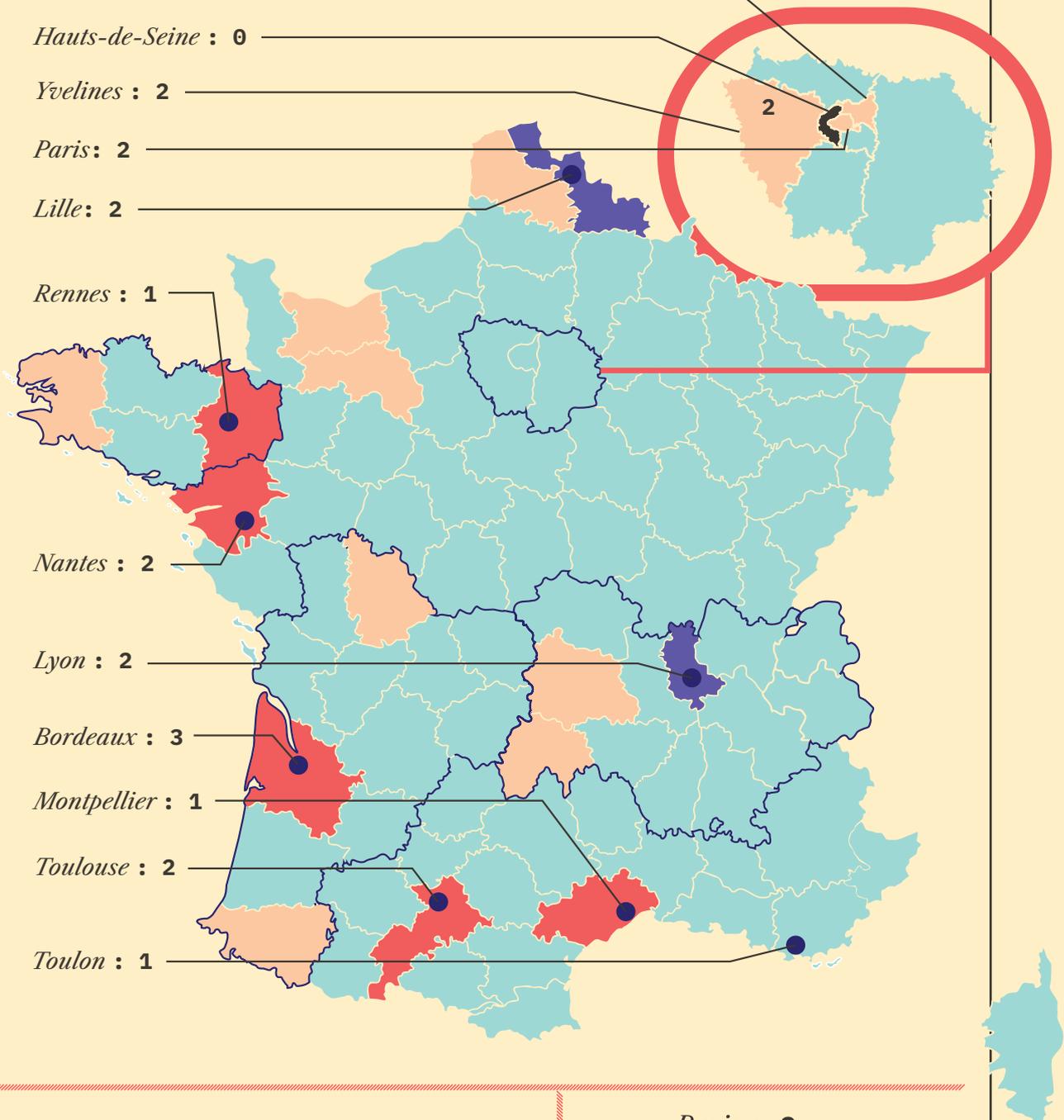
Lyon : 2

Bordeaux : 3

Montpellier : 1

Toulouse : 2

Toulon : 1



- commission départementale existante.
- commission départementale créée depuis le dernier mandat.
- commission départementale renforcée depuis le dernier mandat.
- comité régional CGT avec des militant.e.s qui travaillent sur l'activité spécifique (une nouveauté de ce mandat).

Paris : 2

Lille : 2

Rennes : 1



Nombre de camarades mandaté.e.s afin d'impulser l'activité spécifique dans les départements.

Ce tableau ne serait pas complet si nous n'ajoutions pas le constat inquiétant de disparition en grand nombre de syndicats spécifiques dans des organisations historiques et d'attaques contre nos Ufict. De fait, cela engendre une perte sèche de militant-e-s des 2^e et 3^e collèges / catégorie A ou B et d'activité spécifique, puis in fine une perte de savoir-faire (pas de réunions, d'expressions ICTAM, de formations spécifiques, de plans de travail...).

Bref, pas d'activité spécifique. D'autant que la suppression de syndicats Ugict n'entraîne pas automatiquement le transfert des adhérent-e-s vers une autre structure CGT. Prenons pour exemple un syndicat de l'Ufmict-CGT de la Santé, qui après sa dissolution a vu ses 90 Mict (médecins, ingénieur-e-s, cadres et technicien-ne-s) partir orphelins de structure spécifique, et seulement 10 d'entre eux accepter le transfert vers le syndicat CGT restant. A contrario, et toujours dans la même branche professionnelle, la création d'un syndicat Ufmict-CGT Santé a engendré l'adhésion de 25 Mict.

Ces problématiques de fond sont dues au fait que la plupart de nos Unions fédérales et Commissions départementales sont affaiblies par manque de moyens humains, de transmission de savoir-faire et de compétences et d'autonomie. Elles ont de grosses difficultés à travailler la coordination des syndicats (quand ils existent) et les sections (quand elles ont un-e animateur-trice) et ne peuvent pas fonctionner par manque d'autonomie, de décision et de moyens.

Il n'y a pas de modèle unique d'organisation de l'activité spécifique ou de bons ou mauvais élèves, mais l'Ugict-CGT affirme qu'il existe des conditions minimales pour que l'activité fonctionne bien ! Il faut des moyens (humains, financiers, organisationnels) pour permettre d'organiser les ICTAM.

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. En outre, l'existence de syndicats spécifiques est un levier pour le déploiement territorial. « *Le collectif de direction* » doit pouvoir disposer de toute l'autonomie et de la réactivité nécessaire à la prise de décisions. En effet, autonomie n'est pas indépendance et spécifique n'est pas catégoriel.

La CGT conçoit l'activité spécifique comme un travail permanent de convergence revendicative entre les différentes composantes du salariat. La question du « *travailler ensemble* » est vitale ! L'enjeu est de réussir à construire un état d'esprit constant du « *militer ensemble dans la CGT* » (plans de tournées, tournées mixtes, formations syndicales, prises de décisions conjointes à partir d'un réel travail de convergence...).

Nos priorités collectives

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

l'Ugict-CGT s'engage :

- ❖ devant l'enjeu que représentent les ICTAM, nous devons, à partir d'un état des lieux précis de nos périmètres, identifier les zones à forte densité et assurer une présence CGT spécifique de proximité avec pour objectif à terme de créer un ou des syndicats spécifiques aux ICTAM.
- ❖ Nous devons aider les Unions départementales et les Fédérations, les collectifs confédéraux (« Élections », « Déploiement »...) à faire le travail d'identification et de déploiement nécessaire pour gagner un meilleur maillage territorial et professionnel spécifique. Ce travail doit se faire via les Ufict et Commissions départementales existantes (et cela suppose de les renforcer, de renforcer leurs moyens), mais également avec les camarades ICTAM dans les organisations qui ne disposent encore pas d'outil spécifique.
- ❖ Impulser dans les orgas de l'Ugict-CGT des activités par collègue et par métier.
- ❖ Impulser dans les Ufict et Fédérations l'animation d'un Collectif « Cadres supérieur·e·s et dirigeant·e·s », voire d'un syndicat d'accueil. De même, au niveau de l'Ugict-CGT nationale, il nous faut redynamiser l'activité du collectif « Cadres supérieur·e·s et dirigeant·e·s » pour animer cette activité au niveau interprofessionnel et en complément de nos Ufict, et la création d'un syndicat interprofessionnel pour accueillir celles et ceux qui ne peuvent l'être (pour l'instant) dans leur fédération.
- ❖ Renforcer la formation Ugict-CGT sur la Vie syndicale et la centrer sur trois stages :
 - ✚ « *Les ICTAM dans la CGT : pourquoi ? Comment ?* »
 - ✚ « *Gagner les élections dans les 2^e et 3^e collèges* ». Ce module devra pouvoir être adapté aux besoins des Ufict pour personnaliser et accélérer son déploiement.
 - ✚ « *Être responsable Ugict-CGT* ».
- ❖ Travailler avec les Ufict pour mutualiser les formations sur la vie syndicale.

Au niveau des territoires

❖ Impulser la création de Commissions départementales Ugict-CGT en priorisant les territoires à forte densité d'ICT qui n'en ont pas encore, afin de mieux imbriquer et rendre possible la convergence de l'activité spécifique et générale et de développer la syndicalisation sur le territoire.

En se dotant d'une Commission départementale animée par un-e référent-e formé-e et membre de la commission exécutive de l'Union départementale, l'Union départementale se dote d'un collectif qui travaille des plans de tournées spécifiques, tournées mixtes, formations syndicales, prises de décisions conjointes à partir d'un travail de convergence...).

Les Unions départementales, en lien avec les syndicats, ont donc un rôle essentiel à jouer pour aider les Commissions départementales à obtenir des moyens de fonctionner. Le 52^e Congrès confédéral a décidé « *d'intégrer davantage la nécessité de déployer l'activité spécifique dans les formations syndicales* ». Les Commissions départementales ont donc pour mission d'impulser, en lien avec les collectifs « *QVS* » des Unions départementales, l'organisation des formations « *Les ICTAM dans la CGT, pourquoi ? Comment ?* » et l'intégration dans les formations 1er niveau « *Organisation* », « *Trésoriers* » d'une partie sur le syndicalisme spécifique.

❖ Mettre en place dans chaque Comité régional un-e référent-e Ugict-CGT afin de veiller aux enjeux spécifiques régionaux, de coordonner et impulser l'activité syndicale spécifique sur les questions d'intérêt spécifique régional.

Au niveau des professions

❖ Nos Ufict doivent être renforcées et disposer de l'autonomie et de moyens permettant de développer notre activité chez les ICTAM, conformément à nos statuts confédéraux, pour permettre aux ICTAM de construire leurs revendications, de s'organiser et de définir les modes d'actions et de luttes pour obtenir satisfaction.

❖ 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.

Au niveau des syndicats

- ❖ Faire vivre notre Charte de Vie syndicale qui précise que ce sont les syndiqué.es concerné.e.s qui doivent décider de la manière dont s'organise l'activité y compris spécifique.
- ❖ Dans le même ordre d'idée, ils et elles doivent être consulté.e.s dans la constitution des listes aux élections professionnelles dans leur collège.
- ❖ Créer des syndicats ICTAM territoriaux multiprofessionnels ou professionnels pour accueillir les isolé.e.s en raison de l'absence de syndicat dans l'entreprise sous la responsabilité des Unions départementales et Fédérations concernées. 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.
- ❖ Présenter à tous les niveaux les enjeux de la syndicalisation et de l'activité syndicale chez les ICTAM (depuis les syndicats locaux jusqu'à la Confédération).
- ❖ Favoriser la démocratie syndicale en utilisant les outils numériques si cela permet d'impliquer plus et mieux les camarades à nos réunions.
- ❖ Repenser nos réunions en présentiel pour les rendre plus dynamiques et moins verticales en favorisant la remontée de parole de toutes et tous, notamment en utilisant les méthodes de l'éducation populaire qui nous ont accompagnés pendant la préparation et la tenue de notre congrès.



construction

du rapport de forces

et stratégie

des luttes

En France, comme dans le reste du monde, pour remettre en cause l'ensemble des droits sociaux et maintenir sa domination, le capital développe une stratégie autour de trois volets :

☞ La stratégie du fatalisme, afin de démobiliser en installant dans les têtes que l'action collective, voire même la démocratie, ne servent à rien. Les passages en force des politiques d'austérité et liberticides sont des marqueurs de cette stratégie.

Au travail, elle se concrétise par des politiques managériales qui isolent de plus en plus les salarié-e-s, notamment dans nos catégories où le « *se soumettre ou se démettre* » est la norme. 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.

☞ La mondialisation, comme les crises, sont utilisées pour mettre en concurrence les travailleur-euse-s et tirer l'ensemble des droits vers le bas.

En France, cette mise en concurrence se traduit par les oppositions entre personnels d'exécution et encadrement, entre titulaires et précaires, entre donneur-se-s d'ordres et sous-traitant-e-s... Les ICTAM font régulièrement l'objet de tentatives d'instrumentalisation et le « *cadre bashing* » a pour finalité de diviser le salariat.

☞ Le gouvernement s'emploie à marginaliser le syndicalisme en affaiblissant le rôle des instances représentatives, dans le secteur privé avec la loi El Khomri puis les ordonnances Macron (mise en place des CSE, fusions des conventions collectives), dans le secteur public avec la loi de Transformation de la fonction publique (qui est la transcription dans la fonction publique de la logique de la loi El Khomri) ; permettant de négocier sans les syndicats, ou encore en remettant en cause la gestion paritaire de l'assurance chômage et de la formation professionnelle.

En ligne de mire : le syndicalisme de transformation sociale incarné par la CGT. La CGT a été le fer de lance de la mobilisation contre la loi Travail de 2016 qui a vu manifester et faire grève des millions de salarié-e-s du public et du privé. Les ICTAM ne sont pas resté-e-s à l'extérieur de cette mobilisation mais en ont été partie prenante. Rappelons que selon le sondage Viavoice-Ugict de 2016, 62 % des cadres considéraient que « *la réforme du droit du travail n'aurait pas d'impact positif sur l'activité à l'échelle macroéconomique* », 78 % pensaient qu'elle n'aurait pas d'impact positif sur l'emploi dans leur propre entreprise, 45 % estimaient qu'elle allait trop loin en remettant en cause les droits des salarié-e-s » (seul-e-s 26 % estimaient qu'il fallait aller encore plus loin). Ce décalage entre les résultats aux élections professionnelles de la CGT dans les collèges 2^e et 3^e et la large opposition des cadres à la loi Travail, voire leur mobilisation, ouvrent des perspectives de renforcement de la CGT, en termes de syndicalisation et d'audience électorale auprès des ICTAM doit nourrir la réflexion pour faire de la CGT la première organisation syndicale dans le monde du travail, y compris la première organisation syndicale auprès des cadres.

Ces stratégies de « *déligitimation* » de la représentation syndicale favorisent l'émergence en dehors du syndicalisme de formes d'organisations éphémères, comme les Gilets jaunes ou le collectif « *Nos retraites* ».

Répondre aux aspirations spécifiques d'engagement des ICTAM

Les ICTAM n'ont que trop rarement l'opportunité ou la capacité organisationnelle de s'inscrire dans 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 de l'administration.

Si elles et ils font partie peu ou prou de la hiérarchie, étant soumis au prétendu

« *devoir de loyauté* » et au « *devoir de réserve* », alors le droit au désaccord public leur est a priori interdit. La répression contre les lanceur-se-s d'alerte en est un exemple.

Les objections ou les manifestations de doute sont durement réprimées sur les réseaux sociaux, l'inquisition patronale sévissant ainsi jusque dans la sphère intime. Les ICTAM n'ont pas toutes et tous la même vision et conception du syndicalisme du fait de leur situation plus individualisée, de leurs responsabilités professionnelles et des a priori dus à leurs formations initiales. Avoir des doutes, des difficultés managériales ou techniques (non atteinte d'objectifs, conflit dans l'équipe de travail...), est considéré comme un échec personnel, une remise en cause de ses capacités, sentiment largement entretenu par les directions d'entreprise et intériorisé plus ou moins par les intéressé-e-s.

Dans la réalité, il ne leur est pas demandé de réaliser leur travail, mais d'être leur travail ! De ce fait, recourir au syndicalisme, au collectif, pour être défendu-e, est parfois vécu comme un aveu d'échec individuel. Trop souvent on recourt au syndicalisme et singulièrement celui de la CGT, lorsqu'on a d'abord tout tenté, qu'on est au point de rupture, tant sur la sphère professionnelle que personnelle, et qu'on est au pied du mur.

Leur volonté d'être d'abord acteur-trice-s de leur travail et de leur développement professionnel appelle une vision non pas défensive et délégataire du syndicalisme, mais offensive. Cela renforce notre volonté de construire un syndicalisme CGT qui leur donnerait les moyens d'agir, de changer la donne de leur travail.

Notre capacité à établir un rapport de forces gagnant tient à la construction de mobilisations dans l'ensemble du salariat. C'est de notre volonté de construire les conditions du rassemblement de tout le salariat que dépend notre capacité à inscrire les ICTAM sur le chemin d'une transformation sociale.

La mobilisation des ICTAM est donc incontournable pour notre syndicalisme CGT.

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 salarié-e-s, à l'instar de l'activité syndicale organisée par et en direction des ouvrier-ière-s et employé-e-s. Cela est indispensable pour élargir le front de classe par la construction d'un rapport de forces susceptible de fracturer le front patronal.

Renoncer ou négocier sur l'effort qui doit s'engager pour fédérer et confédérer les ICTAM, c'est démissionner sur notre volonté de transformer la société. Là où il y a volonté,

il y a chemin. Il s'agit de donner des moyens à nos ambitions. Rassembler le salariat, c'est travailler les convergences entre les grandes composantes du salariat. Ces convergences ne se décrètent pas ! Pour cela, il faut, au quotidien, commencer par partir des aspirations et besoins spécifiques de nos catégories, puis créer les convergences d'intérêts et travailler à la complémentarité des formes de luttes.

De la remontée des besoins spécifiques des salarié-e-s à la construction des luttes, la convergence d'intérêts doit être plus et mieux travaillée dans les syndicats, les sections, les Ufict et les territoires dans ses composantes interprofessionnelles, au plus près des salarié-e-s avec pour ligne de mire l'intérêt collectif.

La communication au service de l'activité revendicative

Notre communication syndicale

Après s'être dotée de nombreux outils et supports numériques (sites, plateformes, messageries, applications, réseaux sociaux, mailings), après avoir augmenté sa surface médiatique et sa capacité à mener plusieurs actions de communication de front, la communication de l'Ugict-CGT doit désormais se concentrer sur la valorisation de tous les contenus (revendicatifs, organisationnels...) et leur poids réel en termes d'avancées pour les salarié-e-s afin d'être, en interne, un outil permettant l'amélioration de la qualité de vie syndicale dans les organisations et, en externe, de valoriser la CGT (faire connaître ses positions et ses victoires, valoriser la démarche de syndicat de masse, de classe, de propositions et de luttes).

Le syndicalisme numérique est un prolongement indispensable de notre démarche militante : un outil au service du rapport de forces. Évidemment, nos organisatins doivent maintenir et développer un lien physique direct de proximité avec les ICTAM de leur périmètre. Les outils numériques doivent servir à renforcer ce lien. Ce sont des outils de communication, mais aussi d'action. Ils permettent entre autres de rendre visibles des mobilisations, de créer de la solidarité et de faire converger les mobilisations et luttes.

Le développement de *Syndicoop* doit nous permettre de disposer d'une plateforme d'action au service des syndicats leur permettant d'appeler au renforcement pour leurs mobilisations et luttes (générateur de consultation, de tract, plateforme « *lutte virale* », grande enquête sur le travail pendant le confinement, pétition, financement solidaire, interpellations

mails ou réseaux sociaux des décideurs...). L'inscription à *Syndicoop* va être simplifiée au bénéfice de toutes les structures.

Le rôle de la communication de l'Ugict-CGT ne doit donc pas être de se contenter de façonner et diffuser nos propres messages, mais de donner les moyens aux syndiqué·e·s, à leurs organisations, de construire et diffuser les leurs et de systématiquement recueillir un retour sur les contenus, pour qu'ils soient entendus et pris en compte. L'objectif n'est pas de militer ensemble en ligne, mais bien d'utiliser toutes les opportunités du web pour aider à s'organiser, à se parler, à décider ensemble et à peser dans le rapport de forces à tous les niveaux, qu'il passe par la rue ou par nos téléphones.

La pandémie et les difficultés d'agir en présentiel nous ont amenés à repenser nos expressions revendicatives en les dématérialisant (les heures d'informations et / ou de formations syndicales se sont tenues sous forme de webinaires, les tracts ont systématiquement été accompagnés de mailings, de notifications push, d'images sur les réseaux...).

Ces évolutions ont eu des retombées positives sur le plan interne et sur le plan médiatique et nous invitent à continuer dans cette voie, voire à anticiper en renforçant la dimension conversationnelle de notre communication. En d'autres termes, il nous semble essentiel d'investir les « *plateformes de contenus* » actuelles et de ne plus penser les supports en ligne comme de simples outils de diffusion.

Notre outil de presse : *Options*

Depuis sa création, *Options*, le titre de presse de l'Ugict-CGT a accompagné toutes les étapes de la vie de notre organisation. À chacune de ses étapes il a su adapter ses formes et ses rythmes de parution, évoluer tout en précisant toujours mieux son projet éditorial et la relation forte de ce projet avec les orientations de l'organisation spécifique. C'est dans ce cadre qu'il a pu, de façon constante, illustrer les aspects revendicatifs communs interprofessionnels des ICTAM et s'affirmer comme un outil de rayonnement et de déploiement de l'Ugict-CGT au sein de ces catégories. Cette double dimension a été richement étoffée par ses différentes éditions professionnelles.

Aujourd'hui, et sur la base de ces acquis, nous amorçons une nouvelle étape. Parce que les technologies de la presse et de l'information renouvellent la donne ; parce que nos besoins et nos capacités évoluent ; parce que, enfin, la relation militante à l'information a elle aussi, radicalement changé.

***Options* va désormais prendre une double dimension : d'une part, un site Internet, offrant tous les avantages de la réactivité. D'autre part, une revue trimestrielle papier. L'Ugict et ses organisations s'assureront que chaque syndiqué·e affilié·e Ugict a bien accès à cette double dimension.**

Plus que jamais au cœur du social, cette double dimension permettra d'explorer le travail dans toutes ses dimensions — social, économique, écologique, anthropologique — et d'y inscrire nos combats syndicaux.

Le pari est audacieux. Nous pouvons réussir en nous appuyant sur trois atouts majeurs : la qualité du journal, fruit de la coopération entre une équipe de professionnel-le-s et l'Ugict ; la volonté de chaque militante et militant de l'Ugict-CGT de pouvoir, en amont, s'impliquer de façon plus participative au journal et, en aval, dans la circulation de ses contenus.

Enfin, dans notre volonté collective de mener les débats nécessaires à dégager des alternatives aux impasses dans lesquelles le néolibéralisme enferme le travail et, avec lui, l'humanité tout entière.

Nos priorités collectives

Rassembler, lutter et négocier

La démarche d'ouverture et de rassemblement est particulièrement attendue par les ICTAM, pour qui c'est un élément indispensable pour s'engager dans l'action. Elle fait partie de notre identité. Articuler rassemblement du monde du travail en lien avec les réalités quotidiennes et les décisions politiques qui percutent les conditions d'existence, est déterminant pour donner de la force aux luttes. Notre syndicalisme de transformation sociale articule en permanence mobilisation et négociation, contestations et propositions, dans la proximité avec l'ensemble des salarié-e-s.

Internationaliser notre syndicalisme

La dimension internationale de notre syndicalisme est indispensable pour les ICTAM dont le travail est de plus en plus internationalisé, et qui savent que les décisions se prennent, de plus en plus, à l'échelle européenne ou mondiale. Pour que notre syndicalisme soit considéré comme crédible et efficace, il faut donc renforcer notre engagement à ce niveau.

L'Ugict-CGT est membre d'Eurocadres et présidera la nouvelle mandature. Notre engagement devrait nous permettre de renforcer sa dimension revendicative et combative. L'Ugict-CGT entretient également des relations bilatérales avec certaines organisations de cadres comme au Québec. Elle est par ailleurs membre de la Fédération mondiale des travailleurs scientifiques (FMTS). Ceci nous permet d'organiser les ICTAM à l'échelle européenne et internationale et d'enclencher des campagnes revendicatives victorieuses, sur des sujets tels que le secret des affaires, les lanceur.se.s d'alerte ou le numérique (accord de juin 2020).

L'Ugict-CGT est partenaire de plusieurs projets et campagnes avec Eurocadres : risques psychosociaux, lanceur-seuse-s d'alerte, formation professionnelle, management durable.

Permettre aux ICTAM d'exercer leur esprit critique

Limités dans leur liberté d'expression dans l'entreprise et au-delà, les ICTAM ont besoin d'un syndicalisme qui leur redonne une voix dans le débat public, y compris sur leur lieu de travail.

Pour s'engager, les ICTAM ont besoin d'analyses étayées, d'informations précises, de propositions réalistes et opérationnelles. Le prêt à penser, les slogans, ou affirmations non démontrées, ne passent pas, ils et elles attendent de nous un travail de fond, comme nous avons su le faire pour mobiliser contre la casse des retraites ou sur le télétravail.

Consulter, c'est associer les syndiqué.es et les salarié.es 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 permettre de faire remonter les besoins et aspirations aux syndicats et être suivie de revendications. Ce qui suppose une bonne qualité de vie syndicale dans nos organisations. Décréter à la place ou sans les salarié-e-s, c'est renoncer à mener la bataille des idées. Bien préparée, la consultation est la base de la construction du rapport de forces. 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 syndiqué.es, puis élargies (grâce aux syndiqué-e-s informé-e-s) aux salarié-e-s de façon à être placé-e-s sous l'égide du rapport de forces. La CGT n'a que la force que les salarié-e-s lui confèrent : avoir politiquement raison sans les salarié-e-s, c'est avoir syndicalement tort.

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

Les salarié-e-s et notamment les ICTAM se mobilisent quand ils et elles 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 droits conquis par les mobilisations (quelles que soient leurs formes) pour démontrer l'efficacité de l'action collective et accroître nos capacités de mobilisations. Cela suppose que les salarié.es sachent parfaitement ce que l'on va chercher dans une action et quelles sont les perspectives...

Il nous appartient d'ouvrir les champs des possibles, sans envoyer les salarié-e-s et les militant-e-s dans le mur. Les formes de luttes doivent être débattues et construites avec les syndiqué-e-s puis les salarié-e-s, en respectant celles décidées par les ICTAM, qui, du fait de leur place et rôle dans le processus de travail peuvent prendre des formes différentes et complémentaires. L'objectif est de rechercher l'efficacité.

La grève ne doit pas être un impensé pour les ICTAM ou un exercice par délégation. Il nous faut veiller à ce que chacun-e puisse exercer son droit de grève quel que soit le niveau de responsabilité ! Au-delà, il s'agit de garantir aux ICTAM l'exercice effectif du droit syndical. L'Ugict-CGT ne rêve pas les rapports de forces, elle les construit avec lucidité dans l'action. Chaque mouvement revendicatif doit être analysé. La prise en compte des écarts et leurs explications fait grandir le rapport de forces.

représentativité et rayonnement de la CGT chez les ICTAM

L'Ugict-CGT intègre les élections professionnelles comme l'un des facteurs contribuant à la construction du rapport de forces. Elles permettent d'analyser le champ syndical pour construire une stratégie de développement de l'organisation.

Elles sont des moments privilégiés, qui ne doivent pas être uniques, pour mener la bataille des idées. Elles nous offrent l'opportunité de mesurer quelle est la force de notre lien avec les salarié·e·s et elles fournissent des moyens pour permettre à nos structures d'organiser les luttes nécessaires. Leurs analyses sont des temps forts de la QVS.

Une analyse et une démarche par collègue

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 salarié·e·s. Si les résultats des élections professionnelles sont un indicateur instantané de notre implantation dans les entreprises, il demeure que les élections sont une occasion de développer ou de créer des organisations spécifiques de proximité pour atteindre le syndicalisme de masse que nous nous sommes fixé.

Nous constatons assez logiquement que plus il existe des syndicats spécifiques de proximité, plus il y a de vote CGT, et donc plus il est facile de mener les luttes et de se renforcer. C'est pourquoi, le recul de la CGT au niveau de deuxième confédération syndicale doit faire réagir l'ensemble de notre organisation.

À partir de l'état des lieux présenté en annexe de ce document, il y a clairement un risque de marginalisation du syndicalisme CGT, notamment dans 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 corporations ou associations professionnelles plutôt que dans la CGT. que dans la CGT.

Un rayonnement à améliorer

Évidemment, ce pourcentage est à rapprocher du fait que les interviewé·e·s déclarent très majoritairement que la CGT n'est pas présente sur leur lieu professionnel. Parallèlement, le résultat des élections professionnelles démontre une forte progression de l'audience du syndicalisme catégoriel ou autonome dans les 2^e et 3^e collèges.

¶ La transformation numérique peut amplifier cette tendance en permettant aux ICTAM d'agir et de s'organiser collectivement sans les organisations syndicales, mais également sans droits ni protections collectivement reconnus ! A contrario, elle peut aussi être un outil renforçant l'efficacité du syndicalisme, lui permettant de toucher de nouvelles catégories et renforçant le pouvoir d'agir des ICTAM.

Notre consultation sur les conditions de travail pendant le confinement et notre déploiement sur le télétravail en ont été de bons exemples.

Les ICTAM sont majoritairement situé·e·s dans les métropoles et les grandes entreprises Cette concentration devrait nous servir, puisqu'elle facilite la prise de contact. Mais en définitive, elle nous dessert, car la CGT n'est pas organisée face aux enjeux de cette métropolisation. En clair, nos forces militantes sont présentes, mais bien souvent sous-dimensionnées dans ces « *nouveaux* » pôles d'emplois et les Unions départementales et les unions locales se retrouvent à devoir prendre en charge un spectre d'activité syndicale beaucoup trop large.

En parallèle, l'activité revendicative et militante que nous y menons est généraliste et n'intègre que marginalement, voire pas du tout la dimension spécifique de l'activité syndicale vers les ICTAM.

Nos difficultés à organiser une activité syndicale d'entreprise nous conduit à négliger une activité syndicale spécifique professionnelle et interprofessionnelle de proximité, susceptible de répondre aux aspirations d'un salariat éclaté.

Cela a pour conséquence de nous « *couper* » de ce salariat qui pense, à tort, que « *La CGT, ce n'est pas pour moi !* », conduisant celui-ci à se détourner du syndicalisme, ou à se tourner vers un syndicalisme catégoriel ou d'accompagnement, voire de renoncement.

Il y a trois types de situation où il y a un enjeu majeur :

- ¶ les entreprises où la CGT est présente au 1^{er} collège, mais pas aux autres collèges ;
- ¶ les entreprises où nous ne sommes pas du tout présent·e·s (dont beaucoup composées quasi-exclusivement d'ICTAM) ;
- ¶ les entreprises où nous sommes présent·e·s sur ces collèges, mais où nous ne faisons pas de bons résultats, notamment par un déficit d'activité spécifique.

Ce constat, ces évolutions et l'examen de notre représentativité dans tous les secteurs et toutes les catégories de salarié-e-s, doivent conduire la CGT à réaffirmer ses objectifs de renforcement. Notre but est l'élévation du niveau du rapport de forces. La condition indispensable à sa réalisation, est l'augmentation de l'adhésion à notre syndicalisme de masse et de classe et de celui de notre audience, ce qui permettra l'amélioration de la représentativité syndicale CGT.

Le grand défi posé à la CGT pour les prochaines années va être de nous déployer de manière plus efficace et régulière pour être mieux présent-e-s dans les entreprises et administrations, en termes d'activité revendicative spécifique, construction des luttes, mais aussi en nombre de listes CGT déposées, et ce, dans tous les collèges ! Ce qui implique :

- ▮ d'analyser les résultats des élections par collège et de construire une activité spécifique qui nous permette, à terme, de présenter des candidat.es sur 100 % des listes des 2^e et 3^e collèges et collège « *autre* ».
- ▮ De mener une campagne spécifique pour les collèges 2^e et 3^e - catégorie A et B en cohérence d'ensemble et élaborée dans le ou les syndicats et après avoir consulté les salarié-e-s concerné-e-s.
- ▮ De favoriser l'implication des ICTAM dans la tenue du mandat, notamment en prenant des engagements concrets et en les informant régulièrement des résultats obtenus.





Ancrer les élu·e·s et mandaté·e·s... dans l'activité spécifique

Les élu·e·s et mandaté·e·s 2^e et 3^e collèges et catégories A et B doivent devenir des leviers pour notre objectif syndical de renforcement auprès des ICTAM. S'ils sont la « vitrine » de notre organisation, ils et elles sont avant tout des militant·e·s de leurs syndicats, acteur·trice·s de l'activité et du déploiement spécifique.

Le syndicat doit donc permettre aux mandaté·e·s d'exercer leur mission dans les meilleures conditions, par leur intégration aux directions syndicales, par la discussion, la formation syndicale (notamment les formations en lien avec leur mandat et les modules Ugict-CGT), des abonnements aux diverses publications de la CGT, et spécifiquement à celles de l'Ugict-CGT et des Ufict, ou à des revues spécialisées, afin que les élu·e·s et mandaté·e·s se forment tout au long de leur mandat, mais aussi en organisant des réunions régulières avec les syndiqué·e·s permettant le débat avec la direction du syndicat et les élu·e·s.

Le syndicat doit s'assurer de la désignation démocratique des mandaté·e·s et des candidat·e·s aux élections au nom de la CGT par les syndiqué·e·s de chaque catégorie ou collège.

Les élu·e·s et mandaté·e·s 2^e et 3^e collèges sont porteur·euse·s de revendications des salarié·e·s qui les élisent, donc des salarié·e·s de leur catégorie, évidemment en cohérence avec les orientations définies au congrès et en convergence d'intérêt entre catégories. C'est pourquoi ils et elles doivent être les relais des repères revendicatifs et de l'activité de l'Ugict-CGT.

Nos priorités collectives

Construire un plan de travail spécifique ciblé en lien avec les organisations :

À partir du calendrier prévisionnel des élections professionnelles du nouveau cycle (2021 - 2024) et des bilans du cycle précédent, notre objectif est de construire un plan de travail croisé sur les 2^e et 3^e collèges dans un nombre ciblé de professions et de territoires.

Dès la fin de notre congrès, mettre en place une campagne nationale pour gagner les élections pour les catégories A et B de la fonction publique et y conforter la place de la CGT comme première organisation.

L'Ugict-CGT s'engage à renforcer le Collectif Ugict-CGT « *Fonction publique* » en lien avec les structures Ugict-CGT fonction publique et à mettre à disposition des outils permettant de faciliter le travail de terrain : initiatives et expressions, notamment sur le new public management, les rôles et place de l'encadrement avec les multiples réformes de la fonction publique et le paiement de la qualification. Elle entend travailler avec toutes les organisations CGT de la fonction publique, notamment dans le cadre de la campagne de 2022, les élections professionnelles représentant un enjeu majeur pour toute l'organisation tant du point de vue de la représentativité globale que des moyens de l'activité professionnelle et interprofessionnelle.

Dès la fin de notre congrès, mettre en place une campagne nationale pour gagner les prochaines élections dans les CSE, qui pour le privé seront concentrées en 2022-2023. À cet effet :

Mettre à disposition des organisations un « outil » prêt à l'emploi de campagne, dénommé « *Cadres Infos* » (type *20 Minutes*) reprenant nos grandes thématiques revendicatives.

Mettre à jour le kit de déploiement auprès des ICTAM intitulé « *Représentativité 2.0* » et l'intégrer dans la plateforme numérique confédérale.

Déployer une formation « *Gagner les élections professionnelles aux collèges 2^e et 3^e catégories A et B* » sera proposée aux organisations (Union départementale / Union locale / Syndicat / Comité régional / Ufict / Fédération).

Cela suppose notamment un accompagnement des syndicats généraux et le ciblage de nouvelles implantations pour négocier des protocoles électoraux et assurer la présence de listes CGT 2^e et 3^e collèges en partant de la réalité de terrain (remontée des besoins, contexte professionnel, implantation syndicale...).

Une attention toute particulière doit être apportée aux ICTAM qui ont la CGT dans leur entreprise, mais qui n'ont pas de candidat-e CGT dans leur collège.

Il faut garder à l'esprit l'importance des grosses agglomérations, des sièges sociaux et des grands enjeux de certaines professions (Fonction publique d'État - Métallurgie). Pour cela, nous nous engageons à continuer le travail avec le Collectif confédéral « *Élections professionnelles* » sur :

- méthode ;
- formation ;
- plateforme ressource numérique ;
- dispositif pour les sièges sociaux.

Nous nous engageons à mener campagne à partir de l'expression des besoins de nos catégories (traiter dans le syndicat avec les syndiqué.e.s de ses catégories pour élaborer les revendications qui seront portées pendant la période de campagne comme pendant le mandat) et en cohérence avec nos repères revendicatifs, valeurs et orientations. Cela doit nous permettre de regagner notre première place dans le privé et de la conforter dans le public.

- Nous nous engageons à favoriser des expressions pendant le mandat et des bilans de campagne, ainsi que des bilans de mandat. Pour cela, nous nous engageons à soutenir dans cette démarche nos syndicats avec leurs élu.e.s et mandaté.e.s.

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. Une convergence avec le 1^{er} collège et/ou la CGT en territoire devra être systématiquement recherchée.

Continuer le travail engagé pendant le mandat autour des salarié.e.s des TPE, notamment en créant une section ICTAM TPE dans le site de l'Ugict-CGT, mais également en engageant une réflexion avec les Ufict et/ou les Fédérations les plus concernées (Commerce, Construction, Métallurgie, FNIC, Sociétés d'études...) et en continuant l'activité autour des salarié.e.s porté.e.s. Faire des élu.e.s des acteur-trice.s du syndicalisme spécifique. L'Ugict-CGT en collaboration avec ses Ufict et ses Commissions départementales élaborera des outils de formation et d'accompagnement des élu.e.s et de leurs syndicats.

Parmi ces outils, nous pouvons citer le système de parrainage-marriage, 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. Une convergence avec le 1^{er} collège et/ou la CGT en territoire devra être systématiquement recherchée.

Les 11 Fédérations qui représentent 80 %

FICHE 04

Nombre d'ICTAM et proportion dans la branche

Fédération	Nombre d'ICTAM	2° collège	3° collège	Collège Autre	% d'ICTAM
Métallurgie	684 219	322 482	289 547	72 190	59 %
FSPEA	457 160	217 026	136 060	104 074	78 %
Sociétés d'études	339 540	78 289	170 945	90 306	77 %
Commerce	311 417	162 725	85 133	63 559	27 %
Chimie	280 280	146 956	91 463	41 861	61 %
Construction	237 461	126 190	55 220	56 051	51 %
Santé / Action sociale	310 802	142 335	33 350	135 117	44 %
Transports	213 525	102 921	30 240	80 364	40 %
FNME	148 147	75 923	51 417	20 807	82 %
Organismes sociaux	177 122	79 663	34 405	63 054	39 %
Agroalimentaire	140 713	75 849	29 379	35 485	37 %
TOTAL / Moyenne	3 300 386	1 530 359	1 007 159	762 868	54 %

3 fédérations...

Fédération	Nombre d'ICTAM	2° collège	3° collège	Collège Autre	% d'ICTAM
Métallurgie	93 118	54 788	32 937	5 393	48 %
FSPEA	24 276	2 570	5 348	16 358	98 %
Sociétés d'études	2 386	569	130	1687	97 %

des 2^e, 3^e et autres collèges du privé (hors TPE)

Résultats CGT et capacités à rayonner sur les listes

Résultats Ugict SVE	2 ^e collège	3 ^e collège	Autre collège	ICTAM sans liste	2 ^e collège	3 ^e collège	Autre collège	Affilié-e-s Ugict (Cogétise mai 2021)	ICTAM CoGITIEL (juin 2019)	Ratio d'affilié-e / voix CGT	Taux de syndicalisation
17 %	23 %	7 %	23 %	37 %	31 %	40 %	51 %	5 689	7 431	1/13	1,09 %
10 %	11 %	7 %	14 %	32 %	33 %	33 %	28 %	2 099	3 172	1/13	0,69 %
14 %	14 %	13 %	16 %	45 %	54 %	35 %	55 %	2 402	3 898	1/9	1,15 %
14 %	13 %	16 %	25 %	59 %	53 %	70 %	60 %	971	2 941	1/21	0,94 %
16 %	21 %	4 %	19 %	51 %	42 %	61 %	42 %	4 264	3 693	1/7	1,51 %
17 %	19 %	6 %	23 %	54 %	49 %	73 %	47 %	878	2 128	1/26	0,90 %
27 %	25 %	12 %	31 %	47 %	42 %	62 %	48 %				
20 %	21 %	7 %	26 %	43 %	28 %	50 %	59 %	3 438	3 707	1/7	1,61 %
33 %	47 %	15 %	21 %	2 %	1 %	4 %	5 %	6 746	17	1/5	12,07 %
22 %	19 %	15 %	30 %	34 %	26 %	26 %	50 %	2058	3436	1/12	1,94 %
13 %	15 %	4 %	16 %	73 %	67 %	82 %	78 %	380	812	1/34	0,58 %

FICHE 04

à observer !

Résultats Ugict	2 ^e collège	3 ^e collège	Collège Autre	ICTAM sans liste	2 ^e collège	3 ^e collège	Autre	Affilié-e-s Ugict CoGeTise	ICTAM CoGITIEL	Ratio d'affilié-e / voix CGT	Taux de syndicalisation
29 %	37 %	15 %	27 %	0 %	0 %	0 %	1 %	4 992		1/3,8	5,36 %
27 %	37 %	31 %	23 %	20 %	23 %	11 %	22 %	1 098	660	1/3,6	4,52 %
42 %	7 %	0 %	57 %	29 %	83 %	100 %	5 %	338	9	1/1,7	14,17 %

*partie
reven-
dica-
tive*

TRAVAILLER ET VIVRE AUTREMENT

*De longue date,
il y a chez
les ingénieur·e·s,
cadres,
technicien·ne·s
et agent·e·s
de maîtrise une
aspiration à
travailler et vivre
autrement.*

La pandémie et les crises induites ont transformé cette aspiration en une exigence qui est une opportunité offerte à l'ensemble des organisations et syndicats de la CGT pour déployer l'activité spécifique, à partir du vécu au travail des ICTAM, autour des trois grandes priorités revendicatives qui constituent chacune un chapitre de cette seconde partie du document d'orientation :

I

Reprendre la main sur le travail pour un plein exercice de la responsabilité professionnelle.

II

Produire autrement et articuler enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

III

Transformer le progrès technologique en progrès social et sociétal.

Chaque priorité est déclinée en fiches thématiques qui sont autant d'actions à entreprendre pour... Travailler et vivre autrement !

Le tout entend former un programme de travail cohérent et participe de la volonté de transformation de la société qui, avec l'accroissement du mieux-être des travailleur·euse·s, est depuis la *Charte d'Amiens*, au cœur de l'activité de la CGT.

CHAPITRE

II

*reprendre la main
sur le travail
pour un plein exercice
de la responsabi-
lité professionnelle*



gagner avec les syndicats des moyens pour exercer et sécuriser la responsabilité professionnelle

L'aspiration à l'exercice de responsabilités professionnelles caractérise très fondamentalement les ingénieur-es, cadres, technicien.nne.s et agent-e-s de maîtrise.

La notion de responsabilité est d'ailleurs récurrente dans tous les accords relatifs aux ingénieur-e-s, cadres et assimilé-e-s intervenu-e-s depuis la Libération : il faut « *exercer des fonctions impliquant initiative, responsabilité [...]* » pour bénéficier de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (article 4).

L'ANI du 25 avril 1983 relatif au personnel d'encadrement insiste sur l'information et la concertation (point III) à mettre à disposition des ICTAM pour « *favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise* ». Quant à l'accord du 28 février 2020 sur l'encadrement, il fait de la responsabilité l'un des trois piliers de la définition nationale interprofessionnelle de l'encadrement, aux côtés du niveau de qualification et du degré d'autonomie.

Pour autant l'exercice des responsabilités est loin de sceller un consensus qui permettrait de transcender l'antagonisme entre capital et travail. Certes, il est difficile de contester le sens des responsabilités lorsque l'on est employeur. Mais il est tout aussi difficile d'admettre l'irruption des personnels d'encadrement sur le terrain de choix stratégiques qu'implique pourtant nécessairement l'exercice de la responsabilité professionnelle.

C'est d'ailleurs sur ce terrain que surgissent les conflits renvoyant au respect des règles de déontologie, au sens du travail et à son impact social, économique, environnemental.

Le sens des responsabilités des ICTAM, leur attachement à l'entreprise en tant que collectif poursuivant des objectifs d'innovation pour répondre toujours mieux aux besoins et aux enjeux environnementaux, vient ainsi heurter la quête de totale impunité des firmes industrielles, qui, sous couvert de « *secret des affaires* », privilégient, aux dépens même de la pérennité de l'entreprise, la valeur pour l'actionnaire.

D'où la tentation de certaines branches professionnelles, notamment à l'occasion de la renégociation des classifications (Cf. UIMM), de remplacer

la notion de « *responsabilité* » par celle « *d'impact de l'activité* », ou par celle de « *contribution* ». Ce glissement de la « *responsabilité* » à la « *contribution* » est très dangereux.

La « *contribution* » ne réfère plus à l'activité du ou de la salarié-e inhérente à son emploi, mais au seul résultat de son travail, qui dépend en fait de multiples facteurs (cadre collectif du travail, moyens mis à disposition, choix stratégiques et de gestion, donneurs d'ordres au moins-disant social, prestataires de service et sous-traitants sous-tension en gestion « *Agile* »...).

Dans une acception encore plus étriquée, la « *contribution* » prise en compte peut être réduite à la contribution aux bénéfiques. Son appréciation va alors souvent privilégier les secteurs ou types d'emploi considérés comme « *centres de profit* » ou cœurs de production, au détriment de ceux considérés comme « *sources de coût* ».

Quant aux critères d'appréciation du résultat, le plus souvent induits par des objectifs de rentabilité financière à court terme, ils peuvent entrer en conflit avec les règles de l'art des métiers et l'éthique professionnelle des salarié-e-s : réduction drastique des coûts de fabrication demandée à un-e ingénieur-e aux dépens de la sécurité et des normes de qualité, intensification du travail et accroissement des durées de travail pour accroître la productivité au mépris de la santé.

Aussi, nombre d'employeurs tentent-ils d'organiser leur impunité juridique en dévoyant l'aspiration des ICTAM à l'exercice de leurs responsabilités professionnelles au travers de délégations de pouvoir dont les délégataires sous-estiment trop souvent la portée juridique, piégé-e-s dans le dilemme « *se soumettre* » ou « *se démettre* », dont l'employeur abuse dans l'exercice de son pouvoir.

Quels que soient les secteurs, industrie, services, commerce, santé, social, transport, enseignement, nombreux sont les ingénieur-e-s, cadres et technicien.nne.s supérieur-e-s qui fuient l'entreprise ou l'administration pour « *se mettre à leur compte* » après avoir souffert, dans la solitude de leur conscience, et parfois jusqu'au burn out, ou à la tentative de suicide, de conflits à la fois éthiques et existentiels.

Quant aux nécessaires efforts déployés pour prévenir les risques organisationnels, force est de constater qu'ils trouvent leur limite dans la surdétermination des conditions de travail par les objectifs assignés ainsi que dans la confrontation entre travail prescrit et travail réel.

Côté fonction publique, la situation est tout aussi complexe. Le fonctionnaire est par définition au service de l'intérêt général, ce qui fait peser sur lui une responsabilité particulière dans l'exercice de ses missions. Son action est déterminée par un certain nombre d'obligations compensées par des droits spécifiques.

Avec les principes d'égalité d'accès aux emplois publics et d'indépendance, le principe de responsabilité est une des pierres angulaires du statut général. La responsabilité personnelle du fonctionnaire dans l'exécution des tâches confiées est d'ailleurs posée par l'article 28 du statut général et par l'article 15 de la *Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789*.

Mais cette vertueuse notion a été instrumentalisée et dévoyée. Elle n'est plus un pouvoir de décision donné aux agents publics, mais bien une façon de les mettre en cause dans un système managérial où on cherche à faire des individus les boucs émissaires des dysfonctionnements collectifs pour occulter la responsabilité des employeurs publics qui se vivent alors comme intouchables.

Ainsi, la responsabilité des agents publics est-elle sans cesse mise en avant par les gouvernants qui veulent masquer les conséquences des politiques austéritaires sur la dégradation du service public. S'est ainsi développée une vision punitive de la responsabilité, basée sur la recherche de coupables. Cela est bien commode quand on veut escamoter le débat public.

Les dernières décennies ont ainsi vu croître les obligations et diminuer les droits et moyens. L'obligation d'obéissance hiérarchique fait un retour en force, les limitations à la liberté de l'exercice de la responsabilité se multiplient. Une jurisprudence de plus en plus sévère s'exerce pour imposer un devoir de réserve et l'arsenal disciplinaire se renforce.

À l'inverse, les garanties collectives apportées aux fonctionnaires s'étiolent (précarité accrue des agent-es, mobilités imposées, règles de gestion opaques, possibilités de licenciement...) augmentant l'arsenal des mesures de coercition. Le statut général de 1983 construit comme un point d'équilibre entre droits et obligations est attaqué.

Ces pratiques gangrènent du plus haut au plus bas les postes à responsabilités et détruisent des pans entiers de l'administration (loi de Transformation fonction publique, suppression de l'ENA, du corps de Préfet, etc.).

Préserver le libre arbitre et l'autonomie de décision des agent-e-s est essentiel, sauf à remettre en cause le principe du « *fonctionnaire-citoyen* » et à faire un retour au « *fonctionnaire-sujet* », c'est-à-dire assujetti à sa hiérarchie.

Nous affirmons que le rôle contributif des agents publics doit être renforcé et soutenu : leur capacité d'innovation, leur engagement et leur sens des responsabilités sont essentiels pour la qualité du service apporté à la population.

Tout ceci suppose bien sûr d'arrêter la dégradation du service public, pilonné de tout bord par des décennies de politiques d'austérité et de redonner les moyens budgétaires, pour ne pas faire des cadres de simples « *gestionnaires de la pénurie* », mais bien des serviteurs de l'intérêt général.

La bataille pour le plein exercice de la responsabilité professionnelle et sa sécurisation est donc une urgence et un puissant levier pour changer les objectifs et le contenu du travail en pesant sur la gouvernance des administrations et des entreprises, y compris pour ces dernières, sur leurs choix économiques, sociaux et environnementaux.

Pour la mener, l'Ugict-CGT décide de travailler avec ses organisations pour...

- ❖ Développer une doctrine définissant la responsabilité professionnelle vis-à-vis de l'employeur public ou privé et des tiers (autres salarié·e·s, usager·ère·s, client·e·s, etc.), son étendue et les conditions de sa mise en œuvre. Il s'agirait, notamment, de revoir le régime de la délégation de pouvoir (mise en place, renonciation, révocation, protection juridique du salarié), les pratiques de délégation de responsabilité, les modalités de défense d'un cadre ou assimilé·e·s mis en cause, les moyens d'intervention collective sur la politique de l'entreprise ou les choix des administrations, s'agissant en particulier du respect de l'intérêt général, de la santé, de la sécurité. Cette doctrine devra se décliner en propositions concrètes visant à intégrer la loi et le statut de la fonction publique, au travers notamment d'une actualisation des devoirs de réserve, de signalement et de désobéissance.
- ❖ Concevoir et mettre en œuvre une stratégie en faveur du plein exercice de la responsabilité professionnelle et de sa sécurisation dans les secteurs privés et publics exploitant les leviers d'ores et déjà disponibles tout en travaillant à leur optimisation. Dans le privé, il s'agit notamment de mobiliser l'apport de la réglementation attachée à la responsabilité sociétale des entreprises, les données relatives à sa mise en œuvre (Cf. Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises [ORSE]), la loi relative au devoir de vigilance, le droit des lanceur·euse·s d'alerte. Dans le secteur public, outre le droit des lanceur·euse·s d'alerte, il s'agit d'articuler statut de la fonction publique et diverses sources du droit (à titre d'exemple, l'alinéa 2 de l'article 40 du Code de procédure pénale : « *Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs* ».)

Au niveau de la fonction publique de...

- ❖ Réaffirmer les droits (liberté d'expression, voies de recours, droit d'alerte spécifique à la mission de service public...).
- ❖ Faire connaître, renforcer et systématiser les possibilités de recours à la protection fonctionnelle (article 11 du statut général) qui reste incomplète et souvent refusée aux agent e - s qui la sollicite.
- ❖ Abroger tous les grades fonctionnels et les mutations sur « profils » dans la fonction publique car ces dispositifs rompent avec le principe de neutralité du statut de la fonction publique et soumettent le déroulement de carrière des fonctionnaires aux décisions arbitraires de l'autorité hiérarchique ; rétablir et étendre les compétences des commissions administratives paritaires (CAP) dans l'esprit de la loi de 1946 du statut général de la Fonction publique et des lois de 1983 / 84 de la Fonction publique. Les CAP sont l'instance assurant la représentation des personnels dans la gestion de la carrière des agent e - s afin d'éviter l'opacité, l'arbitraire et les discriminations dans le déroulement de carrière des fonctionnaires et au contraire garantissent l'égalité de traitement de la carrière des fonctionnaires.
- ❖ Œuvrer à la réforme du contenu des formations initiales des écoles de service public : allonger la durée de formation initiale des fonctionnaires ; abroger la réforme de la haute fonction publique contenue dans la loi de Transformation de la fonction publique et rétablir l'organisation d'une 3^e voie ; rétablir les recrutements par concours à tous les grades de la fonction publique avec des concours annuels et un nombre de postes ouverts au concours pour répondre aux besoins de services publics ; organiser la titularisation des agents précaires et abroger tous les dispositifs de précarisation des agents publics (contrats de missions, détachement d'office dans les services externalisés...) ce qui conduit à réaffirmer l'exigence d'abrogation de la loi de Transformation de la fonction publique
- ❖ Élaborer à l'usage des syndicats une formation sur l'exercice de la responsabilité professionnelle comme levier pour changer le contenu du travail, la gouvernance des entreprises et des administrations.

❖ **Rédiger un guide à l'attention des personnels de l'encadrement sur l'exercice et la sécurisation de la responsabilité professionnelle.**

❖ **Casser l'isolement des lanceur·euse·s d'alerte en s'appuyant sur la directive européenne que nous avons arrachée pour supprimer l'obligation de lancer d'abord l'alerte en interne et permettre aux syndicats d'être porteurs d'alertes.**

❖ **Sur le fondement de l'Accord national interprofessionnel du 28 février 2020, de systématiser l'ouverture de négociation dans les entreprises et les branches professionnelles sur les droits et moyens attachés à l'exercice de la responsabilité professionnelle des ingénieur·e·s, cadres et assimilé·e·s, dont :**

Le droit à une information détaillée et diversifiée sur les choix stratégiques des entreprises, leurs motifs et les effets attendus pour l'entreprise, ses fournisseurs, les sous-traitant·e·s, les client·e·s.

syndicats et exercé simultanément auprès de l'employeur et des IRP. Il doit être adossé à un droit de retrait — c'est-à-dire de cessation de l'activité concernée — jusqu'à enquête et avis des IRP.

Le droit d'intervention des personnels d'encadrement sur la stratégie de l'entreprise.

L'exercice de ce droit ne doit entraîner aucune sanction ou mesure de rétorsion, grâce à une protection calquée sur les modalités d'interdiction des discriminations.

Le renforcement de la liberté d'expression professionnelle (en particulier au sein du collectif de travail) et de la liberté de formuler des propositions alternatives, indissociables de la prise de risque, du droit à l'erreur et de l'exercice du rôle contributif de l'encadrement.

Le droit à une assurance de la responsabilité civile professionnelle personnelle et à la prise en charge de la défense pénale par l'entreprise. En effet, dans nombre de cas, la responsabilité juridique des cadres et assimilé·e·s s'exerce à la suite de la mise en œuvre de décisions stratégiques, prises au plus haut niveau de l'entreprise : cette dernière doit, à la fois prendre en charge l'ensemble des frais juridiques du salarié mis en cause, mais aussi s'attacher à le soutenir sans délai et pour la suite de sa carrière.

La création d'un droit d'alerte, d'alternative et de retrait élargi défini comme un droit individuel garanti collectivement : il s'applique à tout·e salarié·e de l'encadrement ayant des raisons sérieuses de penser que l'application des consignes données ou des objectifs assignés présente des risques graves pour la santé, la sécurité, ou les conditions de travail, pour la qualité des produits et services, ou pour l'environnement. Il ne serait pas nécessaire qu'il s'agisse d'une violation évidente d'une loi ou d'un règlement précis, ni que le, la salarié·e soit personnellement menacé·e. Ce droit d'alerte devrait être piloté par les

Les mesures pour l'égalité professionnelle en matière d'accès aux responsabilités.

La mise en œuvre de formations syndicales sur la responsabilité managériale, élaborées à partir du vécu des personnels d'encadrement.

« définanciariser » l'entreprise et soustraire les services publics à la logique libérale⁰⁶⁻⁰¹

Le « *Wall Street management* » soumet l'organisation du travail, les rapports hiérarchiques et les orientations stratégiques à la prédation financière. La place et le rôle des ingénieur-es, cadres et technicien-ne.s dans le process de travail sont remis en cause. Les ICTAM sont de plus en plus fréquemment soumis à des conflits éthiques et souffrent de ne pouvoir mettre en œuvre leur éthique professionnelle et leur expertise.

Alors que les ICTAM conçoivent l'entreprise ou le service public comme un collectif humain de production économique de biens et de services qui doit faire sens pour la collectivité, les financiers jouent avec le « *mécano des sociétés* » (holding, fusion-acquisition, cession) afin de permettre toutes les optimisations assurant l'accroissement le plus rapide possible de la rémunération des actionnaires et des hauts dirigeants des entreprises (ces derniers percevant une rémunération indexée sur celles des actionnaires).

Les effets sur l'économie sont considérables. Le secteur privé aussi bien que le secteur public est touché. Toutes les lois, toutes les régulations ont été adaptées aux exigences du capitalisme financier et du marché. La dérégulation est devenue la règle et partout les garanties s'effacent peu à peu.

La création de valeur pour l'actionnaire s'impose comme vertu cardinale de l'entreprise privée. Le secteur public est affaibli par le dogme de la réduction de la dette publique. Les partenariats public-privé, les transferts d'activité vers le privé, ou la mise en cause du statut de la fonction publique supplanté par des contrats de droit privé, attestent de l'emprise tous azimuts de la financiarisation.

Le travail, son organisation, sa répartition, ses conditions ainsi que le management sont affectés. Pour la première fois en 2020, de hauts dirigeants d'entreprise ont été condamnés pour harcèlement moral structurel pour avoir fait primer la mise en œuvre d'un plan de restructuration sur la santé des salarié-e.s.

Mais le procès Orange-France Télécom, s'il reste important, ne sera pas suffisant si ses enseignements ne font pas évoluer la loi. Cette bataille sera rude.

Car pour mener en toute impunité ses opérations de prédation sur les richesses produites par les salariés, la finance a besoin de désarmer les syndicats et les représentants du personnel.

C'est le sens des réformes les plus récentes : le droit du travail, alors que c'est son rôle, peine ainsi de plus en plus à constituer un point d'équilibre face au pouvoir de l'employeur et à rééquilibrer une relation salariale par nature inégalitaire.

Exploiter les travailleur·euse·s et accaparer la richesse produite au sein de l'entreprise ne suffit pas à calmer l'appétit des financiers. Éviter l'impôt et être subventionné de façon pérenne par l'État est devenu le mode normal de conduite des entreprises privées en France, au détriment du financement des services publics et des besoins de la collectivité.

La transformation d'aides du type du CICE en exonérations pérennes de cotisations sociales sape le financement de la Sécurité sociale. Le Crédit impôt recherche, loin de soutenir la recherche, est utilisé par les grands groupes comme une niche fiscale.

Or, ni le financement de la transition écologique, qui impose de lourds investissements publics, ni le progrès social ne pourront être mis en œuvre si les dispositifs d'évitement fiscal et social demeurent.

Et ce d'autant plus que la finance agit contre l'investissement productif, ce qui à terme met en péril la pérennité des entreprises. À cet égard les plans d'économie sans cesse reconduits ne peuvent qu'être dénoncés. On ne fait pas mieux avec moins ! Le « *Lean management* » est une tromperie.

Enfin, l'absence de définition légale de l'entreprise organise l'irresponsabilité des actionnaires et des dirigeants d'entreprise qui ne rendent jamais compte des dégâts sociaux engendrés par leur choix de gestion. En effet, le droit commercial ne connaît que la société de capitaux, qui sous la forme de la société à responsabilité limitée, leur garantit toute impunité.

Parce que les cadres et ingénier·e·s, sont les premier·ère·s dans l'entreprise ou le service public à devoir mettre en œuvre les stratégies financières, au prix de conflits éthiques personnels délétères, qu'ils et elles entendent pouvoir exercer en conscience leur rôle contributif, l'Ugict-CGT entend agir avec ses syndicats et l'ensemble de ses structures pour développer des leviers d'action et d'intervention permettant de libérer l'entreprise des logiques de financiarisation, de réhabiliter l'humain et la satisfaction de ses besoins économiques, sociaux et environnementaux.

À cet effet, l'Ugict-CGT décide...

❖ Avec les Ufict, de mettre en place un observatoire des pratiques de financiarisation dans tous les secteurs d'activité :

- ☞ pour mutualiser les connaissances, les expériences, les actions et les mobilisations contre les choix financiers dangereux pour les collectifs de travail.
- ☞ Pour doter les ICTAM et leurs organisations des moyens de décrypter et de comprendre la fiscalité de l'entreprise et de mettre à jour les techniques d'évitement fiscal (absence la participation aux bénéficiaires ou d'intéressement...).

❖ De construire et déployer auprès des ICTAM, avec l'ensemble de ses structures, une campagne :

- ☞ Pour contester le système financier capitaliste et prôner une économie basée sur le développement durable dans le respect de l'intérêt de la collectivité et des salarié-e-s.
- ☞ Pour lever le voile sur les pratiques financières des entreprises, leurs déterminants et les alternatives.
- ☞ Sur la nécessité d'obtenir une définition de l'entreprise comme collectif humain créateur de richesses et de modifier en conséquence l'objet social des sociétés commerciales.
- ☞ Sur la nécessité d'obtenir un nouveau statut du chef d'entreprise, distinct du rôle de mandataire désigné-e par les actionnaires.
- ☞ Sur la nécessité de sécuriser et gagner des moyens pour l'exercice de la responsabilité professionnelle (cf. fiche 1, partie II).
- ☞ Sur la nécessité d'agir pour redonner des moyens et ouvrir d'autres champs d'intervention aux syndicats, notamment en restaurant et renforçant les droits des institutions représentatives du personnel : droits d'information élargis, droits de veto et de proposition de projets alternatifs afin de peser sur les orientations stratégiques de l'ensemble de la chaîne de production, droit de veto suspensif sur les stratégies d'entreprise conduisant à des désastres sociaux et environnementaux. Les moyens et les délais de l'expertise diligentée par les CSE doivent être augmentés.

❖ **Cette campagne s'inscrit dans la bataille de la CGT pour gagner un nouveau régime de propriété des entreprises.**

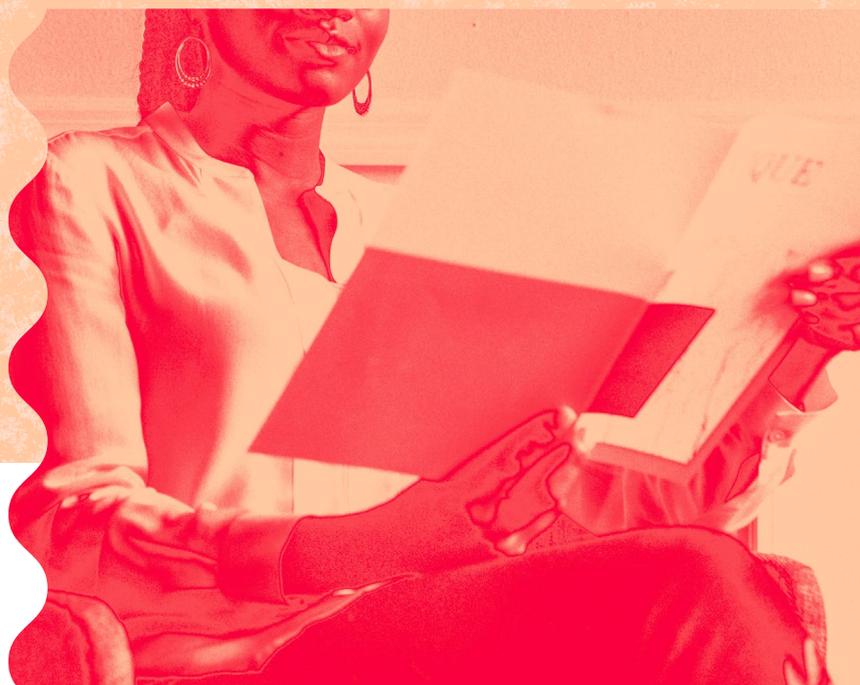
☞ D'agir pour obtenir que les représentant-e-s des salarié-e-s représentent au moins 50 % des membres des conseils d'administration, qu'ils, qu'elles soient systématiquement élu-e-s sur liste syndicale et pour augmenter la participation des ICTAM à cette élection.

☞ D'agir pour obtenir la représentation syndicale des salarié-e-s dans le comité de rémunération, le comité stratégique et le comité d'audit. Dans les entreprises chargées de service public, les salarié-e-s doivent représenter un tiers des voix, le solde étant partagé à parts égales entre les représentants de l'État et/ou des collectivités territoriales et les représentant-e-s des usager-ère-s.

☞ De poursuivre la formation des militants en responsabilité et le partage de connaissances aussi bien sur les techniques de gestion financière que sur leurs effets à moyen et long terme pour construire avec les ICTAM des actions collectives dans l'entreprise, chez ses sous-traitants et partenaires.

☞ De constituer avec les Ufict, les syndicats et structures Ugict, un groupe de travail en charge de la réflexion sur le financement, la conception et le déploiement de modèles alternatifs de collectivité productive (associations, SCOP, les coopératives d'activité et d'emploi...).

☞ Avec les Ufict, les Fédérations et la Confédération, de mobiliser pour défendre les services publics et le statut de leurs salarié-e-s. Prenant appui sur la mobilisation contre le projet « *Hercule* » de démantèlement d'EDF, à laquelle les ICTAM ont pris toute leur part et qui par deux fois a obtenu le report du projet, l'Ugict-CGT s'engage à agir contre l'ouverture à la concurrence, la privatisation ou le démantèlement des entreprises publiques comme la SNCF et EDF.



gagner un management au service du travail bien fait

Enjeu : un syndicalisme qui permette aux ICTAM d'agir à partir de leurs responsabilités managériales.

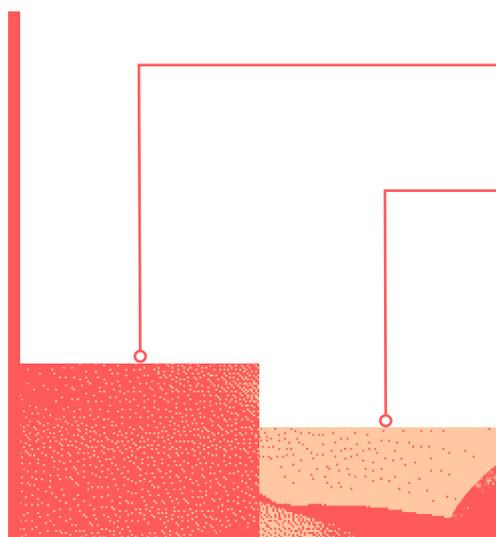
Seule une minorité d'ICTAM sont encadrant-e-s. Cependant, ils et elles sont une majorité à encadrer ponctuellement et à devoir superviser le travail d'autres salarié-e-s, et c'est l'ensemble des ICTAM qui, en raison de leur niveau de qualification et de responsabilité, peut être amené au décours de la carrière à manager une équipe. Encadrant-e-s ou non, une des caractéristiques de la responsabilité des ICTAM, c'est que leur travail a un impact sur celui des autres.

Ce sont des cadres expert-e-s qui construisent les méthodes de management ou de « *gestion du changement* ». Ce sont encore des ICTAM qui sont amené-es à participer à des décisions de sous-traitance ou à gérer les marchés... Ainsi, encadrant-e-s ou non, les ICTAM sont vecteurs et victimes des décisions managériales.

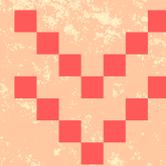
Pour transformer les rapports sociaux au travail, il nous faut dépasser deux écueils :

┌ le piège de la division du salariat et des ICTAM utilisés comme fusibles. En effet, la stratégie du patronat est de dénoncer des managers toxiques, alors que ce sont les employeurs qui imposent leurs politiques managériales toxiques.

┌ L'illusion du tous et toutes pareil-le-s. Nous ne pouvons pas nous contenter d'un syndicalisme de dénonciation des politiques managériales. Pour transformer les rapports sociaux, il nous faut aussi permettre aux ICTAM d'agir à partir de leurs responsabilités managériales. Trop souvent, nous demandons aux ICTAM de choisir entre leurs responsabilités professionnelles et le militantisme syndical. C'est reproduire l'exigence de loyauté exclusive pratiquée par le patronat, s'enfermer dans un syndicalisme minoritaire et renoncer à transformer les rapports sociaux.

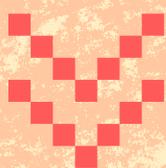


**34 % des cadres
&
22 % des professions
intermédiaires**

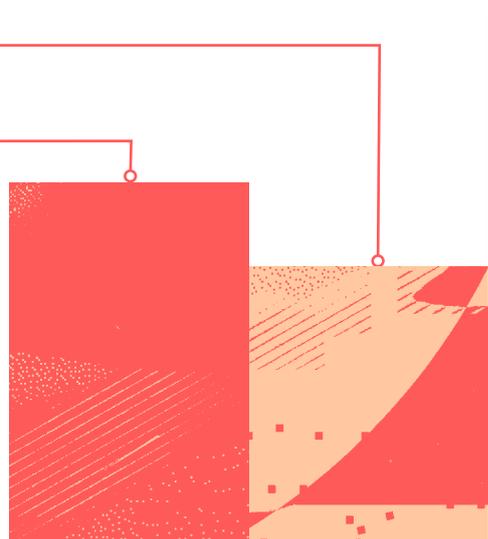


sont encadrant·e·s.

**52 % des professions
intermédiaires
&
68 % des cadres**

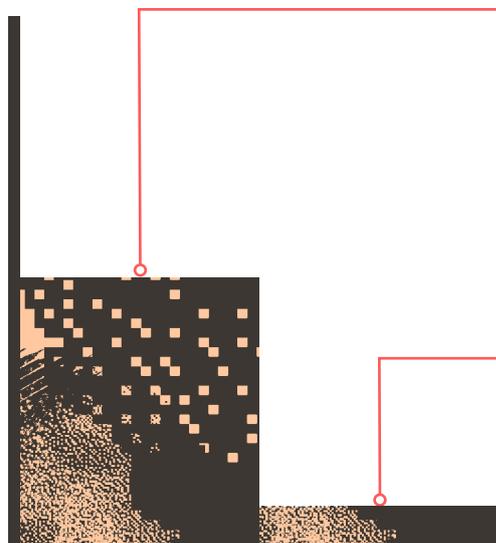


**encadrent
ponctuellement**



**51 % des managers
considèrent que
le management à distance
a un impact négatif
sur le suivi de leur équipe.**

**De plus, seul·e·s
8 % des managers
s'estiment tout à fait sûr·e·s
de pouvoir détecter une
situation de mal-être ou de
difficulté de leur équipe.**



Contexte : alors que le Wall Street management est à l'origine de la crise, patronat et gouvernement accélèrent son déploiement

La crise illustre des impasses du Wall Street management, du management de court terme, dans le seul objectif de dégager de la valeur pour l'actionnaire. Ce pilotage du travail par les coûts conduit à abandonner toute politique de moyen/long terme et de prévention :

■ Pas de stock, y compris de masques, puisque cela revient à immobiliser du capital. Des chaînes d'approvisionnement qui cultivent le moins-disant social, toujours plus longues et concentrées dans les pays à bas coût, qui fragilisent les capacités stratégiques, polluent, détruisent la planète et bloquent la production au moindre aléa (arrêt des usines en Chine du fait de la Covid, blocage du canal de Suez...).

■ Pas d'anticipation de moyen/long terme, d'investissement dans la recherche, de réflexion sur les orientations stratégiques, de prévention des risques...

■ Pas de culture de l'alerte et de la transparence. Au contraire, les ICTAM qui remontent des problèmes sont stigmatisé-e-s comme posant problème et peuvent être discriminé-e-s jusqu'au licenciement, à l'image de ce qui arrive aux lanceur-euse-s d'alerte.

■ Une standardisation du travail et une injonction à la polyvalence qui nient l'expertise et le professionnalisme, et une stratégie de changement permanent (mobilité, réorganisations incessantes...) pour mieux démobiliser, isoler et déstabiliser les ICTAM.

Le Wall Street management continue ainsi à être déployé à marche forcée, notamment dans la fonction publique (new public management), alors que la faillite de la gestion des hôpitaux a pourtant été démontrée. La suppression de l'ENA, sous couvert de démocratisation, vise à aligner la formation et la carrière des hauts fonctionnaires sur celle des cadres du privé, à généraliser les allers/retours et le pantouflage. Conséquence : plus de différence de nature entre le public et le privé et des conflits d'intérêts généralisés. Ce brouillage permet au capital de se créer de nouveaux marchés pour assurer son expansion. Dans une logique de restriction continue de la dépense publique, la taylorisation du travail intellectuel et relationnel, calquée sur le mode de production industriel se poursuit, notamment dans le secteur du soin et des liens.

La crise de la Covid-19 et la généralisation du télétravail en mode dégradé percute de plein fouet les encadrants de proximité : éclatement des équipes, travail en asynchrone, absence de visibilité, disparition des temps informels, de la communication non verbale, voire même des échanges oraux au profit d'échanges par mails. Le relationnel, dimension centrale du management disparaît, conduisant ainsi à une standardisation du management. Au quotidien, les managers de proximité utilisent le lien

avec leurs équipes, leur présence sur le terrain pour adapter les consignes hiérarchiques et le travail prescrit pour faire primer le travail réel et le professionnalisme des équipes. Le télétravail temps plein fragilise ces marges de manœuvre et limite le rôle des managers de proximité à un rôle de transmission des consignes et de contrôle du travail, les privant de leur professionnalisme.

Le travail de management étant standardisé, il peut être rationalisé, et nombre d'entreprises sans attendre la sortie de crise, mettent en place des réorganisations managériales pour supprimer des niveaux de management avec l'émergence, notamment dans les Fonctions supports de la délocalisation des métiers du tertiaire.

Le procès d'Orange-France Télécom a été celui du Wall Street management et a permis de démontrer ses conséquences humaines et sociales. Le capital s'organise pour « *tout changer pour que rien ne change* » pour pouvoir maintenir le management par les coûts, autour de deux axes :

E l'individualisation des risques pour évacuer les responsabilités :

- ❖ coaching des ICTAM pour faire face au stress, culpabilisation individuelle de celles et ceux qui « *n'y arrivent pas* », au lieu de revoir l'organisation du travail pour supprimer les risques.
- ❖ Les encadrants sont sommés de « *personnaliser* » leur management et d'enrôler leur personne au service des « *valeurs* » de l'entreprise, y compris sur les réseaux sociaux. Conséquence : une perte de la distinction entre la personne et la responsabilité exercée qui annihile critique et contestation du système et contraint à un engagement total... et fait des managers des fusibles parfaits.

E La diversion et le floutage du lien de subordination avec :

- ❖ les happiness manager, expression qui en dit long sur la perte de sens du travail, services mis à disposition des salarié-e-s (du babyfoot, au service coiffeur, ou massage...).
- ❖ Les « *entreprises libérées* » avec la suppression du management de proximité.
- ❖ La « *novlangue managériale* » qui est l'un des moyens permettant au capital d'asseoir sa domination et à l'idéologie libérale de s'imposer insidieusement : Webinaire, Team building, lean-management, Kanban, Scrum Master, Sprint... Cette tentative de formatage de la pensée brouille toute définition de fonction, de mission ou de responsabilité et plonge le salarié dans un flou ne lui permettant pas de se situer et dans une instabilité perpétuelle.



Au contraire, notre objectif est de transformer les rapports sociaux au travail, sortir de ce management délétère et remettre l'humain au centre. Nous voulons :

- F** mettre au centre l'expertise, la technicité et le respect des déontologies et identités professionnelles.
- E** Renforcer le collectif de travail et le travail d'équipe.
- F** Permettre aux ICTAM de jouer leur rôle contributif, sortir du micro-management et du reporting permanent, donner une vraie autonomie dans le cadre des responsabilités exercées par les ICTAM.
- F** Mettre en place une culture de la prévention, du débat contradictoire et de la transparence pour inciter au quotidien à la remontée des alertes.
- F** Permettre aux encadrant·e·s d'avoir une vraie formation au management, d'avoir des marges de manœuvre et de l'autonomie pour adapter l'organisation du travail à leurs équipes.

Pour cela, l'Ugict-CGT décide de mettre en place un travail dans la durée sur les questions de management. L'objectif est d'aider les ICTAM :

- F** à la prise de recul, à l'analyse critique et à la compréhension des mécanismes du Wall Street management pour transformer des interrogations, voire de la souffrance individuelle, en mobilisation collective.
- F** À la mise en place de pratiques alternatives pour leur permettre d'exercer leurs responsabilités autrement.

Il n'y a pas aujourd'hui de temps de négociation ou de consultation des IRP sur les méthodes de management. Alors que le management constitue une véritable boîte noire, il nous faut en faire un sujet de débat collectif sur les lieux de travail.

- ☞ Pour cela, il faut casser l'isolement du Wall Street management et permettre aux ICTAM ayant le même niveau de responsabilité de se rassembler entre eux pour débattre de leur travail. Il est illusoire d'imaginer qu'ils pourraient le faire librement en présence de salarié-e-s qu'ils encadrent... comme de leur propre hiérarchie ! C'est de cette façon que notre collectif « *Jeunes diplômé-e-s* » a construit le guide « *Manager en temps de crise* », à partir des interrogations concrètes de jeunes professionnel-le-s. Il nous faut généraliser ce type d'initiatives et surtout faire confiance aux ICTAM pour choisir les cadres d'échanges qui leur conviennent !
- ☞ Faire de la question du management, un sujet d'intervention syndicale et de négociation collective. Pour cela, nous proposons de construire un nouveau guide et une formation « *Gagner un management alternatif* » pour aider, à partir des prérogatives des élu-e-s et mandaté-e-s, à mettre en cause le Wall Street management et à gagner d'autres pratiques.
- ☞ Organiser régulièrement des enquêtes ciblées auprès des managers. Nous proposons de mettre à disposition une consultation adaptable pour les syndicats, à l'image de ce que nous avons fait sur le télétravail.
- ☞ Consacrer sur le mandat une des Rencontres d'*Options* à la question du management.
- ☞ Multiplier les guides et webinaires d'échanges de pratiques professionnelles en matière de management pour montrer un syndicalisme qui permet aux ICTAM un plein exercice de leur professionnalisme.
- ☞ *Rassembler et promouvoir nos propositions dans un appel de managers « Pour un management alternatif ».*

CHAPITRE

III

*produire autrement
en articulant enjeux
économiques, sociaux
et environnementaux*



financer la recherche et développer les transitions productives

Si la crise a mis en évidence les conséquences de la perte de nos capacités de recherche et de production, notamment à travers la délocalisation vers des pays de moins-disant social et environnemental, les grands groupes n'en continuent pas moins à tailler dans leurs effectifs d'ingénierie et de recherche. C'est un non-sens.

Renforcer à un haut niveau les capacités de recherche tant publique que privée, est un enjeu essentiel pour maîtriser et préparer l'avenir, répondre à nos besoins, relever les défis et conduire les transitions. Les professions cadres et techniciennes ont un rôle déterminant à jouer pour engager la recherche dans une coopération tous azimuts dans un contexte marqué par une course à la rentabilité au mépris du développement, de l'innovation et du bien commun.

Un état des lieux de la recherche préoccupant en France

Notre pays est une nation scientifique dont les capacités de recherche se réduisent dans un contexte mondialisé où la connaissance devient un élément toujours plus important pour l'efficacité économique et sociale et dans lequel la France a une responsabilité et un rôle important à jouer :

☞ l'effort national de recherche ne cesse de décrocher et obère le potentiel à venir du pays. Les dépenses de recherche publique sont très insuffisantes restreignant des champs entiers de travail scientifique. Les dépenses de recherche des entreprises privées sont trop faibles et considérées comme une charge à minimiser malgré un soutien public massif, parmi les plus élevés au monde. Les grands groupes réduisent leurs activités de R&D en interne en même temps qu'ils développent une attitude de prédation à l'égard des start-up et des laboratoires publics.

☞ Une réorganisation du paysage de la recherche publique axée sur la concentration territoriale renforçant la métropolisation des activités et l'apport priorisé à l'entreprise sur une logique de rentabilité et de profit à court terme.

- Une situation des universités préoccupante en raison d'un sous-financement, conséquence de plusieurs années de budget austéritaire, de mise en concurrence, de sélection des étudiant·e·s, du refus de la prise en compte de la démographie croissante de la population estudiantine, avec une accentuation des inégalités et une fragilisation du système public d'enseignement supérieur et de recherche. La recherche fondamentale indispensable à l'innovation en est compromise.
- Un gâchis monumental d'un vivier de jeunes très diplômé·e·s (doctorat) essentiel pour le pays.
- La permanence d'un très faible taux de recrutement de chercheur·euse·s dans l'industrie.
- Un gros déficit de reconnaissance des professions intellectuelles et scientifiques avec des niveaux de rémunération de 37 % inférieurs à ceux des professions intellectuelles et scientifiques des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour les qualifications les plus élevées, (Bac+8 dans le public). Le différentiel de recrutement au profit du niveau ingénieur, contre docteur, conduit à un manque de culture recherche dans le secteur industriel et notamment le secteur des PME-PMI-ETI.
- Un taux de précarité des emplois dans l'Enseignement supérieur et la recherche (ESR) le plus élevé de la fonction publique.
- Une loi de Programmation pluriannuelle de la recherche qui ne programme aucune politique de recherche nationale d'envergure contre laquelle s'est mobilisée la CGT. Votée à la sauvette en 2020 avec un financement extrêmement faible, elle consolide et aggrave les orientations déjà à l'œuvre, malgré la désapprobation d'une grande majorité de la communauté scientifique. En effet, cette loi privilégie le financement de la recherche sur projet, ne programme aucun investissement en faveur d'un parc immobilier parfois délabré, aggrave la précarité et attaque les statuts et le Code du travail (professeurs juniors contractuels, CDI de « *mission scientifique* », contrats doctoraux de droit privé. C'est une faute politique pour faire face à l'ensemble des défis que représentent les crises contemporaines, dans un contexte de plan de relance qui aurait nécessité de faire de la recherche une priorité.

Un secteur public de recherche mis à dure épreuve

- Financement sous-dimensionné.
- Conjonction de réformes de la fonction publique et de restructurations continue depuis 20 ans qui n'ont fait que détériorer et complexifier le paysage et mis à mal la démocratie.
- Profond malaise, mécontentement, lassitude et colère des salarié·e·s du secteur de la recherche publique et interrogations sur le sens du travail : financements insuffisants, par l'intermédiaire des appels à projets érigés en

dogme, mise en place d'un pilotage de la recherche par le marché, à court terme, incompatible avec l'ADN de l'activité de recherche, territorialisation de la recherche, manque d'écoute, perte d'autonomie, polyvalence, rémunération et déroulement de carrière en berne, modes d'organisation du travail qui heurtent et mettent en souffrance, environnement de plus en plus dégradé, perte de temps consacré à trouver des financements au détriment des activités de recherche proprement dites...

La crise sanitaire a mis en évidence les besoins d'une recherche indépendante des « modes », des lobbys financiers et industriels et préoccupations court-termistes. Ainsi les recherches sur les virus de type Sars-Cov ont été interrompues après 2006, faute d'intérêt de la part des pouvoirs publics. Le fléchage des financements de la recherche sur les appels à projets (AAP) risque de compromettre les recherches dont les résultats peuvent s'avérer essentiels dans l'avenir.

Des similitudes public et privé pour les chercheuses et chercheurs

Dans les deux secteurs, cette activité est caractérisée par un manque évident d'ambition qui se décline en :

- ☐ une insuffisance de l'emploi,
- ☐ une précarité systématisée,
- ☐ une sous-rémunération des qualifications,
- ☐ une vision court-termiste.

Un contexte d'enjeux majeurs et de transitions à conduire (santé, environnement, numérique...) et de besoins sociaux non satisfaits qui nécessitent le développement de la recherche.

Les orientations

Avec le collectif Recherche confédéral, nous voulons poursuivre la bataille pour obtenir que l'effort national de recherche atteigne a minima 3 % du PIB et que la France puisse réintégrer en la matière le peloton de tête des pays européens :

- ☐ travailler la communication et la visibilité sur cette question. Engager une campagne spécifique et travailler un appel avec des scientifiques.
- ☐ Faire le lien avec notre travail à Eurocadres : l'Europe n'investit pas assez dans sa recherche et n'a pas atteint l'objectif qu'elle s'est pourtant donné en 2000 (Stratégie de Lisbonne) et le budget Horizon Europe pour 2021-2027 concernant la recherche a montré que des débats existent sur l'insuffisance des montants (liés au plan de relance). Dans le cadre d'Eurocadres nous proposons de lancer une initiative UgiCT-CGT sur « Recherche et Europe ».
- ☐ Travailler avec la Fédération mondiale des travailleurs scientifiques (FMTS), les campagnes et les liens avec l'Unesco.

La participation des salarié·e·s et de la société civile à la définition des grandes orientations stratégiques de la recherche est un enjeu démocratique.

Recherche et Industrie

La France a besoin d'un secteur industriel à la pointe en recherche ce qui exige :

d'enrayer les stratégies plus financières qu'industrielles pratiquées par certains grands groupes qui considèrent la recherche comme une charge à minimiser.

De développer des interfaces recherche publique-industrie performantes et profitables à la collectivité comme à l'entreprise : l'efficacité très limitée de certains dispositifs, et notamment du Crédit impôt recherche (CIR) d'un montant de 7 Mds d'euros annuels et dont la logique est clairement dévoyée par les grands groupes, plaide pour une mise à plat des dispositifs et pour refonder tout le système d'interfaces et d'aides publiques à la recherche privée. Ces dernières doivent être limitées en montant, définies démocratiquement, strictement contrôlées et impérativement conditionnées à un développement effectif des activités de recherche et de l'emploi scientifique...

De contraindre le secteur privé à planifier un investissement plus important dans la R&D, en particulier la R&D de moyen-long terme, notamment en instaurant une obligation de financement de la recherche par les entreprises en créant un fonds mutualisé.

D'établir des critères pour l'attribution des aides et d'en contrôler l'emploi.

La France a besoin de ses chercheur·euse·s :

Il faut pour la recherche publique abroger la LPR et engager un plan pluriannuel ambitieux de recrutements sur postes statutaires pour lutter contre la précarité endémique (37 % officiellement) de l'emploi scientifique et offrir un avenir aux jeunes chercheur·euse·s. Faire progresser le front des connaissances est la condition première d'un développement industriel innovant dans le futur.

Il faut développer une culture de recherche dans les entreprises et notamment dans les PME-PMI-ETI : déployer un environnement adapté (grands programmes thématiques, pôles territoriaux de coopération, aide à l'investissement dans la recherche...), renforcer les collaborations avec le secteur public [laboratoire commun, Convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE)]...

Il faut demander la mise en œuvre d'un plan d'embauches volontariste pour irriguer l'ensemble des activités productives tous secteurs confondus à partir de jeunes formés par et pour la recherche (docteurs).

La France doit reconnaître ses chercheur·euse·s

- ☞ Résorber la précarité très prégnante qui sévit dans le secteur de la recherche.
- ☞ Procéder à des recrutements massifs sur des emplois stables.
- ☞ Développer l'attractivité du secteur :
 - ❖ hausse des rémunérations, déroulement de carrière à la hauteur des qualifications de haut niveau que le secteur requiert.
 - ❖ Gagner l'inscription du doctorat dans toutes les grilles de classification et dans les conventions collectives.

Une recherche au service de l'intérêt général

Les chercheurs doivent être placés en capacité de développer tous les champs de la connaissance et donc bénéficier de financements récurrents pour pouvoir repousser les limites du savoir.

Il faut revenir à un financement public pérenne des laboratoires et des universités. Les établissements publics à l'origine de

brevets doivent obligatoirement et durablement percevoir un retour sur investissement défini dans les contrats d'exploitation des brevets. Aucune monétisation de licences à des sociétés privées ne devraient être possible si celles-ci sont issues de travaux de recherche publiques. Par ailleurs, en situation de crise, les brevets doivent tomber immédiatement dans le domaine public.

Jeunes chercheur·euse·s

Un travail spécifique de l'Ugict-CGT est à mener :

- ☞ en nous adressant à eux via la FERC-Sup, le SNTRS, l'INRAE, mais aussi le CNES, le BRGM, l'IFREMER, le CIRAD, le CEA, la Météo...
- ☞ en exploitant nos mandats au CNESER en ce sens.
- ☞ en travaillant avec les collectifs de chercheur·euse·s CGT qui s'organisent
- ☞ en rencontrant les syndicats et organisations représentatives des doctorant·e·s.

Productions Ugict-CGT

À l'occasion des élections pour le Cneser (prochaines en 2023), voire des présidentielles (2022), nous voulons :

- ☞ travailler la visibilité de la communication Ugict-CGT sur les sujets de la recherche :
 - ❖ Vidéos, écrits, journées d'études... Dans l'objectif de faire émerger cette question dans le débat.
 - ❖ Il faut avoir comme objectif de lier cet enjeu de la recherche à nos questions plus générales : transitions (santé, climat, numérique, social...), réindustrialisation du pays (pas d'industrie performante sans recherche...).

Contribuer à une appropriation collective des enjeux technologiques et scientifiques avec des initiatives innovantes du type cafés de la recherche et ateliers sur les territoires et en entreprises.

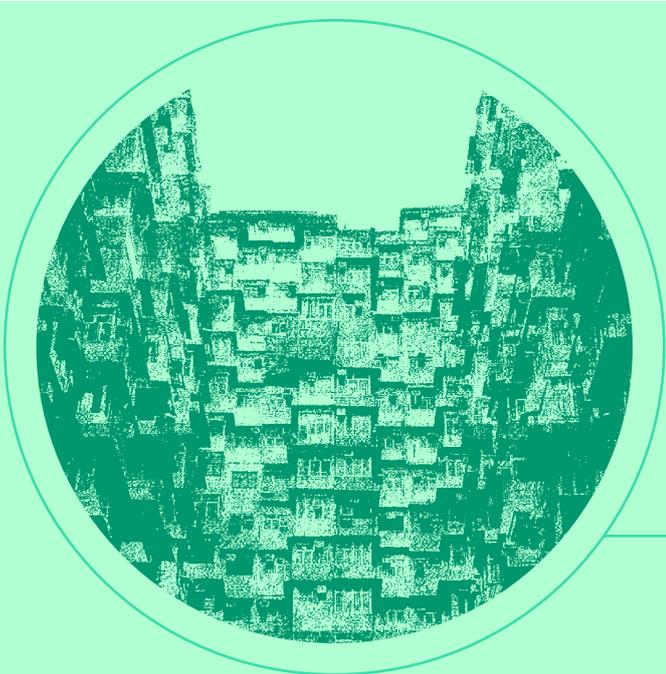
Impulser un travail de toutes les Ufict / Fédérations pour construire des repères revendicatifs sur leur champ professionnel.

articuler enjeux environnementaux et industriels

**les 1 %
les plus riches,**
(qui sont environ 47 millions
de personnes millionnaires)



**émettent deux
fois plus de CO₂**



**que les 50 %
les plus pauvres,**

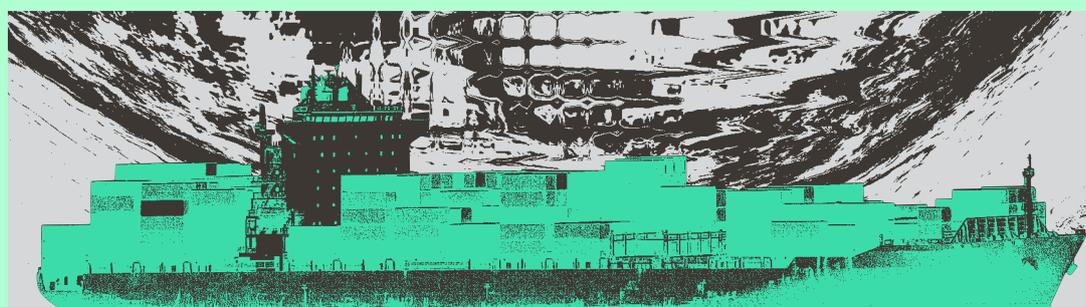
(qui sont environ 3,4 milliards de personnes
vivant avec moins de 5,5 dollars par jour)

(Source : OXFAM 2020).



Seul un 1/3
des produits manufacturés
consommés en France
sont produits en France

(Source INSEE).



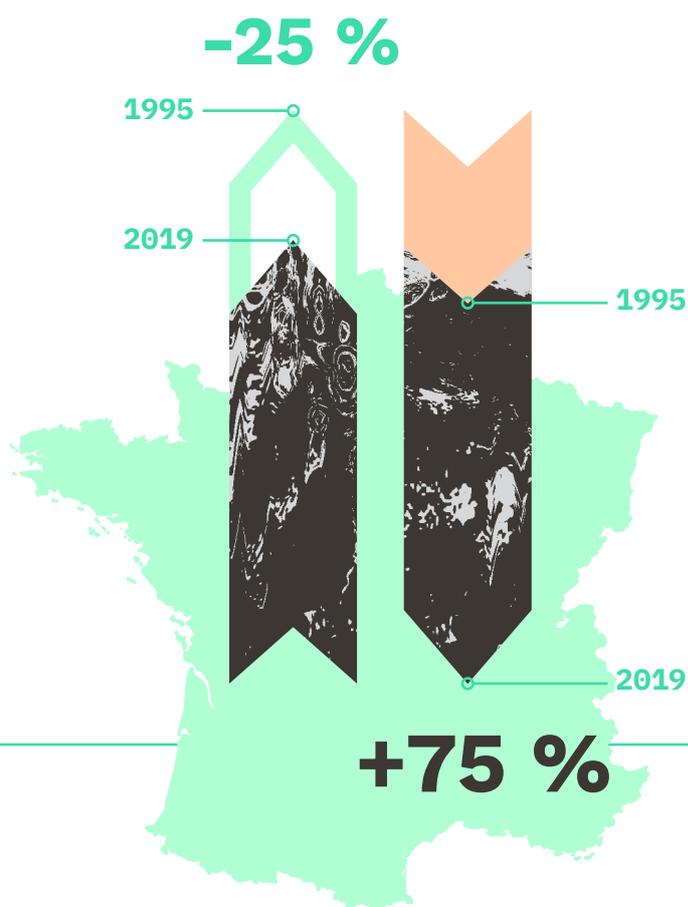
51 % des émissions de gaz à effet de serre
proviennent de l'importation de biens et de services.

Entre 1995 et 2019, les émissions
domestiques de gaz à effet de serre
ont baissé de 25 % en France.

Toutefois, dans le même temps,
les émissions de CO2 « importées* »
ont augmenté de 75 % !

**(ie. liées à l'achat de biens et services
produits à l'étranger mais consommés
dans l'Hexagone)*

(Source : ministère
de l'Environnement,
Rapport sur l'environnement
en France 2020).



Les ingénieur-e-s, cadres et professions intermédiaires (ICTAM), en dépit de leur place dans le processus de production et de leur sensibilité aux enjeux environnementaux, n'ont pas les moyens de faire évoluer leur travail et leur entreprise pour en limiter l'impact environnemental.

Privé-e-s de possibilité d'agir sur le sens de leur travail, leur capacité d'action se limite, pour l'essentiel, à l'accompagnement du verdissement de l'image des entreprises (greenwashing) ou à des choix individuels de consommation. Pourtant, du fait de leurs responsabilités professionnelles, ils et elles pourraient jouer un rôle déterminant.

Nos sociétés n'ont jamais été aussi riches et développées technologiquement, elles se sont cependant retrouvées totalement démunies face à la crise sanitaire. Et pour cause ! La France se désindustrialise depuis de nombreuses années et de façon continue. Les choix stratégiques des employeurs, orientés sur le seul profit, ne sont pas remis en cause. Elle a divisé par deux la part de l'industrie dans le PIB, ce qui représente une perte de 2 millions d'emplois au début des années 1970.

La financiarisation de l'économie a conduit les grands groupes à délocaliser, leur production d'abord et désormais les emplois qualifiés avec l'objectif d'augmenter toujours plus les dividendes versés. On importe les produits dont notre pays a besoin et on augmente notre empreinte carbone.

Parallèlement, aucune planification n'est engagée pour la transformation des industries polluantes. L'urgence environnementale est criante et les conséquences se font déjà sentir, dépassant même les prévisions les plus pessimistes : raréfaction des ressources naturelles, recul inédit de la biodiversité, dérèglement climatique qui est désormais le premier motif de migration.

La révolution numérique peut en outre se traduire par une aggravation de la crise environnementale : augmentation de la consommation d'énergie liée au numérique, plateformes de l'économie qui fait exploser les livraisons, le transport de marchandises par la route et la consommation de plastiques et d'emballages... À l'inverse, elle pourrait être un levier, par exemple pour instaurer une économie de la fonctionnalité, en faisant primer l'usage sur la propriété.

Les crises ne sont pas un problème pour le capitalisme qui prospère sur le principe de destruction créatrice, quel qu'en soit l'impact social, environnemental et sanitaire. Le capital traite donc la question environnementale dans une logique de verdissement d'image (greenwashing) pour améliorer sa propre image.

Aujourd'hui, face à la prise de conscience collective de la nécessité de produire et consommer en respectant l'humanité et la nature, le capital avec l'aide des gouvernements veut faire émerger un marché vert. Cet opportunisme est en réalité la reproduction de son modèle d'exploitation. D'un côté les multinationales organisent leur irresponsabilité en externalisant la pollution (délocalisation, sous-traitance...), de l'autre elles organisent la culpabilisation des salarié-e-s sur leur empreinte environnementale quotidienne.

De plus en plus d'entreprises lient la part variable de la rémunération des cadres et professions intermédiaires (ICTAM) à la réduction de l'empreinte environnementale, sans pour autant se doter de critères objectifs et sans remettre en cause les finalités et l'organisation de la production.

En l'absence de droits et de capacités d'action accordés aux salarié-e-s, la RSE se limite à une responsabilité de papier glacé. Conçue sans les ICTAM, sans les syndicats et sans les représentant-e-s du personnel, elle n'est pas opposable aux employeurs.

La loi Climat n'a fait évoluer qu'à la marge les prérogatives des CSE, mais il s'agit d'un premier pas pour s'appropriier ces enjeux et gagner de vrais droits d'interventions. Le dérèglement climatique est intrinsèquement lié aux effets du mode de production capitaliste, à l'explosion des inégalités et à la captation d'une part toujours plus importante de nos richesses par le capital. Le gouvernement n'aura d'ailleurs repris que 3/4 des 149 propositions émanant de la Convention Citoyenne pour le Climat dans la loi «*climat-résilience*», avouant les limites données à cet exercice démocratique.

Ce sont les populations et les salarié-e-s qui en paient l'addition. Ne pas lier la question environnementale avec la question sociale revient à condamner la possibilité même d'un développement humain durable. Produire mieux pour répondre aux besoins des populations est donc un enjeu central. Sans débat, sans planification, sans sécurisation des emplois, sans formation, les contradictions peuvent être fortes et violentes entre la question environnementale et la question sociale.

Pour les dépasser, notre principe est de partir du travail pour donner aux salarié-e-s et en particulier aux ICTAM les moyens d'agir : il s'agit de réorienter la finalité, le contenu et l'organisation de la production, et donc de porter la question environnementale de l'intérieur et pas seulement comme une simple question sociétale.

Partir du travail, c'est commencer par le sécuriser avec notre sécurité sociale professionnelle pour aborder les nécessaires transitions productives, sans sacrifier l'emploi.

Consciente de ces enjeux, l'Ugict-CGT fait de nouveau de la question environnementale une priorité de son congrès, considérant que l'engagement de notre syndicalisme est primordial pour permettre de lier progrès environnemental et progrès social.

Faire de la question environnementale un enjeu majeur de notre syndicalisme, c'est aussi répondre aux aspirations des ICTAM, et notamment des plus jeunes, qui pour l'instant ne voient pas dans le syndicalisme un outil pour relever ce défi au point de s'organiser à l'extérieur, au sein de collectifs tels « *Printemps écologique* » ou les « *Collectifs de salarié-e-s engagé-e-s pour l'écologie* »...

*En conséquence, dans le prolongement
des orientations de notre précédent
congrès, de notre précédent congrès
l'Ugict-CGT décide*



❖ De mettre à disposition des organisations, des syndicats et des ICTAM un outil concret pour réorienter la finalité, le contenu et l'organisation de leur travail pour répondre au défi environnemental.

Le radar environnemental que nous construisons doit être déployé en grand. Il repose sur la micro expertise des salarié-e-s et notamment de l'encadrement et vise à collecter les informations dont ils disposent sur l'organisation de la production en complément des informations des représentant-e-s du personnel pour auditer l'impact environnemental de la chaîne de valeur de l'entreprise.

L'outil permet également aux salarié-e-s de faire des propositions concrètes, et ainsi à l'encadrement de retrouver son rôle contributif et de gagner le plein exercice de ses responsabilités professionnelles. Il s'agit d'un levier pour gagner concrètement la mise en place d'une économie circulaire. Il doit maintenant être décliné pour le tertiaire et la fonction publique, et être associé à une formation et un accompagnement pour les syndicats.

❖ D'agir plus largement au sein des entreprises et administrations pour permettre notamment aux ICTAM de s'engager sur des actions humaines, sociales et environnementales au sein de leur entreprise ou administration

❖ De se battre pour que la stratégie des entreprises ou administrations intègre dans leurs choix et leurs projets les enjeux climatiques et énergétiques, par la réduction de leur empreinte environnementale (*choix d'outils de travail réparables et recyclables, des circuits courts et locaux, sobriété numérique, gestion durable des emplois...*) et de faire de l'empreinte environnementale un critère de performance et d'exemplarité.

❖ De se battre pour gagner de nouveaux droits d'intervention pour les ICTAM, les syndicats et les représentants du personnel (cf. fiche « *Responsabilité professionnelle* »).

❖ **D'élaborer un guide d'action pour les organisations et les syndicats spécifiques sur les leviers à leur disposition, dont la loi « devoir de vigilance », pour agir avec les ICTAM sur les questions environnementales, y compris au plan européen et mondial.**

❖ **D'obtenir pour les ingénieur·e·s un droit d'alerte technologique.**

❖ **De se battre pour la restauration de politiques publiques portées par l'État, orientées vers l'intérêt général, avec des leviers d'interventions forts, à commencer par la remise à plat et la conditionnalité des aides publiques. De promouvoir dans ce sens le renforcement des services publics et des capacités d'expertise de l'État, à commencer par le ministère du Développement durable dont les effectifs ont baissé de 20 % en 5 ans. Il faut aussi renforcer l'indépendance et les possibilités d'intervention des agent·e·s soumi·e·s à des pressions toujours plus importantes.**

❖ **De développer les services publics et les infrastructures, combattre les partenariats publics-privés et regagner la gestion publique de nombreux secteurs et notamment des moyens de production d'énergie, des transports ferroviaires et la remunicipalisation de l'eau et de la gestion des déchets.**

❖ **De libérer l'innovation de l'emprise de la finance, d'intervenir et analyser l'impact environnemental du numérique, largement occulté.**

Aujourd'hui, l'innovation est guidée par le souci de faire émerger de nouveaux marchés pour enrichir le capital. Il nous faut au contraire orienter, évaluer et conditionner l'innovation à l'aune de son impact environnemental et social. À l'image de ce que nous avons fait pour de nombreux projets industriels, construits grâce à l'expertise de nos catégories (imagerie médicale à Thales, voiture électrique économique à Renault, 5G économe en énergie à Nokia...). Il nous faut permettre aux ICTAM de mettre leur qualification au service du défi environnemental.

Le dépeçage de nos fleurons industriels et technologiques s'est accompagné du pillage de nos brevets, à l'image de ce qui s'est produit chez Alstom. Initialement créée pour protéger les individus, la propriété intellectuelle est désormais au service des multinationales et leur permet d'accaparer le travail et la créativité des ICTAM. En outre, elle peut au nom du secret des affaires, leur être opposée via des clauses de confidentialité qui sont autant d'obstacles à la mobilité des ICTAM. Ceci nuit également à la diffusion de l'innovation, au détriment des ETI et PME. La mobilisation à laquelle l'Ugict-CGT participe pour gagner une licence d'office sur les vaccins a permis de lever le voile sur ce scandale. Nous proposons de travailler sur la question de la propriété intellectuelle pour préciser nos revendications, en lien avec le collectif Recherche, les professions qui le souhaitent et Eurocadres.

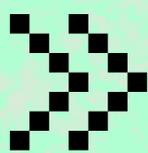
❖ D'exiger la relocalisation de la production et la mise en place de circuits courts, à commencer par les filières stratégiques.

Notre collectif ingénierie et R&D doit nous permettre de travailler dans la durée sur les questions industrielles, et d'être en phase avec les aspirations de nos catégories qui aspirent à voir une CGT force de propositions sur les orientations stratégiques des entreprises.

❖ D'exiger l'intégration des questions environnementales dans la formation initiale et continue des ICTAM.

❖ De travailler sur de nouveaux indicateurs de richesse et de nouvelles normes comptables, en nous appuyant sur les indicateurs alternatifs au PIB, comme par exemple l'Indice de développement humain (IDH) construit par l'ONU, basé sur l'éducation et la santé des populations.

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 ? Le fait de redéfinir ce qu'est la richesse et ce que doit être 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.



*L'ensemble de ces éléments
devront nous permettre
de compléter et réactualiser
notre Manifeste pour la
responsabilité environne-
mentale, et d'en faire un outil
de déploiement pour faire
connaître nos propositions,
notamment aux jeunes ICTAM
et leur proposer de se syndiquer
pour mettre en œuvre leurs
convictions environnementales.*

en finir avec la métropolisation du pays

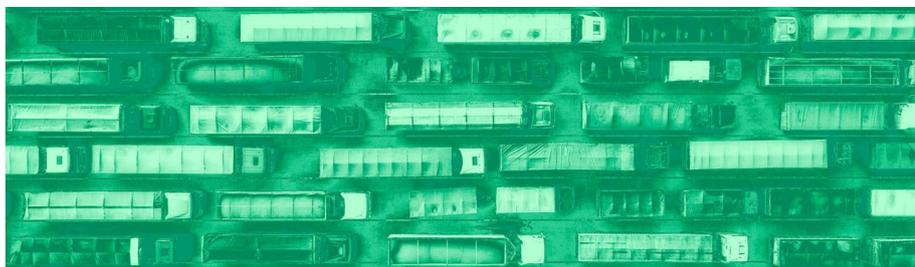
Il y a chez les ingénieur-e-s, cadres, technicien-ne-s et agent-e-s de maîtrise une aspiration à fuir les grandes métropoles, assez profonde pour qu'un nombre non négligeable d'entre eux renoncent à l'exercice de leur qualification et opèrent une reconversion professionnelle.

Pour ne pas choisir entre son métier et son lieu de travail, entre travailler dans un collectif au prix de multiples déplacements usants et télétravailler isolé, il faut concevoir un développement homogène de l'ensemble du pays, à rebours du mouvement de métropolisation.

Les mouvements de métropolisation correspondent à une phase d'organisation planétaire du capitalisme en nouveaux « *comptoirs* » échangeant entre eux, indépendamment de tout contrôle démocratique des États qui oseraient en former le projet.

Le primat donné à la circulation de flux mondiaux (d'informations, de données, de marchandises, de capitaux) aux dépens de la production, à partir des richesses locales, de biens et services pour répondre aux besoins des populations, structure un modèle économique qui va à rebours de toute exigence de développement humain, social et environnemental durable.

Ce modèle instaure une compétition entre les territoires : concrètement, la refonte de l'organisation territoriale du gouvernement Ayrault (acte III de la décentralisation) s'est traduite par la fusion des régions en fonction de leurs PIB, sans tenir compte des facteurs culturels, géographiques ou des infrastructures de transports.



Les métropoles se sont renforcées au détriment des départements : à titre d'illustration, on dénombre la disparition d'environ 400 emplois de cadres dans le département de la Corrèze suite aux dégâts collatéraux de la loi NOTRE.

La doctrine de la métropolisation a été véhiculée par les rapports Attali (2008) et Balladur (2009), et a pour principaux leviers :

Encourager la concentration spatiale de l'activité économique et de la population au sein des grandes aires urbaines afin de gagner en productivité dans un contexte de compétition mondiale. Dans les faits, celle-ci produit dans les métropoles une armée de chômeurs, qui sert d'argument à la baisse de la rémunération du travail et s'exerce aux dépens de la reconnaissance des qualifications, des conditions d'emploi et de travail.

À contrario, accorder un moindre soutien aux territoires les moins peuplés (ruraux notamment) pour réorienter les ressources financières vers les métropoles.

Cette politique de déménagement du territoire consiste à arroser là où il pleut et à assécher les espaces qui ont besoin d'être irrigués. Cela crée en outre une dépendance économique et politique des communes et des départements livrés au bon vouloir de quelques entreprises donneuses d'ordres.

Pour les ingénieur-e-s, cadres, technicien-ne-s et agent-e-s de maîtrise, il s'ensuit une polarisation de l'emploi favorisée par deux processus :

La concentration des lieux d'études, au profit des individus déjà dans la place en raison du capital culturel hérité qui leur donne les clefs pour s'insérer dans un cadre scolaire normé et normatif (en somme les héritiers).

Le fonctionnement de l'insertion professionnelle qui en articulant besoins productifs et exigence de gains (en termes de salaire et de développement de carrière), conduit à une concentration des jeunes diplômé-e-s dans les métropoles.

Ainsi, la structuration spatiale de la formation et la localisation de l'emploi des ICTAM induisent l'émergence d'un filtre sociogéographique renforçant la métropolisation de l'encadrement.

Sur le plan institutionnel, la métropole s'articule avec les régions, elles-mêmes relais des politiques européennes. Le capitalisme mondialisé aspire en effet autant à se libérer des contraintes étatiques, avec force dérégulations et « *libéralisations* », que des résistances locales incarnées par les communes, celles-ci ayant pour vocation le bon usage des biens communs. Aussi, les métropoles ont été créées par « *fusion* » autoritaire des communes.

S'agissant des rapports sociaux, la métropolisation en opère un reformatage dans tous les espaces de vie en dupliquant sur les territoires, conçus comme zones à exploiter, les logiques de gestion des entreprises privées.

Il s'ensuit une distribution et segmentation des populations sur des aires urbaines qui, pour les unes en tirent profit en « *aspirant* » l'activité

économique et la population qui va avec, tandis que d'autres perdent leurs habitants et concentrent les difficultés. À chaque aire urbaine est associée une couronne urbaine, dont le sort dépend des liens entretenus avec le pôle urbain, d'où l'intensité des trajets pendulaires.

Pour les salarié·e·s, le jeu se résume à un « *perdant-perdant* ». En outre, dans un contexte de compétition internationale accrue, l'attractivité de chaque aire dépend principalement de son degré de liaison avec une métropole ou avec des clusters économiques situés à l'étranger.

Hors aires urbaines, les territoires ruraux se dépeuplent. Il s'ensuit une fracture nette entre la métropole et son arrière-pays, accentuée par les mutations des services publics, voire leurs disparitions, à l'identique de ce que l'on observe dans les quartiers populaires des couronnes urbaines.

La métropolisation structure en effet une réduction-privatisation des services publics et la « *financiarisation* » des budgets publics. Ces derniers sont construits, non pas à partir des besoins des populations, mais dans le cadre d'enveloppes préétablies pour diriger le maximum de flux financiers vers les entreprises privées exploitant les « *territoires* ».

Ce choix explique l'externalisation croissante des missions de service public auprès d'une sous-traitance privée, via les appels d'offres au marché, ainsi que le recrutement de cadres venant des écoles de commerce. Parallèlement, on observe une diminution du nombre de fonctionnaires, qui se conjugue avec leur déclasserement professionnel.

Demain, un cadre opérant dans la fonction publique, n'aura plus qu'à superviser et coordonner des opérations faites par des entreprises privées à but lucratif dans une logique de gestion privée.



Les ingénieur·e·s, cadres et technicien·ne·s des fonctions publiques sont sommé·e·s de participer, à leur corps défendant, à cet aménagement spatial de l'économie. Ils et elles en mesurent au quotidien les méfaits, en particulier en termes de développement et de creusement des inégalités.

À l'opposé de la concentration de l'activité économique et d'une spécialisation hégémonique de quelques grosses agglomérations, des alternatives existent, tournées vers l'intérêt général, permettant de renouer avec les finalités du service public et de redonner du sens au travail des cadres, ingénieur·e·s et technicien·ne·s.

L'Ugict-CGT, consciente de la nécessité d'en finir avec la métropolisation du pays, décide de...

❖ Mener auprès des personnels d'encadrement, dans les entreprises et les administrations, une campagne sur les déterminants et les alternatives à la métropolisation, construite à partir de leur vécu et de leurs aspirations à travailler et vivre autrement.



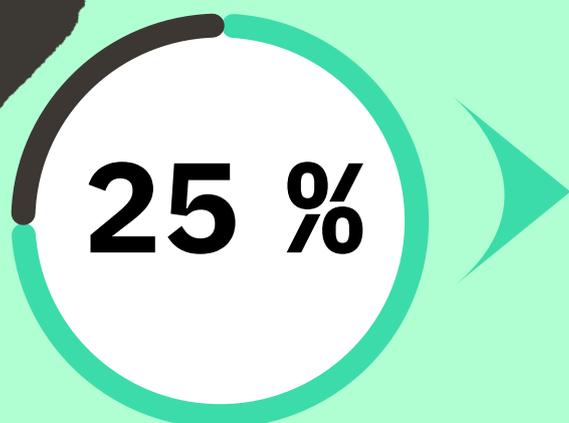
❖ Promouvoir des modèles de développement basés sur la coopération entre territoires en s'appuyant sur leurs complémentarités.

❖ Développer et partager avec les Commissions départementales des propositions visant à prendre en compte des problématiques centrales telles que la couverture numérique, les infrastructures de santé, les politiques publiques de transport, de logement, la décentralisation de la formation, qu'elle soit technique ou supérieure. L'objectif est d'offrir une attractivité économique à de nouvelles formes de collectivités productives, soucieuses de répondre localement aux besoins économiques, sociaux et culturels des citoyens et émancipées des logiques de création de valeur financière.

❖ Articuler le travail des Commissions départementales et des Ufict afin de mobiliser la qualification et les compétences des chercheur·euse·s, ingénieur·e·s, cadres et technicien·ne·s pour agir contre la désindustrialisation (cf. *Fiche sur l'Intelligence artificielle*) et en faveur d'une relocalisation homogène des emplois et de l'activité économique sur l'ensemble des départements.

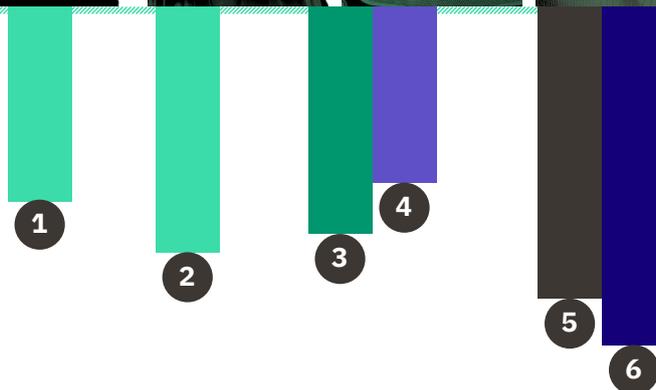
égalité femmes-hommes :

cap sur un renouveau de la réponse aux besoins économiques et sociaux



C'est l'écart salarial constaté par l'Insee entre les salaires nets des cadres femmes et de leurs homologues masculins (en équivalent temps plein).

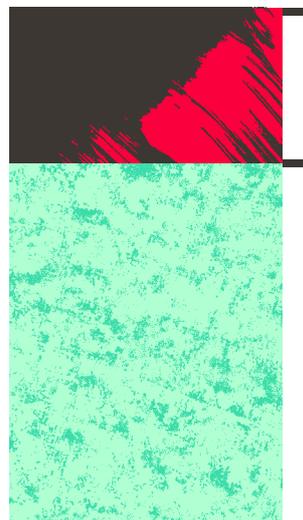
- 1 Les femmes représentent 42 % des cadres &
- 2 53 % des professions intermédiaires et techniciennes.
- 3 49% des femmes de 25 à 34 ans sont diplômées de l'enseignement supérieur en France contre 38% des hommes.
- 4 63% des femmes titulaires d'un bac + 4 occupent un poste de cadre en 2015
- 5 contre 73% des hommes.



80 %
des femmes disent
avoir été victimes
de sexisme au travail,



30 %
disent avoir été
victimes de
harcèlement
sexuel au travail



10 viols
ou tentatives
de viol ont lieu
chaque jour

en France sur un lieu
de travail.



**70 % des victimes disent ne pas
en avoir parlé à leur supérieur.**

**Quand elles l'ont fait, 40 % d'entre
elles estiment que le règlement
leur a été défavorable** (elles ont été
mutées, placardisées, voire licenciées).

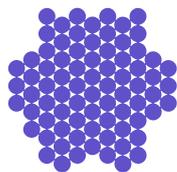
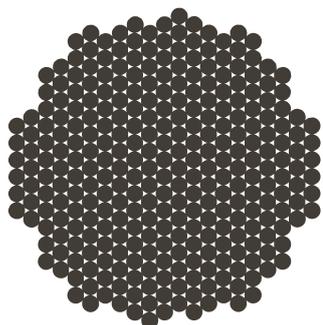
**En France, environ 220 000 femmes
sont victimes de violences
au sein du couple chaque année
(soit 10 fois le nombre de
points figurant ci-dessus...).**

source : rapport du CNOP (Comité national de l'ordonnance de protection) 2020-2021.

Réaliser l'égalité salariale dégagerait **11 milliards**

pour nos caisses de retraites :
6 milliards pour la CNAV
et 5 milliards pour l'Agirc-Arrco !

source : CNAV et Agirc-Arrco.



- **58 % des salarié·e·s considèrent que l'égalité femme-homme devrait être la première priorité des syndicats, très loin devant toutes les autres questions (salaires, emploi, conditions de travail...).**
- **Ce chiffre est encore plus élevé chez les cadres (61 %) et les professions intermédiaires (60 %).**



Dans le même temps, seulement 32 % des salarié·e·s considèrent la CGT comme étant la plus efficace sur cette question.

source : sondage Harris Interactive 2020 pour la CGT.

L'égalité : tout simplement !

L'inégalité des sexes dans la vie comme dans le travail n'est pas seulement inacceptable, héritage d'un paternalisme tellement profond qu'il peine à s'effacer, c'est également un handicap majeur pour la création d'une société plus juste !

Dans la période récente, le principal facteur d'amélioration de la situation des femmes au travail a été l'élévation de leur niveau de qualification. Elles sont désormais plus diplômées que les hommes, pourtant, les inégalités salariales s'accroissent avec la position dans la hiérarchie de l'entreprise. Elles sont liées aux facteurs suivants :

☞ le plafond de verre (ou plafond de mère), avec l'absence de déroulement de carrière du fait de la maternité, réelle ou supposée (voir la campagne « *Vie de mère* » de l'Ugict-CGT).

☞ Les parois de verre. Si la mixité des métiers progresse dans l'encadrement, à quelques exceptions (informatique...), elle stagne chez les professions intermédiaires qui sont ségréguées entre des métiers masculinisés (technicien-ne-s, agent-e-s de maîtrise) et des métiers féminisés (professions intermédiaires de la santé, du social, administrative, éducation...) dans lesquels les qualifications et compétences professionnelles sont niées au prétexte qu'il s'agirait d'aptitudes « *naturelles* » des femmes. Ainsi, par exemple, à la sortie des études, un BTS industriel est rémunéré en moyenne 2000 € brut/mois et un BTS tertiaire 1830 € brut.

☞ La part variable de la rémunération, avec des critères neutres en apparence mais en réalité indirectement discriminants (présentisme, charisme, carrure, participation au chiffre d'affaires...). C'est la raison pour laquelle les écarts de salaire se creusent avec la progression des responsabilités.

☞ La mobilité (déplacements professionnels et changements de postes réguliers) et la disponibilité permanente exigée de l'encadrement sont particulièrement discriminants pour les femmes.

Ces inégalités sont exacerbées avec la crise Covid

- ☞ triple journée de travail pour assumer l'école à la maison et les tâches ménagères ;
- ☞ télétravail en mode dégradé qui assigne les femmes aux tâches domestiques et exacerbe les inégalités ;
- ☞ métiers féminisés les plus exposés aux risques de contamination et à la dégradation des conditions de travail ;
- ☞ augmentation de 30 % des cas de violences intrafamiliales.

La crise, en renvoyant nombre de femmes « *au foyer* », aura exacerbé les enjeux d'égalité. Le CESE, dans son avis de mars 2021, estime qu'en un an de crise sanitaire, la lutte pour l'égalité femmes-hommes a perdu 30 ans.

Grande cause (théorique) du quinquennat Macron, les politiques mises en œuvre par le gouvernement et le patronat consistent davantage à communiquer sur l'égalité qu'à la réaliser.

Les réseaux femmes développés dans les grandes entreprises visent à couper les femmes du syndicalisme et à promouvoir des solutions individuelles, exonérant les directions de toute remise en cause collective : coaching, constitution de réseaux... Les femmes cadres sont sommées d'apprendre à « *se vendre* » et n'ont qu'à s'en prendre qu'à elle-même si elles sont moins bien payées que leurs collègues masculins.

Gouvernement et patronat prônent une égalité élitiste, en faisant comme si féminiser les directions suffirait à améliorer la situation de toutes les femmes. En matière d'égalité femme-homme comme sur les questions sociales, la théorie du ruissellement ne fonctionne pas !

C'est à tous les niveaux qu'il faut agir ! Il faut féminiser les directions sans oublier la majorité des femmes qui restent scotchées au plancher collant.

Nous considérons que la féminisation de l'encadrement est un levier pour changer de paradigme. C'est un point d'appui pour rompre avec le présentéisme, le principe selon lequel pour avoir des responsabilités, il faudrait être disponible 24 h / 24 pour son employeur. Les femmes, rejointes par les jeunes cadres, n'aspirent plus à passer leur vie au travail, mais exigent d'avoir du temps pour voir grandir leurs enfants et passer du temps avec leurs proches.

Alors que les cadres travaillent en moyenne 44 h 30 par semaine, et les professions intermédiaires, techniciennes et les agent-e-s de maîtrise 42h30, la féminisation de l'encadrement est un levier pour porter notre exigence de réduction du temps de travail et de droit à la déconnexion. C'est aussi le moyen pour remettre en cause le Wall Street management.

Plutôt que d'apprendre aux femmes à être aussi individualistes et « *concurrentielles* » que leurs collègues masculins, ne faudrait-il pas plutôt revaloriser le collectif de travail et la coopération ? Plutôt que d'augmenter les primes, aussi opaques que discriminantes, ne vaudrait-il pas mieux reconnaître les qualifications, assurer la transparence et l'objectivité des systèmes de rémunération ?

La féminisation de l'encadrement nous interpelle aussi sur nos responsabilités : la question de l'implication des femmes et de leur prise de responsabilité à tous les échelons de l'organisation est incontournable.

Cela implique d'interroger nos pratiques, et en particulier celles qui ont des conséquences sur la vie personnelle, particulièrement pour les femmes. En effet, les stéréotypes qui imprègnent le monde du travail n'épargnent pas le syndicalisme.

L'égalité femme-homme est la première attente des salarié-e-s vis-à-vis des syndicats, il est temps que nous cessions de traiter ce sujet comme une question secondaire !

L'Ugict-CGT décide de faire de l'égalité femme-homme une priorité de son intervention syndicale, en traitant cette question de façon transversale et au quotidien, dans l'ensemble de ses contenus revendicatifs, et en impulsant des contenus et campagnes dédiés, en s'appuyant sur son collectif « *Femmes mixité* ».

Pour cela nous décidons de...

- ❖ **Décliner la campagne confédérale « Investir dans le secteur du soin et du lien et revaloriser les métiers à prédominance féminine » pour nos catégories, à commencer par les professions intermédiaires. Cela nécessite, dans tous les secteurs, de revoir les classifications des métiers à prédominance féminine pour lutter contre les biais indirectement discriminants et garantir la reconnaissance des qualifications. La loi, qui impose un salaire égal pour un travail de valeur égale, doit être respectée !**
- ❖ **Mettre à disposition un guide sur les points de vigilance pour garantir l'égalité femme-homme dans les procédures RH. Le but : aider à identifier les stéréotypes et critères indirectement discriminants qui pénalisent directement les femmes, lors des entretiens d'embauche, des évaluations ou des classifications.**
- ❖ **Pour rompre la dépendance aux données édulcorées fournies par les directions (tel l'index de l'égalité professionnelle créé en 2018 dispensant la majorité des entreprises d'agir), de mettre à la disposition des militant·e·s un outil d'évaluation des inégalités femmes-hommes dans leur entreprise ou administration, permettant une exploitation automatisée des données et reposant sur la construction d'indicateurs pertinents pour appréhender les spécificités des inégalités femmes / hommes parmi les ICTAM.**
- ❖ **Gagner la mise en œuvre de l'indicateur CGT pour lutter contre les discriminations de carrière, l'indicateur « Clerc » ou nuage de points.**
- ❖ **Mettre fin à l'exigence de mobilité géographique pour les ICTAM et notamment cadres en s'appuyant sur les nouvelles possibilités de réunions en visioconférences. Gagner systématiquement des mesures d'accompagnement familial. Pour garantir la mobilité choisie, renforcer le droit des salarié·e·s en gagnant dans les conventions collectives et le statut de la fonction publique un droit opposable au maintien de la rémunération antérieure.**
- ❖ **Développer une analyse genrée sur l'impact du numérique (non-mixité des métiers, algorithmes RH indirectement discriminants, télétravail...).**
- ❖ **Faire du droit à la parentalité un axe central de la campagne électorale 2022-2023, en réactualisant la campagne**

#viedemère pour exiger un allongement des congés maternité (6 mois) et paternité (4 mois), une amélioration des droits de garde d'enfants rattachés à chaque enfant, un congé parental mieux rémunéré et calculé sur l'ensemble de la rémunération, la création de places d'accueil...

❖ Promouvoir 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 à mesure de la résorption des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

❖ Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et gagner notamment, dans le prolongement de la ratification de la convention 190 de l'OIT sur les violences et le harcèlement dans le monde du travail, sa prise en compte dans le Code du travail et le statut de la fonction publique, le renforcement des prérogatives des IRP, la mise en place d'une heure de sensibilisation obligatoire de tous les salarié·e·s, d'une formation de tou·te·s les managers, RH et professionnel·le·s en contact avec les victimes ainsi que la mise en protection des victimes contre le licenciement et les sanctions.

❖ Mettre à disposition des outils pour les IRP et l'encadrement pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles :

┌ déploiement du guide et de la formation Ugict à destination des référent·e·s harcèlement / violence et des managers (organisée en présentiel et à distance).

┌ création d'une consultation adaptable pour ouvrir la parole sur les violences sexistes et sexuelles (à l'image de la consultation télétravail).

❖ Intégrer dans toutes les formations Ugict-CGT les questions d'égalité professionnelles et de violences sexistes et sexuelles.

❖ Retirer leurs mandats de représentation relevant de l'Ugict aux auteur·e·s de faits de harcèlement et / ou de violences sexuelles, en s'appuyant sur le rapport de la cellule de veille confédérale.

❖ Construire la grève du 8 mars, notamment à 15 h 40 et relayer la journée internationale de mobilisation contre les violences le 25 novembre.

mettre l'intelligence artificielle au service d'un nouveau modèle économique, social et environnemental

Débutés au milieu des années 1950, les travaux sur l'intelligence artificielle (IA) procèdent de l'ambition de doter la machine de la capacité d'agir comme si elle était douée d'intelligence humaine : cela reste aujourd'hui une utopie et un terrain de recherche, mais la dernière décennie a vu des systèmes d'informatique avancée, qualifiés d'IA, se déployer dans les entreprises et dans notre quotidien.

Ainsi l'IA n'est ni réellement intelligente, ni purement artificielle : comme toute technologie, elle est mise au service d'objectifs qui ne sont pas neutres, mais politiques, toute la question étant de savoir qui décide de ces objectifs et au bénéfice de qui.

Chercheur-euse-s, ingénieur-e-s, développeur-euse-s sont les architectes de ces systèmes et les encadrant-e-s sont les artisans de leur déploiement au fil d'une interaction entre l'humain et la machine appelée à se renouveler au rythme... des progrès de l'IA. Qu'ils en soient concepteur-trice-s ou usager-ère-s, les ingénieur-e-s, cadres et technicien-ne-s opèrent dans un cadre contraint : celui d'une maîtrise d'ouvrage pour l'essentiel aux mains des GAFAMI (Google Amazon Facebook Apple Microsoft, IBM) et BATX (Baidu, Alibaba, Tencent et Xiaomi). (Géants nord-américains et chinois du web).

Dans une course effrénée pour créer de nouveaux débouchés, doper l'expansion de ce marché et y occuper une place prépondérante, ces sociétés s'emploient à déployer massivement les systèmes à base d'IA. Objets connectés, GPS, chatbots, trading haute fréquence dans la finance, algorithmes prédictifs ou de recommandation, progiciels de gestion d'activité et assistants juridiques, attestent du succès de leurs efforts.

Les GAFAMI et BATX déploient leurs produits auprès d'entreprises qui redoutent,

avant tout, de rater un virage technologique décisif, et avec le soutien d'États, conscients des enjeux géopolitiques liés à la maîtrise de ces nouvelles technologies. En imposant l'intelligence artificielle comme une évidence, les GAFAMI et BATX réussissent à évacuer du débat public la question fondamentale de ses finalités au profit de leurs seules réponses.

Si les déterminismes technologiques n'existent pas, il n'en est pas moins vrai qu'il existe des tournants technologiques majeurs, dont l'exploitation capitaliste s'avère prédatrice pour le monde du travail, les libertés individuelles et l'environnement. Nous avons besoin de politiques et de cadres réglementaires nationaux et internationaux pour garantir que cette technologie profite à l'humanité tout entière. L'IA doit être au service de l'humanité et ne doit pas nuire aux libertés.

Il importe donc de maîtriser dès leur conception ces tournants technologiques pour qu'ils atteignent les objectifs économiques, sociaux et environnementaux qui leur auront été démocratiquement assignés.

Des promesses aux réalités...

Les ouvrages scientifiques et techniques sont plus prolixes sur la mise en œuvre de l'IA que sur sa finalité.

Les GAFAMI et BATX et autres géants du numérique organisent, avec pour seul objectif la maximisation des dividendes, leurs activités commerciales autour de deux axes : d'une part la fourniture d'infrastructures aux entreprises et administrations, d'autre part la mise en œuvre de plateformes d'intermédiation.

La location d'infrastructures

Ce qui est « *vendu* » aux entreprises, c'est la puissance, la rapidité et la fiabilité de calcul des systèmes d'IA mobilisés pour :

- ▮ le stockage, l'analyse et l'exploitation des données de l'entreprise et de ses marchés, ainsi que l'organisation de l'activité avec les progiciels de gestion intégrés : l'activité des salarié-e-s vient alors à être pilotée par les systèmes d'IA (Cf. Amazon ou les plannings hospitaliers).
- ▮ l'automatisation de tâches dites « *à faible valeur ajoutée* » : elles sont supposées mobiliser un temps de travail excessif et représentent de ce fait, en logique capitaliste, un « *coût* » que l'IA vient réduire. Les entreprises y voient ainsi l'opportunité de réduire leur masse salariale. Ce faisant, la part de l'activité travaillée est appelée à reculer au fur et à mesure des progrès de l'IA.

La location d'infrastructures

Ce qui est « *vendu* » aux entreprises, c'est la puissance, la rapidité et la fiabilité de calcul des systèmes d'IA mobilisés pour :

- ▮ le stockage, l'analyse et l'exploitation des données de l'entreprise et de ses marchés, ainsi que l'organisation de l'activité avec les progiciels de gestion intégrés : l'activité des salarié-e-s vient alors à être pilotée par les systèmes d'IA (cf. Amazon ou les plannings hospitaliers).
- ▮ l'automatisation de tâches dites « *à faible valeur ajoutée* » : elles sont supposées mobiliser un temps de travail excessif et représentent de ce fait, en logique capitaliste, un « *coût* » que l'IA vient réduire. Les entreprises y voient ainsi l'opportunité de réduire leur masse salariale. Ce faisant, la part de l'activité travaillée est appelée à reculer au fur et à mesure des progrès de l'IA.

L'automatisation exige en outre une recomposition du travail et des métiers : les systèmes IA ne sachant à ce jour agir que dans des domaines spécialisés, leur déploiement requiert une segmentation des métiers en tâches élémentaires pour partie automatisables et pour partie travaillées. Le déploiement de l'IA s'accompagne donc d'un « *néo-tâcheronnage* » de l'activité, l'humain assumant la part résiduelle que l'IA ne sait pas opérer.

L'automatisation, primitivement limitée à la production de biens, gagne également le terrain des services et du travail intellectuel : ce sont

les interfaces d'échange avec la clientèle, l'instruction des demandes des client·e·s, les applications proposées aux juristes pour effectuer des recherches ou rédiger des documents basiques, les algorithmes utilisés pour écrire de nouveaux algorithmes...

Il s'ensuit, un impact sur l'emploi, évalué négativement par tous les organismes de prospective, avec une tendance à la disparition des emplois les moins qualifiés au profit de la création d'emplois de plus en plus exigeants en haut niveau de qualification. Selon les méthodologies des études, ce sont entre 10 % et 42 % des emplois qui seraient menacés en France de disparition dans les deux prochaines décennies, et 50 % des emplois qui seraient automatisés à plus de 50 %¹. Quant aux hypothétiques phénomènes de compensation entre création et destruction d'emplois, ils s'inscrivent dans des temporalités décalées qui peuvent durablement priver d'activité de nombreux travailleurs, d'autant plus que ces phases de transition sont appelées à se répéter au fil des nouveaux développements de l'IA instituant un moyen terme glissant... vers le long terme.

☞ La prédiction comportementale, sur la base des données centralisées par les géants du numérique : le secteur bancaire y recourt pour consentir ou refuser un prêt, les directions de ressources humaines pour opérer des recrutements, aux États-Unis, la police et la justice y recourent également au risque d'attenter à des libertés fondamentales telles que le droit à la vie privée ou à un procès équitable.

☞ La notation : au motif que les systèmes d'IA n'ont ni affect, ni subjectivité, un courant de pensée considère que l'évaluation et la notation devraient leur être délégué·e·s alors même que ces systèmes sont incapables de contextualiser les actions humaines. Cela reviendrait à contester le droit de tout individu à trouver un accomplissement personnel dans le travail au profit d'une standardisation des comportements.

☞ L'aide à la décision : particulièrement promue pour le diagnostic médical, mais également susceptible d'intervenir dans tout domaine, ces dispositifs interpellent tout particulièrement les cadres et assimilé·e·s quant à l'exercice de leurs responsabilités. Prendre ou ne pas prendre en compte « l'aide » proposée engagera leur responsabilité et/ou celle des entreprises.

C'est en soi une décision qu'ils peineront à motiver, dès lors que les systèmes d'IA eux-mêmes n'argumentent pas leurs analyses. En outre, la responsabilité des concepteurs de ces systèmes est également susceptible d'être engagée. Aussi certains prétendent surmonter cette difficulté en dotant les systèmes d'IA d'une responsabilité juridique propre, ce qui reviendrait à institutionnaliser l'irresponsabilité... Parallèlement à leurs engagements vis-à-vis des entreprises, les géants du numérique promettent aux salarié·e·s la fin des travaux fastidieux et répétitifs, ce qui, en pratique, soulève moult questions. En effet, n'est fastidieux que ce qui procure de l'ennui. Un individu peut donc trouver un accomplissement dans une tâche, qu'un autre trouvera fastidieuse.

Même analyse pour les tâches répétitives : la maîtrise de certains gestes et l'acquisition de certains savoirs requièrent la répétition. C'est vrai pour le violoncelliste, le patineur, le cuisinier ou le chirurgien qui ne se lassent pas de leur travail, pourtant répétitif, et trouvent un accomplis-

¹. source : rapport Cédric Villani, Donner un sens à l'intelligence artificielle : pour une stratégie nationale et européenne, page 101.

sement dans la perfection du geste. Quand la compétence procède de la répétition et plus généralement de la pratique, l'automatisation peut devenir un obstacle à son acquisition et créer une dépendance à la machine.

Enfin, pour bien des professionnels, l'intérêt du métier réside, par-delà la répétition, dans les échanges et les liens sociaux qu'il permet de nouer avec leurs interlocuteurs bien humains.

L'intermédiation entre individus et avec les entreprises

C'est un pan essentiel de l'activité des géants du numérique qui concrétise un essor d'un capitalisme qui n'est plus fondé sur la transformation de matières premières en produits, mais sur l'exploitation des informations laissées par les utilisateurs des réseaux sociaux et des plateformes, soit à des fins de revente, soit pour développer de nouveaux systèmes d'intelligence artificielle : la fiabilisation des algorithmes requiert en effet leur mise à l'épreuve sur un grand nombre de données.

En devenant des intermédiaires incontournables de la mise en relation des entreprises et de leurs potentiels clients dans des domaines aussi variés que le transport, l'hôtellerie, le commerce, ils déstabilisent le tissu économique en imposant leurs conditions aux entreprises et commerces, jusqu'à l'asphyxie.

Par leur capacité à recueillir et analyser des volumes considérables de données, ces firmes acquièrent en outre un pouvoir redoutable, celui de produire des informations qui seront nécessairement structurantes pour nos sociétés.

La Chine offre l'exemple du pire, avec « *son système de crédit social* », qui opère une normalisation des comportements aux dépens des libertés individuelles. Et réciproquement, la puissance d'analyse de l'IA ouvre des perspectives de progrès sans précédent dans les domaines de la recherche, de la santé, de l'écologie, de l'exploration spatiale. Aussi, au niveau européen, depuis le 21 avril 2021, la Commission européenne propose de nouvelles règles et actions pour une IA digne de confiance, avec un cadre juridique sur l'IA et un plan coordonné avec les États membres censé garantir la sécurité et les droits fondamentaux des citoyens et des entreprises.

Au niveau international, l'Unesco élabore une recommandation visant à doter l'IA d'une base éthique solide, dans le but de protéger, mais aussi promouvoir les droits et la dignité humains, en constituant une boussole éthique et une base normative mondiale pour le respect de l'État de droit dans le monde numérique. Par ailleurs, le développement de l'IA s'inscrit toujours dans un contexte historique, social, et politique. Il en résulte des biais, en particulier dans la conception du recueil des données, inhérents au fait qu'ils reflètent les cultures et usages existants et reproduisent les hiérarchies sociales structurées par les pouvoirs en place.

L'analyse qui précède ne se prétend pas exhaustive. Elle a pour seule vocation de souligner la capacité de l'IA à façonner nos sociétés, ce qui impose de ne pas abandonner son développement à des intérêts privés, mais de concevoir un modèle alternatif centré sur l'humain et la satisfaction de ses besoins économiques, sociaux et environnementaux.

Au regard de ces enjeux, en complément des orientations de 2018 relatives à la révolution numérique, l'Ugict-CGT décide de :

❖ Mettre en place d'un collectif de travail en charge de l'évaluation des recherches et innovations en matière d'IA avec pour feuille de route la formulation de propositions :

- ▬ quant au bon usage économique, social et environnemental de l'IA : en somme, quand et pourquoi déployer des systèmes à base d'IA ;
- ▬ sur les conditions d'un déploiement de l'IA articulé au maintien de l'emploi ;
- ▬ pour anticiper les nouvelles problématiques induites, qu'elles soient sociales, économiques, éthiques, juridiques ou environnementales de façon à verser dans le débat public nos analyses et propositions ;
- ▬ pour penser le risque de défaillance majeure des systèmes à base d'IA et les relais à mettre en place pour garantir la continuité des activités.

❖ Créer d'un collectif Ugict mettant en contact au sein de la CGT concepteur·trice·s et utilisateur·trice·s de l'IA pour partager les spécifications techniques des systèmes, faire la transparence sur l'ensemble de leurs fonctionnalités, leurs biais, leurs limites, les dits et les non-dits. Les syndicats pourront y recourir pour étayer les demandes d'expertise dans le cadre du CSE.

❖ Aider les chercheur·euses, ingénieur·e·s, développeur·euse·s, architectes des systèmes d'IA, à gagner les droits nécessaires pour identifier et neutraliser les biais potentiels.

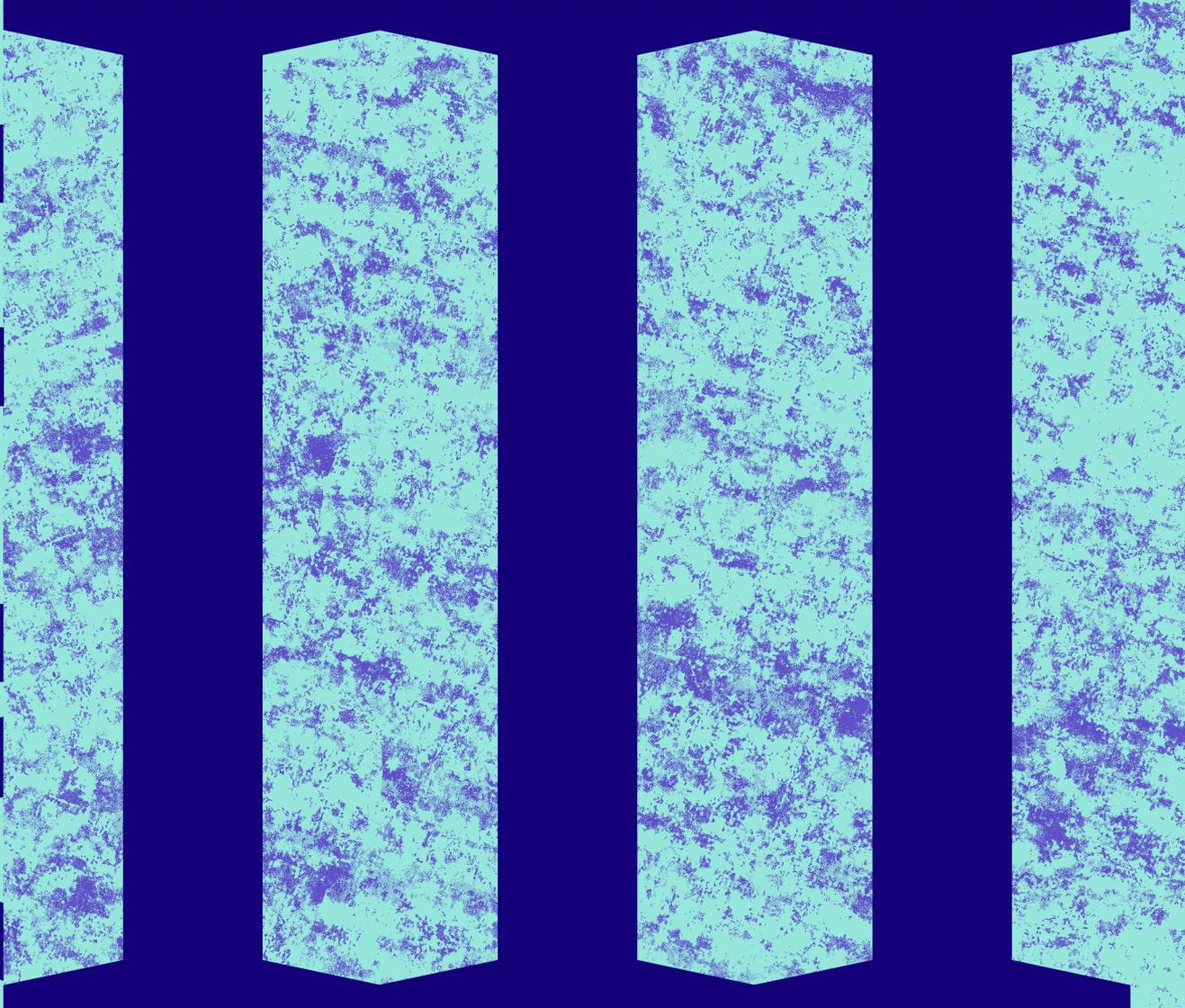
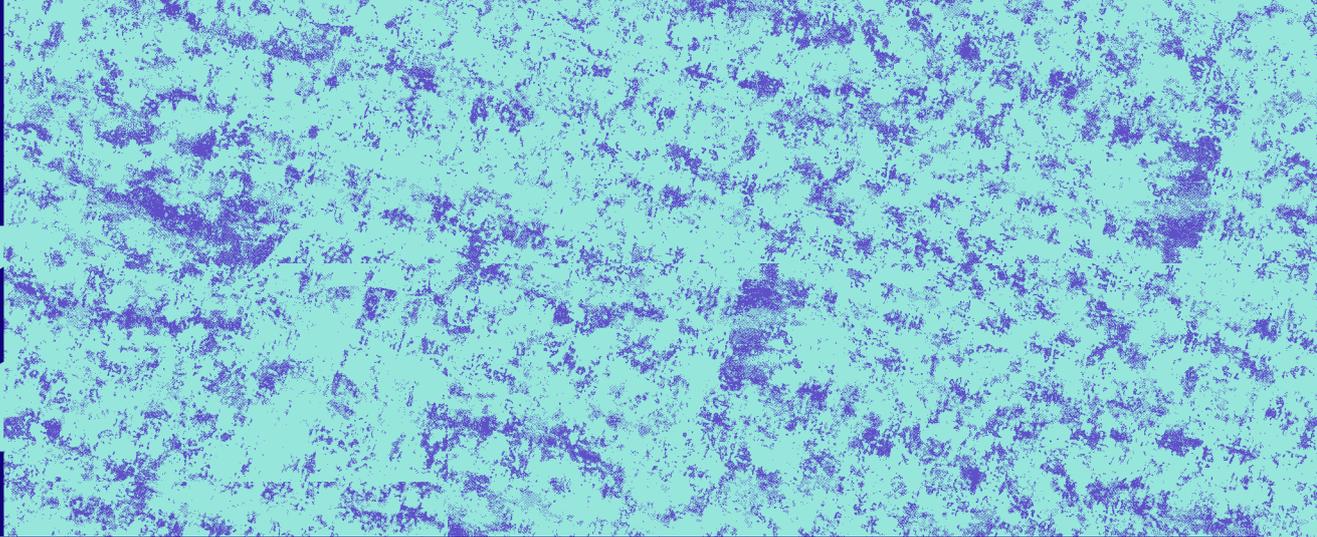
❖ Encourager, au plan local et national, le développement de coopératives œuvrant à la conception de systèmes IA tournés vers le progrès social et environnemental, en sollicitant l'appui de la Banque de France pour obtenir les financements publics, européens et privés nécessaires.

❖ Mobiliser de l'Apec pour exercer dans le cadre de ses missions :

- ▬ une veille continue sur le développement de l'IA et ses impacts sur l'emploi dans l'encadrement
- ▬ l'anticipation et l'accompagnement des reconversions professionnelles induites.

- ❖ Concevoir des indicateurs d'élévation du niveau des qualifications et de diversification de la formation que les syndicats pourront déployer dans les entreprises pour les inciter à préparer les repositionnements professionnels des salarié·e·s.
- ❖ Aider, dans chaque entreprise et administration, d'obtenir le chiffrage des gains annuels de productivité liés au déploiement des systèmes IA (IRP, expertise, etc.) et exiger leur réinvestissement dans la création d'emploi, la réduction du temps effectif de travail, la recherche et développement, l'augmentation des salaires pour mettre fin à la captation exclusive du progrès technologique par le capital.
- ❖ Revendiquer la création d'un service public de l'IA, mettant à disposition des citoyens et des entreprises des services d'IA sans marchandisation des données recueillies pour émanciper le développement de l'intelligence artificielle de l'oligopole actuel, pour lui assigner des objectifs de progrès social et environnemental tout en préservant le tissu économique et notamment celui des TPE et PME.
- ❖ Au niveau d'Eurocadres, d'agir pour rompre la dépendance aux géants états-unis et chinois du numérique, ce qui impose de développer les coopérations européennes pour créer notamment un cloud souverain, un centre de calcul intensif, une filière de composants électroniques tout en sécurisant le recueil et l'usage des données. Cette action commune favorisera la nécessaire adoption d'un encadrement réglementaire de l'IA pour préserver les libertés individuelles.
- ❖ D'obtenir la modification de la composition du Conseil national du numérique de façon à ce que les organisations syndicales de salarié·e·s représentatives puissent y siéger.
- ❖ De militer pour la constitution d'un pôle de développement d'une nouvelle filière industrielle de composants électroniques dédiés à l'IA, associant chercheur·euse·s, ingénieur·e·s et technicien·ne·s. En effet, le déploiement de l'IA conjugué avec l'exigence environnementale, imposent d'abandonner l'utilisation de composants classiques, particulièrement énergivores (99,99 % du processeur étant dissipés en chaleur). Il y va par ailleurs de notre indépendance vis-à-vis des USA et de l'Asie du Sud-Est qui accaparent la fabrication de ces composants.

CHAPITRE



*transformer
le progrès
technologique
en progrès
social & sociétal*



Transformer les progrès technologiques en progrès sociaux et économiques, est une bataille de toujours et toujours d'actualité. De la révolte des luddites, « briseur·euse·s de machines » à tisser au début du XIX^e siècle jusqu'au déploiement actuel des technologies du numérique, c'est toujours la même crainte, celle de « perdre son travail ».

L'histoire démontre que l'impact de l'automatisation est amplement déterminé par la redistribution des gains de productivité. Lorsque le rapport de forces est à l'avantage du monde du travail, les gains de productivité vont au salaire, à la Sécurité sociale, à la réduction du temps de travail et à l'investissement productif et immatériel.

Ces gains, s'ils sont distribués au monde du travail, vont pouvoir nourrir une nouvelle demande de services, ou de produits, par exemple plus respectueux de l'environnement, et favoriser l'émergence de nouveaux secteurs productifs et de nouveaux métiers.

A contrario, la captation par le capital des gains de productivité s'opère par une mise à l'écart d'un nombre croissant de salarié·e-s, propice à un affaïssement des salaires et des droits sociaux, le tout compromettant la demande et l'apparition de nouveaux secteurs productifs.

Indépendamment de la nature même des évolutions technologiques (innovation de produits ou innovation de procédés), la redistribution des gains de productivité joue un rôle déterminant quant à leur impact sur la quantité et la qualité de l'emploi, mais aussi sur la manière de faire la société et de vivre ensemble

Nous considérons donc que récupérer les gains de productivité pour les réinjecter dans une économie du développement humain et social durable est un passage obligé pour transformer les progrès technologiques en progrès sociaux, économiques et environnementaux.

À cet effet, nous entendons mobiliser quatre leviers :

- ❖ **le renforcement du financement de la Sécurité sociale par la cotisation et dans le respect du principe d'universalité ;**
- ❖ **la réduction effective du temps de travail pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée permettant en parallèle la création de très nombreux emplois ;**
- ❖ **la reconnaissance de la qualification et le développement de carrière ;**
- ❖ **le déploiement de l'ANI du 28 février 2020 relatif aux personnels d'encadrement pour conquérir de nouveaux droits individuels garantis collectivement.**

renforcer avec les ICTAM

le financement

de la Sécurité sociale

dans le respect

du principe d'universalité

La Sécurité sociale a été fondée autour d'une idée de mutualisation obligatoire à l'échelle nationale : « *chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins* ».

La formule dit « *l'universalité du système* », puisque chacun y contribue, la solidarité qui le sous-tend -chacun recevra selon ses besoins, quelle que soit sa capacité contributive- et la place initialement marginale de l'État, puisque la Sécurité sociale est financée par la cotisation et non pas par l'impôt.

Force est de constater que depuis plusieurs décennies, les principes fondamentaux que sont l'universalité, la solidarité et la non étatisation sont battus en brèche aux dépens de l'ensemble du monde du travail et singulièrement des ingénieur-e-s, cadres, des professions et techniciennes et intermédiaires.

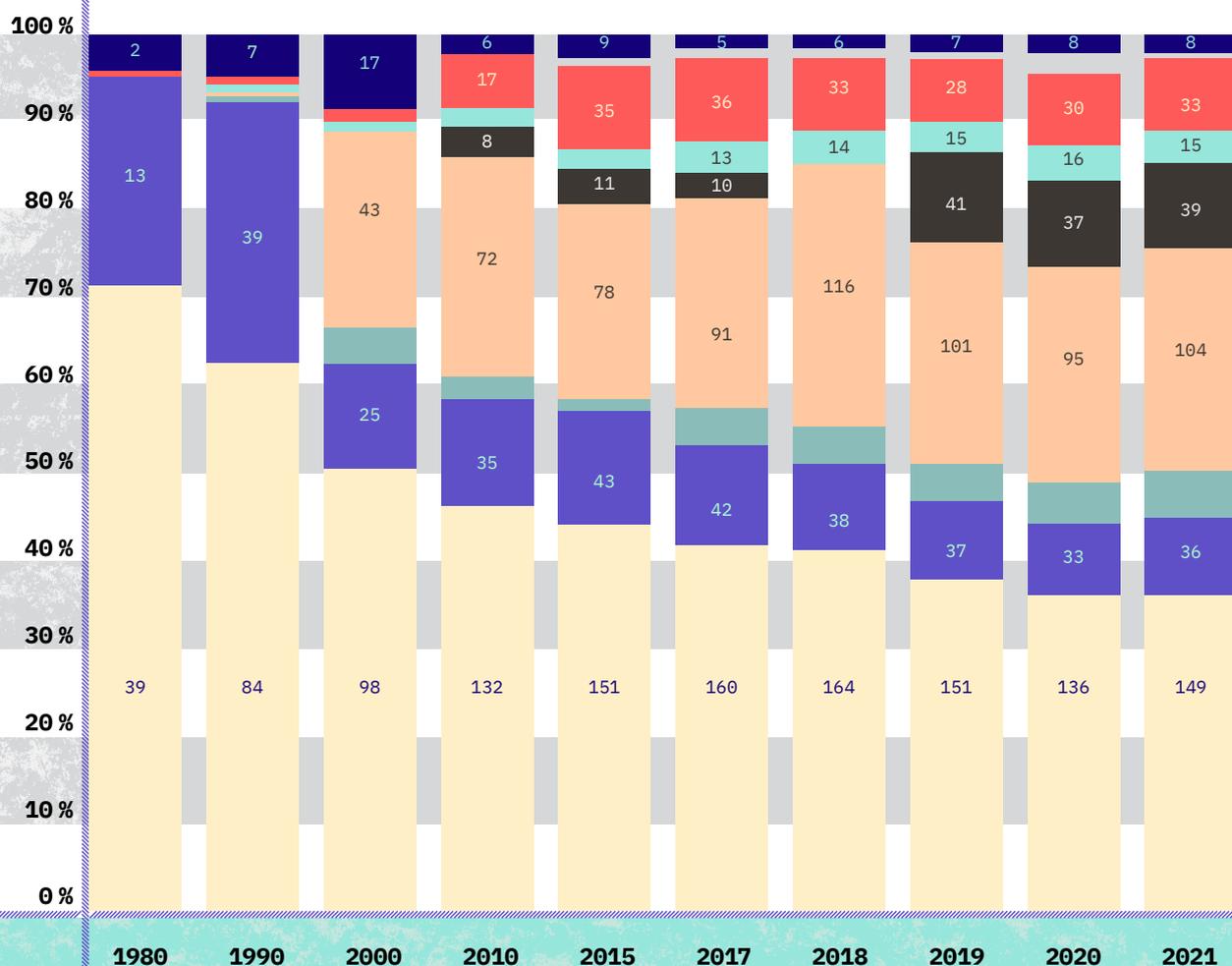
L'étatisation de l'administration de la Sécurité sociale a été opérée pour mettre en œuvre la doctrine du financement « *à ressources constantes* ». En d'autres termes, en dépit de l'augmentation de la population, il s'agit de stabiliser la part du PIB consacrée au financement de la Sécurité sociale.

Dans son principe, cette doctrine implique de ne pas augmenter le prélèvement sur la richesse créée par le travail et par conséquent une redistribution des garanties au sein du salariat. En raison de leur meilleure solvabilité, ingénieur-e-s, cadres et technicien-ne-s voient alors leurs droits régulièrement amputés au motif qu'ils et elles peuvent souscrire des garanties complémentaires auprès des assureurs privés.

Les actes décisifs dans l'étatisation de l'administration de la Sécurité sociale ont été les ordonnances de 1967, la création de la CSG en 1990, l'instauration des COG en 1995 et la réforme constitutionnelle de 1996. Celle-ci a été menée par le gouvernement Juppé pour imposer les lois de financement de la Sécurité sociale dont le principe premier est

Structure des recettes du régime général et du fonds de solidarité vieillesse (FSV)

(en milliards d'euros et en % du total)



- cotisation employeurs
- cotisations salariés
- autres cotisations et PEC État
- CSG
- TVA

- taxes tabacs et boissons
- autres impôts et taxes
- transferts nets
- autres produits nets

Source : DSS, calculs HCFiPS

l'ajustement des dépenses aux recettes : en soi un véritable contresens, car un tel ajustement, strictement appliqué, amène à répercuter sur les prestations les effets des crises économiques, à rebours de l'objectif même de la Sécurité sociale : « *garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent* » (**Ordonnance du 4 octobre 1945**).

Cette étatisation de la Sécurité sociale a permis aux gouvernements successifs de mener des politiques d'exonérations massives de cotisations dites patronales qui n'ont jamais créé d'emploi.

Le principe d'une compensation intégrale par l'impôt (**Loi Veil de 1994**), essentiellement assumée par les salarié-e-s, a connu maintes entorses, jusqu'à être abandonnée par la loi de Financement de la Sécurité sociale de 2018, celle-ci disposant d'une part que les exonérations de cotisation décidées par le gouvernement devront être supportées par les branches concernées, et que d'autre part les éventuels excédents dégagés devront être affectés au remboursement de la dette publique.

Ces faits établissent la nécessité d'une reprise en main par les salarié-e-s de l'administration et du pilotage de la Sécurité sociale, l'étatisation et la fiscalisation de son financement n'ayant été opérées qu'au seul profit des employeurs (**cf. graphique page précédente**).

Eu égard à leur poids croissant dans la population, l'implication des ingénieur-e-s, cadres et technicien-ne-s dans ce processus revendicatif est essentiel à la pérennisation de la Sécurité sociale.



Au fil des lois de financement de la Sécurité sociale, les salarié-e-s ont perdu sur tous les tableaux :

- ▮ perte sur le salaire, la part dite « *patronale* » des cotisations en constituant une part essentielle ;
- ▮ mésusage d'une partie croissante de leurs impôts, mobilisée pour la compensation des exonérations au seul profit d'intérêts privés (les actionnaires) et au détriment de l'intérêt général ;
- ▮ affaiblissement majoré des prestations de Sécurité sociale pour les ICTAM dans un contexte de régression généralisée des droits, afin d'atténuer la baisse des droits des ouvrier-ère-s et employé-e-s, dans une logique de redistribution de la pénurie entre composantes du salariat.



L'étatisation a ainsi permis une remise en cause de l'universalité des garanties

Pour un même niveau de cotisation, les ingénieur-e-s, les cadres, les professions techniques et intermédiaires devraient se satisfaire de moindres garanties, au motif que leurs revenus leur permettraient de souscrire des compléments de prestations auprès des assureurs privés.

C'est oublier que le consensus du salariat sur le système par répartition, s'est noué autour d'un engagement : la garantie du maintien du niveau de vie procuré par le salaire, quel que soit le risque couvert : vieillesse, chômage, invalidité, incapacité de travail.

S'agissant des retraites, l'objectif associé était celui d'une pension nette, représentant dans le public comme dans le privé, 75 % du salaire net de fin de carrière, dans la limite de 8 plafonds de la Sécurité sociale.

Suite aux réformes intervenues à partir de 1993, un cadre moyen du secteur privé de la génération 1952, partait dans les années 2015 avec 65 % nets de son dernier salaire net pour une carrière complète, contre 74,4 % nets pour un salarié rémunéré autour du SMIC (**source Agirc-Arrco étude DT 2019-155**). Cet effondrement du niveau de leurs pensions, qui se poursuit, ne passe pas inaperçu : il est amplement relayé par les sociétés d'assurance qui en ont fait un argument de vente pour développer le marché de l'épargne retraite.

En matière d'allocations familiales, le principe d'universalité des garanties n'a cessé d'être remis en cause, d'abord par la mise en place de conditions de ressources, puis en 2014 par l'adoption d'un principe de modulation des prestations aux dépens des ingénieur-e-s, cadres et technicien-ne-s.

En matière de chômage (l'Unedic est une administration de Sécurité sociale), la marginalisation des droits des personnels d'encadrement, se vérifie aussi avec l'introduction du différé d'indemnisation, et à présent la dégressivité de l'allocation, réduite de 30 % à partir du septième mois d'indemnisation pour ceux et celles qui, âgé-e-s de moins de 57 ans, ont un salaire brut supérieur à 4 500 euros.

La Sécurité sociale ne peut s'accommoder d'une solidarité à géométrie variable car les perdants du système seront prompts à s'en désolidariser, d'autant plus qu'ils et elles sont implicitement invité-e-s à contribuer deux fois, l'une en répartition, l'autre en capitalisation.

Ce qui est ainsi compromis, c'est l'avenir même de la Sécurité sociale qui ne pourra faire face à ses engagements sans l'adhésion des 46 % du salariat constitués par les ingénieur-e-s, cadres, professions techniques et intermédiaires (ICTAM).

La réforme Macron des retraites prévoyait la baisse du niveau des pensions des ICTAM et la diminution de l'assiette de cotisation ouvrant droit à prestations : celle-ci passait de 8 à 3 plafonds de Sécurité sociale : un véritable cadeau pour les assureurs et gestionnaires de fonds de pension.

Le gouvernement engage ainsi la Nation dans le cercle vicieux du sous-financement de la Sécurité sociale, qui justifiera la mise en œuvre de conditions de ressources toujours plus restrictives jusqu'à transformer la Sécurité sociale en un organisme d'assistance au plus démunis.

Dans ces conditions, il existe chez ingénieur-e-s, les cadres, les professions techniques et intermédiaires un risque d'érosion du consentement à la cotisation sociale. Et ceci d'autant plus que la doctrine patronale de la réduction du coût du travail pour améliorer l'emploi et la compétitivité des entreprises rencontre un écho non négligeable parmi les personnels d'encadrement, bien que régulièrement contredite par divers rapports, le dernier en date étant joint à la loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2021, qui constate dans son annexe B que : « *Comme lors de la crise économique et financière de 2008, la Sécurité sociale a joué un rôle majeur d'amortisseur économique et social, tant en matière de prélèvements, que de dépenses* ».

Financement de la Sécurité sociale ou revenu universel ?

Le financement de la Sécurité sociale, déjà ébranlé par sa fiscalisation, aux dépens des droits de l'ensemble des salarié-e-s, serait encore plus fragilisé par la mise en œuvre d'un revenu universel de base.

Ce projet de revenu universel, qui trouve des partisans sur un large spectre politique, vise à verser indifféremment à tous et toutes les citoyen-ne-s un revenu de base financé par l'impôt. Il procède de l'idée d'un double et inexorable déclin :

¶ celui du travail, qui résulterait des évolutions technologiques : robotisation, intelligence artificielle, internet des objets...

¶ Celui du salariat, qui résulterait de l'économie de plateforme et de la multiplication de statuts d'entrepreneurs individuels précaires.

Ce projet est donc sous-tendu par l'idée que les gains de productivité seraient à l'avenir inexorablement captés par la rémunération du capital. Il acte un renoncement à vaincre le chômage en réduisant le temps de travail, tout en maintenant les salaires pour solvabiliser la demande de biens et services.

À cet égard, c'est un cadeau aux libéraux. C'est aussi un effet d'aubaine pour les employeurs : au fur et à mesure du renouvellement des personnels, ils pourraient réduire leur masse salariale en intégrant le revenu de base dans le calcul de la rémunération.

L'assiette des cotisations sociales s'en trouverait donc à nouveau amputée aux dépens, une nouvelle fois, du financement des retraites, de la maladie et du réseau de soins, des accidents du travail et des maladies professionnelles, du chômage et des prestations familiales. On comprend que le revenu universel ait la faveur du Medef.

D'un point de vue sociétal, il acte un renoncement au droit au travail, pourtant constitutionnel, et le consentement à une partition de la société entre ceux qui vivraient exclusivement de l'assistance publique et ceux qui, en plus de recevoir le revenu universel, auraient le droit de trouver un accomplissement personnel dans le travail, c'est-à-dire dans la contribution au bon fonctionnement de la société par la production des biens et services nécessaires.

Cette institutionnalisation de la privation de travail est une violence qui ne pourrait que fracturer la société, car le travail est avant tout lien social et activité qui donne sens.

A contrario, renforcer le financement de la Sécurité sociale par la cotisation sur salaire est un choix qui vise à réaffirmer la place centrale du travail pour faire société.

*Sur le fondement de ces considérations,
l'Ugict-CGT décide de :*

- ❖ **Mener sur la durée de la prochaine mandature, contre la fiscalisation de la Sécurité sociale, une vaste campagne sur l'efficacité de la cotisation sociale :**
 - | pour garantir tous les individus contre les accidents de la vie susceptibles de réduire ou supprimer leur capacité de gain
 - | pour stabiliser notre économie dans les périodes de crise et la faire prospérer en solvabilisant l'ensemble des demandes.
- ❖ **Défendre l'universalité des garanties de Sécurité sociale pour faire obstacle à la privatisation de la protection sociale des ingénieur·e·s, cadres, technicien·ne·s et agent·e·s de maîtrise et à son extension au reste du salariat. Dans ce sens, de promouvoir la proposition de Sécurité sociale intégrale développée par la CGT.**
- ❖ **Promouvoir l'augmentation de la part dite « patronale » des cotisations qui ne représente plus que 37 % du financement de la Sécurité sociale, contre 71 % en 1980 (Source Insee).**
- ❖ **Promouvoir l'alignement des taux de cotisations pratiqués au-dessus du plafond de Sécurité sociale sur ceux pratiqués en-dessous (en prenant en compte pour la retraite les taux de cotisation aux régimes complémentaires).**
- ❖ **Promouvoir le déplafonnement des cotisations (a contrario de la limitation à 3 plafonds de la Sécurité sociale pour le financement des retraites prévu par la réforme Macron). Le déplafonnement permettrait selon chiffrages de l'Unedic et de la Cour des comptes de dégager près de 800 millions d'euros de recettes supplémentaires pour l'indemnisation du chômage.**

- ❖ Promouvoir la suppression des exonérations patronales de cotisation et l'assujettissement à cotisations sociales des revenus exemptés (notamment les primes de la fonction publique, l'intéressement et la participation...).
- ❖ De mener une campagne pour le rétablissement de la démocratie sociale dans l'administration et le pilotage de la Sécurité sociale avec élections de représentants des salarié·e·s et des employeurs (sur liste syndicale) avec $\frac{3}{4}$ des sièges attribués aux représentants des salarié·e·s : le salaire socialisé étant la propriété des salarié·e·s, l'arbitrage de son emploi et de son évolution leur revient de droit.
- ❖ D'obtenir la désignation de militant·e·s du spécifique dans tous les conseils d'administration des organismes de Sécurité sociale, dans ceux des administrations de sécurité sociale (Unedic, Agirc-Arrco...) et dans les organismes de prospective (Conseil d'orientation des retraites, Conseil d'orientation pour l'emploi et le Haut conseil au financement de la protection sociale).
- ❖ De faire de la question de la réforme des Retraites et de l'Assurance chômage un enjeu de la prochaine présidentielle en intensifiant les campagnes menées auprès des ingénieur·e·s, des cadres, professions techniques et intermédiaires.
- ❖ D'agir pour le maintien et l'amélioration des régimes spéciaux et du régime général de retraite.
- ❖ De poursuivre la lutte pour le retrait du projet de régime universel par points.
- ❖ De rétablir un fonctionnement à prestations définies des régimes de retraite.

réduire le temps de travail pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Révolution numérique et crise sanitaire ont profondément remis en cause les conditions et le temps de travail des ICTAM.

L'idéologie patronale tente de réduire 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... 44 h 30 par semaine pour les cadres, 42h30 pour les professions intermédiaires : le temps de travail des ingénieur·e·s, des cadres, des professions techniciennes et intermédiaires (ICTAM) est bien loin des 35 heures !

D'ailleurs, en pleine révolution numérique l'arrivée de la crise sanitaire a donné au capital un levier incroyable d'asservissement via les technologies de communication, d'information et le télétravail. Il fallait tenir ! Ne pas compter ses heures, son investissement... tenir pour son entreprise, son administration, tenir pour la France, son économie et l'avenir du pays, et tenir pour notre survie et la survie de notre système de santé. L'humain, son équilibre, son droit au temps libre et aux loisirs, sa santé physique et mentale, son épanouissement et son émancipation ont été oubliés. Le droit n'est plus appliqué.

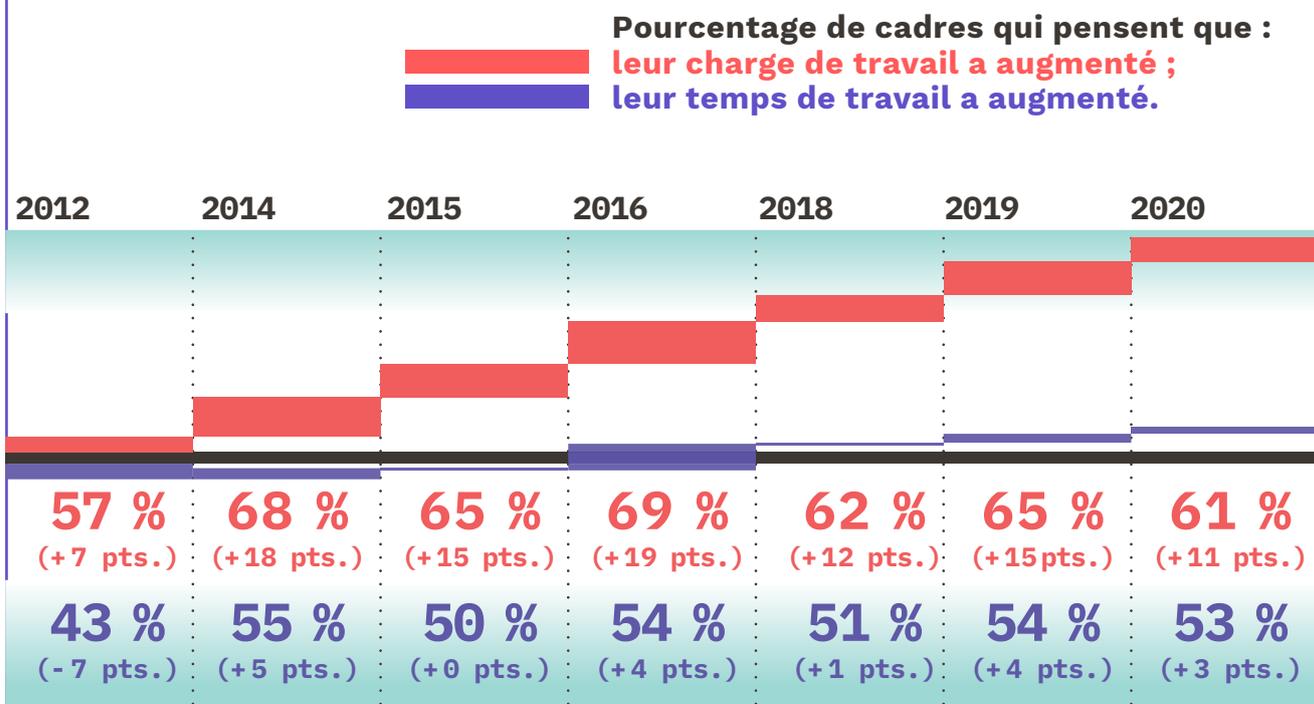
Le patronat se croit affranchi de toute responsabilité et de ses obligations en matière de respect du temps de travail et de préservation de la santé des salarié·e·s. Aspirant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, une large majorité d'ICTAM souhaite pouvoir continuer à télétravailler, mais dans un cadre clair, avec des droits et une limitation du nombre hebdomadaire de jours télétravaillés respectant scrupuleusement la réglementation actuelle sur le temps de travail.

La crise sanitaire a en effet modifié les priorités des ICTAM, qui sont de plus en plus nombreux·ses à vouloir passer plus de temps avec leurs proches. C'est un point d'appui pour mener la bataille pour la réduction du temps de travail !

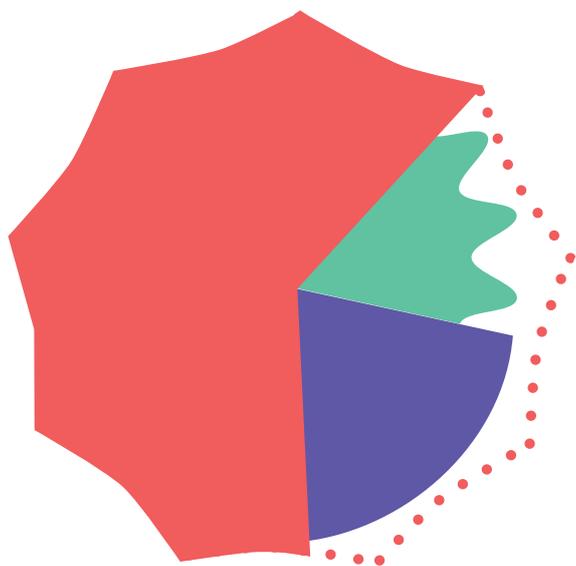
Il ressort du baromètre cadre Ugict-Viavoice-Secafi de décembre 2020 que :

- ☐ La généralisation du télétravail chez les ingénieur-e-s, les cadres, les professions techniques et intermédiaires s'est opérée en mode informel et dégradé. Le travail à distance c'est imposé ! 64 % des cadres considèrent que les pratiques de télétravail sont insuffisamment encadrées, et 75 % qu'elles ne protègent pas des durées excessives de travail et ne garantissent pas le droit à la déconnexion. Ce droit est aujourd'hui plébiscité par les cadres qui sont 69 % à souhaiter en disposer. 78 % des répondant-e-s de notre enquête pendant le premier confinement déclarent qu'il n'y a pas de mise en place de droit à la déconnexion et 78 % également qu'il n'y a pas de définition de plages horaires pendant lesquelles il faut être joignable.
- ☐ La généralisation des contrôles renforcés par les dispositifs technologiques et les objectifs chiffrés.
- ☐ Une réorganisation du lieu de travail imposée aux ICTAM (open space, flex office...) sans qu'ils aient eu voix au chapitre induisant une dégradation de leurs conditions de travail majorée par une intensification du travail. Une déstructuration des temps et des lieux de travail, l'intrusion des outils numériques prolongeant le lien de subordination hors travail en effaçant les frontières spatio-temporelles.
- ☐ Leur mise en première ligne pour réorganiser les process de travail, garantir la continuité de l'activité et la santé des équipes : 61 % des cadres font part d'une augmentation de leur charge de travail et 59 % des cadres déclarent travailler pendant leurs jours de repos. Ils sont 62 % à considérer que leur rémunération est en déconnexion avec leur degré d'implication !
- ☐ La densification et l'intensification du travail et une croissance des « *burn out* ».
- ☐ Une explosion des temps de connexion.
- ☐ Le développement des horaires atypiques, du travail dominical, les jours fériés, et même de nuit
- ☐ L'aspiration à rééquilibrer les temps entre vie privée et vie professionnelle, qui est la première priorité pour 64 % des cadres et 63 % des professions intermédiaires.

Une charge de travail qui va crescendo



L'urgence d'un droit à la déconnexion



69 %

des cadres souhaiteraient disposer d'un droit à la déconnexion effectif.

15 %

n'ont pas d'avis sur la question.

16 %

sont contre ce droit.

La semaine des 4 jours avec les technologies de l'information et de la communication : réalité ou utopie ?

Le débordement de la vie professionnelle sur la vie privée s'explique principalement par un déséquilibre entre le temps de travail des salarié-e-s et leur charge de travail, les employeurs leur imposant de faire toujours plus avec toujours moins de moyens humains ou matériels. À cela s'ajoute une utilisation délétère des outils numériques et la pratique d'un « *management* » déshumanisé, coercitif, qui met en concurrence les salarié-e-s dans une logique gestionnaire visant la rentabilité financière à court terme : tout est organisé pour prolonger le lien de subordination au-delà de la durée de travail contractuelle.

Face à cette intrusion intempestive dans la sphère privée, à l'heure du « *tout-connecté* », il y a nécessité d'encadrer l'utilisation professionnelle des technologies de l'information et de la communication. Il nous faut partir du vécu au travail des ICTAM.

Leur besoin d'autonomie dans l'organisation du travail, l'aspiration à la souplesse et à la maîtrise de l'emploi du temps, le refus d'un travail normé de l'extérieur, sont instrumentalisés par le patronat pour supprimer le décompte horaire et passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats coûte que coûte.

Le décompte du temps de travail, a priori et / 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 / la salarié-e. Nous ne devons pas laisser faire le patronat, nos directions. Nous ne devons rien laisser passer... il n'y a pas de petites luttes pour le respect du temps de travail. C'est le sens de l'histoire !

La question du temps de travail est aujourd'hui d'une modernité criante face à un taux de chômage très élevé et des temps de travail qui dépassent l'entendement, des retraites malmenées, une pauvreté qui explose, un état sanitaire global de la population qui se dégrade... Cela justifie, s'il le fallait, notre revendication des 32 heures.

La semaine de 4 jours parle particulièrement aux ICTAM : elle répond à leur aspiration de meilleure articulation entre vie professionnelle et privée et satisfait aux exigences d'un travail souvent exercé dans une grande autonomie. Par ailleurs, de nombreuses entreprises en France et dans le monde sont déjà passées aux 32 heures et / ou à la semaine des 4 jours sans perte de salaire, sans destruction d'emploi et sans perte de productivité (LDLC, Boesch, Rexroth Vénissieux, Welcome of the Jungle, Love Radius dans le Var...). Certaines de ces entreprises comportent une majorité d'ICTAM.

*Sur le fondement de ces considérations,
l'Ugict-CGT décide de :*

- ❖ Défendre l'application des 35 heures pour les ICTAM au même titre que pour les autres salarié·e·s afin de faire obstacle à la volonté du patronat de remettre en cause nos conquits sociaux.
- ❖ En vue d'obtenir les 32 heures, d'engager la bataille pour la réduction du temps de travail des ICTAM et pour la semaine de 4 jours. Le progrès technique et l'accroissement de la productivité doivent servir à réduire l'intensité du travail et sa durée, à en transformer le contenu, à permettre à tous les salarié·e·s, ICTAM compris, de concilier vie professionnelle et vie privée ! Nous mènerons une vaste campagne sur l'efficacité de la réduction du temps de travail pour toutes et tous ainsi que pour la planète.
- ❖ Démontrer les enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux de la réduction du temps de travail à partir du vécu au travail des ICTAM.
- ❖ Agir pour alléger la charge et le temps de travail pour créer des emplois et respecter le droit constitutionnel au travail. Dans cet objectif, systématiser dans les collectifs de travail une mesure partagée et objective de la charge de travail.



❖ **Combattre les forfaits jours en imposant un décompte du temps de travail garantissant le respect des durées maximales de travail et des périodes minimum de repos et la rémunération correspondante ; de limiter le nombre maximum de jours travaillés à 200 par an (au lieu de 235 actuellement), sans possibilité d'y déroger ; d'obtenir des embauches pour baisser la charge de travail. 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 grâce au rapport de forces pour empêcher les forfaits jours ou en réduire la nocivité.**

❖ **Gagner une évaluation et régulation collective du temps et de la charge de travail.**

Les CSE, CSSCT et CHSCT doivent être informés et consultés sur les mesures envisagées par l'employeur dans le cadre de la prévention des risques pour les télétravailleur·e·s. Il convient de mettre en place des systèmes d'alerte en cas de dépassement des durées maximum de travail ou de non-respect des temps de repos, de porter la durée minimum quotidienne de repos à 12 heures consécutives dans le Code du travail. Il faut donner pouvoir aux managers qui organisent le travail pour « dimensionner » les équipes en quantité comme en qualité (en concertation avec les salarié·e·s) et enfin garantir l'indépendance des services de santé au travail et le rôle des médecins du travail.

❖ **Favoriser un meilleur partage de l'exercice de la parentalité par de nouveaux droits à :**

⌌ **un aménagement et allègement du temps de travail pour enfants, personnes âgées ou dépendantes à charge.**

⌌ **un congé maternité prolongé de 16 à 24 semaines et rémunéré à 100 %.**

⌌ **l'effectivité du congé de paternité, son allongement à 4 mois, et sa rémunération à 100 %.**

⌌ **une meilleure rémunération et partage du congé parentalité.**

❖ Gagner un vrai droit à la déconnexion :

L'employeur est responsable du respect du temps de travail et du temps de repos. À lui de prendre les mesures pour le garantir, pas question de faire culpabiliser les salarié-e-s ! Le droit à la déconnexion, introduit dans le Code du travail grâce à la bataille menée par l'Ugict-CGT, doit s'appliquer à travers des mesures concrètes et notamment :

☞ la mise en place de périodes de trêve des messageries et des réseaux sociaux professionnels au moins équivalentes au temps de repos.

☞ L'encadrement des conditions d'utilisation des outils de communication mis à disposition par l'employeur afin d'éviter les sollicitations professionnelles en dehors des heures de travail. Les périodes où le/la salarié-e doit être joignable doivent être précisées clairement et ne pas dépasser son temps de travail

❖ Encadrer strictement le télétravail et gagner de nouveaux droits :

☞ une prise en charge réelle par l'employeur de toutes les dépenses.

☞ Un système de décompte horaire pour respecter la réglementation et la durée de travail contractuelle avec définition claire des plages horaires sur lesquelles les salarié-e-s doivent être joignables. Les temps informels d'échange et de socialisation doivent être intégrés dans le temps de travail car ils sont indispensables au fonctionnement du collectif et à la qualité de nos productions.

☞ Une organisation du travail qui permette de garder le contact avec le collectif de travail. La norme du télétravail doit être au maximum d'un mi-temps pour permettre au collectif de travail de se retrouver au complet. Les télétravailleur-euse-s doivent avoir accès à toutes les informations de l'entreprise, et les syndicats et représentant-e-s du personnel doivent pouvoir leur envoyer des informations et les consulter par mail.

☞ Le télétravail ne doit pas être imposé par l'employeur et doit toujours être réversible. L'objectif est de fixer un cadre collectif clair et de laisser aux salarié-e-s la souplesse de choisir de télétravailler ou pas, avec un délai de prévenance. Le télétravail doit être un moyen pour gagner de l'autonomie sur le contenu de son travail et sur son organisation. Le domicile étant un lieu privé, les systèmes de surveillance doivent en être bannis (excès de reporting...).

Les représentant-e-s du personnel doivent être consulté-e-s sur toute collecte de données et sur tous les dispositifs de suivi et de contrôle de l'activité des salarié-e-s. Leur usage doit être limitée à un objectif concret et transparent, formalisé avec des règles claires. Des délais de destruction des données doivent être prévus.

Nous voulons repenser et réorganiser le management. Le télétravail nécessite une relation de travail basée sur la confiance et une plus grande autonomie dans l'organisation de son travail. Pour cela, il est important de former le management de proximité à cette nouvelle organisation et de revaloriser le rôle, l'autonomie et les moyens des managers de proximité.

Nous voulons des lieux de travail adaptés. Un poste de travail doit être maintenu pour chaque télétravailleur-euse dans son entreprise ou administration. Avec la crise sanitaire, les open space gigantesques et organisations en flex office ont démontré leur caractère pathogène : il est temps de mettre fin à ces lieux de travail déshumanisants. Les espaces de travail doivent être conçus avec celles et ceux qui les occupent. Le financement des tiers-lieux doit être garanti par l'employeur. Les syndicats, IRP et l'Inspection du travail doivent avoir la possibilité d'accéder au lieu de travail sous réserve de l'accord du télétravailleur-euse-s. et moyennant le respect d'un délai de prévenance.

Le télétravail peut faciliter l'accès ou le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap (fatigabilité, suivi des protocoles de soins, traitement incompatible avec la conduite et difficulté de déplacement en transport en commun, etc.), mais également en cas de « handicap temporaire » : pour les reprises en temps partiel thérapeutique, le télétravail peut être une mesure d'adaptation de poste permettant d'éviter une déclaration en inaptitude et un reclassement, voire pire. L'employeur doit financer le matériel adapté à la situation de handicap de la personne concernée pour lui permettre l'accès au télétravail dans les mêmes conditions que ses collègues. Ceci doit être travaillé en lien avec la médecine du travail sans renoncer à trouver des solutions en présentiel. Enfin le télétravail ne doit pas se substituer à un arrêt maladie ou à des congés pour enfants malades !



obtenir l'évolution de la qualification, de sa reconnaissance et évolution de carrière

Les négociations relatives à la fusion des branches professionnelles, en ramenant leur nombre d'un peu plus de 700 en 2015, à 217 en 2020, sont l'occasion d'une remise à plat systématisée et sans précédent par sa rapidité, de l'ensemble des grilles de classifications professionnelles initialement basées sur les critères Parodi liés au référentiel de l'éducation nationale.

D'expérience, nous savons que ces remises en cause gangrèneront la fonction publique et les entreprises publiques et accéléreront les remises en cause des statuts. Les personnels d'encadrement sont en train d'y perdre et la reconnaissance de leur qualification et la reconnaissance de leurs compétences. Cette situation résulte de la stratégie du patronat français visant à opposer reconnaissance de la qualification et des compétences. Contrairement à ce qu'il a longtemps voulu faire croire, il ne s'agit pas de mieux reconnaître les compétences acquises, indépendamment de la formation initiale, mais d'en finir avec une hiérarchisation des salaires fondée sur le niveau de qualification initiale ou ultérieurement acquise (savoirs et savoir-faire) pour occuper un emploi.

La finalité est de ne rémunérer que le sous-ensemble des compétences identifiées par l'employeur comme directement mobilisées dans l'emploi, alors qu'à tout moment un·e salarié·e utilise l'ensemble de sa qualification pour travailler. En effet, l'évolution des emplois et des besoins des entreprises ou des administrations, toujours plus exigeantes quant à la polyvalence de leurs salarié·e-s, implique le recrutement de personnels de plus en plus qualifiés.

L'enjeu pour les employeurs publics et privés est donc de ne pas répercuter sur la masse salariale l'élévation du niveau de qualification. Mobilisée sur l'ensemble de la chaîne de valeur et de la chaîne logistique, cette dévalorisation de la qualification s'opère in fine au seul profit de la rémunération des actionnaires.

Dévalorisation des qualifications et institutionnalisation de la stagnation des carrières.

La déconnexion à l'œuvre entre l'évaluation des emplois et leur rémunération, est d'autant plus radicale qu'en pratique, les branches en font souvent deux sujets distincts de négociation : les calendriers sont étudiés pour éloigner la négociation des classifications de la négociation des salaires minima conventionnels. En outre, la négociation de branche se limite la plupart du temps à doter les entreprises d'un référentiel de classification, procédant par cotation de critères qu'il incombe aux seuls employeurs de mettre en œuvre.

En fonction des objectifs poursuivis par l'entreprise, un même emploi peut ainsi être évalué différemment d'une entreprise à l'autre ou dans le temps. Dans son projet de nouvelle convention collective, l'UIMM spécifie que : *« le degré attribué au critère « connaissances » est uniquement déterminé au regard des connaissances nécessaires pour occuper l'emploi considéré ».*

La hiérarchisation des emplois au sein d'une même entreprise peut ainsi être modifiée, en particulier quand les critères de contribution au résultat de l'activité ou d'impact de l'emploi considéré sont mobilisés. Il s'ensuit que la rémunération résultant de la cotation des emplois peut évoluer, y compris à la baisse. Ces méthodologies imposées par les

grands groupes internationaux pour donner une cohérence aux rémunérations pratiquées entre filiales est susceptible de créer au plan national un dumping entre entreprises, selon leur taille et leur marché. L'effacement du critère de qualification peut même être posé comme principe, comme par exemple dans le projet de nouvelle convention collective de la métallurgie où *« les signataires rappellent que la détention d'un diplôme ne génère pas de droit sauf pour les diplômés bac +2 et bac +5 s'ils sont explicitement demandés dans les offres d'emploi ».* Ce refus de reconnaître la qualification trouve une traduction institutionnelle dans la promulgation du décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019, relatif aux certifications professionnelles, qui remplace la nomenclature du 21 mars 1969 fondée sur les diplômes délivrés par l'Éducation nationale.

Les stratégies à l'œuvre visent ainsi une accélération du déclassement professionnel. La déconnexion entre qualification, classification et rémunération obère la possibilité même d'un développement de carrière : un-e salarié-e, par le jeu de la pesée des emplois à l'aune de l'impact sur le résultat de l'entreprise, peut être condamné-e à stagner dans un niveau de classification alors même que sa qualification s'est accrue avec l'expérience.

Des jeunes toujours plus qualifié·e·s, toujours moins reconnu·e·s

Ce brouillage des repères limite la portée des dispositifs de formation. Ce faisant, un fossé se creuse entre des jeunes qui, mêmes diplômé·e·s du supérieur, sont de plus en plus nombreux·ses à reprendre des études pour améliorer leur insertion professionnelle (Cereq, *Bref* 396, 2020) et des employeurs publics et privés qui s'organisent pour ne pas reconnaître leur qualification tout en la surexploitant.

Les derniers travaux du Cereq (*Bref* 382 de 2019), comparant les situations des générations diplômées en 1998 et en 2010, attestent de ces évolutions : la détention d'un diplôme du supérieur permet une stabilisation sur un

emploi à durée indéterminée, dès les trois premières années d'activité, pour plus de 80 % des diplômé·e·s dans les deux générations considérées. Les salarié·e·s les plus diplômé·e·s sont également moins exposé·e·s au chômage. Mais la reconnaissance de la qualification n'est pas au rendez-vous : les jeunes hommes diplômés du supérieur de la génération 2010, voient leurs chances d'accéder au statut cadre au bout de 7 ans, diminuer de moitié par rapport à la génération 1998 (la proportion reste stable pour les femmes diplômées). Quant à la reconnaissance salariale, après les 7 premières années en emploi, elle recule entre

Évolution du salaire médian¹ sur les 7 premières années de vie active

Qualification de l'emploi	Génération 1998		
	Premier salaire ²	Dernier salaire ³	Variation
Non-diplômée·e	995	1275	+ 28 %
CAP - BEP - MC	1020	1365	+ 34 %
Bac professionnel	1045	1405	+ 34 %
Bac général et technologique	1000	1440	+ 44 %
BTS, DUT + Santé social (Niveau III)	1185	1705	+ 44 %
L3 (général et professionnel) et M1	1240	1820	+ 47 %
M2	1530	2355	+ 54 %
Écoles de commerce, d'ingénieurs et doctorat	2000	2990	+ 50 %
Ensemble	1090	1500	+ 38 %

Définitions :

- 1) Salaire médian : salaire mensuel net en euros constants (base 2015), primes incluses, tous temps de travail confondus, tel que la moitié de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus.
- 2) Premier salaire : salaire à l'embauche au premier emploi.
- 3) Dernier salaire : salaire du dernier emploi occupé qui peut être celui déclaré à la date de l'enquête à 7 ans ou un emploi décrit au cours du parcours depuis la fin des études.

des Générations 1998 et 2010.

Génération 2010			Variation entre G1998 et G2010 (en %)		Écart de variation
Premier salaire	Dernier salaire	Variation	Premier salaire	Dernier salaire	entre G1998 et G2010
1160	1325	+ 18 %	+ 13 %	+ 4 %	-10 %
1160	1385	+ 19 %	+ 14 %	+ 1 %	-15 %
1160	1455	+ 25 %	+ 11 %	+ 4 %	-9 %
1115	1480	+ 33 %	+ 12 %	+ 3 %	-11 %
1385	1730	+ 25 %	+ 17 %	+ 1 %	-19 %
1370	1680	+ 23 %	+ 10 %	-8 %	-24 %
1690	2075	+ 23 %	+ 10 %	-12 %	-31 %
2080	2715	+ 31 %	+ 4 %	-9 %	-19 %
1265	1510	+ 19 %	+ 16 %	+ 1 %	-19 %

Sources : Céreq, enquête 2017 auprès de la Génération 2010, enquête 2005 auprès de la Génération 1998 (champ comparable).

Champ : jeunes ayant déclaré au moins un emploi au cours des 7 années de vie active (France métropolitaine).

les générations 1998 et 2010 : « *l'accroissement du salaire médian entre la première embauche et le dernier emploi occupé [7 ans plus tard], qui oscillait entre 44 % et 54 % selon le type de diplôme entre 1998 et 2005, plafonne au mieux à 31 % entre 2010 et 2017 (pour les bac+5 et plus). Au point que les derniers salaires perçus, après environ 6 ans d'expérience accumulée, sont inférieurs, en euros constants, aux salaires perçus par leurs homologues de 1998.* »

Sur période longue, les travaux de l'**Insee** établissent clairement un effondrement du salaire annuel net moyen des cadres qui, en 2018, n'a pas retrouvé en euros constants son niveau de 2001, alors que celui des professions intermédiaires stagne, et celui des ouvrier·ère·s a augmenté de 11,6 %. En outre, il apparaît que la rémunération des cadres est particuliè-

rement affectée par les crises économiques, celle-ci se réduisant drastiquement dans ces périodes, en raison d'une « *part variable liée à la performance individuelle ou collective plus forte que pour les autres catégories de salariés* ». (**Insee Focus 230**, avril 2021). Ainsi, entre 1996 et 2018, le salaire annuel net des cadres a augmenté en moyenne de 0,2 % par an en euros constants, contre 0,6 % pour les ouvrier·ère·s.

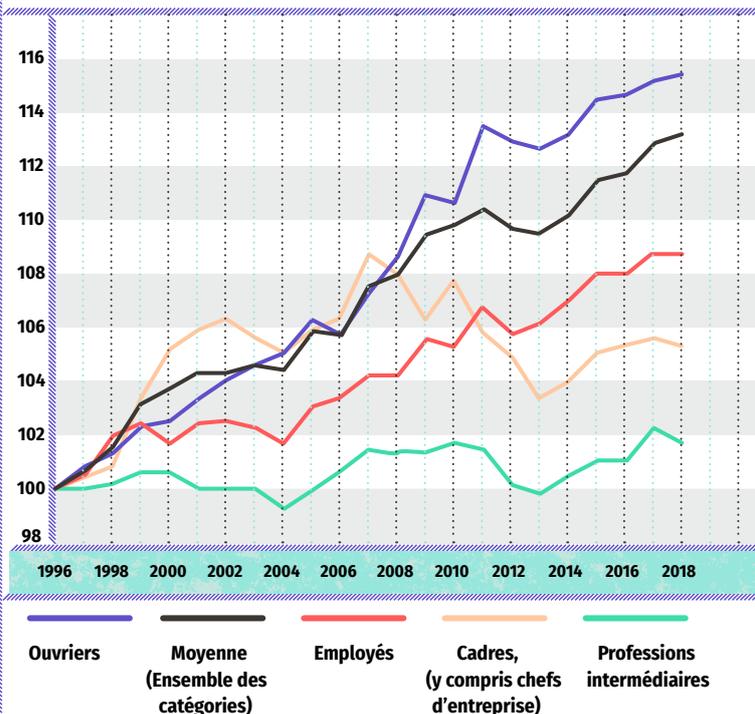
La reconnaissance de la qualification souffre donc du développement de la part variable des salaires. Selon les derniers travaux de l'Apec (**Baromètre 2020**), depuis 2010 la part des cadres assujettie à une composante de rémunération variable, s'est accrue dans le secteur privé de 23 %, pour s'établir en 2019 à 54 % des cadres. Le montant médian de cette part variable représente 10 % du salaire total.

Des dispositifs de formation de plus en plus inaccessibles aux ingénieur·e·s, cadres, professions techniques et intermédiaires.

L'entretien professionnel tend en outre à faire de l'évolution de la qualification une responsabilité personnelle du salarié·e, l'entreprise limitant son engagement aux formations visant à l'adaptation au poste de travail. Or, les derniers dispositifs légaux (**loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018**) privilégient la formation des personnels les moins qualifiés et décourage l'engagement des personnels d'encadrement dans un cursus d'amélioration de leur qualification : si le salaire brut est inférieur à 2 Smic, la rémunération sera égale à 100 % du salaire antérieur ; si le salaire brut est supérieur à ce seuil, la rémunération sera égale soit à 90 % du salaire brut antérieur — si le congé n'excède pas un an ou 1 200 heures — soit à 60 % du salaire brut pour la fraction du congé excédant un an ou 1 200 heures.

Ces pénalités salariales, conjuguées avec l'absence d'ajustement de la charge de travail pendant les périodes de formation, sont autant de freins pour les personnels d'encadrement à l'élévation de leur niveau de qualification ou au changement d'orientation professionnelle. C'est un préjudice majeur pour l'ensemble du monde du travail quand la révolution numérique, les besoins en prévention des risques organisationnels et en terme de management alternatif requièrent le renforcement de la formation de personnels d'encadrement.

Évolution du salaire annuel net moyen équivalent temps plein (EQTP) par catégorie socioprofessionnelle (en euros constants, indice base 100 en 1996).



L'Ugict-CGT décide de travailler avec ses organisations spécifiques pour...

❖ **Mettre au cœur de la négociation salariale la reconnaissance de la qualification et de son évolution.**

❖ **Développer et déployer, en s'appuyant sur l'action des élu·e·s et mandaté·e·s, des indicateurs homogènes et genrés pour comparer par entreprise, secteur professionnel et administration :**

- ▬ le statut des jeunes diplômé·e·s à l'embauche, puis 2 ans et 5 ans plus tard (cadre, assimilé·e cadre, non-cadre...).
- ▬ Les salaires de première embauche par niveau de qualification et par emploi.
- ▬ L'évolution des salaires par niveau de qualification et par emploi.
- ▬ L'évolution de la structuration des salaires par emploi et par niveau de qualification (parts fixe et variable).
- ▬ La classification des emplois et le niveau de qualification des employé·e·s qui les occupent (repérage des déclassements professionnels).
- ▬ La quantification et la nature des progressions de carrière.
- ▬ Les conditions d'accès à la formation et de rémunération pendant la formation.

❖ **Peser sur la cotation des grands groupes et sur l'attractivité des entreprises, des administrations et des secteurs professionnels, l'Ugict-CGT décide de médiatiser ces données comparatives.**

❖ **Partant du constat que les primes sur objectifs sont utilisées dans le secteur privé pour renforcer la financiarisation des entreprises et importées dans les fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière pour inféoder les agent·e·s à des stratégies préjudiciables à l'accomplissement des missions de service public, l'Ugict-CGT décide en outre :**

- ▬ de négocier systématiquement la transformation des parts variables de rémunération en augmentation de salaire.
- ▬ De négocier systématiquement des augmentations de pouvoir d'achat et donc une revalorisation des salaires au-delà de l'inflation, en portant une attention toute particulière à l'évolution de la part des salaires dans la richesse créée et à l'évolution des dividendes distribués aux actionnaires.
- ▬ De négocier une remise à niveau du salaire des cadres en fonction de leur qualification, initiale et /ou acquise par l'expérience.

❖ **Sur les classifications, quand les entreprises sont appelées à transposer le référentiel de branche, de faire prendre en considération le niveau de qualification, le degré d'autonomie et le niveau de responsabilité exigés dans l'emploi.**

- ▬ D'obtenir des négociations pour cadrer le contenu de l'évaluation annuelle du travail.
- ▬ D'élaborer un guide de l'entretien professionnel.
- ▬ De négocier des accords relatifs à l'accès à la formation des personnels d'encadrement et au maintien de leur rémunération.

déployer l'ANI

du 28 février

2020 pour conquérir

de nouveaux droits

L'accord conclu le 28 février 2020, en donnant un avenir au statut de l'encadrement, est l'un des succès majeurs de l'Ugict-CGT dans la mandature écoulée.

En y consacrant quelques quatre années et demie d'efforts, l'Ugict-CGT a joué un rôle décisif dans la conclusion de cet accord. Il a fallu d'abord œuvrer pour gagner l'ouverture de négociations, puis surmonter toutes les manœuvres du Medef destinées à les faire capoter, et enfin créer les conditions d'un consensus syndical embarquant jusqu'à l'U2P et la CPME, pour in fine obtenir le ralliement du Medef.

Cet accord marque ainsi une étape importante dans la construction du nouveau statut du travail salarié-e que la CGT revendique. Cette gestation de plus de quatre années en dit long sur les enjeux.

Le premier point de débat était le niveau pertinent de la négociation. L'accord rétablit le niveau interprofessionnel de la négociation collective, contre tout un courant de pensée qui, sous couvert de proximité, entend atomiser les droits sociaux en privilégiant l'échelon de l'entreprise, y compris aux dépens de la négociation de branche. Cette conception illustre le poids des firmes internationales qui entendent appliquer leurs critères internes de « *gestion des relations sociales* » selon un format standardisé au plan mondial.

Le second point était sa portée normative : simple charte ou accord prescriptif ? La réaffirmation du rôle confié à l'Apec quant à l'agrément, en dernier ressort, des seuils de classification proposés par les branches professionnelles pour la détermination des périmètres cadres et assimilé-e-s cadres, donne à cet accord une portée normative certaine. Il va de même s'agissant de l'interdiction de déroger à l'accord du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

La conclusion d'un accord de niveau interprofessionnel comportant à la fois des dimensions prescriptives et indérogeables réhabilite la hiérarchisation des normes à laquelle la CGT est particulièrement attachée.

Le troisième point était l'existence même d'une spécificité de l'encadrement (au sens de personnels cadres et assimilé-e-s) dans le process de travail. Cet accord apporte un démenti cinglant à tous ceux qui prétendaient que cette spécificité n'existe pas ou n'existe plus. Ce déni n'avait pas d'autre objectif que de mettre à mal la reconnaissance de la qualification et sa rémunération pour systématiser déclassement professionnel et écrasement des grilles de rémunération.

De ce point de vue, l'échec de la négociation aurait été un immense préjudice pour l'ensemble du monde du travail : avec des ingénieur-e-s, des cadres et des technicien-ne-s progressivement payés comme des employé-e-s ou des ouvrier-ère-s, ces derniers auraient été condamné-e-s à la plus grande indigence.

Le quatrième point concernait l'attractivité des entreprises : la disparition de tout droit interprofessionnel garanti et financé collectivement n'aurait profité qu'à une poignée de firmes internationales qui, « *quoi qu'il en coûte* », auraient pu recruter les profils d'ingénieurs, de technicien-ne-s et de chercheur-euse-s qui les intéressaient, en privant les entreprises les plus modestes de la capacité d'attirer et de fidéliser ces mêmes profils. Plus généralement, la question de l'attractivité des métiers de l'encadrement, en l'absence de statut associé, était posée à l'heure où nombre de jeunes diplômé-e-s préfèrent partir faire carrière à l'étranger ou opérer une reconversion professionnelle à défaut de contreparties sérieuses à l'exercice des responsabilités.

Cela aurait joué en faveur des entreprises les plus financiarisées, celles qui se comportent en prédatrices aux dépens des entreprises qui souhaitent intervenir dans l'économie non pas pour enrichir des actionnaires, mais pour développer leur activité et satisfaire leurs client-e-s. Cet aspect du sujet n'a pas échappé à l'U2P et la CPME, qui ont aussi témoigné leur attachement à la mutualisation des services opérée par l'Agence pour l'emploi des cadres ou encore à la mutualisation de la couverture des risques invalidité, incapacité, décès, permise par le régime de prévoyance des cadres, face à des mastodontes de l'assurance assez peu nombreux et puissants pour leur imposer, à défaut de cadre réglementaire, leur loi.

Concrètement, cet accord ouvre de nouvelles perspectives aux personnels d'encadrement : l'isolement des cadres, la défiance généralisée de chacun envers tous n'est pas une fatalité. Les ICTAM (ingénieur-e-s, cadres, professions techniciennes et intermédiaires) ne sont pas condamné-e-s à abandonner leurs convictions citoyennes et leur éthique au seuil de leur entreprise. Mais cet accord ne permettra de changer les rapports sociaux dans les entreprises pour redonner sens et utilité sociale au travail de chacun-e, que si l'ensemble des structures de la CGT s'en empare et prend l'initiative de lancer une dynamique de négociations sur les grands domaines qu'il recense.

L'Ugict-CGT décide en conséquence...

❖ D'accompagner toutes les structures de la CGT qui en exprimeront le souhait dans la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions de l'accord du 28 février 2020.

À cet effet, elle entend former des groupes de travail thématiques qui développeront les stratégies, les argumentaires et les outils qui permettront de surmonter les résistances des employeurs et d'avancer de manière homogène dans tous les secteurs d'activité. L'Ugict-CGT voit en effet dans la mutualisation des expériences et des pratiques un gain de temps pour des équipes syndicales dont les moyens ont été sévèrement amputés.

Cette intervention concerne...

❖ Les négociations sur les classifications et la détermination des seuils d'affiliation au périmètre « cadre ». En effet, quelle que soit la méthode de classification retenue, Parodi, critères classants ou systèmes de cotation des compétences, l'accord permet de charpenter les négociations de branche ou d'entreprise autour du triptyque qualification, autonomie décisionnelle et exercice des responsabilités.

Dans ce cadre, l'Ugict-CGT s'engage à accompagner les unions fédérales et leurs fédérations pour mener à bien le processus de saisine de la Commission paritaire de l'Apec sans attendre l'initiative de la partie patronale.

❖ L'ouverture de négociations sur l'exercice de la responsabilité sociale, économique et environnementale des ICTAM.

❖ L'ouverture de négociation sur un management au service du travail bien fait, du respect de la santé et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle : abandonner l'organisation du travail et des rapports sociaux aux employeurs ne peut en effet qu'être néfaste à l'ensemble des salarié·e·s.

❖ La négociation du droit à un développement de carrière à tous les âges, fondé sur la reconnaissance de la qualification, la validation des acquis de l'expérience, la lutte contre le plafond de verre et les discriminations et un accès effectif à la formation, y compris dans une perspective de reconversion.

❖ Le renforcement de la protection sociale des ICTAM :

- E**n diversifiant l'emploi de la quotité disponible de la cotisation affectée au régime de prévoyance des cadres pour compléter le financement du congé de proche aidant.
- E**n promouvant l'action et les services de l'Association pour l'emploi des cadres en matière de sécurisation des parcours professionnels.

❖ Indépendamment de la mise en œuvre de l'accord du 28 février 2020, l'Ugict-CGT décide de restructurer son activité concernant la section « encadrement » des Conseils de prud'hommes en mettant en place un collectif des conseiller·ère·s prud'homales de l'encadrement. L'ambition est de mettre l'action juridique au service de la conquête de nouveaux droits. Ce collectif travaillera donc de manière transverse avec l'ensemble des collectifs de l'Ugict-CGT.

fin

UGICT - CGT

fin

*> Cette édition a été réalisée
suite à l'amendement du *Projet de
document d'orientation* présenté
lors du 19^e congrès de l'Ugict-CGT
qui s'est tenu au Couvent des
Jacobins ~ Rennes ~ novembre 2021.



