

# Cadres INF S

Bulletin périodique de l'Ugict-Cgt – N° 639 – 26 mai 2008

## ● Éditorial

### **Mai 68 : un mouvement d'une grande modernité**

*Les détracteurs de mai 68 décrivent cette période de notre histoire sociale, tour à tour, comme : « un accès de fièvre anarchiste propre à la jeunesse étudiante et sans lendemain », ou « les maux de notre société actuelle sont la conséquence de 68 » ou « un accès de colère se résumant à comptabiliser les barricades et les voitures brûlées ». 68, c'est le rejet du pouvoir sans partage et pas seulement du pouvoir économique et social. L'histoire ne se répète jamais, dit un adage populaire, c'est sûrement vrai, sauf que l'attachement des lycéens et professeurs de 2008 à un enseignement de qualité, porte en lui une conception de la société très moderne et forcément de classe. Le retour en force dans les NAO 2008 d'augmentations générales de salaire pour tous les salariés, porte les mêmes aspirations de justice sociale que celles des grévistes de 68. Oui, 68 c'est 30% d'augmentation du SMIG ! C'est la mensualisation pour tous, les libertés syndicales, les retraites. C'est une société libérée du carcan des interdits et tabous de toutes sortes, c'est l'émancipation sociale, politique et culturelle pour tous, c'est le rejet des inégalités et discriminations, notamment celles faites aux femmes, c'est la force novatrice du féminisme... Ce grand mouvement social s'est accompagné du besoin de moderniser la société, les mœurs, les habitudes dont la CGT n'a peut-être pas pris, sur le moment, la juste mesure. Sarkozy et bien d'autres veulent en finir avec l'esprit et l'héritage de 68 pour mieux « tourner la page » comme ils disent. Il est pour le moins surprenant de le faire en s'attaquant au droit de grève, en dépeçant le Code du Travail, la Sécu... à moins que 68 ne leur fasse encore peur !*

**Fabrice FORT**  
Membre du Bureau de l'Ugict-CGT

## **Rencontres d'Options**

**Mardi 10 juin 2008**

**9 h - 16 h 30**

Bourse du travail de Paris  
29 boulevard du Temple  
(Métro République)

Autour du thème :

**Construire un mode  
de management alternatif**

Deux tables rondes/débats

*matin* : sur la santé au travail ;

*après-midi* : sur l'évaluation, la responsabilité sociale des cadres et techniciens et la finalité du travail.

## ● **ÉDITO**

*Mai 68 : un mouvement  
d'une grande modernité*

## ● **DÉPLOIEMENT :**

*L'enjeu du déploiement  
de l'Ugict, la CGT des cadres  
et technicien-ne-s, en territoire*

## ● **SANTÉ AU TRAVAIL :**

*Négociation sur le stress :  
à nous de jouer !*

## L'enjeu du déploiement de l'Ugict, la CGT des cadres et technicien-ne-s, en territoire.

●

*Si l'enjeu, pour la CGT, de la syndicalisation des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise n'est plus à démontrer sur le fond, il reste de grands progrès à faire sur les formes à emprunter pour y répondre.*

**D**évelopper la syndicalisation des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise, nécessite aussi de consolider notre présence et de déployer notre activité spécifique dans les territoires. Nous savons que la faiblesse du nombre de syndiqués pèse sur notre capacité à élever le rapport de force, même si la particularité française dans ce domaine, montre une capacité mobilisatrice qui va bien au-delà de nos syndiqués. Au quotidien, dans l'entreprise, le syndicat sans syndiqués n'est pas viable sauf à n'assumer que l'institutionnel. Si l'enjeu, pour la CGT, de la syndicalisation des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise n'est plus à démontrer sur le fond, **il reste de grands progrès à faire sur les formes à emprunter pour y répondre.** En effet avec 40 % de salariés relevant de ces catégories, il est indispensable de poursuivre nos efforts de déploiement parmi ces salariés afin d'être la CGT de tout le salariat.

Pour l'Ugict, ces dernières années auront été marquées par une augmentation notable du nombre de syndiqués Ictam affiliés à notre organisation. Pour autant cette progression (environ 6 %) n'est pas en rapport avec l'augmentation du salariat de nos catégories sur la même période. Nous enregistrons nos succès là où nous sommes organisés, grâce au travail des syndicats et de leurs Ufict. Par contre nous peinons à pénétrer dans les entreprises qui n'ont pas d'organisations syndicales, c'est pourquoi nous devons travailler l'accueil et l'offre syndicale avec les structures territoriales de proximité. Nos Commissions départementales œuvrent largement en ce sens, mais rencontrent globalement des difficultés de fonctionnement liées le plus souvent à des inconstances de participation du corps militant local.

De plus, peu de départements disposent d'une Cd ou d'un collectif d'Ict. Il apparaît clairement que l'absence d'organisation de l'activité spécifique pèse négativement sur notre capacité à nous développer parmi nos catégories. Si les différents sondages et enquêtes d'opinions révèlent que les Ictam pensent que la CGT est nécessaire dans le paysage social, ils considèrent en même temps que ce syndicalisme n'est pas fait pour eux. Nous devons aussi examiner l'enquête de *Liaisons Sociales* qui établit que les cadres seraient plus syndiqués que les autres catégories de salariés. Ce n'est en tout cas pas le cas à la CGT.

Comment, face à ces trois paramètres, organisons-nous le syndicalisme spécifique et la syndicalisation des Ictam ?

Une catégorie de salariés qui ne cesse d'augmenter, une réelle capacité mobilisatrice, y compris parmi ces catégories et pourtant une difficulté de syndicalisation malgré une certaine sympathie.

### Que nous manque-t-il pour transformer une sympathie en syndicalisation ?

Certes l'accueil est prépondérant mais une activité revendicative qui parle, parce que développée par des militants ayant le même vécu au quotidien et se trouvant à la même place dans le processus de travail, est aussi important. Pour durer et être efficace cette activité ne doit-elle pas être organisée ?

**La CGT s'est dotée de l'Ugict pour permettre l'organisation et la syndicalisation des Ictam sur les bases d'une activité revendicative spécifique, développée démocratiquement, en lien avec leurs situations et en convergence avec les autres salariés.** Cette option est validée

par les différences de taux de syndicalisation qui existent dans les entreprises entre celles disposant d'une organisation spécifique et celles qui n'en ont pas.

De plus, la période nous impose de nouvelles responsabilités dans le cadre de la transcription législative de la position commune sur la représentativité qui pourrait aboutir à un traitement particulier et différencié du 3<sup>ème</sup> collège, favorisant le syndicalisme corporatiste.

Enfin, en cette année de campagne prud'homale, **il est indispensable d'être en contact avec les salariés de l'encadrement** afin, d'une part, de démontrer que la CGT des cadres, technicien-ne-s est une organisation apte à les représenter et d'autre part, faire que le score de la CGT dans la section encadrement soit à la hauteur de notre ambition d'être le syndicat de tous les salariés.

Aujourd'hui 53 % du salariat travaille dans de petites et moyennes entreprises employant moins de 50 salariés dont les 2/3 sont dans des entreprises de moins de 20 salariés. Dans certaines de ces entreprises, le nombre de cadres, de techniciens et d'agents de maîtrise y est souvent réduit à quelques unités. De fait, ces salariés s'y trouvent doublement isolés ; d'une part, du fait de leurs positionnements dans l'entreprise et dans le processus de travail et d'autre part, syndicalement dans la mesure où peu de syndicats, même ouvriers-employés, existent dans ce type d'entreprises.

### Comment dans ces conditions créer une activité syndicale spécifique pour ces salariés ?

De même, la question de l'accueil dans les Unions locales a été pointée lors de la conférence sur les UL, ainsi **que la nécessité de créa-**

**tion de syndicats interprofessionnels de zone ou de sites**, à un rythme dépassant le stade de l'expérimentation. **N'avons-nous pas à permettre l'organisation locale des Ictam**, afin qu'ils puissent travailler syndicalement les questions « *d'un autre management* » ou de « *la responsabilité sociale de l'encadrement* » ? Ces questions centrales dans le quotidien des Ictam ne peuvent pas être appréhendées lorsqu'on est isolé.

Le rôle et la pertinence des structures de proximité n'est plus à démontrer, encore faut-il que celles-ci disposent des éléments nécessaires à la mise en place d'une activité spécifique interprofessionnelle.

De nombreuses structures territoriales Ud, Ul sollicitent l'Ugict pour avoir une réflexion sur la possibilité de créer des Commissions départementales ou des collectifs d'Ict, mais s'interrogent sur la meilleure façon de procéder.

C'est pour faire face à ces réalités que le 15<sup>ème</sup> Congrès de l'Ugict a fait du développement de l'activité spécifique dans les territoires un axe majeur. C'est ainsi que les engagements suivants ont été adoptés :

- de tout mettre en œuvre, en lien avec les Ud et les professions, pour aider à la mise en place de Cd dans les départements ;
- d'aider les Cd à avoir les outils permettant d'améliorer le déploiement de la CGT parmi les Ictam ;
- de poursuivre le développement d'une activité locale partout où cela s'avère nécessaire ; les Cd doivent coopérer avec les Ul afin d'impliquer les syndicats Ugict-CGT dans leur l'activité ;
- de créer des collectifs locaux Ugict-CGT dans les Ul comportant de grandes concentrations d'Ictam ou ponctuellement à l'occasion d'événements tels que les élections prud'homales.

Pour être en phase avec ces orientations, **nous avons décidé de mettre l'Ugict à disposition des structures territoriales** afin de pouvoir croiser un certain savoir faire d'activité spécifique et la connaissance du terrain sur la

composition et la localisation des salariés. Cette mise à disposition se concrétise **par un plan de coopération avec les départements sous la forme d'un référent Ugict et de contact Ugict avec les Comités régionaux.**

Dans ce cadre, nous proposons d'apporter les éléments spécifiques nécessaires à la mise en œuvre d'initiatives décidées par les territoires en fonction de leurs ciblage prioritaires. Mais c'est aussi l'occasion de faire le lien entre territoires et professions. En fonction des ciblage retenus, il peut s'avérer extrêmement bénéfique d'associer sur une initiative, les Ufict des professions les plus représentées.

Ces rencontres Ugict territoires sont aussi l'occasion d'échanges et d'apprentissage. Face aux difficultés de connaissance réelle de l'activité spécifique et donc de la nécessité d'organiser cette activité. Dans cette optique, **l'Ugict propose un module de formation de deux jours à l'intention des structures territoriales**, permettant à leurs militants de mieux appréhender les questions de l'activité spécifique en direction des Ictam. De ce point de vue les rencontres organisées entre les Ud et l'Ugict ou sur le terrain avec les référents Ugict montrent l'intérêt que portent les structures territoriales à la nécessité de développer et d'organiser l'activité spécifique. C'est ainsi que la dernière période a vu **la création de plusieurs Commissions départementales Ugict et collectifs Ugict dans les départements. De même des contacts sérieux avec des Comités régionaux** permettent d'avancer soit des expérimentations structurantes, soit des travaux concrets sur des thèmes précis, notamment la campagne prud'homale.

De fait, l'intérêt du spécifique s'est d'autant plus renforcé ces derniers mois avec l'ouverture de la campagne prud'homale. En effet les structures territoriales sont rentrées de plein pied dans la campagne. Les objectifs sont fixés, les collectifs sont mis en place, mais les plans de travail ne laissent pas spontanément de la place pour des initiatives en directions des Ictam. Non pas par manque de conviction sur l'importance du vote CGT dans la section encadrement,

mais souvent par manque d'habitude, de connaissance et de moyens pour développer une activité spécifique. C'est dans ce sens que l'apport du travail en commun est d'une part, bien senti et d'autre part, peut être réellement bénéfique pour tous. Le risque est fort de passer à coté de la campagne en direction de l'encadrement dans la mesure où il n'existe pas de salarié moyen, il ne peut pas y avoir une activité et un message moyens. **C'est pourquoi il est important de porter une campagne Ugict en lien avec les préoccupations de l'encadrement.** La mise en œuvre d'une campagne Ugict spécifique pour les Ictam, est d'autant plus nécessaire que nous sommes confrontés à un nouveau défi. Suite à la difficulté d'inscrire les techniciens et certains cadres dans la section encadrement, il va falloir faire mieux dans cette section, beaucoup plus cadres, mais aussi faire mieux dans les autres sections, un peu moins ouvriers-employés.

**Cet engagement de l'Ugict, dans la campagne prud'hommes, en coordination avec les territoires, ne peut s'engager sans la mise en mouvement de toutes nos forces militantes affiliées à l'Ugict.** C'est aussi un des enjeux que nous avons à relever dans la période. Cet objectif de déploiement en territoire afin d'organiser l'activité syndicale spécifique, si nous y arrivons, saura, à n'en pas douter, donner un nouveau souffle à notre organisation. C'est aussi dans cet esprit que l'Ugict participera à toutes les initiatives du secteur « *vie syndicale* » Confédéral notamment dans le cadre du « *Tour de France des Ud* ». Cette initiative permettra de croiser et de partager les expériences, mais aussi dans le cadre de la préparation des rencontres, d'exprimer nos besoins et notre point de vue.

Alors que la demande de déploiement de l'Ugict se fait de plus en plus forte, il est de notre devoir de répondre aux attentes que nous avons su susciter. **Ceci impose aux militant Ugict d'être présents dans les territoires et de participer aux initiatives en direction des Ictam**, mais aussi de renforcer nos Cd existantes et d'en créer des nouvelles à chaque fois que cela est possible. ■



*Cet objectif de déploiement en territoire afin d'organiser l'activité syndicale spécifique, si nous y arrivons, saura, à n'en pas douter, donner un nouveau souffle à notre organisation.*



# Négociation sur le stress : à nous de jouer !

**L**a première séance de négociation interprofessionnelle sur le stress au travail a eu lieu le 7 avril. Portant sur la transposition de l'accord-cadre européen sur le stress au travail du 8 octobre 2004, cette négociation intervient avec plusieurs mois de retard, l'accord européen prévoyant un accord dans les trois ans suivant sa signature.

Cette négociation se tient dans un contexte marqué par un inquiétant développement des pathologies liées au travail, du stress, des suicides. Pour l'Ugict-CGT, elle doit donc déboucher sur des mesures concrètes et immédiates.

Le mode de management qui se généralise aujourd'hui, fondé sur la course à la performance, les indicateurs quantitatifs et les évaluations de résultats individuels est la principale cause du stress et du mal-vivre.

L'encadrement est concerné d'une façon particulière dans la gestion, mais surtout par la prévention des risques pour lui-même et pour les autres salariés. Sa place dans le travail le met aux premières lignes pour contribuer à créer les conditions d'une prévention efficace du stress et des risques psychosociaux.

Pour l'Ugict-CGT, la réponse aux enjeux posés ne peut s'exonérer de pointer la nécessité de construire un mode de management alternatif fondé sur d'autres stratégies d'entreprise pour promouvoir d'autres formes d'organisation du travail. C'est le sens de notre participation à cette négociation.

Parallèlement à la négociation sur la transposition de l'accord, le ministre du travail, Xavier Bertrand et la Ministre de l'Enseignement

Supérieur et de la Recherche, Valérie Pécresse, ont chargé, suite à la Conférence sur les conditions de travail de l'automne dernier, William Dab, professeur au CNAM, d'établir un rapport pour un référentiel de formation des ingénieurs et des managers sur les conditions de travail.

Auditionnée le 26 mars dernier, la délégation de la CGT composée de trois camarades de l'Ugict, a souligné l'intérêt d'un tel référentiel de formation à condition que celui-ci puisse constituer un module conséquent en terme d'horaires et obligatoire dans les cursus de formation. Nous avons par ailleurs rappelé l'importance d'envisager, pour cette formation, la question du stress (et plus largement de la santé au travail), non pas sous l'angle de la gestion (au sens d'accompagnement du stress), mais de la prévention. Nous avons souligné la nécessité de former les ingénieurs et les managers à un regard sur l'organisation du travail qui garantisse le bien-être au travail, le respect de la santé et de la sécurité des salariés.

Si cette question doit être appréhendée par le management bien en amont, cela signifie que les ICT doivent pouvoir disposer d'un droit de regard et de décision sur des organisations, sur des stratégies d'entreprise pour qu'elles ne génèrent pas de mal-vie au travail.

Cette négociation sur l'accord européen sur le stress au travail a déjà réuni deux fois les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales, deux autres séances sont prévues et ce cycle devrait se clore début juillet.

Si l'ensemble des organisations syndicales de salariés ont exprimé la satisfaction de la tenue

de cette négociation interprofessionnelle, seule la CGT a été porteuse dès son ouverture de propositions d'amélioration de l'accord européen.

La CGT a présenté une proposition d'accord amendé et a avancé cinq grands axes de travail sur le texte :

**1- La transposition de l'accord européen au contexte français. Son caractère normatif et la nécessité de le voir étendu à l'ensemble du monde du travail.**

**2- La définition et la description du stress d'origine professionnelle qu'il convient selon nous de compléter et de préciser.**

**3- Les liens qui peuvent exister entre les choix d'organisations, les méthodes de gestion des ressources humaines et le stress sur lesquels il convient d'alerter les employeurs et les salariés.**

**4- Les indicateurs du stress, l'analyse des facteurs de stress.**

**5- La préconisation de mesures pour mener l'action contre le stress.**

Pour la deuxième rencontre qui a eu lieu le 5 mai, les autres organisations syndicales et le Medef ont fait connaître leurs propositions. A souligner que le Medef n'a fait connaître son texte que lors de la seconde séance et qu'il n'a fait que des modifications minimales. L'organisation patronale a en effet souligné qu'elle ne souhaitait pas dénaturer l'esprit du texte européen et qu'il ne fallait par conséquent notamment pas modifier la partie *Définition du stress*. Pas plus question pour le Medef d'évoquer l'organisation du travail, ni le temps de travail.

Les cinq organisations syndicales

de salariés ont été, quant à elles, d'accord pour dire que le texte européen doit être adapté au droit français et amélioré. Notre responsabilité : informer, nous saisir de cette négociation, être très attentifs à son contenu et intervenir et débattre de ces questions de santé au travail dans les entreprises.

Quand le Medef insiste sur l'importance de lier vie professionnelle et vie privée au sujet de cet accord, on sait qu'il veut peser pour minimiser, voire effacer toute idée que le travail et son organisation dans l'entreprise peuvent être à l'origine du stress, qu'il veut imputer la responsabilité à la sphère privée et réduire le problème à une dimension individuelle.

Si les drames qui se succèdent, si les pathologies se développent et que le patronat ne peut nier l'existence des risques psychosociaux, il n'est pas prêt à remettre en cause ses critères de gestion des entreprises, la performance et les objectifs imposés.

Cela nous confère la grande responsabilité d'imposer partout le respect de la santé et de la sécurité. Cela passe nécessairement par une implication large avec les salariés de l'encadrement dans le débat et l'action. Le collectif « Santé au travail » et le collectif « Médecins du travail » de l'Ugict-CGT y prennent toute leur place.

Notre fil conducteur revendicatif d'un mode de management alternatif pour être professionnellement engagés et socialement responsables prend ici un relief particulier. A nous de jouer !

Pour toute information sur la négociation, écrire à : [sante.travail@ugict.cgt.fr](mailto:sante.travail@ugict.cgt.fr)