

Cadres **INFOS**

Bulletin périodique de l'Ugict-Cgt – N° 626 – 9 juillet 2007

● **Editorial**

Prud'hommes 2008 : on s'engage !

Le 3 décembre 2008, les salariés du privé vont voter pour élire des conseillers prud'homaux. Il s'agira d'un test de représentativité des organisations syndicales, de la Cgt en particulier. Question d'importance en plein débat sur le dialogue social et la place du syndicalisme confédéré ! Question majeure quand le président de la République s'ingénie à faire penser que lui seul détient une véritable légitimité. La campagne commence par la mise en place de collectifs de campagne dans chaque Ud. Nous proposons qu'un ou des militants Ugict y participent pour impulser l'activité spécifique. A l'automne, des assemblées générales d'Ud vont lancer l'appel à candidatures pour engager la construction des listes. A partir du mois de novembre le contrôle de l'inscription des salariés pourra s'effectuer à l'entreprise avec la publication de la Déclaration annuelle des données sociales (Dads). Cette période est capitale pour engager la bataille de l'inscription en section encadrement des techniciens (notamment) et de la mener avec les salariés concernés, à partir de leur responsabilité professionnelle effective ; elle conditionne aussi la construction de nos listes de candidats. L'Ugict met en place un collectif d'animation de cette campagne. Les conseillers prud'homaux encadrement sont d'ores et déjà sollicités pour s'y engager tout comme l'ensemble des organisations de l'Ugict. Les prud'hommes 2008 sont une « cuvée » singulièrement importante qu'il nous faut ensemble réussir.

Anne Lafaurie
Membre du Bureau de l'Ugict-Cgt

LES PRUD'HOMMES 2008

Calendrier prévisionnel

Etablissement de la Déclaration annuelle des données sociales (Dads) et contrôle dans les entreprises : **novembre-décembre 2007**

Photographie du corps électoral : **28 décembre 2007**

Date limite d'envoi des déclarations des entreprises non soumises à la Dads : **15 février 2008**

Contrôle des listes provisoires (mairie, commissions communales) : **16 avril au 12 juin 2008**

Préparation des arrêtés fixant les bureaux de vote : **21 avril au 12 juin 2008**

Arrêt des listes électorales : **18 septembre 2008**

Recours gracieux auprès du maire concernant les listes électorales : **18 septembre au 20 octobre 2008**

Dépôt des candidatures : **30 septembre au 14 octobre 2008**

Recours concernant les candidatures : **15 au 29 octobre 2008**

Envoi du matériel de vote et de la propagande : **30 octobre au 13 novembre 2008**

Scrutin : **3 décembre 2008**

● **EDITO :**

Prud'hommes 2008 : on s'engage !

● **DISCRIMINATION SYNDICALE :**

Droit syndical et citoyenneté des Ict

Discrimination syndicale & Co

*Evaluer la discrimination subie
par les cadres*

*Témoignage d'un conseiller
prud'homal encadrement*

Droit syndical et citoyenneté des ingénieurs, cadres et techniciens

Dans le rapport introductif de notre 15^e Congrès, nous nous félicitons de la progression significative de la syndicalisation des ingénieurs, cadres et techniciens à l'Ugict. Nous assistons aujourd'hui à des adhésions collectives dans de toutes petites entreprises. Les salariés se concertent et décident d'adhérer :

- besoin de se défendre ;
- d'être informés sur l'entreprise,
- volonté de se voir respectés et reconnus ;
- crainte pour leur emploi ;
- recul de leurs acquis lors de rachat de l'entreprise ;
- volonté de se défendre collectivement...

Mais nous sommes aussi lucides sur le fait que nous sommes très loin de ce syndicalisme de masse des Ict que nous ambitionnons. Les débats préparatoires au congrès ont souvent mis l'accent sur la question de la syndicalisation, des potentialités et des obstacles. Se syndiquer à la Cgt expose à la répression, à des discriminations. C'est un obstacle fort à la syndicalisation des Ict dans le public comme dans le privé. C'est ce qui conduit des militants à exprimer leurs réticences à proposer l'adhésion à des jeunes diplômés par crainte de les exposer. Ce sont aussi des entraves au fonctionnement des institutions représentatives du personnel. Et pourtant la liberté syndicale et la protection du droit syndical sont des droits constitutionnels.

Ne serions-nous pas dans un pays de droit ?

L'article L.412-1 du Code du travail qui précise : «L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution. En conséquence, aucun salarié ne

peut faire l'objet d'une mesure de discrimination quelconque qui serait fondée sur son appartenance syndicale.»

Pourtant, la discrimination syndicale est une réalité, nous la rencontrons régulièrement et elle concerne particulièrement les syndiqués et militants Cgt. Dans le même temps, que n'entend-on pas de la part du patronat et du gouvernement sur le besoin de rénover et renforcer le dialogue social.

Les exemples de discrimination sont nombreux : le secteur Ldaj de l'Ugict qui vient d'être réimpulsé traite actuellement plusieurs dossiers concernant des militants de nos catégories, souvent des dossiers individuels. Certains militants expriment fatalisme, résignation à se voir freiner dans leur carrière du fait de leur engagement (parfois même une fierté comme si la discrimination était pour eux un «label d'excellence militante» aux yeux des autres salariés).

Non, la discrimination n'est pas une fatalité, c'est un délit que nous devons faire sanctionner. Depuis quelques années, la Cgt a acquis un savoir-faire en étendant à la discrimination syndicale les lois et articles se rapportant à la discrimination sexuelle. Elle a gagné des procès, fait condamner des patrons, obtenu réparation pour des militants, signé des accords dans des branches et entreprises. Ces avancées doivent être connues, valorisées. Mais il nous faut, à l'Ugict, réfléchir aux formes particulières que prend la discrimination pour nos catégories.

La répression s'exerce parfois de façon ouverte et brutale, parfois de façon insidieuse : dans la plupart des cas, le cadre ou le technicien qui s'engage à l'Ugict est isolé : dans sa catégorie professionnelle, sa fonction ; sans moyen de comparaison de sa situation

avec un collectif, un panel différent pour les ouvriers/employés, le plus souvent isolés syndicalement sans le soutien d'un collectif, voire en opposition avec les autres catégories de salariés :

- accusé de manquer de loyauté vis-à-vis de l'entreprise ;
 - c'est la responsabilité professionnelle qui est mise en cause ; du jour au lendemain, on est mis au placard, déchargé de ses responsabilités, ou submergé de tâches nouvelles qui ne correspondent pas à sa qualification, son métier, déclassé, harcelé, licencié.
- C'est d'autant plus vrai aujourd'hui que les Ict sont plus nombreux à se rebiffer, à contester la stratégie de leur entreprise, du service public qu'on leur demande de mettre en œuvre, à vouloir proposer des alternatives.

Le patronat est inquiet, tape fort et sanctionne ceux qui osent «l'ouvrir». Tout est fait pour les dissuader de se syndiquer.

Pour ces raisons, l'Ugict propose une campagne :

- sur le respect du droit syndical et de la citoyenneté des Ict pour faire reculer l'idée que s'engager dans l'action syndicale c'est renoncer à sa carrière ;
- en lien avec la citoyenneté à l'entreprise, au droit de refus et d'alternative et faire du respect du droit syndical, de l'exigence de droits nouveaux une question revendicative ;
- qui conjugue les questions de syndicalisation et le revendicatif.

Un collectif est mis en place pour animer cette bataille de grande portée, y compris pour les élections prud'homales.

●
Non, la discrimination n'est pas une fatalité, c'est un délit que nous devons faire sanctionner.

Discrimination syndicale & Co

Un cercle vertueux

Les organismes de la branche des industries électriques et gazières exigent la participation d'un grand nombre de représentants syndicaux élus ; l'activité syndicale « ordinaire » est reconnue par le détachement (total ou partiel) de beaucoup de militants. Les établissements publics de l'énergie « d'hier » ont su tirer « profit » de ces moyens syndicaux qui ont largement contribué à la réalisation des missions du service public. Les garanties apportées à ceux-ci en matière d'évolution professionnelle ont facilité l'apport du syndicalisme. Cependant des discriminations existent. Celles-ci nous conduisent à « revenir » sur la carrière de près de 1 200 militants Cgt. Inversement beau-

coup de cadres y compris supérieurs pourraient témoigner qu'il fut possible d'assumer un engagement syndical sans être brimés dans leurs carrières, et au bénéfice conjoint de l'entreprise et de ses salariés.

La rupture du cercle

Avec la déréglementation du marché de l'énergie, la transformation de ses finalités (du service public au profit) ... le dialogue social s'est durci et la discrimination s'est aggravée. Pour ceux dont l'action militante fait obstacle à la stratégie patronale, pour tous ceux qui refusent une aliénation sans cesse croissante au travail, ou souhaiteraient mieux harmoniser vie personnelle et vie pro-

fessionnelle.

Soumission ou démission

Chacun en fait l'inquiétant constat : dans les réunions d'entreprise où l'on devrait tout se dire, plus une voix ne s'élève, le mutisme règne. La discrimination s'aggrave, s'élargit et touche toutes les catégories de salariés.

Résistance

En somme toute atteinte à la citoyenneté de l'un dégrade la citoyenneté des autres. La défense de la citoyenneté de l'un participera à la « liberté » de tous ; agissons en ce sens.

Evaluer la discrimination subie par les cadres

La discrimination syndicale est une pénalisation sur l'évolution professionnelle, qu'il s'agisse de la carrière ou des salaires. Elle est insidieuse chez les cadres, souvent subie sur un long terme. Il n'y a peu d'affrontement direct, la discrimination peut prendre diverses formes comme, par exemple :

- retrait des responsabilités ;
- utilisation du manque de disponibilité ;
- baisse de la quantité de travail demandé ;
- culpabilisation du salarié sur ses compétences.

C'est mon expérience à Edf malgré les dispositions existantes pour l'exercice du droit syndical.

La preuve de la discrimination des cadres par la méthode des référents est souvent difficile à établir, même sur un établissement. La situation d'un cadre est souvent unique. Trouver des référents afin de constituer un panel objectif est difficile. L'entreprise ne prend en compte ni la spécialité, ni la date d'entrée. Le salarié ne possède aucune possibilité de contrôle sur ce panel. La direction utilise ce panel, qui lui permet de prouver qu'elle n'a pas discriminé, alors que celui-ci n'est pas pertinent et ne démontre aucunement l'absence de discrimination.

Il est impératif d'améliorer et de conquérir les dispositifs anti-discrimination dans les entreprises.

Une victime de cette stratégie patronale

●
La discrimination s'aggrave, s'élargit et touche toutes les catégories de salariés.

Témoignage d'un conseiller prud'homal encadrement

Dans le privé comme dans le public la discrimination existe, c'est mon expérience dans une Pme à statut juridique de Sem à capitaux majoritaires de l'Etat.

En décembre 2002, j'ai été élu conseiller prud'homal encadrement au Conseil de prud'hommes de Villeneuve-Saint-Georges dans le Val-de-Marne. À partir de là, mon directeur technique a réduit encore plus le volume de mes tâches à responsabilité.

Aux élections professionnelles de 2003, dans le collège « cadres », nous avons recueilli 25 % des voix. Suite à ces élections, les trois membres du bureau syndical dont moi-même ont fait l'objet d'attaques directes.

Pour l'un : modification des conditions de travail avec suppression de primes.

Pour l'autre : primes contractuelles réduites arbitrairement de 50 % la première année, puis de 75 % l'année suivante.

Pour moi : demande de licenciement à l'Inspecteur du travail sur des motifs fallacieux.

Contre l'équipe : plainte en diffamation du secrétaire du Ce (syndicat maison) et action devant le Tribunal d'Instance : refus de changement de délégué syndical.

J'ai préféré demander un congé-formation de neuf mois afin de préparer à la Fac une licence en droit (entre septembre 2005 et juin 2006) que j'ai obtenue.

À mon retour en juillet 2006, j'ai demandé expressément à mon Drh une réunion pour une remise en état de ma position professionnelle dans mon service :

- passage en position « cadre » (restant le seul non cadre malgré mes 30 années d'ancienneté) ;
- rattrapage salarial pour compenser les pertes de salaire de 1998 à 2006.

Bien évidemment, la première question posée par mon Drh a été celle-ci : « *Comptez-vous vous représenter pour la Cgt aux élections prud'homales de 2008 ?* ». Devant ma détermination et la menace d'engager une procédure avant 2008, la direction de mon entreprise a régularisé partiellement ma situation courant novembre 2006. Depuis cette régularisation « *a minima* » un statu quo s'est établi.

A 53 ans et après 36 années de travail, j'ai fait le deuil de toute évolution professionnelle favorable dans cette entreprise.

Bonnes vacances à tous

Comme tous les ans, Cadres-Infos suspend sa parution du 10 juillet à fin août.

L'équipe du journal souhaite d'excellentes vacances à tous ses lecteurs et leur donne rendez-vous au début du mois de septembre.