

Fabienne Tatot

LA PLACE DES PROFESSIONS TECHNICIENNES DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'EVOLUTION DES METIERS

Cher-e-s camarades,

Ce matin nous avons échangé sur la reconnaissance de nos qualifications à travers la construction d'une grille commune qui pourrait devenir l'un des enjeux revendicatifs de nos organisations CGT. Nous vous proposons cet après-midi, de réfléchir ensemble sur l'évolution de nos métiers et de notre place dans l'organisation du travail, et d'en tirer des perspectives pour une démarche syndicale interprofessionnelle spécifique.

Dans notre dépliant, nous pouvions lire « des salariés de plus en plus nombreux, de plus en plus diplômés, des profils très divers : les professions techniques ont considérablement évolué au cours des dernières décennies. Elles peuvent être à dominante technique, mais également sociale, médicosociale ou administrative. Elles ont en commun niveaux de qualifications, place dans l'organisation du travail, responsabilités professionnelles... »

Qui rassemble l'initiative professions techniques d'aujourd'hui ?

Des syndiqués des secteurs industriels de la métallurgie, de l'énergie, du secteur financier, des transports pour ne citer que ceux-là ; Des 3 fonctions publiques, en particulier du ministère du développement durable pour la FPE et de différents groupes hospitaliers pour la FPH - en nombre important aujourd'hui. Quelques camarades sont des techniciens des universités. Des camarades viennent aussi d'entreprises publiques telles La Poste, EDF-GDF, d'entreprises du secteur de l'armement. Je signale tout particulièrement la participation très importante des camarades de l'UFCM cheminots.

Nous sommes fonctionnaires, travailleurs de l'Etat, salariés de grands groupes privés ou de d'entreprises plus modestes.

Certains sont de « purs » techniciens de production ou d'études, d'autres des agents de maîtrise, d'autres encore sont commerciaux, informaticiens, chargés d'études, secrétaires...

Cette diversité foisonnante est l'une des caractéristiques de cet ensemble que l'on qualifie de professions intermédiaires ou techniques.

Cependant nous avons suffisamment de points communs pour avoir été interpellés par cette journée. N'est-il pas significatif que l'ampleur de la participation confirme d'ores et déjà le sens de notre initiative ?...

Les professions techniques et le spécifique, ça ne date pas d'hier...

L'UGICT s'est investie voici plus de 40 ans sur les enjeux que soulevait cette catégorie de salariés, ni ouvriers ni cadres et en constante évolution.

Ce sont les événements de mai 68 qui ont fait émerger les revendications des techniciens, catégorie en expansion avec l'essor des sciences et techniques et fortement mobilisée dans les conflits. Dès lors, c'est lors du 3ème congrès tenu en 1969 que l'UGIC devient UGICT. Notre organisation, par cette reconnaissance des enjeux propres à cette catégorie de salariés, s'engage ainsi à impulser une activité spécifique interprofessionnelle là où règne le catégoriel.

Je profite de ce rappel historique pour vous signaler la présence de nos camarades de l'Institut d'Histoire Sociale de l'UGICT, qui ont réalisé à l'occasion de cette journée d'échanges un « 4 pages » sur l'histoire des techniciens et de leur prise en compte par l'organisation spécifique CGT.

L'investissement de l'UGICT sur les enjeux rencontrés par les professions techniques s'est heurté à des difficultés qui tiennent de la diversité des fonctions et des métiers, du corporatisme, en particulier très présent dans la fonction publique, de la mise en cause du périmètre et donc de la légitimité de l'UGICT à travailler sur ce champ....

Pour autant, notre travail a contribué à la reconnaissance des BTS et DUT, a influé sur les conventions collectives et les classifications.

En 1998, nous élaborions des repères revendicatifs pour un « statut technicien - technicien supérieur - agent de maîtrise », conçu comme un élément de convergence entre les différentes identités des professions techniques - public / privé, sur la base des aspirations transversales. Celui-ci a notamment permis d'unifier la terminologie et les repères revendicatifs et d'impulser une

démarche syndicale interprofessionnelle.

Les autres initiatives marquantes de l'activité UGICT avec nos catégories sont :

en 2002, la sortie d'un numéro d'Options spécial professions techniciennes,

en 2006, une activité articulée autour des Rencontres d'Options sur professions techniciennes et intermédiaires avec réalisation d'une enquête (enquête et opinion), accompagné d'un Cadres Infos spécial (consultable sur le site UGICT - n°617), la restitution de l'initiative étant consultable dans le numéro d'Options de décembre.

en 2007, une plaquette pour la syndicalisation « professions intermédiaires / professions techniciennes : besoin de reconnaissance, besoin de syndicalisme » a été largement diffusée aux organisations CGT.

Enfin, à plusieurs reprises a été organisé un stage « professions techniciennes », qui n'est plus mis en œuvre à ce jour.

L'activité et les mobilisations parmi les professions techniciennes

L'ensemble de ce travail a nourri l'initiative d'aujourd'hui mais pas seulement. L'activité de certaines organisations fédérales spécifiques a contribué à identifier ces évolutions et à faire émerger de nouvelles aspirations ou à renforcer des revendications existantes.

Un exemple parlant est certainement celui de l'UFCM cheminots qui réunissait 250 techniciens / experts en décembre 2008. Basée sur des échanges en ateliers, cette initiative a permis de construire une plate-forme revendicative, où les enjeux de service public se lient aux enjeux de reconnaissance des qualifications, de déroulements de carrière, de revalorisation de la technicité ... Les témoignages mettent en évidence le recul des compétences techniques, le refus de la reconnaissance des qualifications, la perte de sens du travail, le tout lié à la nouvelle stratégie managériale appliquée par une direction dont l'objectif est de transformer l'entreprise de service public SNCF en entreprise privée « rentable ». Le constat est fait que les techniciens et experts se retrouvent impactés de plein fouet par le changement de stratégie de l'entreprise.

Dans cette entreprise en mutation, les problématiques posées par les participants ne sont-elles pas celles qui se posent de manière générale pour nos catégories ?

Des mobilisations dans plusieurs professions, en particulier celles de la santé et du travail social - très féminisées - témoignent de situations similaires et les revendications sont convergentes : Etre reconnu au travers de son salaire, de sa classification, obtenir des déroulements de carrière, garder la maîtrise de son travail, disposer de moyens nécessaires pour l'accomplir... Les luttes sont fortes, souvent médiatisées. Là où des collectifs corporatistes avaient vent en poupe, quels moyens la CGT - 1ère organisation syndicale - en particulier son UFICT, a-t-elle mis en œuvre pour porter les revendications de ces salariés ?

Toute la catégorie B de la fonction publique vit des situations comparables de non reconnaissance des qualifications. Elles se concrétisent par la dévalorisation progressive de la valeur du point d'indice et des grilles indiciaires, qui sont la base de la rémunération fixe.

La RGPP (révision générale des politiques publiques), outil de réduction des dépenses publiques basée sur une logique purement comptable, génère réorganisations, externalisations, transferts de missions, voire privatisations. De fortes réductions d'effectifs l'accompagnent, faisant peser sur nos catégories des contraintes difficiles à supporter : écartèlement entre tâches d'exécution et fonctions de catégorie A non reconnues, dévalorisation, manque de moyens, promotions fortement contingentées, perte de technicité et passage du faire au faire-faire, perte de sens, atomisation des collectifs de travail, politique d'individualisation...

La mise en place actuelle du Nouvel Espace Statutaire - le NES - en est l'illustration parfaite. Réforme quasi imposée par le gouvernement - la CGT et FO ayant été tenues à l'écart de la concertation, non seulement elle n'apporte qu'une faible amélioration aux tout premiers niveaux de grade, mais de plus elle allonge globalement la carrière au détriment des agents. Les administrations sont encouragées à soutenir des projets de fusion de corps pour conditionner son application. C'est ainsi que l'Etat entend se débarrasser de corps techniques ou de contrôles devenus à ses yeux inutiles, en raison des abandons de missions successifs, comme c'est le cas au ministère du développement durable.

Mais dans les administrations et services, aucune mobilisation d'ampleur à ce jour, hormis dans quelques professions, ou sous la forme de pétitions. Est-ce en raison d'un rapport de force insuffisant (la CGT, c'est 13 % des voix dans les catégories B - 335 000 agents), d'une prédominance d'un syndicalisme catégoriel et donc cloisonnant, au détriment d'un travail spécifique ? Ne faut-il pas franchir un cap significatif dans le « travailler ensemble » ?

Comme en témoignent les exemples cités, des évolutions marquantes impactent les professions

techniciennes. Ce ne sont plus seulement les évolutions techniques et technologiques qui génèrent des mutations, en particulier dans les métiers, mais bien les orientations stratégiques mises en œuvre qui vont avoir des répercussions sur les modes de travail, sur la place et le rôle de ces professions dans le travail. La financiarisation de l'activité économique, qui vise le profit à court terme, est bien peu compatible avec les préoccupations du maintien d'un haut niveau de technicité !

De fait, les salariés des professions techniques / intermédiaires sont encore plus fortement qu'auparavant en quête d'identité. La diversification s'est accentuée, dans les métiers, les secteurs d'activité, les fonctions. Les contraintes dans le travail se sont amplifiées : plus de procédures, plus de complexité, moins de moyens, moins de temps parfois conjointement à plus de responsabilités. Stratégiquement, le patronat entend dissocier la rémunération de la qualification. Il s'en suit un vrai problème de prise en compte des professions techniques dans les grilles de classification. La politique de gestion par les compétences, la tyrannie des évaluations et des objectifs exercent une pression de plus en plus forte. Les conditions globales de travail se dégradant, les risques psychosociaux ne sont-ils pas aussi une réalité pour ces salariés ?

Le CEREQ a conduit plusieurs travaux sur les professions techniques et intermédiaires dans l'entreprise. Christophe Guitton, chef du département « travail, emploi et professionnalisation » nous en livrera les clés au cours de la présentation qui va suivre.

Quelles perspectives revendicatives pour ces professions en profonde mutation ?

L'enjeu du nombre croissant

Les salariés de ces professions représentent $\frac{1}{4}$ des effectifs des salariés du privé si l'on y intègre les personnels de santé, du social et de la formation, soit 4 millions de salariés. Ils sont en constante progression depuis 20 ans. C'est aussi 27 % de la fonction publique d'Etat (2,4 millions), 13,6 % des agents de la FPT (1,8 millions) et 32,6% de la FPH (1,05 million) en 2008.

Par leur nombre, ces salariés représentent un enjeu. La CGT, historiquement implantée dans les grandes entreprises industrielles, les entreprises publiques et la fonction publique, a-t-elle et se donne-t-elle les moyens d'agir avec eux, à partir de leurs aspirations ? A partir de nos forces syndicales, comment nous est-il possible de répondre aux aspirations de salariés, là où nous sommes moins bien implantés ?

Rajeunissement et féminisation

Autre transformation, celle-ci touche à la sociologie des salariés, plus jeunes et plus féminisés qu'auparavant dans les entreprises privées.

Cela doit nécessairement avoir un impact sur nos pratiques et sur nos repères revendicatifs. Sommes-nous prêts à le prendre en compte ?

Pour les jeunes, portons-nous suffisamment haut la question de la validation des années d'études pour l'ouverture des droits à la retraite, alors même que nous nous sommes fortement mobilisés pour défendre cet acquis social ?

Les filles représentent 39,5 % des effectifs des IUT, 49,4 % des professions intermédiaires. Comment mettons-nous en œuvre notre charte égalité professionnelle ? Sans doute pas suffisamment bien car 5 % seulement des accords d'entreprises traitent d'égalité professionnelle.

Déclassement et perte de pouvoir d'achat pèsent particulièrement sur les jeunes diplômés et les femmes. Il faut tenir compte de la diversité des situations.

Les secteurs d'activité : des mutations

Les professions techniques travaillent dans de nouveaux secteurs et sont très présentes dans la santé et le social, le commerce, l'enseignement et la formation. Par contre d'autres secteurs d'activité subissent de profondes transformations, remettant en cause des services entiers comme les backoffice dans le secteur bancaire ou les missions de contrôle dans la fonction publique.

C'est en intervenant sur les orientations stratégiques que nous nous donnons le plus de moyens de préserver des secteurs d'activité, comme l'industrie par exemple. Mais il faut aussi sortir de la vision du technicien d'antan, qui certes existe toujours, mais qui ne doit pas occulter la part grandissante des salariés des professions intermédiaires travaillant dans les autres secteurs.

Recrutement et nouvelles formes d'emploi

Au cœur de l'entreprise ou des services, les salariés des professions intermédiaires sont confrontés peut-être plus que d'autres à l'externalisation, à la sous-traitance... Mise en cause de leur technicité et passage du savoir-faire au savoir-faire-faire, les nouvelles formes d'emploi viennent modifier leur place dans l'organisation du travail.

Nous devrions réfléchir aux problématiques du recrutement, souvent en CDD, et combattre le diktat de l'expérience, véritable frein à l'embauche des jeunes diplômés. La question des formes de recrutement est sensible mais nécessaire également dans la fonction publique.

La qualification / la formation

L'élévation des niveaux de diplôme est une réalité, avec une prépondérance des bac+2 - BTS et DUT technologiques, administratifs ou commerciaux - mais avec une progression des niveaux licence - dont licence professionnelle - maîtrise ou plus. Dans le privé, les salariés qui entrent dans les professions techniques par la promotion représentent près de la moitié des « entrants ».

Il faut bien sûr revendiquer la reconnaissance des qualifications au travers de grilles de qualifications reconnaissant le diplôme.

Mais avec l'existence du LMD et loi sur l'autonomie des universités, la question se pose du maintien du niveau bac+2, même si les BTS et DUT sont des diplômes appréciés du patronat.

Le sabotage de l'industrie en France, contre lequel s'élève la CGT, pose la question des contenus de formation pour les jeunes. Ne vont-ils pas se retrouver à court terme avec des formations trop pointues et déphasées ?

Jeunes diplômés et ouvriers techniciens issus du rang vivent des décalages de culture. Cela entraîne des clivages qu'il nous faut savoir gérer. Les aspirations peuvent également être différentes, notamment en termes de déroulement de carrière. Les prenons-nous en compte aujourd'hui ?

Évolution du contenu du travail - gagner la reconnaissance

L'éclatement des organisations de travail, les contre-ordres, la pression font perdre le sens du travail.

Défendre la technicité, la qualité, le respect des règles de l'art et l'éthique... c'est lutter pour notre reconnaissance et ne pas faire de nous des pions interchangeables.

C'est aussi renforcer des identités professionnelles qui ne font plus sens aujourd'hui tant la direction ou l'administration s'est évertuée à les brouiller. Les secrétaires administratifs n'ont-ils pas parfois ce sentiment ?

Organiser un droit au déroulement de carrière

Je reprends l'exemple de la réforme de la catégorie B et de la mise en œuvre du NES. Cette nouvelle grille est loin d'améliorer les déroulements de carrière, bien au contraire. Elle limite plus qu'aujourd'hui encore la possibilité d'atteindre le dernier échelon du dernier niveau de grade et n'améliore en rien les possibilités de promotion en catégorie A.

Dans le privé, si les promotions sont moins problématiques, garantir dans les accords un droit au déroulement de carrière serait une avancée. La formation professionnelle et la validation des acquis professionnels n'en sont-ils pas alors des outils privilégiés ?

Une organisation du travail préservant la santé des salariés

On l'a vu dans les grandes entreprises en mutation, telles France Télécom ou la Poste, les techniques managériales autoritaires, qui nient les identités professionnelles, qui ne reconnaissent pas le travail, provoquent stress, dépressions et parfois suicides. De même, les charges de travail excessives, les méthodes de gestion « à flux tendu », finissent par altérer la santé des salariés. Encadrer sans y être formé et sans avoir les moyens de bien l'exécuter provoquera inmanquablement des conflits. Les agents de maîtrise comme les contrôleurs peuvent connaître cette situation. La pénibilité est aussi une réalité pour bien des salariés des professions intermédiaires comme ceux qui travaillent en production, pour les contrôleurs ou les infirmières.

Outre le fait de disposer de bilans CHS / CHSCT distinguant les différentes catégories de salariés et de veiller à la mise en œuvre des recommandations en la matière, revendiquer une organisation du travail respectueuse des salariés, peser sur les évaluations et leurs critères, exiger de la formation pour de nouvelles fonctions et des moyens pour accomplir sa mission sont des éléments qui permettront de réduire les risques de détérioration de la santé des salariés.

Dans le contexte actuel de forte remise en cause des 35h il faut réaffirmer notre opposition aux forfaits-jour, alors qu'une partie de ces salariés risquent de se le voir imposé.

La remise en cause de la reconnaissance de la pénibilité est évidemment une démarche inadmissible pour la santé des salariés. Lutter pour la maintenir et l'étendre là où c'est nécessaire est un combat indispensable.

De nouveaux droits

Par ex : commission de carrière et de recours, approche collective des pratiques d'évaluation, droits d'intervention dans la gestion de l'entreprise.

Faut-il réactualiser le statut T-TS-AM ? et engager une démarche revendicative sur cette base ?

Quelle démarche syndicale construire ?

Les mutations du travail touchent particulièrement les professions techniques, à l'interface des salariés ouvriers/employés et des ingénieurs / cadres. L'immobilisme et le repli n'est pas de mise pour les représenter et les défendre plus efficacement que nous ne l'avons fait jusqu'à aujourd'hui.

Le congrès de l'UGICT va se dérouler fin mars ; appréciation de la crise et de son impact sur les salariés et sur l'activité économique de notre pays, capacité à mettre les salariés en lutte et contenus revendicatifs vont faire l'objet de nos débats.

Je vous invite à faire de cet après-midi un moment de construction de propositions nouvelles pour défendre les professions techniques, en tenant compte de ce qu'elles sont et seront demain, propositions qui doivent permettre de dynamiser l'activité syndicale dans chacun des secteurs. Dans cette optique, la démarche interprofessionnelle de l'UGICT a tout son sens.

Des moyens sont à notre disposition pour y arriver :

les structures territoriales UL et UD, les CD en particulier.

La formation syndicale. Je rappelle que l'UGICT a organisé par le passé des stages sur les professions techniques. Ne faut-il pas envisager de le réactualiser et de le mettre de

nouveau à la disposition des syndiqués et militants ?

Le pôle « professions techniques » est le lieu de l'UGICT où peut s'élaborer un travail de mise en convergence de nos revendications. Je vous invite à l'investir totalement.

La qualité de vie syndicale est indispensable également. Je pense en particulier à l'enjeu des élections qui vont se dérouler en octobre 2011 dans la Fonction publique d'Etat et la fonction publique hospitalière qui vont concerner nombre d'agents de catégorie B. C'est dès demain qu'un lourd travail doit se mettre en place pour trouver les candidats qui rempliront les mandats remportés. La représentativité de la CGT va se jouer ici et découlera à la fois de notre capacité à trouver ces candidats parmi les ICT et des contenus revendicatifs élaborés avec eux.

Cela n'implique-t-il pas que fédérations et leurs syndicats travaillent avec les UFICT dans la confiance ?