

DIJON

17^{ème} Congrès UGICT - CGT

Document d'orientation adopté au XVII^{ème} Congrès

S'engager pour le progrès



Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens CGT (Ugict-CGT)

263 rue de Paris • Case 408 • 93516 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 83 40 • Fax : 01 55 82 83 33 • ugict@cgt.fr • www.ugict.cgt.fr



SOMMAIRE

PRÉAMBULE	4
PARTIE I. UN CHOIX DE SOCIÉTÉ EN QUESTION	5
LA FRANCE DANS LA CRISE.....	5
Le capital prospère sur la mondialisation financière.....	5
Les leçons de la crise n'ont pas été tirées	5
L'union européenne persiste à imposer l'austérité	6
France : le changement promis et attendu n'a pas lieu.....	7
L'idée de progrès est remise en cause.....	8
Une alternative : low cost ou qualité ?.....	9
LE LOW COST ET LA REMISE EN CAUSE DU PROFESSIONNALISME	9
Le paradigme low cost	9
La mise en cause du professionnalisme.....	14
LES ICTAM, MOTEURS DU PROGRÈS	17
S'appuyer sur nos atouts	18
Pour un nouveau modèle de développement fondé sur le développement humain et écologique.....	21
PARTIE II. QUELLES AMBITIONS REVENDICATIVES ?	28
SÉCURISER L'EMPLOI QUALIFIÉ AVEC UN RENFORCEMENT DES DROITS ET DES GARANTIES.....	28
Vie professionnelle - vie privée ; temps - charge - lieu de travail	28
Sécuriser l'emploi qualifié	33
Reconnaître les qualifications dans le salaire	41
Garantir l'universalité des droits ; défendre et développer notre protection sociale.....	42
POUR UNE NOUVELLE CONCEPTION DE L'ENCADREMENT ET DU MANAGEMENT	45
Transformer le management	45
Pour le plein exercice de la qualification.....	46
Pour une revalorisation des qualifications et des savoir-faire	46
Fonction publique : garantir l'intérêt général	47
Reconnaître le travail bien fait dans le cadre d'une évaluation collective du travail	48
LES ICTAM ARTISANS DU RENOUVEAU DE LA RECHERCHE ET DE L'INDUSTRIE.....	49
Libérer la recherche de la loi et du marché	49
Une industrie au service du progrès social, économique et environnemental	52

PARTIE III. PRATIQUES ET OUTILS SYNDICAUX	53
ÉVOLUTION DEPUIS LE DERNIER CONGRÈS.....	53
Une meilleure imbrication de l'Ugict dans la CGT	53
Des évolutions de structures spécifiques pour mieux coller aux réalités d'implantation des salariés ICTAM. Quels retours ?	54
L'expérience de l'UFCM Cheminots	54
Pour une meilleure prise en compte des règles de vie dans l'organisation	54
L'expérience de l'Ufict Services publics.....	55
ORGANISER LES ICTAM POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX AUXQUELS NOTRE SYNDICALISME CGT EST CONFRONTÉ	55
Élever le rapport de forces pour renouer avec le progrès social.....	56
Représentativité : l'Ugict-CGT deuxième syndicat de l'encadrement	56
L'enjeu des jeunes diplômés	59
ORGANISER PARTOUT L'ACTIVITÉ SPÉCIFIQUE EN LIEN AVEC L'IMPLANTATION DES SALARIÉS ICTAM	61
Partir du vécu au travail pour syndiquer en masse les ICTAM.....	61
Développer la structuration spécifique.....	62
Les progressions notables et durables dans les organisations spécifiques	62
Mettre en place de nouvelles pratiques syndicales	65
La formation au centre de l'activité syndicale	68
Une formation syndicale pour répondre aux besoins de l'activité spécifique	68
La communication pour renforcer l'activité spécifique.....	69
Des moyens militants à conquérir.....	70
RENFORCER NOTRE CAPACITÉ D'IMPULSION INTERPROFESSIONNELLE SPÉCIFIQUE	70
Adapter en permanence notre vie syndicale à la réalité.....	70
Renforcer notre capacité à impulser des campagnes revendicatives interprofessionnelles	70

Document d'orientation

La crise perdure, la mondialisation financière va bon train. Comme si rien ne s'était passé. Son emprise sur la gestion des entreprises n'en finit pas de secréter son lot de gâchis économiques, de drames sociaux et d'accidents écologiques. En privilégiant les actionnaires, l'économie réelle se trouve marginalisée au profit d'une financiarisation galopante, pourtant responsable de la plus grande crise financière depuis 1929.

La crise se ressent avec de plus en plus de force au sein même de l'entreprise, détruisant la valeur du travail bien fait, attaquant jusqu'au professionnalisme des salariés, notamment de nos catégories.

La France ne doit pas se résigner à gérer la crise. Elle possède les atouts qui lui permettent, dès à présent, de renouer avec le progrès.

PARTIE I

UN CHOIX DE SOCIÉTÉ EN QUESTION

LA FRANCE DANS LA CRISE

Le capital prospère sur la mondialisation financière

La mondialisation financière, la volatilité des capitaux et l'internationalisation des grands groupes ont créé une oligarchie financière déconnectée des intérêts des Nations et des peuples.

Les 10 % des habitants de notre planète les plus riches possèdent 83 % de la richesse mondiale. Aux USA 94 % de la croissance des revenus va à 1 % de la population. La trentaine de pays les plus riches détiennent 60 % de cette même richesse.

La mondialisation capitaliste exacerbe les antagonismes au sein des espaces nationaux. Les intérêts sont contradictoires, la minorité détenant le pouvoir économique n'ayant plus aucun intérêt à l'amélioration du niveau de vie du reste de la population, tire ses profits à l'international, indépendamment de la situation du marché intérieur.

Les entreprises du CAC 40 réalisent ainsi plus de 70 % de leur chiffre d'affaires à l'étranger. Une augmentation de 18 % entre 2009 et 2011.

Les contradictions sont exacerbées, les actionnaires cherchant à tout prix le moyen de dégager des taux de rentabilité à deux chiffres entraînant l'accroissement de l'exploitation des travailleurs.

La mondialisation financière a renforcé les oppositions entre le capital et le travail, les salariés se retrouvant paradoxalement les seuls à défendre à la fois leurs intérêts et ceux de l'entreprise à moyen et long terme.

Les leçons de la crise n'ont pas été tirées

Ceux-là même qui ont causé la crise prétendent que leurs recettes nous permettront d'en sortir. La faiblesse des salaires aux États-Unis, une croissance fondée sur l'endettement des ménages et la spéculation ont été à l'origine de la crise des *subprimes*.

C'est parce que les États ont volé au secours des banques que le système financier ne s'est pas écroulé. C'est aussi parce que la « vieille Europe », et singulièrement la France, possèdent des systèmes sociaux et des services publics protecteurs, que nous avons été dans un premier temps relativement protégés par cette onde de choc.

L'Union européenne persiste à imposer l'austérité

Mais au lieu de tirer des conclusions et de revoir notre modèle de développement, les libéraux profitent de la crise pour effectuer des réformes structurelles visant à augmenter les marges des entreprises.

Après les États-Unis, la France et l'Europe deviennent l'épicentre de la crise, conséquence des politiques « austéritaires » et des impasses de la construction européenne.

L'adoption du traité sur la stabilité, la convergence et la gouvernance européenne et sa transcription dans le programme de stabilité 2012-2017 contribuent singulièrement à l'aggravation des politiques d'austérité budgétaire dans toute l'Union européenne.

Les deux leviers actionnés pour atteindre l'orthodoxie budgétaire restent la réduction drastique de la dépense publique et l'augmentation des prélèvements fiscaux.

Alors que la dette des États n'est pas la cause, mais la conséquence de la crise, les plans d'austérité prônés par la Commission européenne nous enferment dans la récession. Ainsi de 2008 à 2013, la Grèce a perdu $\frac{1}{4}$ de son PIB et sa dette, en 2014, devrait atteindre 174,5 % de son PIB soit 320 milliards d'euros.

Selon les chiffres officiels, le revenu brut disponible par habitant a chuté de 30 % entre 2008 et 2013.

Cette austérité, en réduisant le champ d'intervention des États, permet d'ouvrir de nouveaux champs à la concurrence et de réaliser des profits juteux. Transports, protection sociale, infrastructures... Il s'agit partout d'engager insidieusement la privatisation des services publics.

À chaque recul de la puissance publique, c'est un nouveau marché qui s'ouvre pour la finance. L'austérité s'applique aussi au niveau salarial, avec une fuite en avant et une course à la baisse du prétendu « coût du travail ».

L'austérité érigée en dogme ne fait que renforcer les dérives et aggraver les dégâts déjà tangibles et très destructeurs dans un certain nombre de pays.

Partout des reculs sont imposés aux populations et aux salariés.

La jeunesse européenne paie un lourd tribut. Malgré les atouts qu'elle possède, plus diplômée que jamais pour contribuer à un développement social, économique, environnemental, la jeunesse subit des conditions de vie en constante dégradation.

Elle est confrontée au chômage de masse et à la précarité, elle est sommée de réduire ses prétentions légitimes et affronte un dumping social, cheval de Troie de la destruction des garanties du salariat dans sa globalité.

Nombreux sont les jeunes contraints de s'expatrier pour tenter de se construire un avenir hypothétique.

La Banque Centrale Européenne (BCE) en prêtant à des taux avantageux aux banques, au lieu de financer directement les États, met la finance en situation d'arbitrage sur les choix politiques des États.

Les agences de notations et les banques disposent ainsi d'un moyen de chantage direct sur les États : qu'un pays dévie de la ligne de réduction de la dépense publique et du « coût du travail », ses taux d'intérêts flambent et il n'a plus les moyens de se financer sur les marchés.

La crise économique et sociale que nous traversons a pour conséquence une grave crise démocratique. La souveraineté populaire, la légitimité des institutions démocratiques et la marge de manœuvre du politique sont affaiblies. Sous la pression du patronat le pouvoir politique délègue aux entreprises et aux marchés les politiques d'emploi, de croissance, de développement industriel, ...

France : le changement promis et attendu n'a pas lieu

Pourtant majoritairement élu par les jeunes et les salariés avec une feuille de route de changement, le président de la République, son gouvernement et sa majorité parlementaire ont amplifié ce mouvement de recul du politique.

Ils font le choix de se priver de marges de manœuvres budgétaires. Le gouvernement français a adopté le TSCG et fait de la réduction de la dette sa priorité politique.

Ils font le choix de se priver de marges de manœuvres économiques. Le gouvernement a, avec le Crédit Impôt Compétitivité Emploi (CICE), porté à 200 milliards d'euros annuels le volume d'aides publiques aux entreprises (hors aides des collectivités territoriales), sans aucune contreparties.

Ainsi, ils choisissent aussi de se priver de marges de manœuvres politiques. Le rôle des parlementaires est réduit à la retranscription dans la loi des accords nationaux interprofessionnels.

Loin de répondre aux aspirations de changement, le président de la République et son gouvernement mettent en œuvre un projet politique libéral, qui exacerbe ce qui conduit notre pays au déclin.

En allant au devant des *desiderata* du MEDEF, les mesures prises aggravent encore la situation. Surenchérissant sur la notion de « coût du travail », ce dernier obtient satisfaction sur satisfaction, sur la déréglementation du travail, sur les marges des entreprises... des mesures qui, toutes, contribuent à fragiliser les garanties collectives et à rompre avec un modèle social acquis par les luttes.

En revanche, le monde du travail mobilisé contre la loi sur les retraites, contre la loi dite de sécurisation, pour le maintien des emplois... s'est vu, y compris sur la question de l'amnistie des syndicalistes, opposer une fin de non-recevoir.

Tout ceci alimente le fatalisme et la résignation. Le FN progresse sur les idées populistes et nationalistes favorisées par ce contexte.

Le gouvernement tourne le dos aux attentes sociales de plus en plus criantes et compromet la mise en œuvre d'une relance attendue et possible, à partir d'alternatives qui se donneraient les moyens du changement.

L'idée de progrès est remise en cause

En France, les ICTAM n'ont jamais été aussi pessimistes sur leurs perspectives d'avenir comme sur celles du pays. Dans un récent sondage¹, les cadres français étaient 83 % à considérer que dans les mois suivants, les opportunités pour faire progresser leur carrière seront faibles, 39 % à considérer que leur situation financière va se dégrader.

De même, les cadres sont 55 % à estimer que le niveau de vie en France va se dégrader, ou encore 53 % à considérer que le nombre de chômeurs va augmenter.

La France s'enfonce dans la crise et les salariés ne voient plus le bout du tunnel : 29 400 emplois supprimés dans l'industrie en 2012 d'après l'INSEE, 56 000 en 2013.

Après avoir théorisé pendant 15 ans la division mondiale du travail - aux pays pauvres les industries polluantes et les travaux pénibles, aux pays riches le tertiaire et le tourisme - la France se réveille avec la « gueule de bois », avec une industrie dont le poids est passé de 31,8 % du PIB en 1980 à 18,3 % en 2013 (350 000 emplois détruits en 5 ans).

Contrairement à ce qu'avaient expliqué en chœur nos élites à l'époque, les pays émergents ne se contentent pas d'être les ateliers du monde, mais montent en qualification et se mettent à la recherche et au développement.

Les pays émergents refusent l'économie coloniale que nous tentons de continuer à leur imposer ; le pouvoir économique est en train de se décaler au Sud.

Au déclasséement vécu par les ICTAM s'ajoute un déclasséement national et le sentiment que la place de la France dans le monde n'est plus la même aujourd'hui qu'il y a 50 ans et que nous sommes réduits à être spectateurs d'un inexorable déclin.

Progrès économique, social ou encore scientifique, l'idée même de progrès est remise en cause. La mondialisation comme la construction européenne ne sont pas perçues comme de possibles alternatives sociales et solidaires, mais comme des menaces.

Dans un contexte de récession, les tensions s'accroissent entre les salariés. La part du capital étant systématiquement préservée, le jeu social se limite au partage de la pénurie entre salariés.

Les ICTAM, présentés comme des privilégiés, sont souvent désignés comme boucs émissaires. En France, ils ont été parmi les grands perdants des dernières réformes.

Ainsi la réforme des retraites qui, en allongeant la durée de cotisation, pénalise sévèrement ceux qui font des études longues et entrent sur le marché du travail le plus tard. Sous prétexte d'équité, la réforme de la formation professionnelle va réduire les ressources pour la formation des ICTAM.

C'est encore le cas avec les arbitrages fiscaux qui, en gelant le barème de l'impôt sur le revenu et en augmentant la fiscalité indirecte, font reposer notamment sur les ICTAM le financement du CICE.

¹« Baro éco Viavoce, France Inter, HEC, Le Figaro, janvier 2014.

C'est enfin le cas sur les salaires. Ils sont les premiers touchés par les politiques de baisse du « coût du travail », à travers le tassement des grilles, la non-reconnaissance des qualifications et les accords compétitivité-emploi. Ainsi les ICTAM sont les premiers pénalisés par les arbitrages en faveur du capital.

Dans ce contexte, nos catégories sont tentées par le repli sur soi, de plus en plus convaincues qu'elles ont moins à gagner qu'à perdre dans les modèles de redistribution.

Renouer avec le progrès nécessite de dégager un nouvel horizon mobilisateur pour l'ensemble des salariés, permettant à chacun de trouver sens et intérêt aux protections collectives.

Une alternative : low cost ou qualité ?

Alors que notre pays s'enfonce dans la crise, il nous faut la décrypter et démontrer qu'elle résulte de choix économiques et politiques et n'est donc pas inéluctable.

Aux impasses du modèle *low cost*, que l'on veut nous imposer, il nous faut opposer le modèle qui s'appuie sur les qualifications et sur le rôle contributif des ICTAM pour reconstruire du progrès économique, social et scientifique.

À la financiarisation de l'économie qui attaque nos modèles sociaux, issus du programme national du Conseil national de la Résistance (CNR), il nous faut opposer un nouveau modèle de développement, qui lie le social à l'écologique et s'appuie sur une croissance soutenable et créatrice d'emplois et de bien-être social.

LE LOW COST ET LA REMISE EN CAUSE DU PROFESSIONNALISME

Le paradigme low cost

Derrière ce renoncement au progrès et la fuite en avant de la financiarisation, s'avance un nouveau modèle de société : le *low cost* avec ses différents avatars.

Le low cost tous azimuts

Au plan économique

En limitant l'enjeu de la compétitivité à la « compétitivité coût », le modèle *low cost* transforme le travail créateur de richesse, en coût qu'il faudrait faire baisser à tout prix.

Ce principe nous enferme dans une fuite en avant, l'avantage comparatif n'étant que relatif. Ce choix tire l'ensemble des pays, notamment au sein de l'Union européenne vers le bas : le recul des droits sociaux dans un pays devient ensuite un argument pour l'alignement des autres.

Socialement désastreux, ce principe est d'abaisser le prix du travail. Le capitalisme tente ainsi de répondre à sa contradiction principale : la pression mise sur le paiement du travail entraîne une baisse du pouvoir d'achat et du financement de la protection sociale et le refus de reconnaissance des qualifications.

Le *low cost* économique vient percuter le travail bien fait et s'attaque aujourd'hui au professionnalisme. Il doit cependant permettre aux ménages de consommer un minimum incompressible, sous lequel le système s'effondrerait. Il s'opère largement par la pratique de la sous-traitance qui transforme les contrats de travail en contrats commerciaux faisant peser la variabilité de l'activité sur les salariés des sous-traitants.

Il se traduit par une renonciation à l'universalité des droits et son remplacement par un droit minimum pour les plus démunis et l'organisation du dumping social.

Baisser le prix du travail signifie bloquer les salaires, remettre en cause les conventions collectives en développant la négociation au coup par coup, entreprise par entreprise.

Au plan de l'action publique

Au nom de la dette et de la réduction des dépenses publiques, les services publics n'en finissent pas d'être réduits à la portion congrue. Les administrés et les usagers pâtissent d'une baisse de la qualité et d'un sous dimensionnement de l'offre de services publics qui laissent la place au privé.

Le transfert de compétences, puis l'étranglement des finances des collectivités territoriales débouchent sur des délégations au profit du privé ou encore des partenariats public-privé, permettant de s'affranchir du statut de la Fonction publique.

Au plan environnemental

Le modèle *low cost* fait de la rentabilité de court terme la priorité, et traite les questions environnementales comme des obligations secondaires, obstacles à la compétitivité.

C'est ce modèle productiviste qui nous a conduits par exemple à avoir une politique de logement déconnectée de la réflexion sur l'isolation thermique et la question des transports, à tourner le dos au développement du fret ferroviaire. La situation de la filière agroalimentaire en Bretagne est un autre exemple des impasses du modèle de *low cost* environnemental, qui, en s'inscrivant dans un objectif de compétitivité coût à l'export, est contraint d'augmenter la productivité au mépris de l'environnement et de la qualité.

Le scandale de l'amiante relève de la même logique : au mépris des rapports qui pointaient l'impact de ce matériau sur la santé. La France a refusé de légiférer et a été un des derniers pays du monde à interdire l'amiante. Nous en payons aujourd'hui le prix fort.

Au plan politique : sa traduction politique fait resurgir des « idéologies » que l'on croyait définitivement enterrées

En dénigrant les acquis sociaux, les privilèges des « assistés », en s'attaquant aux services publics et à la Fonction publique, en refusant par exemple de payer les cotisations sociales, il s'agit de nier le rôle de l'État à l'instar du *Tea-party* américain. En s'appuyant sur la précarisation galopante, l'objectif est de décrédibiliser les politiques et surtout la politique. Cette société *low cost* secrète un nouveau poujadisme, recherche des boucs émissaires, et s'appuyant sur la xénophobie, est récupérée par l'extrême droite.

Les nouveaux outils du low cost

Plus de flexibilité pour plus de licenciements

Il faudrait faciliter les licenciements pour créer des emplois. C'est au nom de cette contradiction que la loi dite de « sécurisation de l'emploi » a été votée. Pourtant elle a été mise en défaut depuis longtemps : « les licenciements d'aujourd'hui sont les dividendes de demain et les faillites d'après demain. »

Alors que les Allemands commencent tout juste à tourner la page des lois Hartz, l'ancien conseiller de Schröder est présenté en France comme le nouveau prophète qui détiendrait la solution du plein emploi. Ce qui est indiscutable, c'est que les réformes de Peter Hartz, en créant les « mini-jobs » et en diminuant drastiquement les allocations chômage, ont sorti des milliers de personnes des statistiques du chômage. L'Allemagne s'enorgueillit donc du taux de chômage le plus faible de l'Union européenne.

Mais le revers de la médaille est l'explosion de la pauvreté.

Ces réformes ont renforcé les inégalités du marché du travail allemand, avec des salariés des grands secteurs industriels bien protégés grâce au rapport de force syndical, et d'autres, dans les secteurs des services, majoritairement des femmes, très précarisés. C'est bien parce que ce modèle a échoué que les Allemands mettent en place un salaire minimum interprofessionnel.

En France, la loi dite de « sécurisation de l'emploi », adoptée en juin 2013, a fragilisé les droits des salariés. Les Plans de Sauvegarde de l'emploi (PSE) font désormais l'objet d'un accord majoritaire ou d'une homologation des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), dont les chiffres démontrent d'ores et déjà un évitement du juge.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi, moins de 5 % des PSE ont été contestés devant le juge (contre 25 % environ auparavant). Grâce à cet évitement du juge, les employeurs n'ont plus besoin de faire la preuve du motif économique du licenciement et les discussions portent uniquement sur le contenu du PSE. Ainsi, la loi a bien atteint son objectif : sécuriser les licenciements.

Une situation rendue possible grâce aux nombreux outils de contournement des PSE, et notamment aux ruptures conventionnelles. Mises en œuvre à partir de juin 2008, les ruptures conventionnelles facilitent les licenciements par accord entre le salarié et son employeur. D'après la DARES, en 2012, 320 000 de ces ruptures avaient été signées. Et entre janvier et mai 2013, le compteur affichait déjà 130 000.

Ces « séparations à l'amiable » représentent 16 % des fins de contrats en CDI. C'est le premier motif de rupture de contrat de travail pour les seniors. L'enquête révèle que les ICTAM et professions intermédiaires constituent 35 % du contingent et 44 % déclarent ne pas avoir été les seuls de l'entreprise à utiliser le dispositif dans les deux mois ayant précédé la rupture. De là à penser que certaines entreprises utilisent ce moyen pour éviter les plans sociaux, il n'y a qu'un petit pas aisément franchi. Seuls 25 % de ces « séparés à l'amiable » ont retrouvé un emploi.

Les accords de compétitivité prévus dans la loi dite de sécurisation de l'emploi étaient supposés éviter les licenciements. L'exemple montre pourtant qu'ils sont juste utilisés pour baisser le prix du travail et ne protègent pas l'emploi. PSA comme beaucoup d'autres entreprises en a été la démonstration. Après avoir fermé la plus grosse usine de Seine-Saint-Denis, à Aulnay, la direction de PSA a imposé un accord de compétitivité à ses salariés, et parle désormais de fermer des lignes de production à Poissy (78).

Ces mêmes accords permettent de contourner les procédures de licenciement collectif pour les salariés qui les refusent. C'est par exemple ce qui s'est produit pour 110 salariés de Mahle Behr (équipementier automobile).

En plus de fragiliser l'emploi, cette loi s'attaque aux conditions de travail des salariés, avec les accords de mobilité permettant d'imposer une mobilité fonctionnelle ou géographique aux salariés, au mépris de leur contrat de travail.

Quant aux avancées promises, les salariés les attendent toujours. Le seuil de 24 heures pour les temps partiels, pourtant assorti de nombreuses dérogations, a été repoussé de 6 mois pour laisser le temps aux branches de négocier des dérogations. Le pourcentage de recrutements en contrats courts explose.

En 2013, 83 % des recrutements en France ont été effectués en CDD. Selon l'APEC, sur les 68 % des jeunes diplômés de 2012 en emploi en 2013, seulement 49 % ont un CDI. Ce qui démontre que la surcotisation chômage pour les CDD de moins de 3 mois est très insuffisante et facilement contournée. Quant aux mutuelles complémentaires, elle ne seront mises en place qu'en janvier 2016 et s'accompagnent de la fiscalisation des cotisations patronales pour les salariés !

6 millions d'emplois privés financés avec de l'argent public

Avec les 20 milliards de Crédit Impôt Compétitivité Emploi (CICE), le volume des exonérations fiscales et sociales atteint 200 milliards d'euros annuels, soit l'équivalent de 4 points de PIB ou près de 6 millions d'emplois dans le privé financés intégralement avec de l'argent public. Plus de 6 000 dispositifs en faveur des entreprises existent, sans aucune cohérence, et surtout sans évaluation ni contrepartie. Pire, les quelques évaluations indépendantes qui ont pu être menées, notamment par la Cour des comptes (CDC), ont toutes cité un impact de ces dispositifs limité et des plus coûteux.

Les exonérations de cotisations sociales dites « Fillon » sur les salaires inférieurs à 1,6 SMIC, d'un montant de 30 milliards par an, s'apparentent d'abord à des trappes à bas salaires qui incitent les employeurs à rémunérer leurs salariés en-deçà du salaire médian. Elles amplifient le déficit de compétitivité² de la France, par rapport à l'Allemagne, en poussant les entreprises à concentrer leur main-d'œuvre sur les secteurs peu ou pas qualifiés. Inefficaces économiquement, ces exonérations sont les premières responsables du déficit de la Sécurité sociale (16,2 milliards d'euros en 2013).

L'effet économique du Crédit Impôt Compétitivité Emploi (CICE), qui s'élèvera en 2014 à 20 milliards d'euros, est d'ores et déjà très contesté. 80 % de son montant est affecté à des secteurs qui ne sont pas exposés à la concurrence (grande distribution, restauration...), et de premiers rapports démontrent déjà que ces aides sont captées par les grands groupes au détriment des PME.

² Au sens du CESE, voir au paragraphe [LES ICTAM, MOTEURS DU PROGRÈS](#)

Enfin, le CICE ne s'accompagne d'aucune obligation pour les entreprises. Elles en bénéficient quelle que soit leur politique d'emploi, de salaires...

Le Crédit Impôt Recherche (CIR) représente 6 milliards d'euros, avec une augmentation de 48 % entre 2006 et 2013. Selon un récent rapport de la Cour des comptes (CDC) : « *En regard de cet effort consenti par les finances de l'État, l'activité de recherche nationale est restée stable en pourcentage du PIB et s'établit en 2010 à 2,2 % du PIB, à un niveau peu différent de celui atteint en 2000 et inférieur à celui de 1993 (2,36 % du PIB)* ». Tout compte fait, le CIR est utilisé comme un simple instrument d'optimisation fiscale. Pourtant, le Crédit Impôt Recherche est sanctuarisé. Son montant augmente régulièrement, au détriment du financement de la recherche publique.

La suppression de la taxe professionnelle en 2010, voulue par Nicolas Sarkozy, avait aussi pour objectif de renforcer la compétitivité des entreprises. Elle est aujourd'hui remplacée par la contribution économique territoriale (CET). La réforme adoptée, sans aucune étude d'impact, se traduit par « un transfert de charges » sur les administrés. Le bilan réalisé par le Sénat en janvier 2013 fait apparaître que 60 % des entreprises ont vu leurs contributions baisser, 20 % se stabiliser et 20 % ont connu une légère augmentation. 1.104 bis La fiscalité des entreprises est injuste et inefficace économiquement. Alors qu'elles sont les principales pourvoyeuses d'emplois, les TPE et les PME sont soumises à un taux d'imposition réel à l'impôt sur les sociétés de 30 %, quand les sociétés du CAC 40 ne sont taxées qu'à 8 %. Ceci sera encore aggravé par le pacte de responsabilité qui prévoit de baisser de 11 milliards le montant de la fiscalité des entreprises, essentiellement pour les grands groupes.

Ce mouvement de baisse de la fiscalité et des cotisations des entreprises s'accompagne d'un transfert vers les ménages et d'une baisse de la dépense publique. La mise en place du CICE a été financée par une augmentation de la TVA ; la réforme de la taxe professionnelle a été compensée par une augmentation de la fiscalité locale. Ces mesures conduisent à affaiblir le pouvoir d'achat des ménages et leur consommation, pourtant premier moteur de la croissance économique française.

Le pacte de responsabilité devra, lui, être financé par un plan de rigueur de 50 milliards d'euros d'ici à 2017, pourtant l'impact récessif des plans d'austérité a été de nombreuses fois démontré. Ainsi, avec ces mesures, on subventionne l'emploi privé en baissant la dépense publique. Au nom d'un hypothétique emploi privé, on détruit l'emploi public d'aujourd'hui, c'est la double peine pour l'emploi.

La remise en cause de notre modèle de protection sociale

La fiscalisation de la protection sociale renforcée par le pacte de responsabilité (qui ajoute 10 milliards d'exonérations sociales sur les salaires inférieurs à 1,6 SMIC) remet en cause notre modèle de protection sociale. Issu du CNR, il est basé sur les salaires et a pour objectif le maintien du niveau de vie quelle que soit la situation (chômage, retraite, maladie). Un financement via la solidarité nationale conduit à limiter la protection sociale à un filet de sécurité pour les plus démunis, et donc à en exclure les ICT. C'est cette conception qui s'est manifestée dans le nouvel accord sur l'assurance chômage qui a rogné les droits des ICT.

Le transfert du financement de la protection sociale vers la fiscalité contribue à alimenter un rejet de l'impôt qui exacerbe les fractures de notre société. L'alourdissement de la protection fiscale est centré sur nos catégories pour épargner les plus gros patrimoines : gel du barème de l'impôt sur le revenu, plafonnement des prestations sociales...

Il est donc impératif d'engager une profonde réforme de la fiscalité afin de la rendre plus juste socialement et plus efficace économiquement.

Coût du capital, une question qui dérange

Le patronat veut s'exonérer d'une réflexion sur le coût du capital. Pourtant, les entreprises du CAC 40 ont versé 40 milliards de dividendes pour l'exercice 2013, soit une progression de 5 % par rapport à 2012, plaçant la France en tête des pays redistributeurs de dividendes. Ainsi, depuis trois décennies, la masse salariale des sociétés non financières a été multipliée par 3,6 alors que les dividendes versés aux actionnaires l'ont été par 20.

Depuis 2003, le montant des dividendes dépasse celui des investissements. Cependant, contrairement aux idées reçues, le prix de la main-d'œuvre dans l'industrie manufacturière est sensiblement identique en France et en Allemagne. Le département du travail américain, sur la base d'une étude entre 1996 et 2011, a même établi un coût inférieur de 12 % pour la France.

La mise en cause du professionnalisme

Le modèle *low cost* conduit à mettre le travail sous la pression permanente d'objectifs de rentabilité à court terme. Ceci conduit à dégrader les conditions de travail, mais surtout, pour les ICTAM, à remettre en cause le sens du travail et l'éthique professionnelle.

L'équité ou le partage de la pénurie

Le principe d'équité n'en finit pas de traverser le débat politique depuis la Révolution française. Les économistes libéraux ont réactivé le concept en rejetant l'égalité avec deux autres principes, la solidarité et l'universalité.

Le principe d'équité cache, en fait, la redistribution de la pénurie. En faisant appel à ce concept, on tente d'organiser l'exclusion des ICTAM des conventions collectives et d'entretenir la division du salariat. Au nom de cette équité « *new look* », on attaque l'universalité du droit comme par exemple le plafonnement des allocations familiales.

Un glissement des valeurs qui renforce l'idée reçue sur la position pseudo privilégiée des ICTAM.

Un clivage toxique qui redonne des couleurs au poujadisme rampant de la période, qui oppose les salariés et qui occulte le rapport capital/travail.

Un management de plus en plus coercitif dans l'entreprise

Les ICTAM restent un enjeu stratégique pour les directions, notamment pour porter les transformations et restructurations de l'entreprise. On leur demande de gérer la crise dans un contexte où le management devient de plus en plus agressif.

La négation du rôle contributif des ICTAM

Les ICTAM instrumentalisés par les directions servent de courroie de transmission aux politiques stratégiques de l'entreprise. Ils perdent leur rôle contributif au sein du collectif. Ce « *désarmement des ICTAM* » suscite la méfiance, puis une perte de confiance de leurs équipes. Il leur faudrait adhérer sans réserve aux valeurs de l'entreprise ou se démettre. Le principe de loyauté leur interdit toute expression de désaccord en public, à l'extérieur et au sein de l'entreprise. Le droit commercial est aussi appelé en renfort pour juguler toute velléité de critique, sous prétexte de divulgation de données commerciales. Ils sont donc professionnellement justiciables.

Désormais, les ICTAM sont coincés entre cette soumission prégnante et une évaluation-sanction à base d'indicateurs quantitatifs qui privilégient la réalisation d'objectifs de plus en plus difficiles à atteindre, même au prix des sacrifices sur leur temps de travail, leur vie personnelle, leur santé. Une situation d'autant plus difficile à vivre que les ICTAM, attachés à leur travail, sont justement en demande d'évaluation et de reconnaissance.

Cette évaluation, basée sur des critères imposés indépendamment des exigences du métier et de l'éthique professionnelle, est donc vécue comme une remise en cause professionnelle et souvent personnelle.

Une attaque en règle contre le professionnalisme

La persistance du court terme dans les stratégies des entreprises est économiquement contre-productive. Elle démobilise des ICTAM dont on refuse les contributions.

La qualité de la production des biens et des services s'en ressent. L'obsession de la logique compétitivité-coût centrée uniquement sur le prix du travail, ignorant volontairement le coût du capital, conduit à l'aberration de la construction progressive d'une société low cost.

En s'attaquant à la qualité du travail, un pas de plus a été franchi, remettant en cause le professionnalisme des ICTAM.

La taylorisation de la part du travail intellectuel se traduit par des formes d'organisation du travail de plus en plus instables et flexibles. Elles constituent une atteinte à l'exercice selon les règles éthiques professionnelles.

La technicité utilisée pour nier l'identité technicienne

L'utilisation de la science et la technologie n'est jamais neutre. La technicité et la haute technicité ne le sont pas non plus. Ainsi la complexification des techniques industrielles, comme comptables, est aujourd'hui à même de produire des instruments sophistiqués qui, peu à peu, mordent sur le savoir-faire des techniciens.

Ces outils court-circuitent ainsi les tâches ou captent les circuits des « *process* » habituels, les convertissant en des dispositifs de tout-gestion. Souvent réduits au rôle d'intervenants, beaucoup aspirent à se réapproprier, dans le processus de travail, leur capacité de maîtrise, d'expertise et de formalisation.

Il est souvent question aujourd'hui du technico-administratif, un glissement qui illustre bien le processus. Ainsi dépossédés d'une partie de leurs attributions, ils subissent une dévalorisation grandissante. Il se crée ainsi un no man's land de l'identité technicienne, sous un management hyper rationalisé.

Cette identité technicienne est aussi confrontée à l'évolution des métiers et au poids du tertiaire. Construit initialement pour l'industrie, la notion de technicité doit être réinventée pour intégrer les savoir-faire humains, relationnels et sociaux.

Cette démarche permettra de reconnaître les métiers à prédominance féminine, dans lesquels la technicité est niée, au prétexte de compétences qui seraient naturelles (écoute, calme, douceur, organisation,...). Le principe de travail de « valeur » égale pour un salaire égal doit en particulier être appliqué aux métiers de techniciens pour garantir l'égalité professionnelle.

En 25 ans, la rémunération d'un BTS a été dévaluée de 45 %, un technicien touche, à l'embauche, le salaire d'un CAP de 1978, malgré une qualification de plus en plus élevée.

Les attaques sur les statuts engendrent la précarité

La Fonction publique est le premier employeur de précaires.

Certains domaines essentiels au rayonnement de la Fonction publique, comme la recherche et l'enseignement ne peuvent pas fonctionner sans l'apport des précaires.

Le statut de la Fonction publique a toujours assuré la garantie de l'indépendance des fonctionnaires pour permettre la continuité du service public et l'égalité d'accès de tous les citoyens. Il assure la stabilité nécessaire à leur neutralité face aux pressions de toutes sortes.

L'affaiblissement progressif du statut s'appuie sur l'introduction des méthodes managériales du privé, le non remplacement progressif des fonctionnaires, le recours massif aux CDD et l'instauration du Cdi dans la Fonction publique.

La montée en puissance du nombre de contractuels, de stagiaires et de vacataires dans la Fonction publique entraîne la non-reconnaissance des qualifications et la précarisation.

Ces situations remettent en cause les garanties collectives et les statuts et fragilisent encore plus les salariés d'une Fonction publique qui reste un socle de la démocratie.

Les carrières des catégories A et B sont laminées. L'État et les collectivités employeurs ont ici une grande responsabilité dans le mouvement général de négation de la reconnaissance des qualifications³.

Cette situation illustre la dévalorisation des métiers à prédominance féminine, alors que 63 % des fonctionnaires sont des femmes.

³ Le début de carrière à 1,13 fois le Smic pour un cadre A à Bac +3 minimum (bien plus en moyenne) et 1,05 Smic pour un cadre B relève de l'indécence absolue. Situation encore aggravée par la décision politique du gel du point d'indice depuis 4 ans.

Dans le privé, le statut cadre est fragilisé par plusieurs facteurs :

Le tassement salarial, avec plus de 20 % des cadres désormais en-dessous du montant du plafond de la Sécurité sociale (37 548 euros bruts annuels), un déficit qui impacte négativement l'AGIRC. Dans le même temps, selon l'APEC, en 2013, les jeunes diplômés débutent avec 25 800 euros bruts annuels.

L'élargissement de la notion de responsabilité qui, appliquée à des salariés qui ne bénéficient pas du statut cadre (mais qui souvent sont hautement qualifiés), contribue au déclassement. Ainsi, parmi les 12 % de salariés au forfait-jour, une partie non négligeable d'entre eux n'a pas le statut de cadre.

L'évolution du contenu de la responsabilité des cadres qui, avec l'augmentation de la sous-traitance, assument parfois des responsabilités d'employeur vis-à-vis des entreprises sous-traitantes sans définir le contenu du cahier des charges.

Jeunes et seniors hors de l'entreprise, une stratégie suicidaire

La politique de l'emploi entraîne une dégradation de la situation et handicape l'avenir. Refuser l'insertion des jeunes et sortir les seniors de l'entreprise est une stratégie suicidaire, en décalage avec les besoins de relance économique. Cette situation paralyse le transfert de compétences. Jeunes et seniors en pâtissent.

La question posée est la suivante : comment assurer le transfert de compétences lorsque les jeunes peinent à entrer dans l'entreprise, alors que les seniors sont invités à déguerpir de plus en plus tôt ? Les contrats de générations, avec leurs limites, apportent une réponse insuffisante à une vraie question.

Alors que les recruteurs s'obstinent à critiquer, dévaloriser les qualifications des jeunes diplômés, n'ont-ils pas intérêt à sauvegarder les seniors pour protéger les jeunes ? Pourquoi ne pas profiter de la stagnation de l'activité économique pour former en temps réel les jeunes diplômés et se donner les moyens de réagir très vite, avant même la reprise de l'activité ? Tout le monde y gagnerait pour une fois.

LES ICTAM, MOTEURS DU PROGRÈS

Notre pays s'enfonce dans la crise, car il s'enferme dans la fuite en avant de la compétitivité coût, au mépris de ses atouts. C'est d'ailleurs ce que le Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE) a souligné dans son récent avis sur la compétitivité. Selon le CESE, la compétitivité « *doit être mesurée par la capacité d'une Nation à améliorer durablement le niveau de vie des habitants et à leur procurer un haut niveau d'emploi et de cohésion sociale dans un environnement de qualité* ». La sortie de crise, pour notre pays et notre continent, passe par la compétitivité hors coût, par la qualité, et la valorisation des qualifications. C'est en s'appuyant sur les ICTAM, en les laissant bien travailler que nous serons compétitifs.

En élevant le niveau de qualification des salariés, en augmentant le nombre de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, en adoptant une politique de relance, au service de grands projets industriels et d'infrastructures, nous préparerons la France de demain.

S'appuyer sur nos atouts

La France, dans la compétition internationale, dispose de nombreux atouts. Pourtant au lieu de s'appuyer sur ces points forts, les politiques mises en œuvre s'en détournent.

L'atout démographique

Contrairement à la majorité des autres membres de la Communauté européenne, la France connaît un dynamisme démographique soutenu. Avec l'Irlande, elle se place en tête des pays développés. Il est aussi porteur d'une élévation continue des qualifications. 70 % d'une génération obtient le bac (50 % le bac général, 28 % le bac professionnel et 22 % le bac technologique), et 43 % est diplômée de l'enseignement supérieur. Cependant, le nombre de jeunes sortant sans diplôme stagne à 18 %.

Pourtant, nous ne faisons aucune place aux jeunes dans la société comme sur le marché du travail, qui subissent une triple peine :

Le chômage, avec un taux deux fois supérieur à celui de leurs aînés, en particulier chez les moins qualifiés.

La précarité, avec 60 % des diplômés du supérieur qui ont pour premier emploi un CDD, et accès au premier emploi stable à 29 ans en moyenne.

Le déclassement, avec un salaire mensuel net médian à l'embauche de 1200 € à bac+2, 1300 € à bac+4, 1700 € bac+5 et 2100 € bac+8, avec de fortes inégalités femmes/hommes.

Les jeunes ont en commun une aspiration : l'autonomie. C'est la solidarité familiale qui permet de financer le temps des études et de l'insertion, avec pour conséquence une forte reproduction sociale, un développement de la pauvreté (50 % des pauvres ont moins de 30 ans) et un accès à l'autonomie beaucoup plus tardif. Notre intervention doit permettre de faire coïncider l'âge de la majorité sociale avec celui de la majorité civile.

Ils ont en commun l'absence de protection sociale : les moins de 26 ans sont exclus du RSA, rarement couverts par l'Assurance chômage. Avec le recul de l'âge légal et l'allongement de la durée de cotisation, ils voient l'horizon de la retraite s'éloigner.

Dans cette situation, on entend pour la première fois, depuis l'après-guerre en France, parler d'émigration des plus qualifiés, qui iraient tenter leur chance dans les pays plus accueillants pour les jeunes, dans des pays qui ont compris l'intérêt d'attirer une main-d'œuvre jeune et qualifiée, aux États-Unis, ou en Allemagne par exemple.

Des qualifications de haut niveau

En 2010, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur en France a dépassé celle des États-Unis. Les 25-34 ans sont 42 % à avoir un diplôme contre moins de 20 % des 55-64 ans. Un effort considérable accompli alors que les Américains n'ont pratiquement pas progressé en 30 ans. Les Britanniques ont gagné plus de 17 points et les Coréens du Sud... plus de 50, devenant ainsi le pays du monde le plus diplômé.

À l'autre extrémité, les Allemands ne dépassent pas les 28 % depuis maintenant 30 ans, à cause ou grâce à un système dual qui accompagne très tôt les jeunes dans la voie de l'apprentissage. Si la France a rattrapé son retard sur la proportion de diplômés, elle reste largement en-dessous de la moyenne des pays de l'OCDE en matière de titulaires d'un doctorat : moins de 1 % de ses étudiants parviennent à ce niveau contre 1,4 % en moyenne et jusqu'à plus de 3 % en Slovaquie et plus de 2 % en Suisse, Suède ou Allemagne où on voit que ceux qui s'engagent dans des études le font pour longtemps.

Notre tissu économique ne s'est malheureusement pas appuyé sur cette montée en qualification. Il suffit de lire les récents sondages indiquant que près de 30 % de nos jeunes diplômés souhaiteraient s'expatrier pour se convaincre que nous tournons malheureusement le dos à un de nos meilleurs atouts.

La mixité des emplois et la féminisation de l'encadrement

Une partie des inégalités salariales entre les femmes et les hommes s'explique par l'absence de mixité des métiers. Les emplois féminisés sont concentrés dans 12 familles professionnelles sur des métiers qui ne reconnaissent pas les vraies compétences et qualifications requises au prétexte qu'elles seraient « naturelles » ou « innées ».

Il faut donc à la fois revaloriser les emplois à prédominance féminine, et permettre une vraie mixité des emplois.

La mixité est un levier de progrès économique et social.

Elle reste un levier de progrès économique car le taux d'emploi des femmes est encore inférieur de 10 points à celui des hommes, alors même qu'elles sont plus diplômées que leurs homologues masculins. L'inégale répartition des tâches ménagères, l'absence de services d'accueil de la petite enfance, ou encore l'impossibilité d'articuler vie privée et professionnelle, imposent à de nombreuses femmes diplômées de se retirer du travail parfois pour de longues durées. Permettre aux femmes d'accéder à l'emploi et d'y exercer des responsabilités est donc un levier de croissance.

La mixité est aussi un levier d'évolution du travail. Comme en témoigne de manière récurrente le baromètre UGICT « Réalité Cadres », la force de l'aspiration à ne plus sacrifier sa vie à l'entreprise a amené depuis une décennie un attachement constant des ICTAM à la RTT. Cette adhésion est plus forte pour les femmes (85 %) que pour les hommes (65 %). L'encadrement, au moment où le patronat tente d'étendre le régime du forfait en jours, aspire au paiement et à la récupération des heures supplémentaires. Cette revendication démontre que, même si les ICTAM sont prêts à forcer sur les volumes et les amplitudes horaires (réalité d'aujourd'hui), ils tiennent à protéger l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

La mixité est également un levier émancipateur en évitant l'enfermement de l'identité professionnelle et des métiers dans les stéréotypes de genre.

Aujourd'hui, les filières professionnelles sont de plus en plus étanches. Le patronat développe une notion de « compétences transversales » pour mieux interdire les évolutions professionnelles. Il met ainsi en place, après le plafond de verre, des « parois de verre » dont les femmes sont les premières victimes. Obtenir la mixité des emplois, c'est faire tomber cet obstacle pour tous.

Des services publics vecteurs de développement économique et de progrès social

Notre pays est doté d'un bon niveau d'infrastructures, résultat de décennies d'action d'un État planificateur, aménageur et opérateur. Le maillage du territoire - qu'il s'agisse des réseaux ferroviaires, routiers ou fluviaux, d'un système de santé de qualité, des connexions avec les infrastructures des pays voisins, des réseaux de distribution d'énergie avec une production électrique compétitive - place notre pays dans une situation enviable.

Cet atout se heurte aux dérèglementations et aux privatisations qui constituent la base des politiques publiques depuis les années 1980.

Pourtant $\frac{3}{4}$ de l'aménagement du territoire est aujourd'hui financé par les collectivités territoriales. Par ailleurs, on a rappelé plus haut que les services publics ont amorti les conséquences économiques et sociales des plans d'austérité.

Il est urgent et nécessaire d'engager une alternative à la logique de privatisation et de marchandisation de la sphère publique. La justice sociale, le développement humain, la préservation des ressources et de l'environnement pour les générations futures exigent que l'intérêt général et le développement durable prennent le pas sur les intérêts du marché. Des luttes citoyennes ont permis au service public de regagner du terrain, par exemple la reprise de la gestion de l'eau.

Productivité et réduction du temps de travail

La France a eu, depuis le début des années 2000, une des plus fortes productivités horaires au monde, conséquence du niveau de qualification, de la mise en œuvre de la RTT permettant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle et de l'efficacité qui en a résulté. La densification du travail, le mode de management qui ignore le sens au travail, la remise en cause de la RTT avec l'extension des forfaits-jours et l'augmentation des charges de travail détruisent peu à peu ce progrès social et sociétal.

Un haut niveau de protection sociale : un atout pour la croissance et la sortie de crise

En 2009, experts et chroniqueurs économiques célébraient unanimement les « amortisseurs de la crise » de notre système de protection sociale solidaire. Il a permis, selon les chiffres de la Direction de la Recherche des Études de l'Évaluation et des Statistiques (DRESS), de contenir la récession entre 2008 et 2009 à -3,1 %, contre -5,1 % en Allemagne, -5,5 % en Suède et -4,3 % en Europe.

Dans son tour d'horizon de la protection sociale en France et en Europe en 2010, la DRESS constatait que « du fait du rôle important de stabilisateur automatique joué par le système de protection sociale, l'évolution du revenu disponible brut [...] par habitant de la France est restée positive (+0,5 %). »

S'agissant des retraites, le choix de la répartition « à prestations définies » s'est avéré particulièrement pertinent. Alors que la France augmentait les pensions, la Suède, avec son système, certes par répartition, mais « à cotisations définies », en réduisait le montant de 3,5 % en 2010 puis à nouveau de 7 % en 2011.

Tous les pays qui ont opté pour un financement des retraites essentiellement assis sur la capitalisation, ont également amputé de manière drastique le montant des pensions (pays anglo-saxons et scandinaves), obligeant des retraités à rechercher un emploi dans une période de chômage accru et les actifs à différer leur départ en retraite.

Parmi les retraités, ont été particulièrement affectés ceux dont l'essentiel de la pension provenait d'un fonds de pension, c'est-à-dire ceux qui, actifs, disposaient d'une capacité d'épargne : ingénieurs, techniciens et salariés diplômés.

Atout pendant la crise, un haut niveau de protection sociale est également un atout pour sortir de la crise, à condition de couvrir sans exception toute la population, y compris les 46 % d'ICTAM.

La croissance française repose en effet essentiellement sur la consommation, qui représente plus de 50 % du produit intérieur brut. Toute augmentation du niveau et du pouvoir d'achat des prestations sociales a donc un impact positif sur la consommation et la croissance.

Les 60 ans et plus constituent le segment croissant de la population française : ils en représentaient 21 % en 2007, ils en représenteront le tiers 40 ans plus tard.

Sous réserve du maintien de leur niveau de vie lors du passage de l'activité à la retraite, la proportion accrue de seniors constituera donc un levier pour des pans entiers de notre économie : selon une enquête du Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie (Crédoc) de 2010, les seniors assureront dès 2015 une majorité des dépenses sur les différents marchés : 64 % pour la santé, 60 % pour l'alimentation, 58 % l'équipement, 57 % les loisirs, 56 % des dépenses d'assurance... Un haut niveau de protection sociale, couvrant sans exception toute la population, est donc bel et bien un atout pour la croissance française.

Pour un nouveau modèle de développement fondé sur le développement humain et écologique

C'est en redonnant sens au travail des salariés, et en particulier à celui des ICTAM que nous pourrons renouer avec le progrès. Cette ambition repose sur un double mouvement. « Laisser les ICTAM bien travailler » et reconnaître leur rôle contributif par un autre management, mais aussi redéfinir la finalité même de notre économie et de nos entreprises.

Est-ce à la finance de définir la valeur des choses ? Qu'est-ce que la richesse ?...

Il s'agit de mettre en lumière l'utilité du travail pour l'ensemble de la société et que leur qualification soit utilisée au service de l'intérêt général.

Pour un nouveau modèle de croissance

La financiarisation de l'économie, en soumettant les orientations des entreprises aux exigences de rentabilité à court terme, s'attaque au social et à l'environnement, aux intérêts des salariés comme à ceux de l'ensemble des citoyens. Pour nous, opposer le social à l'environnement n'a pas de sens, c'est l'enjeu de la notion de développement humain durable que la CGT porte depuis plusieurs congrès.

Notre syndicalisme ne saurait se limiter aux enjeux de partage de la richesse créée. Syndicalisme de transformation sociale, il a vocation à peser en amont sur les modalités de création de cette richesse et sur son contenu même.

Il faut redéfinir la notion même de Produit Intérieur Brut et de richesse. Le PIB ne doit pas être le seul indicateur à prendre en compte pour mesurer le développement de la société. 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 santé...des populations ?

De nombreuses critiques économiques comme sociales ont été formulées sur les insuffisances du PIB, et de nombreux indices alternatifs ont été élaborés, comme l'Indice de Développement Humain (IDH) construit par le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD).

Notre engagement dans le mouvement syndical international doit nous permettre de renforcer ces travaux de manière à disposer d'indicateurs alternatifs à la dictature du PIB.

La redéfinition des notions de richesse et de 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.

De même, il nous faut interroger les modalités de création de richesse. Par exemple, notre modèle de croissance conduit aujourd'hui à privilégier les objets à obsolescence programmée. Pour pouvoir bénéficier de marchés réguliers, il devient plus rentable de proposer un produit ayant une durée de vie limitée que d'utiliser l'innovation pour produire des objets plus solides et plus économes en énergie.

De ce point de vue, la succession de plans sociaux dans l'agro-alimentaire à l'automne 2013 en Bretagne doit être analysé. Elle démontre les impasses d'un système productiviste de court terme, basé sur l'export plus que sur la satisfaction des besoins des populations.

Les prix tirés vers le bas conduisent au *low cost* social pour les travailleurs et au *low cost* environnemental. L'écart entre le prix de production et le prix de vente démontre la marge réalisée par la finance et la grande distribution. Rouvrir un nouveau cycle de progrès nécessite de rompre avec la mise en concurrence des territoires et de construire des filières courtes entre le producteur et le consommateur.

Pour une nouvelle définition de l'entreprise

Il n'y pas de définition légale, juridique de l'entreprise. Il existe un droit commercial, un droit du travail, mais pas de droit de l'entreprise. Aujourd'hui, l'entreprise est juridiquement exclusivement définie comme société de capitaux. Cette carence juridique permet d'assimiler les dirigeants à de simples mandataires des actionnaires.

Ainsi leur mission se réduit à tout mettre en œuvre pour augmenter sur le court terme la valeur de l'action. Cette logique explique pourquoi de nombreux dirigeants d'entreprises cotés en bourse délaissent leur mission d'innovation et de création collective.

Le modèle de l'économie sociale et solidaire doit être encouragé et renforcé pour lui permettre de surmonter les contradictions auxquelles il est lui aussi exposé dans un cadre concurrentiel. Cependant, nous ne pouvons nous limiter au tiers secteur, c'est le statut même des entreprises qu'il faut interroger et faire évoluer.

Il nous faut porter une nouvelle définition juridique de l'entreprise, comme collectif humain créateur de richesses. Celle-ci pourrait reposer sur quatre piliers :

- Reconnaître que la mission de l'entreprise est une mission de création collective, production d'un bien ou d'un service utile à la société.
- Reconnaître en droit un statut au chef d'entreprise, distinct du simple mandataire désigné par les actionnaires.
- Reconnaître que l'entreprise représente un collectif engagé, et renforcer les droits des salariés à intervenir sur les choix de gestion quotidiens de l'entreprise.
- Instituer une règle de solidarité, faire assumer par exemple aux actionnaires les coûts sociaux de court et long termes résultant des choix de gestion. Un « contrat d'éthique productive » pourrait en être l'outil. Dans ce contrat, les voix des actionnaires seraient modulées en fonction de la durée de leur engagement.

À court terme, la Responsabilité Sociale et Environnementale des entreprises est un levier pour donner une nouvelle place à l'entreprise dans la société et imposer au tissu économique ses responsabilités. Trop souvent instrumentalisée aujourd'hui comme un outil de communication et de marketing, la Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) doit trouver un vrai contenu et se décliner pour donner du sens au travail des ICTAM.

La RSE doit s'adosser sur un droit d'alerte des ICTAM en cas de non-respect de celle-ci. Les missions des ICTAM doivent s'adosser sur ses critères, de façon à fonder le travail sur des choix éthiques définis par la société toute entière. Les bilans annuels des entreprises sur leur RSE doivent être obligatoires et débattus avec les IRP. En cas de non-respect de la RSE, les IRP doivent disposer d'un droit de suspension des aides publiques.

Résolution I.1. : l'Ugict-Cgt s'engage

À agir pour un nouveau statut de l'entreprise, distinct de celui de la société d'actionnaires, lui ouvrant une autonomie d'action et de décision, d'opposition et de proposition non sanctionnables face aux actionnaires.

Ceci doit permettre aux salariés dont les ICTAM de peser et exercer un contrôle sur la Responsabilité Sociale et Environnementale de l'entreprise.

Une réelle démocratie sociale

Définanciariser l'économie, aller vers un nouveau modèle de croissance, exige de renforcer les droits des salariés. L'expérience quotidienne démontre que ce sont les salariés qui défendent l'intérêt général, et qui, face à la rapacité des actionnaires, défendent leurs conditions de travail et leur entreprise.

Alors qu'elle a été conçue comme contrepartie au rapport de subordination des salariés, la thématique de la démocratie sociale est aujourd'hui instrumentalisée pour affaiblir le rapport de forces des salariés.

Alors que dans de nombreux discours, la démocratie sociale est portée aux nues, le paritarisme est remis en cause : accord national interprofessionnel (ANI) du 17 février 2012 supprimant les élections dans les organismes paritaires ou mettant sous la tutelle du Comité de Suivi des Retraites (affublé d'un jury citoyen tiré au sort), créé par la réforme du 20 janvier 2014, des régimes de retraite complémentaires.

Dans le collimateur aussi, l'élection prud'homale supprimée au profit de la nomination de grands électeurs.

L'enjeu est de refonder la négociation collective, de donner de nouveaux droits d'intervention aux salariés pour que négociation ne rime plus avec reculs sociaux.

Réaffirmer la hiérarchie des normes

Renforcer les droits des salariés et la démocratie sociale, c'est clarifier les champs d'intervention de chacun. Pour nous, la délibération sociale n'a pas à se substituer à la délibération politique !

Nous refusons que le dialogue social soit systématiquement mobilisé pour justifier le recul de la loi. L'exemple allemand est une démonstration parfaite : l'ouverture de discussions pour la mise en place d'un salaire minimum interprofessionnel démontre que le contrat est insuffisant à assurer l'égale protection des travailleurs.

Alors que du fait de cette doctrine, les inégalités entre l'industrie et les services, entre les « *insiders* et les *outsiders* », entre les femmes et les hommes sont considérables outre-Rhin, il serait anachronique de l'adopter en France.

Il y a urgence en France à rétablir la hiérarchie des normes pour empêcher des dérogations à la baisse dans les branches ou dans les entreprises et faire de la clause du mieux disant social une réalité.

De nouveaux droits d'intervention et d'expression pour les salariés

La démocratie sociale se construit en partant du salarié, sur la base de ses attentes, de ses aspirations. Elle doit permettre aux salariés de se réapproprier leur travail.

Le mouvement d'institutionnalisation du syndicalisme, qui cherche à associer « par le haut » les directions syndicales pour construire un pseudo consensus, risque de couper les organisations syndicales des salariés et du travail, nous privant ainsi de tout rapport de forces. Nous observons un mouvement de centralisation des IRP qui conduit à une disparition de la proximité syndicale.

Parallèlement à cette offensive, des comités ou des commissions plus ou moins éphémères se développent. CE et CHSCT perdent l'initiative et la maîtrise sur des questions souvent essentielles, au profit de commissions d'experts à la neutralité et aux méthodologies contestables.

Au fond, le vieux débat de la légitimité d'intervention des salariés sur les choix économiques, politiques et sociaux des entreprises n'est toujours pas réglé. Le patronat considère toujours qu'il a le monopole de la représentation de l'entreprise et ne tolère toujours pas au quotidien l'intervention syndicale sur la gouvernance de l'entreprise ou de l'administration. Les tentatives régulières de discrimination syndicale ou d'instrumentalisation des syndicats en sont l'exemple quotidien.

Il est nécessaire, au contraire, de donner de nouveaux droits aux salariés reposant sur plusieurs principes :

- Le refus de la partition des rôles des acteurs sociaux

La question essentielle de la partition des rôles dévolus aux acteurs économiques est posée. Selon le patronat : à l'actionnaire, le pouvoir décisionnel, à l'employeur sa traduction économique et aux organisations syndicales, la gestion des conséquences sociales.

Quant aux questions écologiques ou environnementales, elles tombent dans l'escarcelle des fondations d'entreprise ou restent la vocation des associations.

Aujourd'hui, l'augmentation du nombre d'ICTAM et la place qu'ils occupent dans le processus de travail conforte la nécessité de discuter du sens du travail, de leur rôle contributif et de l'orientation de l'entreprise. Cette ré-articulation du dialogue social permettrait à l'ensemble des partenaires d'intervenir sur toutes les dimensions de l'activité des entreprises.

- Le renforcement du contenu du « dialogue social »

De plus en plus, le dialogue social est posé comme une fin en soi, indépendamment du contenu de ses délibérations et accords. Pénibilité, égalité femmes/hommes, place des jeunes et des seniors... Sur des sujets toujours plus nombreux, le législateur se limite à imposer l'ouverture de négociations, sans lier les pénalités ou aide à la conclusion d'accords majoritaire ou à l'atteinte de résultats concrets.

Vidé de sa substance, le dialogue social se réduit souvent à des questions techniques et à des évaluations quantitatives. Nombre d'instances se résument alors à des chambres d'enregistrement.

Les réunions d'instances des entreprises et de la Fonction publique deviennent chronophages, et la consultation des organisations syndicales, réalisée au pas de charge, s'avère trop formelle.

De plus, la norme consiste aujourd'hui à faire intervenir le dialogue social *a posteriori*, à entériner un fait accompli et à en gérer les conséquences sociales. Il s'agit bien, pour nous, de permettre une négociation *a priori*, qui se donne pour ambition d'anticiper et de permettre la construction des stratégies économiques et sociales à moyen et long termes.

Conquérir de nouveaux droits

Les droits d'intervention obtenus en 1983, dans le cadre des lois Auroux, ont été en partie détournés et vidés de leur substance. De plus, les mutations du capitalisme, de la financiarisation de l'économie, le déplacement des lieux de pouvoir ont réduit la capacité des salariés à intervenir sur le quotidien de leur entreprise. Il convient en particulier de :

- accroître la représentation des salariés dans les conseils d'administration,
- instaurer des instances de gouvernance de proximité où participent les salariés avec un pouvoir décisionnel. Ces instances pourraient être les CE, à condition qu'ils soient imposés dans toutes les communautés de travail et qu'ils ne soient plus cantonnés à un rôle consultatif mais qu'ils deviennent décisionnaires sur : l'organisation du travail, la GPEC, la politique industrielle et économique de l'entreprise, la recherche et développement...
- prendre en compte l'avis des salariés des entreprises sous-traitantes et des PME en développant par exemple les CHSCT de site ou de filière, afin d'empêcher les entreprises donneuses d'ordres de se dédouaner des conditions de travail et de sécurité,
- instaurer un droit d'expression et d'intervention des salariés.

Rompre avec l'Europe du dumping social, de la concurrence et de l'austérité pour construire l'Europe sociale

L'Union européenne compte désormais 28 millions de chômeurs et la tendance s'accroît au fur et à mesure que les déréglementations du travail progressent. La crise est utilisée ces dernières années comme une opportunité pour des révisions régressives des droits dans la totalité des pays.

La course à la compétitivité-coût dans l'ensemble de l'Union européenne conduit à remettre en cause les qualifications et à tirer les salaires vers le bas. Pour ce faire, certaines entreprises n'hésitent pas à imposer un véritable chantage interne à l'emploi entre les salariés de sites répartis sur différents pays. Ces politiques accroissent la défiance des citoyens à l'égard de la construction européenne.

Le contexte de crise, associé à un coût du capital exorbitant, amène de plus en plus de syndicats à adopter des positions offensives proches des nôtres. Ces convergences se réalisent sur le fond et se traduisent aussi dans la forme par des euro-manifestations qui se sont multipliées ces dernières années.

Les politiques d'austérité actuelles, menées sous l'impulsion du nouveau traité européen (TSCG), reposent sur un diagnostic erroné. Elles sont inefficaces économiquement, coûteuses sur le plan social. Pour la CGT et l'Ugict, l'Europe souffre au contraire d'une insuffisance de la demande.

L'Ugict fait siennes les propositions de la CES d'un plan d'investissement de 2 % du PIB chaque année sur dix ans, dans l'emploi de qualité, les infrastructures, la recherche et l'industrie.

C'est le sens de notre implication dans Eurocadres.

Pour l'Ugict, il faut sortir l'Europe du pilotage par la finance. Il faut rompre avec l'Europe du dumping social et de la concurrence, de l'austérité pour construire l'Europe sociale.

Résolution I.2 : l'Ugict-Cgt s'engage

À agir pour un nouveau modèle de développement économique, social et environnemental, adossé à la responsabilité sociale de l'encadrement, au service du développement.

Nous considérons avec la CES qu'il faut relancer la croissance en Europe de façon coopérative par une politique de développement, d'investissement, de création massive d'emplois qualifiés.

Dans cet objectif, l'Ugict-CGT interviendra au sein du mouvement syndical européen et international et en collaboration avec les autres organisations de la CGT, mais aussi avec d'autres organisations syndicales européennes de cadres, pour :

- L'emploi des jeunes diplômés.
- Le paiement de la qualification à son juste niveau.
- La promotion et la reconnaissance de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes dans le monde du travail et la lutte contre toutes les discriminations.
- La limitation du temps de travail pour les ICTAM.
- L'amélioration de leurs conditions de travail.

L'Ugict-CGT agira dans le cadre de ses coopérations :

Contre

- La mise en concurrence des ICTAM des différents pays et le dumping organisé.

Pour

- La défense par les cadres et leurs organisations syndicales du contenu des accords mondiaux et normes sociales internationales, lorsqu'il est meilleur que celui des normes et accords locaux.
- Une prise en compte des spécificités et des intérêts des salariés ICTAM, dans les accords mondiaux qui peuvent être signés entre employeurs et organisations syndicales
- La reconnaissance de droits syndicaux, partout dans le monde, et particulièrement pour les ICTAM à qui ils sont souvent refusés.

L'Ugict-CGT continuera à rechercher et à développer des relations avec les organisations syndicales progressistes dans le monde, à faire partager ses approches revendicatives et à construire un mouvement syndical international solidaire afin de promouvoir le progrès social face à la mondialisation capitaliste.

Elle agira pour :

- La promotion et le développement des coopérations syndicales avec des organisations de cadres et techniciens partout dans le monde.
- La solidarité avec les cadres, ingénieurs et techniciens en lutte pour leurs droits, pour la démocratie et la dignité.

PARTIE II

QUELLES AMBITIONS REVENDICATIVES ?

Se réappropriier le travail ou laisser le capital casser le travail ? Voilà l'enjeu auquel l'encadrement est confronté.

S'opposer aux choix du déclin et du pilotage par la finance, aux politiques de déréglementation, d'exclusion, d'austérité et de surexploitation, est possible en valorisant les atouts de notre pays que sont l'élévation des qualifications, sa diversité, sa démographie. Mais cette ambition suppose de rompre avec le chômage et la précarité durable.

La période doit nous permettre de faire entendre les aspirations et revendications de l'encadrement. Tout ce que nous développons sur l'organisation du travail, sur le temps de travail, le forfait-jours, les salaires, les qualifications, l'emploi, les nouveaux droits à conquérir dans l'entreprise constitue un axe fort pour agir sur les causes de la crise.

Les salariés expriment le besoin de retrouver le sens d'un travail bien fait.

« *Laissez-nous bien travailler* » : ce cri du cœur est sorti des consultations que l'Ugict a menées auprès de cadres. Plus les salariés sont intéressés et motivés par leur travail, plus ils sont démobilisés dans l'entreprise. Pour l'Ugict, il faut donc réconcilier le travail et l'entreprise. Comment fait-on pour transformer le travail et comment permettre aux salariés de participer à cette transformation ? Il faut atteindre cet objectif pour que le pays se mobilise pour son avenir.

SÉCURISER L'EMPLOI QUALIFIÉ AVEC UN RENFORCEMENT DES DROITS ET DES GARANTIES

Vie professionnelle - vie privée ; temps - charge - lieu de travail

Intervenir sur l'utilisation des nouvelles technologies et réseaux sociaux

L'explosion des médias sociaux et la jurisprudence qui l'accompagne, le plus souvent défavorable aux salariés, appellent à mieux protéger la liberté d'expression des salariés, notamment de l'encadrement.

Les réseaux sociaux d'entreprise ont commencé à se développer dans un contexte de mise en cause des lignes hiérarchiques, de contrôle, de mise en concurrence et d'évaluation permanente des salariés.

Dans le même temps, il existe une vraie demande de recréer ou développer des espaces de discussions et d'échanges qui ne soient pas régulés par les directions d'entreprise. Ainsi le développement des réseaux sociaux d'entreprises pourra modifier en profondeur les relations de travail et interpelle le syndicalisme.

Leur construction, leur maîtrise interne ou leur externalisation sont susceptibles, sous certaines conditions, d'offrir une opportunité pour, d'un côté, enrichir le lien entre salariés et représentants syndicaux, de l'autre, favoriser l'exercice d'un rôle contributif des cadres que nous revendiquons.

Mais les technologies de la communication riment aussi avec « travail après le travail ». Une étude annuelle du Crédoc révèle une réalité inquiétante des usages des nouvelles technologies dans notre pays. Ainsi, 39 % des actifs utilisent les nouvelles technologies (ordinateur, Internet, etc.) pour des raisons professionnelles, en dehors de leurs horaires et lieux de travail habituels (soirs, week-ends, vacances, dans les transports ou à domicile). Et ce sont 8 cadres sur 10 qui sont connectés en dehors du travail.

Pour un droit à la déconnexion

C'est un fait, les technologies numériques sont trop souvent confisquées dans le seul objectif d'accroître la productivité, sans tenir compte des atteintes à la santé des salariés. Délais de plus en plus courts, objectifs de plus en plus ambitieux au nom de la « compétitivité-coût », le mode de management traduit le phénomène.

Le harcèlement numérique constitue un obstacle à l'articulation vie professionnelle et vie privée.

La durée du travail est intimement liée à la question de l'emploi comme à celle de la santé physique et mentale des salariés. Maîtriser le temps de travail des cadres en le limitant est un moyen efficace pour ouvrir des perspectives d'emplois pour les jeunes diplômés comme pour les autres catégories de salariés.

Dans le même temps, il est indispensable d'agir pour préserver la santé des salariés.

Faire des technologies d'information numérique un instrument de déréglementation et d'intensification du travail n'est pas une fatalité. Elles peuvent être mises au service d'une amélioration des conditions de vie et de travail des salariés.

Pour permettre aux ICTAM de concilier vie professionnelle et vie privée, de maîtriser leur temps de travail, de préserver leur santé, l'Ugict propose d'encadrer l'usage des messageries et des outils numériques.

Résolution II.1 : l'Ugict-CGT s'engage

À agir pour le droit à la déconnexion par :

- l'instauration d'un droit à la déconnexion en dehors des heures de travail collectives par l'introduction de bornes horaires journalières et hebdomadaires ;
- le droit de profiter de son temps libre personnel sans être sollicité par courriel ou par téléphone.

Conquérir la maîtrise de son temps et de sa charge de travail

Confrontés à l'allongement de leur temps et à l'alourdissement de leur charge de travail, notamment dans le cadre des forfaits en jours, les ingénieurs, cadres et techniciens aspirent plus que jamais à en retrouver la maîtrise. Ils tiennent à concilier vie professionnelle-vie privée et citoyenne. Ils ne supportent plus des organisations qui nuisent à la fois à leur santé et à la qualité de leur travail.

C'est particulièrement vrai pour les femmes qui, confrontées à des exigences de disponibilité sans limites, se trouvent souvent écartées de l'accès à certaines responsabilités. Il s'agit de prendre appui sur ces aspirations et sur les évolutions positives de la jurisprudence en la matière.

Le temps de travail renvoie à de nombreux enjeux : le salaire, la santé des salariés. Il est un des éléments qui déterminent l'émancipation du salariat, mais il conditionne aussi l'efficacité du travail et définit le rythme et la qualité de vie sociale.

L'offensive patronale se déploie contre toutes les conquêtes sociales en matière de temps de travail (travail de nuit, le dimanche, 35 heures, jours de congés...) et de son paiement. Les déréglementations sont présentées comme les atouts de la modernité.

On assiste ainsi à un allongement conséquent de la durée du travail et à une réduction de la maîtrise des horaires par les salariés. Les cadres, et parmi eux les techniciens et cadres de proximité, paient un lourd tribut.

Une enquête du cabinet Technologia révèle que 12,6 % des actifs français sont susceptibles de subir un « burn-out ». 19 % des cadres y seraient exposés. La réalité professionnelle pour les cadres étant : niveau d'exigence et reporting toujours plus élevés, et valeurs de l'entreprise ne correspondant pas forcément aux leurs.

L'Ugict propose de renouer avec le processus historique de réduction du temps de travail. Les réductions de la durée hebdomadaire à 39 heures, puis à 35 heures ont constitué des avancées.

La réduction du temps de travail doit rester une perspective de progrès social.

C'est une aspiration du salariat à vivre mieux, d'autant plus cruciale que le rapport au temps et l'accélération des rythmes mettent à mal le bien vivre collectif et la vie privée des salariés. La productivité et les progrès techniques le permettent.

Résolution II.2. : l'Ugict-CGT s'engage

À agir pour le contrôle du temps et de la charge de travail, pour le respect de l'équilibre vie privée-vie professionnelle par :

- le décompte systématique de toutes les heures de travail, y compris dans le cadre des forfaits en jours ;
- la réglementation du forfait-jours pour être en conformité avec la Charte sociale européenne révisée (CSER) et combattre les contrats de missions ou d'objectifs ;
- La limitation des forfaits en jours aux salariés disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail ;
- la mise en place d'un dispositif de mesure individuelle et collective du temps de travail avec adaptation de la charge de travail ;
- le paiement ou la récupération effective des heures supplémentaires ;
- le contrôle du respect des durées maximales de travail ainsi que du repos journalier et hebdomadaire ;
- la mise en place de dispositifs d'alerte, en cas de non-respect des seuils maximaux contenus dans la réglementation (y compris européenne) en matière de temps et de charge de travail ;

À agir pour promouvoir une autre organisation du travail en :

- réaffirmant que la réduction du temps de travail est une perspective de progrès social ;
- combattant le risque organisationnel induit par l'intensification du travail ;
- favorisant le travail d'équipe et le respect de la législation sur la durée du travail ;
- favorisant les créations d'emplois pour une charge de travail moins lourde ;
- garantissant l'indépendance des services de santé au travail et le rôle des médecins du travail ;
- proposant la définition et l'intégration de modules sur le travail et la santé au travail dans la formation initiale et continue des ICTAM ;
- favorisant un meilleur partage de l'exercice de la parentalité par de nouveaux droits :
 - droit d'aménager et d'alléger son temps de travail pour enfants ou personnes âgées ou personnes dépendantes,
 - congé de paternité,
 - droit à s'absenter pour garde d'enfants,
 - congé parental mieux rémunéré et partagé.

2.1. Le télétravail doit être encadré

Conciliation vie privée-vie professionnelle, diminution du stress, réduction du temps de transport, le télétravail serait « la » solution. Mais le vécu des salariés en télétravail est bien plus complexe. Cette forme d'organisation-réalisation augmente et concerne aujourd'hui 17 % du salariat.

De nombreux travaux montrent que peu de salariés bénéficient d'un encadrement ou d'une reconnaissance de leur statut de télétravailleur. Une étude récente auprès des directions informatiques d'entreprises montre que seulement 1/3 de ces salariés ont leur activité encadrée par un accord de branche (15 %) ou leur contrat de travail (17 %). Ainsi, les commerciaux qui pratiquent le télétravail depuis des années ne sont pas inclus dans les accords, car considérés comme nomades.

Si le télétravail permet de répondre à certaines aspirations des salariés, il est devenu une aubaine pour un patronat plutôt enclin à économiser locaux et outils de travail, à augmenter la productivité de ses salariés. Ainsi, d'autres études indiquent que le gain de productivité serait de 22 %.

Deux questions méritent d'être prises en compte : l'isolement de ces salariés et leur invisibilité au travail. Le lien avec l'entreprise est nécessaire pour faire un bilan régulier sur cette forme de travail afin de l'adapter. Il est aussi nécessaire de la situer par rapport au fonctionnement global de l'entreprise.

La place du télétravailleur au sein du collectif de travail et les interactions avec les différents intervenants nécessitent des moments de mise en commun. C'est indispensable pour donner du sens au contenu de l'activité professionnelle et pour favoriser la créativité.

La téléactivité, qui permet de travailler à distance pour l'entreprise, au sein d'un collectif de travail, est une alternative au télétravail qui permet de répondre aux problèmes liés à l'isolement et à la désertification de certaines zones géographiques.

Pour nos professions, le package « télétravail + forfait-jours » aboutit à la dérégulation des heures de travail.

Bien des salariés sont en « situation partielle de télétravail » sans le savoir. En effet, les entreprises fournissent Smartphones, tablettes et ordinateurs portables à leurs salariés. Un cadeau empoisonné, puisqu'il est conditionné implicitement à la suggestion d'une disponibilité permanente.

Pour tous les salariés en position de télétravail, même partielle, la reconnaissance de leur situation est nécessaire afin qu'ils puissent bénéficier des garanties propres au télétravail.

L'Ugict propose un encadrement rigoureux des pratiques du télétravail par accord collectif, contrôlé par les IRP et d'en faire bénéficier les salariés nomades.

Résolution II.3. l'Ugict-Cgt s'engage

À agir pour améliorer les pratiques de télétravail en :

- encadrant davantage, par accord de branche ou d'entreprise, le télétravail sur la base de l'accord interprofessionnel du 19 juillet 2005 que la CGT a signé ;
- étendant le champ des salariés concernés, en en faisant bénéficier notamment les salariés nomades.

Sécuriser l'emploi qualifié

Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Derrière les déclarations d'intention et les opérations de communication des directions, se cache un discours récurrent visant à laisser croire que le défaut de mixité des emplois, notamment sur les postes à responsabilité, serait indépendant de l'entreprise. L'essentiel serait imputable aux parcours sexués du système scolaire et à la faible importance des candidatures féminines pour certains métiers ou filières professionnelles.

Les femmes aux postes de haut niveau travaillent généralement dans des filières ou des services considérés comme moins stratégiques pour l'entreprise : c'est le cas des fonctions transverses ou supports (ressources humaines, administration, gestion, communication, etc.) Ces filières professionnelles sont moins reconnues et offrent moins de possibilités de déroulement de carrière.

Plus le niveau du poste est élevé, plus le management par l'arbitraire s'accroît, en s'appuyant sur la gestion individualisée. Cette évolution se traduit par : le développement des formes aléatoires de rémunération ; l'attribution des postes à responsabilité en fonction de critères étrangers aux qualifications et à l'expérience professionnelle détenues ; une absence de reconnaissance au moment de l'évaluation professionnelle, notamment pour l'accès aux emplois supérieurs.

La notion de disponibilité sans limite qui se développe, « un cadre n'a pas d'horaires », doit être combattue pour interroger les formes d'organisation du travail et permettre une meilleure articulation vie professionnelle - vie privée, afin de faciliter l'accès aux postes d'emplois supérieurs.

La féminisation des emplois à prédominance masculine, un meilleur partage de la parentalité et la création d'un service public dédié à la petite enfance sont des moyens pour contribuer à l'amélioration des conditions de vie et de travail pour toutes et tous.

Résolution II.4. : l'Ugict-CGT s'engage

À agir pour garantir aux femmes et aux hommes un égal accès au travail, aux responsabilités professionnelles et une égalité de rémunération.

- en luttant contre les stéréotypes pour une réelle mixité des métiers et assurer un déroulement de carrière identique à celui des hommes ;
- en reconnaissant financièrement les métiers à prédominance féminine par la renégociation des classifications sur la base « à travail de valeur égale, salaire égal » ;
- en luttant contre les formes aléatoires des rémunérations développées par la gestion individuelle et la structuration actuelle des salaires ;
- en garantissant une meilleure articulation vie privée - vie professionnelle par l'encadrement du forfait-jours et par la limitation du travail en horaires décalés ou le dimanche ;
- en intervenant pour que le système d'évaluation ne soit pas discriminant pour l'évolution de carrière.

Stopper l'emploi précaire et développer l'emploi stable

La conquête d'un nouveau statut du travail salarié, assis sur une sécurité sociale professionnelle, se fera en s'appuyant et en renforçant les garanties existantes, afin de les faire évoluer et de les rendre opérantes en répondant aux aspirations et aux besoins.

Notre responsabilité est d'assurer la primauté du droit face à la liberté économique.

L'emploi stable en CDI doit rester la norme dans le privé, de même que l'emploi statutaire dans la Fonction publique.

Développer l'emploi public statutaire pour garantir les missions

Nombreux sont les enseignants, médecins, infirmiers, chercheurs et bien d'autres dans la Fonction publique d'État, territoriale et hospitalière, à exercer des missions d'agent public en qualité de non-titulaire.

La France doit rompre avec la politique d'austérité et de compression des moyens et des emplois publics qui dégrade les services rendus et discrédite la Fonction publique dans son ensemble. Cette dégradation est amplifiée et accélérée par le pacte de responsabilité et réaffirmée par les orientations libérales du gouvernement. Elle doit saisir l'opportunité de la qualification de sa jeunesse et ouvrir dans la Fonction publique une politique de recrutements massifs, par l'organisation de concours, pour assurer les missions de service public sur tout le territoire.

Elle assurerait ainsi une réponse aux besoins sociaux criants, fonctions régaliennes historiques et nouveaux besoins, santé, éducation, recherche, infrastructures, travail social, services à la personne et de proximité ...

L'Ugict propose une véritable loi de titularisation qui ferme définitivement le « robinet » du recours à l'emploi contractuel, en instaurant un dispositif de contrôle et de sanction pour

les administrations et les collectivités non respectueuses de la loi. Au-delà des seuls emplois d'avenir, l'employeur public doit ouvrir des perspectives d'emploi public pérenne à la jeunesse qualifiée.

Sécuriser le statut

Le statut des fonctionnaires avec ses droits et obligations doit être renforcé en tenant compte d'une part des évolutions des missions de service public et d'autre part des niveaux de qualification et de responsabilité nécessaires.

Cet impératif implique une refonte complète des concours et des grilles de classification, du début à la fin de la carrière, en prenant en compte les repères revendicatifs de la CGT.

Résolution II.4.bis : l'Ugict-CGT s'engage

À agir pour défendre la Fonction publique, reconquérir et développer les services publics. Dans ce cadre, l'UGICT revendique :

- L'arrêt des réductions de dépenses publiques et de la politique de privatisation.
- Le maintien et l'amélioration du statut de la Fonction publique.
- L'abrogation de la loi HPST et de la loi MAPAM instaurant les métropoles.

Les jeunes diplômés en quête de protection, stabilité et reconnaissance

À force de contracter la masse salariale, de diminuer le prix du travail, de structurer la précarité par les stages et les petits boulots, notre pays a une triste et inquiétante spécificité, celle d'être confronté à un problème récurrent sur l'ensemble de la chaîne de l'emploi qualifié.

Exode à l'étranger des jeunes diplômés, notamment de ceux qui sont considérés comme étant « à haut potentiel », manque d'appétence pour les métiers spécifiques (sous rémunérés par rapport à l'activité financière et commerciale), zapping des jeunes diplômés interentreprises et démobilité vis-à-vis de la finalité de l'entreprise : tous ces éléments entraînent un véritable manque à gagner dans l'évolution, l'enrichissement et la réactualisation des qualifications dont les entreprises ont besoin.

La génération des jeunes diplômés est placée sciemment dans un sas de précarité des qualifications et de l'emploi durable. À partir de cette réalité et en prenant appui sur ses aspirations, nous proposons de changer le paradigme de l'emploi de la jeunesse.

L'ensemble des 10 propositions développées par l'Ugict et l'Unef dans une proposition de loi-cadre, le 26 juin 2012, a pour objet de protéger les jeunes diplômés, leur permettre d'accéder à un emploi stable et reconnaître leurs qualifications. Elles gardent toute leur pertinence.

Elles s'inscrivent dans la sécurisation des parcours professionnels. Nous voulons mener cette grande bataille avec tous les acteurs qui y sont prêts. Les jeunes constituent la première pierre de l'édifice de la sécurité sociale professionnelle.

Résolution II.5. : l'Ugict-CGT s'engage

À agir avec et pour les jeunes diplômés, sur la base des trois axes suivants :

Protection

- mise en place d'un statut « stagiaire » pour garantir un réel contenu pédagogique avec des droits reconnus pour mettre fin aux abus des employeurs ;
- création d'une allocation d'autonomie, et en attendant reconnaissance de garanties statutaires aux étudiants salariés comportant des droits nouveaux (droit aux congés pour préparation et passage d'examen, souplesse dans l'emploi du temps,...) pour renchérir le travail étudiant ;
- permettre aux jeunes diplômés de construire leurs parcours professionnels en les protégeant, avec des aides à la recherche du premier emploi et avec la prise en compte des années d'études pour le calcul de la retraite.

Stabilité

- en réglementant les stages et pour que l'apprentissage débouche sur un emploi stable ;
- stimuler les créations d'emplois de qualité, en modulant l'imposition des entreprises en fonction de leur politique de recrutement.

Reconnaissance

Nous voulons que soient reconnus les parcours professionnels et c'est pour cela que nous demandons la tenue d'un Grenelle sur les qualifications sur la base d'un minimum interprofessionnel défini par la loi au niveau du LMD (Licence Maîtrise Doctorat).

Il s'agit maintenant de décliner ces exigences dans les branches et les entreprises, notamment à l'occasion des négociations sur le contrat de génération.

2 millions de stagiaires : 10 ans d'annonces. 10 ans qu'on attend
Le stage doit cesser d'être un outil pour contourner le droit du travail

On estime qu'il y a aujourd'hui 1,6 en France à 2 millions de stagiaires, nombre qui a triplé en quatre ans. L'équivalent de 100 000 emplois sont occupés par des stagiaires. 70 % des stages ne sont pas rémunérés, 42 % des stages ne sont pas encadrés. Ce sont des travailleurs sans aucun statut dans le Code du travail, lequel n'en offre qu'une très faible définition légale contrairement à l'apprentissage.

Ce vide juridique met en danger le contenu formatif du stage. Surtout, dans un contexte de chômage de masse, il constitue une nouvelle forme de précarité et contribue à allonger le temps nécessaire à l'accès à un emploi stable.

De nombreuses entreprises font appel à des stagiaires pour bénéficier d'une main-d'œuvre qualifiée gratuite et contourner la législation protégeant les salariés en CDD, CDI ou apprentissage. Ainsi, on estime à 100 000 le nombre d'emplois camouflés par des postes de stagiaires.

Depuis 2005 l'Ugict, l'Unef et le collectif « Génération Précaire » ont obtenu plusieurs textes législatifs et réglementaires permettant une ébauche du statut du stagiaire. Ces dispositions adoptées au coup par coup restent cependant cosmétiques.

Pour l'Ugict, la loi sur les stages actuellement débattue par le Parlement doit créer un statut du stagiaire dans le Code du travail.

Garantir le déroulement de carrière des seniors

Alors que les réformes successives de notre système de retraite retardent l'âge effectif de départ en retraite, le taux d'emploi des salariés Français âgés de 55 à 64 ans est de 44,5 % contre 48 % pour l'Europe et 54 % pour les pays de l'OCDE.

Le rapport du 30 janvier 2014 de l'Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE) estime nécessaire de rendre moins attractives les ruptures conventionnelles en fin de carrière. Elles représentent un quart des fins de CDI pour les 58-60 ans, contre 16 % pour l'ensemble des Français.

L'OCDE considère qu'elles s'apparentent à des « préretraites déguisées », car elles s'accompagnent rarement d'un retour à l'emploi. Ainsi l'Assurance chômage supporte les conséquences de ce dispositif favorable aux employeurs qui veulent se séparer des seniors. Les ruptures conventionnelles coûtent au régime d'Assurance chômage 4,4 milliards par an.

La CGT estime que les employeurs qui l'utilisent devraient être soumis à une contribution variable suivant l'âge du salarié. Ce n'est pas à l'Assurance chômage de financer les choix du patronat qui tendent vers encore plus de flexibilité !

Le dispositif « contrat de génération » est loin de l'objectif gouvernemental des 75 000 embauches de jeunes et maintien de 75 000 seniors en poste : à peine 20 000 contrats signés mi-janvier. Le contrat de génération est une nouvelle illustration de la faiblesse de la négociation collective et du blocage opéré par le patronat.

Peu de négociations dans les branches, la majorité des entreprises de plus de 300 salariés ne disposent ni d'accord, ni de plan d'action alors qu'il s'agit d'une obligation légale ; et dans 52 % des cas, les entreprises se dédouanent des pénalités par des plans d'action unilatéraux, au lieu de conclure des accords. En outre la pauvreté du contenu des accords et des plans d'action illustre les réticences du patronat.

Ainsi des dispositions intéressantes existent. Elles ne sont souvent que la reprise des dispositions des accords seniors négociés précédemment. Très peu de dispositions luttent contre la pénibilité, alors qu'il s'agit d'un sujet obligatoire de négociation, enfin le nombre d'embauches reste très limité.

La sécurisation des parcours professionnels des seniors nécessite une responsabilisation des employeurs qui peut être obtenue en conditionnant les aides fiscales et sociales et en appliquant les sanctions prévues par la loi en cas de refus de négociation.

Résolution II.6. : l'Ugict-CGT s'engage

À agir avec et pour les seniors pour :

- le maintien des seniors dans l'emploi avec la poursuite de leur formation et de leur déroulement de carrière ;
- la reconnaissance du tutorat dans le salaire avec l'adaptation des charges de travail ;
- la négociation de dispositifs de temps partiels bonifiés avec diminution des charges de travail et acquisition de droits à retraite sur la base d'un temps plein ;
- pour les ruptures conventionnelles, la mise en place d'un prélèvement croissant en fonction de l'âge sur les indemnités pour alimenter les caisses de l'Assurance chômage.

Encadrer les nouvelles formes d'emploi fondées sur l'autonomie professionnelle

Le développement de la précarité chez les cadres et techniciens se traduit par une progression de l'intérim et de l'utilisation d'entreprises de prestataires, ainsi que du travail indépendant, notamment des auto-entrepreneurs.

D'autres formes d'emploi se développent également à la limite du salariat, tels le portage salarial ou les coopératives d'activité.

Le portage salarial concerne ainsi des salariés dont l'activité a été externalisée et leur emploi supprimé, d'autres ont quitté leur entreprise en raison du management coercitif, d'autres enfin souhaitent tester leur capacité à créer leur entreprise.

L'action de l'Ugict, qui a piloté les négociations, a abouti à un accord interprofessionnel réglementant cette forme d'emploi, limitant le champ d'application, garantissant le statut cadre aux salariés et obligeant les entreprises de portage à effectuer un réel travail d'accompagnement.

L'action se poursuit pour faire condamner les entreprises qui pratiquent le prêt illicite de main-d'œuvre, se contentant de transformer administrativement la facturation en salaire.

La réglementation des nouvelles formes d'emploi salarié, qui reposent sur l'aspiration à l'autonomie professionnelle, doit être un objectif, afin d'assurer aux salariés des garanties de sécurité, de transparence de gestion, ainsi que le maintien du lien social.

Une formation professionnelle pour sécuriser l'emploi

Depuis notre dernier congrès, avec la dégradation de la situation de l'emploi, y compris pour l'emploi qualifié, les risques de cantonner la formation professionnelle aux salariés peu ou pas qualifiés ou aux privés d'emplois sont grands. Sans opposer les situations et les catégories professionnelles, permettre à tous d'obtenir un emploi qualifié et reconnu comme tel est indispensable au développement de notre pays.

En effet, sur les 10 ans à venir, 10 millions de salariés qualifiés feront valoir leur droit à la retraite et 750 000 jeunes sortent chaque année de la formation initiale. Incontestablement, nous avons un défi à relever pour réaliser cette transition démographique.

Résolution II.7. : l'Ugict-CGT s'engage

À agir pour :

- la reconnaissance dans les grilles de classification des qualifications acquises en formation initiale ou continue ;
- l'accès pour tous les ICTAM à des formations qualifiantes pour changer d'orientation professionnelle, qui passe notamment par une augmentation des droits à la formation tout au long de la vie professionnelle ;
- la négociation du plan de formation de l'entreprise, lié à la gestion prévisionnelle des emplois de l'entreprise intégrant le niveau territorial, avec instauration d'une obligation d'évolution de carrière permettant à chaque salarié ICTAM de l'entreprise de progresser d'au moins un niveau de qualification sur cette période ;
- la mise en place d'un service national de formation continue et de qualification ;
- les moyens financiers à la hauteur des besoins de formation.

Une gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs au service de l'emploi et du développement

L'Ugict propose une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) dynamique, transformée, visant l'efficacité pour l'emploi et les qualifications avec pour objectif d'anticiper les mutations économiques et les besoins sociaux. Une GPEC conçue autour d'un plan de formation pour la qualification et la promotion, assortie de pouvoirs réels pour les salariés. L'Ugict s'opposera à toutes les dispositions visant à instrumentaliser la GPEC pour n'en faire qu'un outil d'acceptation des stratégies patronales.

Encadrer la mobilité professionnelle et géographique

Le chômage massif touche toutes les franges du monde du travail : il retarde l'insertion des jeunes diplômés (1^{er} CDI à 28 ans en moyenne) ; les seniors ont du mal à préserver leur emploi (ils sont majoritairement impactés par les ruptures conventionnelles qui exposent) ; et les autres salariés voient leurs droits de plus en plus menacés, tout en étant exposés à l'intensification du travail.

Le patronat développe sa logique d'employabilité pour inverser le sens des responsabilités. Il développe la précarité des postes de travail et de l'emploi en construisant des formes instables d'organisation du travail et en encourageant la mobilité.

Le fonctionnement en « mode projet » se répand, et concerne singulièrement les ICTAM, avec des formes de mobilité qui allient disponibilité temporelle et géographique. À cette tendance s'ajoute pour les femmes la difficulté d'accessibilité aux postes à responsabilité et à certains métiers ou filières professionnelles.

Pour changer cette situation, il est nécessaire d'encadrer la mobilité afin de garantir un certain nombre de droits, durant toute la carrière professionnelle, de la sortie des études à la retraite. Cette bataille de l'Ugict va à l'encontre des dispositions néfastes pour imposer des mobilités accordées par la loi du 14 juin 2014.

Il s'agit, en s'appuyant sur le contenu des propositions contenues dans le statut du travail salarié et la sécurité sociale professionnelle que porte la CGT, de construire avec les ICTAM, une évolution professionnelle liée à une mobilité plus sécurisée.

Résolution II.8. : l'Ugict-CGT s'engage

À agir pour une gestion prévisionnelle des effectifs au service de l'emploi et du développement des qualifications qui anticipe les mutations économiques et les besoins sociaux et à imposer aux négociations GPEC une véritable dimension stratégique.

Dans ce cadre l'Ugict revendique :

- une sécurisation des parcours professionnels garantissant la reconnaissance des qualifications et l'ancienneté dans le cas de mobilité ;
- l'obligation de conclure la GPEC par un accord majoritaire ;
- la mise en place d'un droit de veto des IRP sur les licenciements ;

- une mobilité géographique et/ou fonctionnelle construite sur la base des demandes des salariés, avec formation au nouvel emploi garantie ;
- la prise en compte par l'entreprise des modifications induites par la mobilité (logement, cadre familial, transport...)
- la suppression des mesures de régression sociale instaurées par la loi de sécurisation de l'emploi issue de l'ANI du 11 janvier 2013.

Reconnaître les qualifications dans le salaire

La dégradation de la part des salaires dans le partage des richesses renvoie manifestement à une dégradation de la reconnaissance salariale des qualifications frappant l'immense majorité des salariés.

Le tassement des salaires déjà constaté par le rapport COTIS (2009) n'a fait que s'accroître. Il démontrait, pour la période 1996-2006, la dégradation de la part des salaires dans le partage de la valeur ajoutée.

Un examen plus précis indiquait trois types d'évolution pour les salariés à temps complet : une forte progression des revenus des 5 % les plus élevés : entre 7,2 % et 28 %, une moindre progression pour les salariés entre les 4ème et 9ème déciles : 6,2 %, une progression un peu plus importante pour les 30 % de salariés les moins payés, entre 10,5 et 8,3 %.

Ainsi les salariés qualifiés sont les plus affectés par les politiques salariales actuelles. Si les 30 % de salariés les moins payés ont vu leur salaire augmenter un peu plus, personne n'osera cependant affirmer que leur situation s'est réellement améliorée.

L'augmentation du nombre de cadres en dessous du montant du plafond de la Sécurité sociale est d'ailleurs un fait significatif⁴ (la barre des 20 % a été dépassée).

Dans la Fonction publique, la valeur du point d'indice de 5 millions d'agents est bloquée depuis juillet 2010, se traduisant pour nos catégories cadres et techniciennes par un décrochage du montant des pensions et par une perte de plusieurs centaines d'euros mensuels avec des niveaux de salaires de recrutement totalement indécentes, proches du Smic. Ce gel est un point d'appui pour bloquer la valeur du point dans les organismes privés qui gèrent des missions de service public.

Il s'agit de prendre la mesure des conséquences de cette négation salariale des qualifications : cotisations perdues pour nos retraites, notre protection sociale, les allocations chômage et familiales, points de croissance en moins, de chômeurs en plus... Sans compter la baisse des rentrées fiscales.

Enfin, ce constat de la dégradation de la reconnaissance salariale des qualifications n'invite-t-il pas à dresser le vrai bilan du management par l'individualisation salariale, les primes variables... ?

⁴ Le plafond de la Sécurité sociale a été fixé à 3 129 euros brut mensuel pour 2014. Une maigre progression de 1,4 %. Le nombre de cadres payés en dessous du montant du plafond de la Sécurité sociale a atteint la barre des 20 %. Une progression de 7,6 points sur 10 ans. La dégradation des salaires s'explique notamment par la non-reconnaissance des qualifications des jeunes diplômés à l'embauche.

La rémunération du travail qualifié doit être revalorisée proportionnellement à celle du travail moins qualifié qui, lui, a besoin de s'asseoir sur un Smic plus rémunérateur.

Reconnaître nos qualifications, augmenter nos salaires et nos retraites : le salaire comme paiement de la qualification n'est pas que la juste rémunération de la qualification du salarié. Il est aussi le garant du progrès d'une société au travers de son bon fonctionnement économique.

Sécuriser le salaire en combattant ses formes aléatoires.

Année après année, dans le public comme dans le privé, nous subissons une stagnation, voire une régression de notre salaire fixe au profit d'une part variable de plus en plus aléatoire. Les grilles salariales sont attaquées et remises en cause. Individualisée et déconnectée de la qualification au profit notamment des « compétences », notre rémunération devient arbitraire et permet l'essor de différents types de discriminations.

Le développement de la gestion individualisée de notre rémunération a contribué à tirer nos salaires vers le bas.

Résolution II.9. : l'Ugict-CGT s'engage

À agir, dans le public comme dans le privé, pour une conception élargie de la qualification, sa reconnaissance et son paiement par :

- la garantie du maintien du pouvoir d'achat par l'indexation du salaire sur la hausse des prix ;
- la revendication que le Smic soit aussi salaire minimum interprofessionnel de qualification, base d'une grille de minima garantissant 1,6 Smic pour les BTS/DUT et pour LMD ; 1,8 Smic pour la Licence ; 2 Smic pour le Master ; 2,3 Smic pour le Doctorat ;
- la mise en place de grilles de classification traduisant la progression de la qualification, l'ancienneté et l'expérience professionnelle ;
- l'arrêt du gel de la valeur du point d'indice dans la Fonction publique, le rattrapage par rapport à l'inflation et la revalorisation des grilles pour les cadres A et B ;
- l'extension des mesures salariales générales et communes pour combattre les inégalités salariales induites par les formes individuelles de rémunération ;
- l'exigence du conditionnement des aides publiques à la signature d'accords salariaux majoritaires dans les branches ou entreprises.

Garantir l'universalité des droits ; défendre et développer notre protection sociale

Garantir l'universalité des droits est nécessaire pour maintenir la politique de cohésion sociale. Exclure une partie des cotisants des prestations reviendrait à encourager la mise en place de systèmes parallèles concurrents, portant préjudice au système de protection sociale français.

Des droits nouveaux, pour construire l'avenir des retraites pour toutes et tous

Dans une logique de financement à ressources constantes des régimes de retraite du public et du privé -logique prescrite par le FMI, la Banque centrale européenne et la Commission européenne afin de développer massivement le marché de l'épargne retraite- la réforme votée en décembre 2013, dans la continuité des réformes adoptées depuis 1993, prolonge à 43 annuités la durée de cotisation exigée pour une retraite pleine et entière.

Ce faisant, elle accentue le décrochage continu, et à terme drastique, du niveau des pensions, engendré par l'abandon de l'indexation des droits en cours d'acquisition comme des droits liquidés sur l'évolution du salaire moyen.

Les ICTAM en général et singulièrement les femmes seront particulièrement affectés par ces mesures.

Ils et elles le seront d'autant plus qu'ils ou elles sont jeunes. Aujourd'hui, les jeunes diplômés ne décrochent, en moyenne, leur premier contrat à durée indéterminée qu'à 28 ans.

Les femmes diplômées payeront un tribut encore plus lourd à la réforme de 2013, en raison de leurs débuts de carrière moins rémunérés que ceux de leurs homologues masculins, de la moindre progression de leur salaire, des périodes de chômage et de précarité plus importantes, des interruptions de carrière pour maternité, du temps partiel imposé et d'un accès aux responsabilités plus tardif et toujours plus limité que pour les hommes.

Pour pouvoir, dès l'âge d'ouverture du droit à retraite, justifier d'« une carrière complète » garantissant une pension calculée sans abattement ni décote, toutes les périodes d'inactivité forcée, partielle ou totale, doivent impérativement être validées.

Cette situation appelle une responsabilisation accrue des entreprises fondée sur leur politique en matière d'égalité salariale femmes-hommes, de rémunération de la qualification et de développement de l'emploi stable. C'est le sens des propositions ci-après développées.

Le régime de retraite complémentaire AGIRC procure en moyenne aux cadres 57 % du total de leurs retraites (Source AGIRC, 9 avril 2013). Pour les 35 % de cadres et assimilés dont le salaire est inférieur ou de peu supérieur au plafond de la Sécurité sociale, il assure, au travers de la Garantie Minimale de Points, un minimum de pension, de l'ordre de 2 155 euros annuels pour une carrière complète.

Les partisans de la capitalisation militent pour la disparition de l'AGIRC, en fusionnant au plus tôt AGIRC et ARRCO au sein d'une nouvelle entité juridique conçue pour fonctionner « à cotisations définies ». Le niveau et le montant des pensions diminueraient alors au fil des ans, en fonction de l'augmentation du nombre de retraités et des aléas de la conjoncture économique.

La réforme de 2013 pose déjà, en son article 4, les jalons de ce big-bang des retraites. La fusion de l'AGIRC et de l'ARRCO porterait un coup sérieux au statut cadre et ouvrirait la porte en grand à la capitalisation si elle intervenait.

Résolution II.10. : l'Ugict-CGT s'engage

À agir pour garantir le financement de l'ensemble de la protection sociale. Pour cela, il s'agit notamment d'obtenir :

- le retrait du pacte de responsabilité et de l'ensemble des mesures d'austérité visant à baisser la rémunération du travail (en particulier les mesures d'exonérations de cotisations sociales), à réduire les dépenses publiques et à fiscaliser le financement de la protection sociale
- la double modulation de l'augmentation de la part patronale des cotisations :
 - en fonction de la part des salaires dans la valeur ajoutée de l'entreprise ;
 - en fonction de la politique de l'entreprise en matière d'emploi mais aussi d'investissements dans la recherche et dans le développement.

À agir pour un droit à la retraite garantissant la continuité du niveau de vie procuré par le salaire, dans un système par répartition fonctionnant « à prestations définies ». Pour cela, il s'agit d'obtenir le maintien et une amélioration des régimes de base (Sécurité sociale et MSA), des régimes complémentaires et des régimes spéciaux (dont celui des pensions civiles et militaires) pour :

- un droit à retraite rétabli à 60 ans avec la garantie d'une pension nette représentant au minimum 75 % nets de la rémunération nette de fin de carrière ;
- l'indexation des droits à retraite en cours de constitution et liquidés sur l'évolution du salaire moyen ;
- la validation sans rachat des années d'études, de stage et d'apprentissage ainsi que de toutes les périodes d'inactivité forcée, partielle ou totale, pour pouvoir justifier, dès l'âge de 60 ans, d'une « carrière complète » ouvrant droit à une retraite sans abattements sur le montant de la pension ;
- l'autofinancement du régime AGIRC par une augmentation du taux et de l'assiette de calcul des cotisations élargie à l'intéressement, à la participation et aux revenus financiers des entreprises ;
- l'extinction des dispositifs d'épargne retraite et de capitalisation, la suppression de l'obligation d'en négocier la mise en place, le remplacement de la RAFP (Retraite Additionnelle de la Fonction publique) par l'intégration des primes à l'assiette de calcul du régime des pensions civiles et militaires.

POUR UNE NOUVELLE CONCEPTION DE L'ENCADREMENT ET DU MANAGEMENT

Les ICTAM aspirent à exercer leur qualification et leur rôle contributif dans de bonnes conditions. Intéressés et motivés par leur travail, ils revendiquent la reconnaissance et le respect de leur professionnalisme, de leur technicité et de leur expertise. Ils aspirent aussi à repenser la hiérarchie au service de l'intérêt général. En fait, c'est à une nouvelle conception de l'encadrement que l'Ugict et les ICTAM doivent s'atteler aujourd'hui.

Transformer le management

La question du choix du mode management revient au premier plan. La façon dont l'entreprise va permettre de donner un sens au travail des ICTAM devient décisive. On ne peut faire l'impasse sur la construction d'un management solidaire, dégagé des contraintes de la financiarisation.

Dans le contexte actuel d'exacerbation de l'individualisme, de réduction des garanties collectives, nous devons redonner aux cadres les moyens de reconquérir une organisation du travail qui remette le collectif et la qualité du travail au centre : une nouvelle conception du management.

Résolution II.11. : l'Ugict-CGT s'engage

À intervenir avec les ICTAM pour construire une alternative au mode de management actuel :

- fondée sur la reconnaissance des qualifications permettant leur plein exercice et la revalorisation de la technicité ;
- s'appuyant sur des droits individuels d'expression et d'intervention garantis collectivement ;
- conjuguant efficacité sociale, économique et environnementale.

Il s'agit de construire dès maintenant par l'action, avec les ICTAM, des éléments concrets de transformation.

Pour le plein exercice de la qualification

Les ICTAM sont généralement motivés et professionnellement engagés. Ils déplorent la dévalorisation de la technicité au profit du tout gestion. Attachés au travail bien fait, ils aspirent à disposer des moyens pour le réaliser. Pourtant, devant la pression exercée par le dogme de la rentabilité à tout prix et de l'urgence permanente, c'est leur professionnalisme qui est en jeu.

Pour les actionnaires, qu'importent la qualification et la manière, il s'agit de produire biens et services comptablement conformes aux objectifs financiers. Des consignes tellement aveugles qu'elles en deviennent contre-productives. Tourner le management vers les salariés, et non les actionnaires, est le meilleur moyen pour gagner la réappropriation de l'entreprise par les ICTAM.

Résolution II.12. : l'Ugict-CGT s'engage

À agir pour sortir du « Wall Street management » et réorienter le rôle des cadres et managers vers :

- la restauration et l'animation du collectif de travail,
- le sens du travail et le partage d'expérience,
- le développement de l'intelligence individuelle et collective en mettant en situation de créativité chaque salarié,
- la coopération entre services.

Il s'agit de promouvoir un management de « bas en haut » s'appuyant sur les capacités d'initiative de chaque individu dans le cadre d'un processus de travail plus collectif.

Pour une revalorisation des qualifications et des savoir-faire

Être cadre aujourd'hui consisterait à être le porteur et le garant de l'idéologie patronale, à jouer le rôle que les directions d'entreprise tentent d'imposer.

De même dans le secteur public, les équipes de direction et de l'encadrement en sont souvent réduites à un management-courroie de transmission des directions ou des commandes politiques.

L'Ugict entend agir pour redonner à l'encadrement les moyens de mobiliser l'intelligence et l'expression collective, dans l'exercice des missions alors que le patronat entreprend de cliver les ICTAM.

Ainsi, il s'acharne à vider le statut cadre de sa substance. Il édifie une nouvelle paroi de verre dont l'objectif est : cantonner d'un côté cadres non-encadrants, ingénieurs, techniciens et agents de maîtrise et cadres encadrants de l'autre. Il s'agit d'opposer les managers aux experts en dévalorisant leur technicité. Il veut ainsi couper les liens entre les deux.

Résolution II.13. : l'Ugict-CGT

- propose de revaloriser la technicité notamment des ingénieurs, techniciens et agents de maîtrise pour s'opposer à cette déconstruction ;
- revendique pour les non-encadrants, le plein exercice de leur qualification, pour qu'ils dirigent ou contribuent à l'animation des équipes. Le développement de modules de management, dignes de ce nom, dans les écoles d'ingénieurs est plus que souhaitable ;
- mobilise les cadres, les ingénieurs, les techniciens et agents de maîtrise, pour qu'ils se réapproprient, dans le processus de travail, leur capacité de maîtrise, d'expertise et de formalisation ;
- travaille à la cohésion du collectif et à l'épanouissement au travail, à redonner du sens au travail en donnant aux salariés la maîtrise de leur temps, des moyens, le droit de décider ;
- propose un statut de l'encadrement assurant à chacun des droits et libertés garantis collectivement et le plein exercice de ses responsabilités sociales.

Dans cette dynamique l'Ugict a publié des supports (Charte des Cadres, Profession Ingénieur...) qui militent pour un nouveau rôle contributif de l'encadrement.

Résolution II.14. : l'Ugict-CGT s'engage

À agir pour promouvoir le rôle et la place des salariés ICTAM en défendant le contenu de leur fonction professionnelle.

Pour cela, il s'agit de garantir :

- la liberté d'expression, notamment lors des réunions professionnelles. Les discussions collectives sur l'organisation du travail et la marche de l'entreprise doivent permettre l'expression des potentialités de chacun ;
- la mise en place d'un droit d'alerte et de propositions alternatives aux choix de gestion consolidant l'emploi, la reconnaissance des qualifications, la citoyenneté dans l'entreprise et l'exercice des libertés syndicales ;
- l'élaboration collective des objectifs, qui doivent s'accompagner d'une discussion sur les incidences prévisibles et sur les moyens nécessaires.

Fonction publique : garantir l'intérêt général

L'Ugict veut promouvoir, dans la Fonction publique, une réflexion sur la construction, le sens et les moyens d'un management alternatif à travers la place, le rôle de l'encadrement, de l'expertise, d'une conception de la hiérarchie, au service de l'intérêt général, associant l'ensemble des parties prenantes aux délibérations.

Pour l'Ugict il est nécessaire de repenser et de faire vivre la notion d'indépendance du fonctionnaire par rapport au pouvoir et aux lobbyings de tous ordres. Elle propose qu'il soit possible d'exprimer publiquement un désaccord et des propositions alternatives dans les processus de décision en exerçant des droits collectifs statutaires.

Reconnaître le travail bien fait dans le cadre d'une évaluation collective du travail

Avec l'accroissement des niveaux de formation initiale et des niveaux de qualification, les salariés sont de plus en plus exigeants sur le contenu et la finalité de leur travail. Ils luttent pour que soient reconnues dans leur travail, leur implication, leur coopération et leur contribution à la production du patrimoine social.

La règle du face-à-face a pris le pas sur la reconnaissance institutionnelle, déniait par ailleurs toute reconnaissance des savoirs et savoir-faire au profit du savoir être !

Parce que c'est une composante essentielle de l'identité personnelle, le défaut de cette reconnaissance entraîne les salariés dans un désarroi préjudiciable à leur santé et leur bien-être.

Outre la reconnaissance notamment salariale des diplômes et de l'expérience, il faut élaborer des reconnaissances objectives et collectives. En effet quel travail n'est pas dépendant de celui en amont et celui en aval ?

Le travail « isolé », et par là-même la reconnaissance individuelle, est donc un leurre.

Tout en n'opposant pas reconnaissance collective et autonomie individuelle qui est une recherche, pour chacun, d'une émancipation dans le travail contraint à l'entreprise, seule la reconnaissance, et donc l'évaluation, collective, nous permettra de sortir du monde de l'employabilité dans lequel le patronat veut emmener chacun des salariés.

Résolution II.15. : l'Ugict-CGT s'engage

À agir pour une évaluation qui intègre les critères suivants :

- la dimension collective du travail,
- le respect de l'éthique professionnelle, à travers l'application de notre charte de l'encadrement,
- la qualité du travail,
- la mise en œuvre des qualifications.

Il s'agit en particulier de discuter du contenu des objectifs et des moyens mis à disposition par l'employeur pour pouvoir satisfaire ces critères. Un dispositif de recours auprès d'une instance professionnelle, en présence des représentants du personnel, doit être prévu en cas de désaccord (avec les objectifs).

LES ICTAM ARTISANS DU RENOUVEAU DE LA RECHERCHE ET DE L'INDUSTRIE

Libérer la recherche de la loi et du marché

Le poids de l'investissement de la recherche et développement (R&D) dans le PIB s'élève à 2,26 % en 2013 (Eurostats). Ce niveau reste toujours en deçà de l'objectif de 3 % fixé par l'Union européenne désormais pour 2020. En 2010, la recherche privée représentait, 1,39 % du PIB (Allemagne 1,91 %). Source : ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - Octobre 2012).

Notre pays, contrairement à d'autres en Europe et dans le monde, se limite à un effort légèrement supérieur à 2 %. Cette situation persistante affaiblit la place de la France dans l'arène internationale. L'effort de la recherche industrielle est une de nos faiblesses.

Cet obstacle à surmonter comporte plusieurs aspects qu'il faut analyser et maîtriser : la cohérence entre la stratégie nationale de recherche et d'innovation et la politique industrielle, les décisions et les actions politiques qui impulsent les transferts de technologies vers l'industrie avec leurs modes d'évaluation par les différents acteurs de ce transfert.

La France paye son absence de politique et de stratégie industrielle. La reconquête du développement industriel ne s'opèrera pourtant que par un investissement très important dans la formation et la qualification des salariés et dans la Recherche & Développement.

La recherche est entrée, depuis quelques années, dans une période de turbulences qui mettent à mal le front des connaissances et la capacité de notre pays à co-construire le développement nécessaire pour relever les défis écologiques, scientifiques et techniques et répondre aux enjeux économiques, industriels et culturels liés au développement des connaissances.

Après la loi LRU, les Assises n'ont pas permis une expression de la communauté scientifique dans son ensemble. Elles sont restées limitées à une expression trop institutionnelle sans prendre en compte les revendications et les attentes. Malgré ce caractère officiel, quelques questions ont été posées. Mais la loi Fioraso, votée en juillet 2013, s'est volontairement inscrite dans la continuité des politiques précédentes : le changement de politique attendu n'a pas eu lieu.

Elle poursuit l'adaptation de la recherche et de l'enseignement supérieur au schéma qui focalise la recherche sur l'innovation, traitée sous l'angle du transfert rapide et rentable sur le marché et sur la captation notamment par les grands groupes des moyens publics.

Avec l'Agenda France Europe 2020, les stratégies régionales de recherche et d'innovation pour une spécialisation intelligente, la restructuration de l'ANR, les contrats de plan État-région, le programme Investissement Avenir 2, le gouvernement a mis en place tout un dispositif qui contraint, à des fins de transfert et d'innovation, les laboratoires de recherche publique à travailler sur les priorités qu'il a définies avec le patronat afin d'accroître la compétitivité des entreprises.

L'austérité assèche la recherche publique. Pour survivre, les laboratoires se tournent vers les contrats externes destinés à financer des projets à court terme, au détriment des programmes à long terme qui sont la substance même de la recherche fondamentale.

La précarité est incompatible avec la recherche. Pour l'Ugict, le développement de l'emploi scientifique stable doit figurer parmi les priorités nationales.

Dans le public, la réduction continue du nombre des emplois pérennes fragilise les laboratoires et laisse craindre une pression sur le recrutement incompatible avec le travail scientifique. La préservation du potentiel des laboratoires de recherche publique et leur attractivité vis-à-vis des jeunes se posent avec force.

La France est le premier pays de l'OCDE pour le niveau des aides fiscales et publiques apportées à la R&D des entreprises, mais elle se distingue aussi par un faible niveau de dépenses R&D du secteur. L'effort de recherche privé français est inférieur d'un tiers à l'effort privé allemand.

Les dispositifs présentés jusqu'à présent comme puissamment incitatifs, tels que le crédit impôt recherche (CIR dont le montant global de près de 6 Md € en 2013 est toujours en croissance), ont échoué à redresser la situation, car trop souvent utilisés à de simples fins d'optimisation fiscale. Si le CIR ne remplit pas l'objectif pour lequel il a été créé, et s'il ne sert pas ou si peu à la recherche, il faut le supprimer et le remplacer par des dispositifs plus efficaces qui aident vraiment les entreprises, notamment les PME, à développer leur recherche.

Malgré les nombreuses aides à la recherche privée, force est de constater que le développement des activités de recherche reste limité et insuffisant. C'est pourquoi il faudra envisager une évaluation de ces aides, pour supprimer celles qui sont inefficaces pour la recherche et encadrer strictement les autres.

Il faut porter la part du PIB consacrée à la recherche à 3 % et revoir les axes de financement. Cet effort doit passer nécessairement par un accroissement des financements pérennes des organismes publics de recherche et d'enseignement supérieur et par un investissement plus important de la sphère privée dans la R&D à moyen et long termes.

L'utilisation du levier de la commande publique est également un moyen d'orienter la recherche et l'innovation.

La cohérence du pilotage de la Recherche publique ou privée devient urgente et décisive pour notre pays. L'État a le devoir de s'impliquer pour réorienter les crédits vers des dotations récurrentes, tout en gardant une vision claire de l'utilisation de l'argent public.

C'est-à-dire les contractualiser avec un droit de suivi permanent, auquel les représentants des salariés doivent pouvoir participer activement, avec un droit de veto. Il faut imposer aux projets financés des obligations de résultats contrôlables en matière d'emplois, de formation et d'environnement, avec des systèmes de suivi largement ouverts à l'intervention des salariés, mais aussi des élus et des populations.

Pour l'Ugict, ce soutien à la recherche privée peut se faire sous des formes plus efficaces que le CIR : les contrats de recherche sur des projets identifiés dans le cadre d'objectifs nationaux, les soutiens bancaires, les crédits bonifiés.

On ne peut plus se contenter de réorganiser la recherche. Il faut aujourd'hui la replacer dans la dynamique de la reconquête industrielle, dans la réponse qu'elle doit apporter aux besoins sociaux présents et futurs.

La CGT estime important de développer une activité de recherche collaborative dans les territoires, à condition de développer les coopérations équilibrées et de redonner leur place aux salariés et à leurs représentants.

Elle propose d'investir les pôles de compétitivité pour y développer les logiques de coopération et de développement territorial. Ainsi, il s'agit de peser sur la recherche privée et l'université pour défendre la qualité des emplois, la reconnaissance des qualifications et de la technicité pour y développer une activité de recherche de pointe collaborative, et en prise avec le territoire et l'emploi local. L'un des enjeux de cette dynamique est aussi de permettre à la recherche de se développer hors de la pression financière.

La synergie entre le monde industriel, l'enseignement supérieur et la recherche ne peut se construire que dans le cadre d'une gouvernance équilibrée Formation-Recherche-Industrie. Les salariés doivent pouvoir siéger dans les instances et participer à l'élaboration et aux prises de décisions des pôles comme de toutes les instances où se prennent les orientations stratégiques.

L'objectif de cette ambition collaborative est de conjuguer l'intérêt général et l'entreprise privée. À cet égard, la Responsabilité sociale de l'entreprise constitue un outil de cet équilibre économique social et territorial.

Résolution II.16. : l'Ugict-CGT s'engage

À agir pour :

- Le maintien dans la Fonction publique d'État des organismes nationaux de Recherche et des Établissements d'enseignement supérieur ainsi que de leurs personnels ;
- le développement de l'emploi scientifique stable et l'attractivité des carrières scientifiques ;
- le recrutement des docteurs immédiatement après la thèse et non après de multiples post-docs ;
- le contrôle et la contractualisation des aides publiques à la recherche privée ;
- une gouvernance démocratique à tous les niveaux avec des pouvoirs d'intervention des organisations syndicales de salariés sur les orientations stratégiques de la recherche.

À agir pour :

- porter la part du PIB consacrée à la recherche à 3 % et revoir les axes de financement. Cet effort doit passer nécessairement par un accroissement des financements pérennes des organismes publics de recherche et d'enseignement supérieur et par un investissement plus important de la sphère privée dans la R&D à moyen et long termes ;
- veiller à la cohérence du pilotage de la recherche publique ou privée en imposant des projets financés contrôlables avec la définition de critères pertinents en matière d'emploi, de formation, d'environnement dans le respect de la liberté des chercheurs.

Une industrie au service du progrès social, économique et environnemental

Alors que la France a fait dans son histoire le choix politique de se doter d'industries de biens et de services à très forte valeur ajoutée, comme l'aéronautique ou le nucléaire, elle a opté dans la dernière période pour des solutions à bas coûts à l'aide d'exonérations massives sur les bas salaires et de subventions publiques.

La France a également fait le choix de champions industriels contre le développement des entreprises de taille intermédiaire, abandonné la gouvernance de ces groupes aux actionnariats divers privés et par là-même sa politique économique et ses possibilités d'intervention. Ces choix se sont adossés au mythe de la société post-industrielle, expliquant que nous pouvions fonder le développement économique sur les seuls services.

Le déclin de l'industrie française est un démenti cinglant à cette politique low cost qui doit être abandonnée.

Résolution II.17. : pour l'Ugict-CGT

Il est nécessaire d'adopter une politique industrielle qui s'appuie sur les leviers suivants :

Investir dans la recherche et l'innovation

Donner aux PME et TPE les moyens de leur développement, en termes d'investissement et d'accès aux nouvelles technologies. Favoriser les échanges entre les entreprises et obliger les grands groupes à se comporter de manière responsable envers leurs sous-traitants. Donner une autre politique aux pôles de compétitivité, en lien avec les centres de recherche et les laboratoires.

Imposer un plan cohérent au service du développement humain durable

Renforcer le potentiel industriel et le mettre au service d'un nouveau modèle de développement plus économe en ressources naturelles. Les enjeux énergétiques, de transport, de logement doivent se traduire par des projets ambitieux à l'échelle de l'Europe.

Reconstruire un véritable dialogue social et développer la démocratie sociale en donnant de nouveaux droits d'intervention aux salariés. La démocratie dans les entreprises est indispensable au développement de celles-ci. L'attribution de fonds publics, leurs critères d'utilisation, ainsi que leur efficacité doivent être transparents. Les salariés et leurs représentants doivent disposer de droits suspensifs aux licenciements, de la possibilité de construire des projets alternatifs, d'avoir des représentants dans les conseils d'administration, d'être informés et consultés sur la stratégie de l'entreprise.

Créer un pôle financier public pour réorienter le financement des entreprises au service du développement de l'activité. La Banque Publique d'Investissement doit être un véritable pôle public de financement au service du développement de l'emploi et des investissements.

PARTIE 3

PRATIQUES ET OUTILS SYNDICAUX

ÉVOLUTION DEPUIS LE DERNIER CONGRÈS

Lors de notre XVI^{ème} Congrès, nous avons dans plusieurs résolutions décidé de renforcer notre structuration et de développer notre activité spécifique. Si des expériences positives ont pu être menées dans certains territoires ou certaines professions, nous ne pouvons nous satisfaire du bilan, bien que le nombre de nos syndiqués affiliés à l'Ugict progresse régulièrement. Il dépasse désormais les 82 000 (contre environ 77 000 au précédent congrès).

Les ICTAM représentent 46 % du salariat, dont 19,2 % de cadres et notre taux de syndicalisation stagne à 0,8 %. La syndicalisation chez les jeunes ne corrige pas cette tendance.

Parmi nos syndiqués de moins de 35 ans, les cadres représentent 3 % et les techniciens 20%, alors que 18 % des moins de 30 ans sont cadres et 29 % techniciens. La jeunesse constitue à cet égard un enjeu tout particulier.

De fait, l'activité spécifique organisée reste insuffisante au regard des besoins. Le nombre de nos structures spécifiques stagne.

Une meilleure imbrication de l'Ugict dans la CGT

Cette situation est notamment le résultat d'une insuffisance d'implication de toute la CGT et de l'imbrication de l'Ugict dans celle-ci. L'ensemble des organisations de la CGT doit s'approprier la nécessité de se déployer en direction des ICTAM.

Mais comme nous considérons que la syndicalisation des ICTAM ne peut partir que de leur vécu au travail, il est nécessaire de donner aux ICTAM les moyens de s'organiser et de se structurer de manière spécifique. Ce déploiement doit avoir pour objectif de renforcer les structures spécifiques et de mettre à disposition des organisations les outils nécessaires à leur déploiement en direction des ICTAM.

C'est le sens des choix d'organisation réalisés lors du 50^{ème} Congrès et confirmés par Thierry Lepaon : « l'Ugict est l'organisation de la CGT que nous avons choisie pour syndiquer les ingénieurs, cadres et techniciens à la CGT. Mais nous ne pouvons continuer de déléguer à l'Ugict le soin de s'occuper des revendications et de la syndicalisation des ingénieurs, cadres et techniciens, en nous contentant de commenter les résultats.

Le déploiement de la CGT parmi les ICTAM est la responsabilité de la CGT toute entière. C'est cette nouvelle étape que nous avons à construire ensemble, avec l'Ugict. »

Des évolutions de structures spécifiques pour mieux coller aux réalités d'implantation des salariés ICTAM. Quels retours ?

L'expérience de l'UFCM Cheminots

En 2011, le 41^{ème} Congrès de la Fédération CGT des Cheminots, pour conforter et faire grandir son implantation, a décidé de faire du spécifique l'affaire de tous les militants quel que soit leur collègue, le taux d'ICTAM étant parvenu à 50 %.

Le congrès a donné la possibilité de fusionner des syndicats exécution et des syndicats spécifiques en un seul syndicat avec une section encadrement sur des zones à faible effectif maîtrises et cadres et avec peu de syndiqués, avec l'objectif d'améliorer notre qualité de vie syndicale en direction des salariés des 2^{ème} et 3^{ème} collèges. Dans le même temps, l'apparition de nouvelles bases de travail à forte concentration d'ICTAM a permis aussi la création de syndicats spécifiques.

Après trois ans, le bilan est mitigé, l'analyse de la situation met en évidence des raisons internes et externes.

Du côté organisation, le nombre de syndiqués a augmenté notamment par des mises à jour de nos listings permettant à certains syndiqués de recevoir désormais la presse spécifique.

Le management de « tension sociale » entre les collègues mis en place par la direction impacte aussi trop souvent les relations entre nos militants, générant une difficulté pour beaucoup à rencontrer l'encadrement et à traiter de leurs problématiques. Ceci vient s'ajouter à une sollicitation importante des militants de notre Ufict en dehors de l'activité spécifique pour animer leurs activités.

Cela met en évidence la question de la formation syndicale comme levier indispensable pour les secrétaires de ces nouveaux syndicats de cheminots, afin qu'ils abordent mieux la question de la spécificité. Tout comme la responsabilité du secrétaire de syndicat de l'animation du spécifique dans son syndicat.

L'organisation prend peu à peu conscience de l'impact de l'implantation CGT chez les maîtrises et cadres, tant en termes de représentativité que de construction du rapport de forces face à une direction d'entreprise décomplexée qui avance dans le champ libéral, au sein même de notre entreprise publique.

Les militants de la Fédération CGT des Cheminots ont besoin de temps pour porter les évolutions nécessaires, telle est la réalité palpable des évolutions statutaires qui ont été votées. Ils ont d'ailleurs décidé en conseil national de réserver un temps de débat pour faire un bilan lors de leur prochain congrès Ufcm-CGT en décembre 2014.

Pour une meilleure prise en compte des règles de vie dans l'organisation

Il est nécessaire de créer un nouvel élan sur le « travailler ensemble » dans la CGT. Dans toutes les expériences qui sont en cours dans les professions comme dans les territoires la conscience qu'il faut se déployer sur l'encadrement est présente.

Le débat porte sur comment faire dans la CGT ?

L'expérience de l'Ufict Services publics

Le 10^{ème} Congrès de la Fédération des Services publics en 2012 a décidé : « de poursuivre le travail engagé depuis plusieurs mandats visant à développer l'affiliation des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise (ICTAM) à l'Ufict » (décision 18), « de poursuivre, lorsqu'il y a coexistence d'un syndicat ouvriers/employés et d'un syndicat d'ICTAM, la mise en place de règles communes pour une cohérence de la CGT à tous les niveaux. Les prises de position de la CGT, notamment dans les instances paritaires devront être préparées conjointement et conduire à un positionnement commun de l'organisation. » (Décision 19).

Ainsi, une commission ad hoc composée des secrétaires généraux de la Fédération et de son Ufict et des secrétaires à la vie syndicale ainsi que des membres des deux commissions exécutives a été mise en place.

Cette commission a pour objet l'élaboration d'une charte ayant pour objectif de faire vivre ces décisions à tous les niveaux de l'organisation.

Un état des lieux a permis de dégager les « bonnes pratiques » pour permettre de développer et améliorer les règles de vie commune aussi bien en interne (vie syndicale), qu'en externe, dans les instances représentatives et instances de dialogue social.

Dans les collectivités où les syndicats ouvriers/employés et ICTAM coexistants, se sont dotés d'outils de coordination, avec pour objectif la mise en cohérence de leur travail revendicatif respectif, c'est bien l'ensemble de la CGT qui a progressé en syndicalisation, voire en vote. Ces exemples de bonne pratique sont à suivre et à multiplier.

À l'échelle nationale, Bureaux communs réunissent régulièrement le Bureau fédéral et le Bureau de l'Ufict. Même si la mise en route n'a pas été évidente, l'élaboration d'un ordre du jour précis, permettant de réelles prises de décisions en commun, a permis de rendre ces rencontres plus constructives et efficaces.

À l'échelle régionale, les membres de la commission exécutive de l'Ufict sont invités, comme chaque responsable national, à participer au collectif élargi du Collectif Fédéral Régional (CFR) sur son territoire.

Il reste à finaliser la Charte afin de permettre, du local au national, de faire converger les spécificités pour rassembler le salariat.

C'est l'objectif du conseil national fédéral de mai 2014.

ORGANISER LES ICTAM POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX AUXQUELS NOTRE SYNDICALISME CGT EST CONFRONTÉ

La part des ICTAM dans la population active ne cesse de progresser. Puisqu'ils représentent aujourd'hui 46 % du salariat, il est devenu évident que le syndicalisme de masse et de classe de la CGT ne se fera pas sans eux.

Autrefois majoritairement issus du rang, ils sont désormais de plus en plus diplômés de l'enseignement supérieur : 70 % des emplois d'ICTAM sont ainsi occupés par des salariés ayant au moins un bac+2. Dans de nombreuses entreprises, sur de nombreux territoires, les ICTAM sont majoritaires. L'Île-de-France compte par exemple 35,7 % de cadres et 22,3 % de professions intermédiaires.

La capacité même de la CGT à incarner un syndicalisme de masse, majoritaire et rassemblant toutes les composantes du salariat passe par la syndicalisation massive des ICTAM.

Élever le rapport de forces pour renouer avec le progrès social

Notre capacité à établir un rapport de forces gagnant, à transformer les rapports sociaux tient à la construction des mobilisations de masse, majoritaires dans le salariat. La mobilisation des ICTAM est donc incontournable pour notre syndicalisme de transformation et de conquêtes sociales.

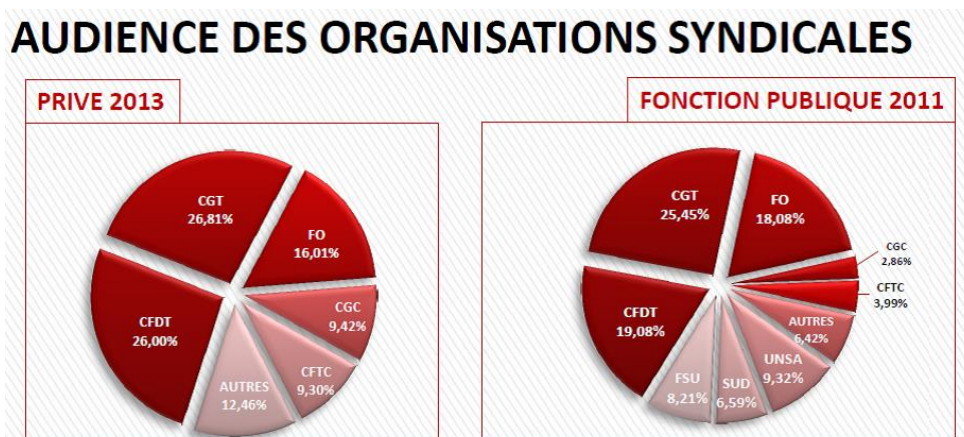
Gagner la reconnaissance sociale des ICTAM, redéfinir leur place dans l'entreprise, suppose de permettre aux ICTAM d'exercer leur métier en accord avec leurs valeurs éthiques, professionnelles et personnelles, d'exercer pleinement toutes leurs qualifications et responsabilités.

À défaut, les ICTAM risquent d'être instrumentalisés, désincarnés comme autant d'outils de financiarisation du travail, de l'entreprise et de déstructuration des garanties collectives pour tout le salariat.

Notre capacité à organiser et mobiliser dans la CGT les ICTAM, nous permettra de renouer avec le progrès social, de donner à l'entreprise une autre finalité que la rentabilité de court terme, de rompre avec la financiarisation.

Représentativité : l'Ugict-CGT deuxième syndicat de l'encadrement

Les résultats du cycle électoral du 01/01/2009 au 31/12/2012 nous donnent la première mesure de l'audience des syndicats, issue de la loi du 20 août 2008.



Source : Espace Vie syndicale CGT - Juillet 2013

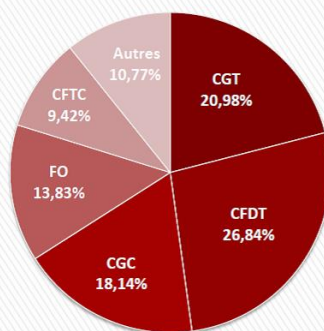
L'Ugict-CGT est la deuxième organisation syndicale dans l'encadrement devant la CFE-CGC.

AUDIENGE DANS LE PERIMETRE

Techniciens, Agents de Maîtrise, Ingénieurs et Cadres

4 886 470 inscrits soit 38,2 % du total des inscrits.

2 823 569 votants soit une participation de 57,8 %.



Source : Espace Vie syndicale CGT - Juillet 2013

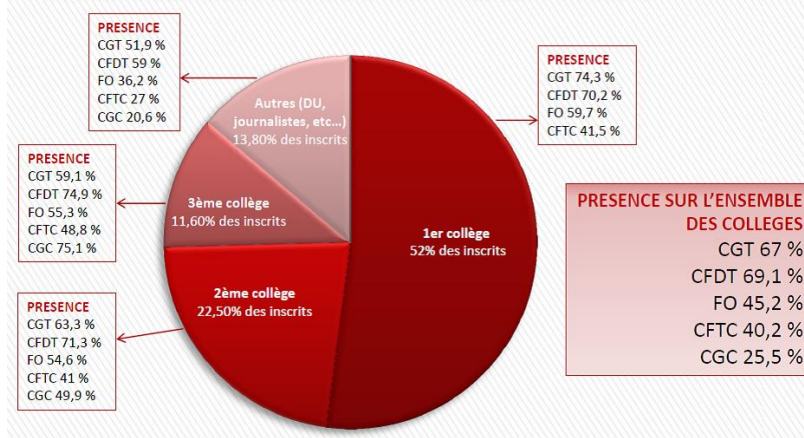
En arrivant en seconde position, à la surprise de nombreux observateurs, l'Ugict-CGT confirme sa croissance dans l'encadrement, comme en témoigne le seuil des 80 000 adhérents qu'elle vient de franchir en 2013.

Principaux éléments d'analyses :

Les salariés inscrits dans les 2^{ème} et 3^{ème} collèges représentent environ 34 % du total des salariés.

Les salariés votent plus dans les 2^{ème} (71 %) et 3^{ème} (63 %) collèges que dans le premier (61 %).

PRESENCE SYNDICALE DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 10 SALAIRES



Source : Espace Vie syndicale CGT - Juillet 2013

La CGT, tous collèges confondus, n'est présente qu'auprès de 66,7 % des salariés, la CFDT auprès de 68,9 %, soit plus de 2 points de différence.

Plus grave, la CGT compte 8 points de retard sur la CFDT dans le deuxième collège, et 15 points de retard sur la CFDT et la CGC dans le troisième collège.

Ce déficit d'implantation souligne l'enjeu du déploiement en direction des ICTAM, notamment dans le 3^{ème}collège.

Quels enseignements pouvons-nous tirer de ces chiffres ?

Notre absence auprès de plus de 4 millions de salariés (sur les 2^{ème} et 3^{ème} collèges) nous conforte dans notre besoin de déploiement et de renforcement en direction de ces salariés. Il s'agit de se faire connaître, de parrainer des entreprises et de les suivre.

Là où la CGT est présente, nous devons pouvoir présenter des candidats dans tous les collèges. Les exemples sont nombreux où, pour suppléer à l'absence de syndiqués relevant des 2^{ème} et 3^{ème} collèges, nous avons rencontré des salariés non syndiqués afin de constituer des listes et petit à petit notre influence s'est étendue.

Nous sommes la première organisation syndicale dans le pays et la 2^{ème} de l'encadrement devant la CFE-CGC. Les premières analyses nous invitent à nous interroger sur la manière de nous améliorer pour devenir la première organisation de l'encadrement.

Nous n'avons d'autre choix que de lier l'inscription dans les collèges d'encadrement à notre bataille pour la reconnaissance des qualifications et du statut cadre.

Ce premier cycle électoral terminé, un autre est ouvert avec l'ajout de l'ensemble de la Fonction publique. Nous devons, tous ensemble, déterminer nos marges de progression, afin que les salariés soient représentés par une CGT plus forte qui se bat tous les jours à leurs côtés.

De ce point de vue, les élections de représentativité du 4 décembre 2014 dans les trois versants de la Fonction publique doivent nous permettre de mettre en application et à l'épreuve nos préconisations pour mener la campagne. Celle-ci dans les catégories A et B imposera, au-delà de l'implication des Ufict concernées, l'impulsion de toute l'Ugict et notamment des structures de territoires.

Nous voulons une Ugict-CGT qui soit la référence syndicale des ICTAM. Pour cela, il faut prendre en compte les revendications de ces catégories et porter avec eux la reconnaissance du travail qualifié et du professionnalisme, d'une autre forme de management. Nous devons donc disposer partout d'élus et représentants CGT qui porteront cette conception du travail. Cette démarche est essentielle pour réaliser la convergence de l'ensemble du monde du travail et obtenir le rapport de forces nécessaire au progrès social.

Résolution III.1. : l'Ugict-CGT s'engage

- À mettre en place un dispositif permettant de centraliser les résultats des 2^{ème} et 3^{ème} collèges et d'opérer une vérification systématique de l'enregistrement des résultats. Ceci vaut aussi pour les élections de la Fonction publique.
- À créer un groupe de travail pour l'analyse des résultats : quelle influence ? Quel progrès ? Quels succès ? Quels échecs ?
- À faire des propositions pour prendre les décisions d'amélioration au regard de la situation issue des résultats.

L'enjeu des jeunes diplômés

Aujourd'hui 70 % d'une génération obtient le bac et 43 % sont diplômés de l'enseignement supérieur. Ce constat a un impact direct sur les emplois occupés, puisque trois ans après leur sortie du système éducatif, 18 % des jeunes sont cadres et 38 % professions intermédiaires. Comme nous l'avons identifié lors de notre précédent congrès, le profil de l'emploi est en train d'évoluer chez les jeunes.

Si le diplôme reste la meilleure protection contre le chômage, les jeunes, y compris diplômés, subissent de plein fouet la crise, et les jeunes diplômés sont soumis à la précarité et au déclassement.

Le travail mené depuis le congrès de Vichy nous a permis d'identifier les réponses syndicales et de gagner sur certaines revendications, notamment sur les stages. Il nous appartient d'amplifier la prise en compte de ces travaux et nos succès par nos organisations pour qu'elles deviennent un outil au service du déploiement en direction des ICTAM.

Alors qu'une majorité des militants de la CGT ont plus de 50 ans, nous sommes confrontés à un enjeu générationnel vital pour notre organisation. Mais la fracture générationnelle entre les syndiqués CGT et le salariat est doublée d'une fracture de qualification.

Au sein de nos catégories, cet enjeu générationnel induit aussi des modifications importantes : alors que la majorité de nos syndiqués ICTAM sont issus du rang et tiennent leur position de leur ancienneté, les jeunes ICTAM sont diplômés de l'enseignement supérieur. Alors que 56 % des jeunes sont ICTAM, la réponse aux difficultés de déploiement de la CGT en direction des jeunes repose d'abord sur le renforcement de la structuration spécifique.

Résolution III.2. : l'Ugict-CGT s'engage

À mettre en place un plan de déploiement en direction des jeunes diplômés sur plusieurs axes :

- Des formations et des outils pour les organisations :

- Formation sur les modalités de déploiement en direction des jeunes ICTAM.
- Formation sur les outils de communication et accompagnement particulier pour construire leur déploiement sur les réseaux sociaux pour les organisations qui le souhaitent ...
- Tracts adaptés.
- Livret d'accueil nouvel adhérent ICTAM.
- Formation d'accueil nouvel adhérent ICTAM.

- Une politique des cadres qui fasse du rajeunissement une priorité et cherche à renforcer le lien et les allers-retours avec le monde professionnel.

- Une visibilité accrue auprès des étudiants, en s'appuyant sur toutes les structures de proximité, avec :

- Édition d'un guide du stagiaire.
- Intervention dans les modules de préparation à l'insertion professionnelle dans les universités et les écoles.
- Déploiement en direction des apprentis du supérieur.
- Renforcement du lien avec les organisations de jeunesse, notamment avec l'UNEF, en termes de politique des cadres.

- Un déploiement accru auprès des jeunes salariés ICTAM avec :

- Des campagnes revendicatives pour les jeunes diplômés dans les entreprises et les administrations : stages, apprentissage, salaires, précarité...
- Un déploiement sur les secteurs à fort salariat jeunes ICTAM.

ORGANISER PARTOUT L'ACTIVITÉ SPÉCIFIQUE EN LIEN AVEC L'IMPLANTATION DES SALARIÉS ICTAM

Partir du vécu au travail pour syndiquer en masse les ICTAM

La syndicalisation des ICTAM relève de la responsabilité de toute la CGT.

Développer un syndicalisme utile, ancré dans le vécu au travail, impose de disposer d'un outil syndical qui réponde aux aspirations et aux préoccupations des ICTAM. Ce syndicalisme ne peut se confondre avec une simple opération de communication qui consisterait à adapter, par le langage, l'activité menée pour les autres catégories de salariés.

La participation des ICTAM à leur activité syndicale spécifique est la condition *sine qua non* de la syndicalisation et de fidélisation des ICTAM dans la CGT. De même l'activité spécifique organisée permet de mettre à la disposition des ICTAM des espaces qui leurs sont propres.

Des conditions indispensables à une véritable capacité à faire vivre l'autonomie nécessaire à la construction revendicative liée à leurs situations au travail ainsi qu'à la définition des modes d'actions pour peser dans l'élévation du rapport de forces.

Aujourd'hui, l'attente des salariés et encore plus des ICTAM vis-à-vis de la CGT, est qu'elle soit l'outil qui permette de penser et d'agir pour améliorer la situation immédiate, en fonction de leur vécu, et de passer de la réflexion individuelle à l'action collective parce que :

- pour construire collectivement des propositions alternatives, il faut être en prise avec les réalités du travail. Peut-on le faire sans syndiqués acteurs et décideurs ?
- Notre activité syndicale repose d'abord sur un fait : la pluralité des situations et la pluralité humaine. L'exigence est de construire des réponses pour cette pluralité.
- Il est impossible de jouer ce rôle à quelques-uns au Bureau syndical ou dans les réunions d'initiés.
- Les syndiqués ne veulent plus qu'on leur dise le syndicat a décidé... ils attendent d'avoir les éléments d'information pour se trouver en situation d'être à la base de la décision de leurs organisations.

L'affiliation un atout pour l'activité syndicale des ICTAM

L'affiliation ne peut se résumer à un acte comptable, mais représente l'adhésion à l'activité spécifique et sa mise en œuvre. Il s'agit bien d'un acte politique visant à utiliser l'outil Ugict, dont s'est doté la CGT, pour se déployer vers les ICTAM.

Comment pourrait-on développer une activité syndicale revendicative en direction des ICTAM sans la prise en compte de la place particulière qu'ils occupent dans le processus de travail ?

Le processus d'affiliation et l'affichage qui en découle est indispensable d'une part pour permettre aux ICTAM de considérer que ce syndicalisme est fait pour eux et, d'autre part, de leur permettre de s'approprier leur syndicalisme spécifique au regard de leur vécu au travail.

Assumer sa catégorie socioprofessionnelle et militer auprès de ses collègues en développant l'activité spécifique passe par l'affiliation. C'est à ce prix que la CGT pourra devenir représentative de toutes les catégories socioprofessionnelles du salariat et pourra rester la première organisation syndicale du pays.

Ne pas tenir compte de cette dimension consiste à renvoyer 46 % du salariat vers le syndicalisme institutionnel de l'encadrement ou en dehors du syndicalisme.

De la sympathie pour la CGT à l'engagement syndical

Bon nombre d'ICTAM déclarent que l'action collective est nécessaire, ce qui les conduit à l'engagement. Mais, dans le même temps, ils craignent que cet engagement ne les amène à assumer un positionnement de l'organisation décidé ailleurs.

La qualité de vie syndicale en est un élément essentiel : démocratie, respect des statuts, ambiance propice où les syndiqués trouvent naturellement leur place. Le libre arbitre de chacune et chacun est une force pour toute l'organisation.

Développer la structuration spécifique

Les progressions notables et durables dans les organisations spécifiques

Depuis trois ans, même si la situation n'est pas exhaustive, on constate que les progressions continuent, d'année en année, du nombre de syndiqués affiliés à l'Ugict se situent dans les professions dotées d'une Union fédérale ou dans les départements dotés d'un dispositif d'activité spécifique.

Le dernier mandat aura été celui de l'expression des besoins, notamment en provenance des territoires. La prise de conscience de l'impact de nos catégories sur la représentativité a conduit bon nombre d'organisations à mettre en place des dispositifs d'activité spécifique : sept unions départementales, deux unions locales et une fédération ont mis ou remis sur pied une commission, un collectif départemental, un collectif local ou encore une union fédérale.

La CGT en créant l'Ugic (en 1963), puis l'Ugict (en 1969) a pris très tôt la dimension de l'activité spécifique organisée pour la syndicalisation d'une population en constante augmentation.

En effet, pour franchir l'étape entre un encadrement syndiqué, en solidarité aux autres catégories de salariés et la syndicalisation de masse des ICTAM, il nous faut poursuivre les travaux engagés au 16^{ème} Congrès.

Si l'Ugict ne fait pas de dogmatisme sur la forme d'organisation à mettre en œuvre pour développer l'activité spécifique, tous les éléments (syndicalisation, influence) démontrent que lorsque cette activité existe, les résultats sont probants.

Dans le même temps, l'activité spécifique ne souffre pas de trop d'organisation, car il n'existe que 4 % de syndicats spécifiques à la CGT.

Proximité syndicale et réponse aux besoins de structurations

Beaucoup d'ICTAM n'ont pas accès au syndicalisme. Soit parce qu'il n'existe pas d'organisation syndicale sur leur lieu de travail (un quart du salariat), soit parce que le syndicalisme existant ne leur convient pas (non prise en compte de leur spécificité) et/ou la pression hiérarchique (anti-syndicalisme encadrement) se fait sentir.

La réponse au besoin de syndicalisme ICTAM passe par la prise en compte de ces réalités par nos outils spécifiques que sont les commissions départementales en territoires et les unions fédérales dans les professions avec l'objectif de se développer notamment dans les filières professionnelles pour contrer la découpe du salariat en pseudo entreprise intermédiaire.

Le potentiel de syndicalisation en ligne et ses écueils

Ce mode de syndicalisation est en train de prendre un essor intéressant. Quoi de plus motivant que d'avoir de nouveaux syndiqués qui engagent une démarche volontaire pour ne plus être isolés.

Après un premier contact, nous peinons bien souvent pour les affecter dans un syndicat, faute d'un maillage suffisant d'organisations spécifiques pour les accueillir et leur fournir l'activité syndicale qui leur correspond.

Peut-on réellement se satisfaire de cette situation où les salariés nous considèrent comme utiles, alors que nous sommes dans l'incapacité d'être présents ?

Développement de la syndicalisation

Nous avons besoin de remettre au cœur de notre activité syndicale la culture de syndicalisation. C'est indispensable, si la CGT veut rester la première organisation syndicale dans notre pays.

La syndicalisation doit nous permettre de présenter partout des candidats dans ces collèges.

C'est pourquoi, il nous faut un dispositif adapté (le syndicat) pour accueillir tous les nouveaux syndiqués.

Considérer que tout nouveau syndiqué est en capacité de créer et d'organiser un syndicat du jour au lendemain dans son entreprise est un leurre. Combien de salariés avons-nous envoyés « au front » dans ces conditions ?

De même un syndiqué Ugict isolé dans son syndicat d'entreprise est-il à même de se déployer parmi les ICTAM de son périmètre ? Les chiffres issus de CoGiTiel montrent que non !

En effet, la dynamique de déploiement et de syndicalisation dans nos catégories, là où nous sommes, mais aussi là où nous n'existons pas, nécessite de disposer d'une structure d'accueil indépendante de l'entreprise qui saura, au fil du temps, par la formation et la dynamique du collectif, armer des militants aptes à créer les sections syndicales d'entreprise.

Territoires : acteur de proximité de l'activité spécifique

Nous avons besoin de mettre en place des dispositifs Ugict territoriaux selon les situations : commissions départementales, collectifs de bassin d'emploi,... qui soient :

- un espace d'échanges interprofessionnels ;
- un outil d'aide aux organisations pour le travail spécifique aux ICTAM ;
- un outil de déploiement de l'union départementale (ou de la structure territoriale) pour la syndicalisation des ICTAM.

Les responsabilités d'une commission départementale sont les suivantes :

Pour les syndicats

- aider les syndicats à mener une activité spécifique partout où il y a des ICTAM,
- aider dans le cadre de la politique de cadres à ce que les militants ICTAM se tournent vers leurs collègues (formation),
- participer à des campagnes pour les élections professionnelles.

Pour l'union départementale

- aider au déploiement de toute la CGT sur les zones à forte concentration d'ICTAM,
- contribuer à une réflexion sur les enjeux économiques et sociaux du territoire,
- aider à anticiper et à échanger sur les stratégies patronales et le rôle et la place des ICTAM,
- créer une vie syndicale collective parmi les ICTAM du territoire avec la création de nouveaux espaces afin qu'il n'y ait pas d'isolés,
- assurer un apport dans le journal de l'union départementale ou lettre ICTAM du département,
- diffuser les supports UGICT pour les campagnes ou initiatives.
- s'appuyer sur les organisations de territoires pour analyser le salariat et engager la structuration des syndicats ou sections syndicales interprofessionnelles de territoire.

Quant aux syndicats professionnels, l'implication des territoires et des professions doit conduire à réfléchir sur la meilleure structuration possible.

Les commissions départementales doivent être à l'initiative du rapprochement des professions et du territoire pour offrir le meilleur lieu d'accueil aux nouveaux syndiqués. Statutairement, mais aussi en terme de vie syndicale au niveau de la formation et de l'information.

C'est à ce prix que nous pourrions disposer de militants aptes à se déployer parmi leurs collègues, à les syndiquer et à créer à terme la section syndicale.

Professions :acteur professionnel de l'activité spécifique

Outre l'implication croisée avec les territoires sur l'implantation de syndicats ou de sections syndicales professionnels de territoires, la mise en œuvre d'une activité spécifique organisée au niveau fédéral s'avère nécessaire pour impulser le travail revendicatif sur les sujets nationaux, mais aussi locaux.

Le partage des expériences, la connaissance du travail revendicatif élaboré auprès des syndiqués sont essentiels et méritent d'être largement communiqués. Lorsqu'il n'existe pas d'organisation spécifique appropriée, ce travail de partage n'est réalisé qu'à la marge et engendre une frustration qui conduit à la conclusion que la CGT n'est pas une organisation faite pour les ICTAM.

Mettre en place de nouvelles pratiques syndicales :

Du syndiqué ICTAM spectateur au syndiqué ICTAM acteur

Nous ne pouvons nous satisfaire de proposer aux ICTAM un syndicalisme d'adhésion et de soutien de principe, qui se contenterait de soutenir l'engagement des autres catégories.

Nous ne pratiquons pas le syndicalisme délégataire. C'est pour permettre à chaque salarié, par l'engagement collectif, de faire évoluer ses conditions de travail et de vie que nous proposons la syndicalisation. Il nous faut donc travailler pour adapter nos modes d'activité au mode de travail de l'encadrement de façon à permettre un militantisme de masse des ICTAM.

Renforcer le lien avec l'activité professionnelle

Nous devons, à travers notre politique des cadres et nos modes d'organisation militants, permettre aux ICTAM de militer, d'exercer des responsabilités syndicales ou d'être élus, tout en continuant à exercer leur métier.

Il nous faut pour cela renforcer nos outils spécifiques de politique des cadres :

- mettre en place une cellule d'accompagnement et de conseils sur la VAE syndicale, avec par exemple l'édition d'un guide pour permettre à nos militants de valoriser leurs expériences syndicales d'un point de vue professionnel et retourner plus facilement en entreprise,
- élaborer un accord-cadre de l'engagement syndical chez les ICTAM qui prévoit des modalités d'aménagement des parcours professionnels pour permettre de cumuler responsabilités syndicales et professionnelles. Cet accord-cadre pourrait servir de support pour engager des négociations avec les entreprises.

Mais au-delà, il nous faut réinterroger nos modes de fonctionnement et de militantisme pour faciliter l'articulation entre engagement syndical et exercice professionnel. Trop souvent, la légitimité militante est construite sur le présentisme. Elle exclut des décisions et de l'activité, les militants qui ne sont pas présents au quotidien freinant ainsi le rajeunissement et la féminisation.

Ne pourrions-nous pas travailler à une meilleure planification et utilisation des réunions, en les corrélant à un objectif précis, afin de les rendre plus efficaces et de mieux impliquer les femmes et les jeunes ?

De même ne pourrions-nous pas utiliser d'avantage les nouvelles technologies pour permettre à tous nos syndiqués de prendre part aux décisions (visioconférence, réunion téléphonique, ...) ?

Ce temps ainsi libéré pourrait utilement être mis à profit pour renforcer notre déploiement en direction des salariés.

Mettre la sollicitation des ICTAM au centre de l'activité spécifique organisée

Au-delà des incantations, notre qualité de vie syndicale est primordiale dans notre capacité à intéresser les ICTAM à notre syndicalisme.

Nous avons un grand besoin de démocratie. Des espaces propres aux ICTAM sont nécessaires pour développer une vraie capacité à faire vivre l'autonomie dont ils ont besoin pour l'élaboration revendicative et la définition de modes d'actions appropriés.

Nous avons besoin de franchir une étape dans la mise en œuvre de notre orientation, d'avoir des syndiqués « acteurs et décideurs ». La démarche de consultation en direction des ICTAM n'est-elle pas un bon outil pour y parvenir ?

Elle a de multiples avantages : pour être réalisée correctement, elle nécessite d'être nombreux ; pour être nombreux, il faut mobiliser et convaincre les syndiqués et renforcer l'information et les débats avec les syndiqués.

Cette démarche contribue à faire des syndiqués des acteurs et décideurs, comme les vecteurs de la transformation de l'image du syndicat (transparence, démocratie, rôle du syndiqué dans l'organisation). Elle renforce la proximité entre les salariés et le syndicat et diminue « l'institutionnalisation » de l'activité syndicale.

La consultation est donc un bon outil pour aller à la rencontre des salariés et notamment des ICTAM.

À ce jour, toutes les expériences participatives sous des formes diverses (interviews individuels, collectifs, questionnaires, consultations, ...) de salariés ICTAM, y compris réfractaires à la CGT, indiquent leur intérêt à ces méthodes participatives.

C'est un moyen de déploiement efficace qui nous légitime aux yeux des ICTAM pour les représenter. Car notre aptitude à être reconnu comme un syndicalisme pour les ICTAM dépend pour l'essentiel de notre capacité à produire un cahier revendicatif qui soit en phase avec les aspirations et le vécu de ces catégories de salariés. Le meilleur moyen étant que les ICTAM le construisent eux-mêmes.

La convergence indissociable de l'activité spécifique organisée

Cette autonomie impose d'ouvrir l'espace syndical spécifique pour cette construction en préalable à la mise en convergence avec les revendications des autres catégories de salariés.

Cependant la convergence nécessaire ne peut se résumer à un quelconque rapport de forces. C'est en effet par une construction de convergence intelligente, au regard des valeurs de notre organisation, que l'on développe un syndicalisme en opposition au syndicalisme catégoriel.

Des droits syndicaux à conquérir

Les droits liés aux IRP où les droits syndicaux sont négociés en heures, or pour la majorité de nos syndiqués, voire de nos militants, la charge de travail s'effectue en objectifs. Beaucoup d'entre eux sont dans l'incapacité de cumuler une charge de travail à 100 % et des heures de délégation pour les IRP ou pour l'activité syndicale. Seul un allègement de la charge de travail et des objectifs, qui tiendrait compte des temps de délégation, serait susceptible de permettre aux ICTAM d'exercer leurs activités militantes.

Mieux utiliser nos élus et mandatés pour nos batailles syndicales spécifiques

Avec nos élus et mandatés des 2^{ème} et 3^{ème} collèges, nous disposons d'un levier précieux pour améliorer la situation des ICTAM. Reconnaissance des qualifications, temps de travail, égalité femmes/hommes, management... sont autant de sujets sur lesquels, si nous construisons un rapport de forces, nous pouvons obtenir des avancées par les batailles menées dans les IRP. Il nous faut donc développer les campagnes militantes spécifiques sur les lieux de travail, mais aussi améliorer la formation et l'accompagnement de nos élus.

Dispositifs et outils mis à disposition des organisations de la CGT

La mise en place d'un dispositif de coopération a permis de mettre à disposition des organisations un ou une camarade. Cette mise à disposition de l'Ugict, auprès de nos organisations qui nous ont sollicités, a permis d'aider à la mise en place de dispositifs spécifiques et à tenir le lien permanent entre l'Ugict et ses organisations.

Certes le niveau qualitatif des coopérations fut disparate, mais globalement il a permis la création de commissions départementales et un meilleur lien avec les Ufict et les commissions départementales existantes.

Dans le cadre du déploiement l'Ugict, outre son site qui comporte un volume important d'informations, la communication globale a été revue. *L@ Lettre de l'Ugict*, *Cadres Infos*, *Cadres et Droits* sont des publications mises en ligne et accessibles à tout le monde.

Afin d'aider les organisations à se déployer, voire à engager des initiatives de syndicalisation, l'Ugict a mis à disposition du matériel adaptable (tracts de syndicalisation, 10 questions - 10 réponses, se syndiquer, statuts types de syndicats,...).

Une lettre hebdomadaire intitulée *Activité Spécifique de la Semaine* a été créée, afin de mettre ces supports à disposition.

Pour approfondir et aider notamment les organisations territoriales à se déployer, l'Ugict met à disposition un « Kit représentativité ». Il comprend différents tracts de masse, des flyers pour la syndicalisation, des modèles de professions de foi dans le cadre des élections et des informations pratiques pour développer une activité syndicale spécifique de qualité.

Enfin le logo de l'Ugict a été revu avec l'objectif d'être mieux en phase avec la dynamique de communication du moment et d'être déclinable dans les professions et les territoires.

Dans le même temps, l'Ugict met à disposition des organisations qui le désirent une plateforme et la formation associée qui permet de disposer d'un site Ugict avec une communication cohérente sur l'ensemble du spécifique.

Résolution III.3 : l'Ugict-CGT s'engage

- à travailler à un ciblage précis d'initiatives de syndicalisation construites avec nos organisations professionnelles et territoriales pour nous déployer sur les sites ou les entreprises, où la CGT des Ingénieurs, Cadres et Professions techniques est absente ;
- à poursuivre, dans le prolongement des avancées sur des résolutions du XVI^{ème} Congrès, la création de syndicats ou sections syndicales spécifiques professionnelles ou interprofessionnelles de territoire.

La formation au centre de l'activité syndicale

Une formation syndicale pour répondre aux besoins de l'activité spécifique

Notre offre de formation syndicale est un outil au service des syndiqués, pour les accompagner dans la connaissance de l'organisation et dans la maîtrise des enjeux revendicatifs spécifiques et ainsi leur donner les moyens d'être pleinement acteurs et décideurs.

Elle doit aussi s'adresser à l'ensemble des syndiqués CGT élus ou en responsabilité 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.

La nouvelle génération militante ne se construit pas sur les mêmes modalités d'engagement que la génération actuelle de militants syndicaux. L'organisation des modules de formation doit s'adapter au rajeunissement et à la féminisation du salariat ICTAM.

Aujourd'hui les formes d'emploi tendent à se précariser et pour l'ensemble des ICTAM, du public comme du privé, la pression au travail fortement accrue, entrave la capacité des salariés ICTAM syndiqués à participer à des formations longues et délocalisées.

Mettre en œuvre ces orientations suppose également de s'en donner les moyens. L'Ugict a besoin de renouveler son réseau de formateurs, à la fois formés aux techniques pédagogiques de la formation en direction d'adultes et maîtrisant les contenus de formation.

Il nous faut identifier un vivier de camarades au sein de toutes nos organisations spécifiques, prêts à s'investir et à participer ...

Résolution III.4. : l'Ugict-CGT s'engage

À rendre la formation accessible au plus grand nombre : les contraintes de disponibilités accrues des jeunes et des femmes ICTAM en particulier, amènent à concevoir des stages compatibles avec les charges de travail et une offre de proximité.

L'Ugict propose :

- une offre de stages « courts » (2 à 3 jours) articulés avec des stages d'approfondissement (5 jours, ou sessions complémentaires courtes) ;
- une conception de supports qui seront mis à disposition de toutes les organisations en synergie avec l'offre confédérale et permettant d'intégrer des formations spécifiques dans les plans de formation des structures fédérales et territoriales.

À adapter le contenu de notre offre autour des enjeux fondamentaux :

- de l'organisation spécifique : pourquoi la CGT a-t-elle fait le choix de développer des organisations spécifiques ? À quels besoins répondent-elles ? Comment fonctionnent-elles au sein de la CGT ? Le stage co-élaboré par l'Ugict et la Confédération « Les ICTAM dans la CGT : pourquoi ? Comment ? » représente une bonne base pour développer ce contenu ;
- revendicatifs, propres aux ICTAM : ces « fondamentaux » concernent en priorité les enjeux de reconnaissance des qualifications, de la technicité, du management en lien avec le rôle et la place des ICTAM dans le travail, de la protection sociale.

À aider à la mise en œuvre de l'activité spécifique :

- pour les membres, notamment les 1er responsables, des organisations : par des journées d'études et d'échanges sur les pratiques syndicales, par des stages opérationnels, liés notamment aux outils (communication par exemple), au collectif de direction...
- pour les élus et mandatés (au sein des IRP ou des instances de la Fonction publique).

La communication pour renforcer l'activité spécifique

Le renforcement et la professionnalisation de la « Communication » de l'Ugict nous ont permis de franchir un palier qualitatif. Ces efforts doivent être maintenus et renforcés. L'objectif est double. Il est de permettre, de nos organisations spécifiques à nos syndiqués ICTAM, même isolés, de mener une activité spécifique. Il est également en mesure d'assurer une meilleure visibilité et lisibilité de la CGT comme organisation faite pour les ICTAM, grâce à son outil Ugict.

Résolution III.5. : l'Ugict-CGT s'engage

Pour être plus efficace dans l'activité militante quotidienne, à favoriser l'appropriation des outils mis à disposition par l'Ugict-CGT (Visuel Ugict, guides revendicatifs, kit Ugict Représentativité, outils et dossiers sur le site Internet, etc.)

Des moyens militants à conquérir

Au-delà des intentions, nous devons résoudre le problème majeur de la mise à disposition de militants pour l'activité spécifique. En effet, nous souffrons plus que tout d'un détournement de nos forces militantes spécifiques vers d'autres activités. Ces activités sont certes jugées importantes pour l'activité quotidienne, mais à moyen terme, ce détournement d'objectif représente un handicap majeur pour toute la CGT. Faute d'être présents parmi les ICTAM, les militants Ugict sont considérés comme indisponibles et inutiles pour les salariés ICTAM.

Comme pour l'affiliation, la mise à disposition des militants ICTAM au service de l'activité spécifique (46% du salariat) est indispensable pour que la CGT rayonne sur l'ensemble des composantes du salariat français.

RENFORCER NOTRE CAPACITÉ D'IMPULSION INTERPROFESSIONNELLE SPÉCIFIQUE

Adapter en permanence notre vie syndicale à la réalité

La nécessité d'une cohérence entre le déploiement, la syndicalisation et la structuration nécessaire impose à l'Ugict de faire le point avec l'ensemble de ses organisations.

Une analyse régulière est à même de mettre en évidence nos forces et nos faiblesses, d'aider à la réalisation de nos objectifs, voire de les corriger en fonction des réalités du moment.

Les résolutions du 16^{ème} Congrès ont montré, quelle que soit la pertinence de leurs contenus, qu'il était difficile d'être avant-gardiste.

Bien qu'ayant recueilli un fort assentiment, il s'avère que la mise en œuvre devient compliquée, dès lors qu'elle nécessite une remise en cause de l'existant.

Au-delà des orientations votées et adoptées démocratiquement, il nous manque indéniablement l'échange collectif sur la manière de les mettre en œuvre et l'argumentation pour bousculer nos habitudes.

Renforcer notre capacité à impulser des campagnes revendicatives interprofessionnelles

Temps de travail, salaires, management, formes d'emploi « atypiques », mobilité... Malgré des réalités de travail différentes, en fonction des secteurs professionnels ou géographiques, nos catégories connaissent des problématiques communes.

Ces sujets sont décryptés par l'Ugict depuis de nombreuses années, avec mise à disposition d'analyses, de revendications, d'outils de déploiement...

Cependant, nous peinons à décliner et à faire le bilan de nos outils et campagnes au niveau interprofessionnel. Par exemple, quelles batailles a-t-on menées sur les forfaits-jours ?

Nous sommes-nous appuyés sur la jurisprudence obtenue par l'Ugict sur les forfaits-jours pour aller en justice contre certaines conventions collectives ou accords d'entreprises ? Dans quelles négociations d'entreprises ou de branches avons-nous réussi à avancer sur nos revendications ? Dans quels secteurs avons-nous mis en pratique notre projet de management alternatif ?

Les campagnes de l'Ugict ne peuvent se limiter à être des campagnes d'opinion. Elles doivent être déclinées par des campagnes de masse, avoir un débouché direct pour les ICTAM et se traduire par des batailles syndicales. Renforcer notre capacité d'impulsion interprofessionnelle doit nous permettre d'accentuer le rapport de forces, en nous appuyant sur les avancées obtenues dans un secteur pour faire bouger les autres.

Ces campagnes de masse ne limiteront pas l'intervention de l'Ugict, elles seront complétées par nos productions régulières qui visent à des campagnes ponctuelles, à l'alimentation de nos panneaux syndicaux, de nos syndiqués...

Résolution III.6. : l'Ugict-CGT s'engage

À faire évoluer nos instances de direction pour renforcer le lien avec nos organisations :

- dans leur composition en travaillant l'implication des Ufict et des commissions départementales,
- faire de nos commissions exécutives le moment de discussion de nos campagnes interprofessionnelles avec une validation qui engage les organisations à se les approprier,
- lancer nos grandes campagnes interprofessionnelles lors de nos conseils nationaux,
- renforcer les temps de bilan d'activité lors de nos conseils nationaux et commissions exécutives.

À faire évoluer notre communication et notre relation presse.

Pour cela, il nous faut en particulier :

- développer notre newsletter hebdomadaire de façon à ce que l'ensemble de nos affiliés en soit destinataire,
- mettre à disposition de nos organisations une formation à la réalisation de tracts,
- renforcer notre déploiement sur les réseaux sociaux,
- renforcer notre visibilité médiatique dans la presse.