

Le Courrier de l'Ufict

n°320 - Juin 2014

<http://www.ftm.cgt.fr/ufict.php>

Edito

UFICT, UGICT, FEDERATION : en à peine six mois nous venons de vivre trois congrès avec un point fort à l'ordre du jour : la question de l'audience CGT parmi nos collègues ingénieurs, cadres et techniciens (ICT).

Comment être mieux et plus en proximité avec eux ? Et à leur écoute pour être l'outil dont ils ont besoin ?

Comment proposer une démarche qui aide nos collègues et nous-mêmes, à mieux appréhender notre syndicalisme spécifique CGT pour sortir de l'impasse du syndicalisme catégoriel ? Alors que les mesures d'allègement de cotisations patronales font, chaque mois qui passe, la preuve de leur profonde inefficacité, c'est bien l'enjeu de la réappropriation du travail par l'ensemble du salariat qui nous est posé aujourd'hui comme capacité à lui redonner du sens et pour ouvrir la voie à une réelle sortie de crise.

De plus en plus d'ICT vivent dans la douleur l'exigence première du retour financier, mutilante pour leur envie de bien travailler, d'être reconnus et utiles pour la société. Le dernier sondage VIAVOICE commandé par l'UGICT avant le congrès fait la démonstration d'une dégradation profonde du vécu des ICT au travail.

Ainsi 65% des I/C jugent leur niveau de rémunération en inadéquation par rapport à leur implication (47% en 2012). Ils sont 71% à juger leur évaluation fondée sur de mauvais critères et ils sont 75% à se sentir écartés des choix stratégiques (65% en 2012).

Concernant les techniciens, le sondage est au moins aussi démonstratif d'un mal-être tous azimuts avec en particulier une forte dégradation de la reconnaissance professionnelle (moins 10% depuis 2009) et une perte de confiance dans le management.

Ce sondage met en exergue l'approfondissement de la crise au travail, une réalité vécue par les ICT qui

est aussi le reflet du vécu de l'ensemble du salariat. A partir de notre démarche de proximité avec nos collègues, ce constat met en exergue l'urgence de la transformation du travail pour sortir de la crise et nous appelle à élever nos ambitions et nos propositions alternatives.

Nos congrès doivent maintenant aider l'UFICT, en lien avec la fédération, à mettre en œuvre notre démarche de syndicalisme spécifique CGT, outil de convergence des intérêts de l'ensemble du salariat de la métallurgie.

Si la crise génère l'isolement par manque d'alternative audible, elle génère aussi le besoin de véritables solutions pour une issue à la fois porteuse et objectif de progrès social.

L'appel de la confédération à une semaine de mobilisation du 23 au 27 juin avec une grande journée de grève et manifestation le 26 juin, se déroulera dans le prolongement de notre campagne contre le coût du capital.

Les grandes victoires des salariés de SAM Technologies, de FRALIB, d'ASCOMETAL... tout comme les luttes en cours à ALSTOM ou ASTRIUM montrent une voie possible pour des luttes gagnantes autour de la reconquête industrielle, de l'emploi et des salaires.

La désespérance des salariés fait le nid du F-Haine et c'est par les luttes autour de perspectives et propositions rassemblées que nous lui ferons échec.

Trois congrès, trois moments forts de débats et de décisions !

Place maintenant à la confiance, au rassemblement et aux luttes, avec des ICT qui y prennent toute leur place !



Daniel LE BRIS
Membre du Secrétariat de l'UFICT



Ingénieurs, cadres
et techniciens,
donnez du sens
à votre travail et
soyez acteurs dans
votre entreprise,
syndiquez-vous !

Sommaire

La loyauté chez les cadres :
Interview de Luc Chelly
Pages 2-5

La validation des Acquis d'Expérience
Militante :
Interview de Yannick Le Quentrec
Pages 5-6

40^{ème} Congrès de la FTM :
Table ronde sur le déploiement des
ICT, une fédération en ordre de
marche !
Page 7



Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris – Case 433 – 93514 Montreuil cedex
Directeur de publication : P. MARTINEZ
Mensuel imprimé par nos soins
Prix : 0,53 euro – Abonnement annuel : 5,30 euros
Commission paritaire : 1018 S 05651

La loyauté chez les cadres

Interview de Luc Chelly, dirigeant d'Entreprendre et Comprendre

Luc Chelly est intervenu au Conseil National de l'UFICT le 12 juin 2014 pour revenir sur une étude menée auprès de différentes entreprises, publiques et privées, dans différents domaines (métallurgie, énergie, agro-alimentaires, chimie, transports).

Cette étude a permis d'approfondir la compréhension de l'impact des transformations systémiques et conjoncturelles sur les cadres, en appréhendant à la fois son ampleur et ses mécanismes. Et de mieux saisir, du point de vue des logiques de l'action collective, les ressorts des réactions, voire des mobilisations des cadres face aux évolutions du contexte économique.



Comment avez-vous mené cette recherche sur la loyauté des cadres ?

Dans le contexte de restructurations des entreprises et de crises – économique, sociale et financière – qui ont marqué ces 20 dernières années, nous avons assisté à l'émergence de comportements individuels et collectifs inédits de la part du groupe des cadres, notamment avec la progression des conflits sociaux engagés par les cadres. Les sociologues Gaëtan Flocco, Mélanie Guyonvarch, Danièle Linhart et moi-même avons réalisé plusieurs dizaines d'études sur la sous-traitance et sur les cadres pour :

- la CGT Thales ;
- le C.E. de l'Andra et le C.E. d'une société de Safran ;
- l'Ugict.

Nous avons réalisé 77 entretiens en région parisienne, à Lyon, Toulouse et dans les Vosges avec des cadres de divers horizons : TPE, PME et grands groupes. 26 entretiens ont concerné le secteur public et 51 entretiens des entreprises privées. Des jeunes aux seniors, femmes et hommes, et aussi bien managers qu'encadrants, tous nous ont fait un très bon accueil.

Quels ont été vos axes de questionnement ?

Nous nous sommes intéressés tout d'abord à leur parcours scolaire et professionnel et à leur trajectoire sociale. Puis nous les avons questionnés sur leur travail et leur fonction. Enfin, les relations sociales avec les collectifs de travail, leurs situations et vie familiale, leurs modes de vies et usage des médias ainsi que leurs activités extérieures ont été des thèmes largement abordés.

Que désigne la catégorie cadre aujourd'hui ? Comment est-elle apparue ?

Ce « corps d'élite » est né durant la Révolution et des Ecoles (X, Centrale, etc.) avaient pour fonction de structurer la Nation et l'État. L'instauration de cette catégorie de salariés et de ce statut s'est fondée à partir des travaux de Fayol et de Taylor qui voulaient des ingénieurs capables de porter et de représenter le « savoir ». Avec en tête au départ un objectif politique consistant à générer une classe sociale alliée du patronat et qui serait apte à développer un pouvoir autoritaire non démocratique dans les années 1930. Dans les années 1950 et 1960 et même jusque dans les années 1970, les cadres obtenaient ce statut aux termes de parcours scolaires et universitaires – y compris les dites « grandes écoles ».

Les cadres constituent une catégorie salariale qui ne possède pas véritablement d'équivalent dans les autres pays. Cette spécificité française est liée au processus de construction et d'institutionnalisation du groupe qui s'est déployé tout au long du 20ème siècle. L'origine de cette genèse institutionnelle se situe sans doute dans l'apparition des ingénieurs des corps d'Etat des 17ème et 18ème siècles. Mais c'est plus précisément l'augmentation du nombre d'ingénieurs à la fin du 19ème siècle et la création de la Société des Ingénieurs Civils (en 1848) qui vont constituer les signes précurseurs de l'affirmation sociale du groupe cadre. C'est tout au long de la première moitié du 19ème siècle que commencera à se répandre progressivement le terme de cadre.

Puis à l'issue de la Seconde Guerre mondiale, le terme va s'officialiser à travers une série de mesures institutionnelles : des syndicats de cadres sont créés (la Confédération Générale des Cadres en 1944 et en avril 1946 le Cartel Confédéral CGT des ingénieurs et cadres supérieurs avec pour Secrétaire général Roger Pascré). Par la suite, l'exceptionnelle période de croissance économique des années 1950-1980 va être propice à un essor numérique très important des cadres. Les effectifs vont être quasiment multipliés par huit, passant de 500 000 cadres à environ 4 millions en 2007.

En effet, les politiques managériales mises en œuvre au début des années 1980 réclament toujours plus d'ingénieurs, d'« experts », des compétences faites d'un savoir de plus en plus pointu et diversifié, mais en parallèle, le pouvoir est amoindri pour ces cadres, hormis pour ceux qui dirigent. Le pouvoir est, d'une part, dilué par un éclatement des lieux d'exercice et des spécialisations, et d'autre part, concentré toujours plus au niveau hiérarchique le plus élevé.

Quels sont les résultats de la recherche ?

Des figures mouvantes chez les cadres se dégagent et reflètent leur rapport au travail et à l'entreprise : **Loyalty – Voice – Exit**, termes tirés de la typologie de Hirschman que nous avons traduits par « **stratégés** », « **en phase** », « **résignés** » et « **cassés** ». Ces figures comportent un caractère dynamique qui fait que l'on peut relever de l'une à une époque puis d'une autre plus tard.

Les « **stratégés** » ont une loyauté particulière et sont parfois proches de la défection vis-à-vis de leur entreprise si elle ne leur apporte pas ce qu'ils recherchent.

Les « **en phase** » sont sans conteste en apparence les plus loyaux, mais l'enquête montre à quel point on perçoit une « **voice** » intérieure (de nombreuses critiques implicites) derrière leur loyauté sans faille.

Les « **résignés** » effleurent la prise de parole institutionnelle et flirtent avec la sortie de l'entreprise, même s'ils ne s'y résolvent pas tout à fait.

Enfin, les « **cassés** » ne le sont que parce que leur loyauté antérieure les « emprisonne » dans une entreprise qui les broie progressivement.

Nos résultats d'enquête mettent en évidence des traits communs à ces cadres pourtant très hétérogènes. Le paradoxe vient de ce qu'ils ont en commun de se considérer comme ne relevant d'aucun modèle, d'aucune appartenance identitaire collective et d'être confrontés à la nécessité d'inventer leurs propres règles du jeu, qui englobent des préoccupations tant professionnelles que liées au rapport travail/hors travail.

Quel rapport au travail se dégage chez les cadres ?

L'intérêt du travail passe avant tout, comme la volonté de ne pas se trouver, dans le cadre de leur propre travail, en porte à faux, par rapport à certaines de leurs valeurs professionnelles et personnelles. La possibilité de réguler l'articulation vie professionnelle et vie familiale selon les cycles de la vie et les priorités personnelles est elle aussi un élément déterminant. Mais la différence réside dans le fait que les cadres ont le plus souvent des ressources qu'ils s'efforcent de mobiliser du mieux possible en permanence dans une posture d'extrême vigilance, pour parvenir à leurs fins. Ils ont en commun de chercher à se comporter en stratégés.

C'est là que résiderait en réalité le modèle « cadre » si tant est que les cadres accepteraient cette idée d'un modèle. On ne s'étonnera donc pas de l'absence d'un réel attachement à l'entreprise qui impliquerait un sentiment de loyauté absolue à son égard. On ne s'étonnera pas non plus que le salaire n'intervienne pas comme un objet de préoccupation majeure à partir du moment où l'on peut décemment vivre avec. Mais être stratège ne signifie pas être toujours gagnant, et notre enquête montre bien que ces cadres peuvent se trouver souvent piégés, coincés, et

".....la personne est désormais invitée à se concevoir comme une petite entreprise, vouée tout au long de sa vie à améliorer et à faire fructifier son 'employabilité'".

"Soumises à ce régime, la vie toute entière apparaît comme un patient travail de production de soi comme entreprise, de constitution d'un mode d'être entièrement adapté aux normes du marché".

Jérôme Baschet, *Adieux au capitalisme*
p.45, Éd. La Découverte



obligés d'accepter temporairement, pour certains, des situations douloureuses ou indignes de leurs aspirations. Qu'ils peuvent aussi « se raconter des histoires » pour tenir, ou faire semblant d'adhérer, qu'ils peuvent également renoncer et se résigner. L'« exit » peut dans ces cas être autant intérieure qu'extérieure.

Ce qui motive les cadres relève d'une histoire très personnelle entre eux et leur travail, dans laquelle seule la vie familiale et privée peut imposer des réorientations ou adaptations. Leur « **voice** » sera logiquement, une « **voice** » personnelle (que nous avons abondamment recueillie dans nos entretiens), une « **voice** » familiale, citoyenne et politique pour certains, mais rarement une « **voice** » syndicale au sein de l'entreprise. Comme si formés sur le mode de l'unicité, dans leur cursus scolaire, universitaire et familial, et dans leurs représentations de la place qu'ils occupent dans l'entreprise, ils ne pouvaient se résoudre à se représenter comme dépendants d'un destin qui les dépasse, qui serait celui notamment d'un groupe socioprofessionnel particulier soumis à des exigences managériales comparables.



En quoi peut-on dire que les cadres seraient « les prolétaires » du XXI^{ème} siècle ?

Plusieurs signaux peuvent nous alerter :

- Une perte de confiance envers l'entreprise
- Une identité par le métier et par le travail, et non par l'entreprise
- Une organisation en mouvement permanent de l'entreprise qui désorganise les cadres avec :
 - des injonctions paradoxales;
 - une posture critique entre les ordres des directions et les attentes des équipes;
 - « la solitude du manager » ;
 - l'absence de stratégie et la non implication des cadres dans celle-ci ;

"Le prolétaire n'est pas simplement exploité, il est celui qui est dépouillé de sa fonction de savoir".

Jacques Lacan, *L'envers de la psychanalyse*
Ed . du Seuil, 1991

- l'absence de reconnaissance de la part les dirigeants ;
- la perte de la séparation entre vie familiale et vie professionnelle par une intensification des tâches et le raccourcissement permanent des délais favorisés par les T.I.C. (technologies de l'information et de communication);
- le forfait jour et enfin des loisirs souvent individuels.

Quels rapports les cadres entretiennent-ils avec le collectif ?

La notion de collectif est peu présente dans ce corps social pour les raisons exposées plus haut : risques réels pour la carrière, formations initiales dissuasives, manque de disponibilités pour des échanges et des réunions, concurrence accentuée par les directions – au travers des entretiens d'évaluation, de la mobilité interne, de l'organisation par clients internes, etc.

De plus, la mise en concurrence contraint chacun-e à s'auto-évaluer et à perdre tout sens éthique dans une rivalité permanente qui casse la coopération. Ce qui affecte la qualité et du travail, et de la production. De surcroît, avec « le tournant gestionnaire », les managers formés par les écoles de gestion et de commerce sont nommés non pas sur leur connaissance du métier pratiqué dans l'entreprise mais uniquement sur leur capacité de « surveiller et de punir ». Les syndicats subissent ce management avec une perte de la solidarité et donc ils ne peuvent avoir la force de défendre les salarié-e-s, d'où la croissance du Droit dans le rapport de forces. Ces cadres usent en fait d'une « voix » intime, non audible, alors qu'ils estiment légitimement que leur statut ne leur confère plus d'avantages, même au

Piste vers l'émancipation des cadres avec la CGT Thales « Imagerie d'avenir »

"Voilà maintenant plus d'un an que la CGT de Thales mène l'action autour de la construction d'une filière française d'imagerie médicale avec le groupe Thales comme acteur fédérateur.

L'objectif est, d'une part d'assurer la pérennité de l'activité de Moirans (TED-XRIS et Trixell), par la garantie que de nouveaux produits y seront développés et d'autre part, d'envisager l'exploitation des richesses technologiques utilisées dans les grands domaines actuels d'activités du groupe pour des applications médicales.

Des discussions ont été engagées avec des professionnels de la santé, la direction de l'innovation du ministère de la recherche et l'Alliance pour les Sciences de la vie et de la santé, des chercheurs, des élus... Le projet a reçu un bon accueil parce qu'il correspond à une vraie attente. Il s'intègre tout à fait dans les orientations du Conseil Stratégique des Industries de Santé (CSIS) qui s'est tenu en juillet 2013, établissant la filière des industries de santé comme une filière d'avenir".

Extrait tiré de <http://imageriedavenir.fr>

contraire, et qu'ils ne sont pas si éloignés des non-cadres, en termes de conditions de travail, de l'organisation de celui-ci, de possibilités d'évolution et de droit à la parole. Avec comme point d'aboutissement les suicides au travail. Mais si on observe que dans certaines entreprises, des dirigeants commencent à prendre conscience des dégâts du management gestionnaire, il est impératif, pour que la situation bascule, que la variable d'ajustement soit le niveau des dividendes versés aux actionnaires et plus largement le coût du capital.

Y a-t-il des freins à la syndicalisation des cadres ?

En effet, nous avons observé différents freins à la syndicalisation des cadres : le parcours scolaire ; les médias ; le poids de l'entreprise et les menaces – implicites ou explicites – de sanction ; le rôle des parents qui ont incité leurs enfants à faire des études ; la surcharge de travail ; les reporting ; le forfait jour ; des collectifs de travail défaits ; un travail en équipe peu habituel ; la compétition interne ; l'image des syndicats et celle de la CGT.

Comment mieux articuler les problématiques rencontrées par les cadres et l'action militante de la CGT ?

Tout d'abord nous avons remarqué qu'il existe une attente et une crédibilité accordée à la CGT. Il est donc souhaitable d'aller rencontrer les cadres pour écouter à la fois leurs attentes et leurs critiques tant vis-à-vis de l'entreprise et de l'organisation de la société que vis-à-vis de la CGT.

À partir de ce constat, on peut se demander pourquoi les critiques envers leur entreprise, ou l'organisation du travail ne trouvent-elles pas de traduction à un niveau collectif, syndical ou autre ? Car il ne fait pas de doute que l'attitude qui domine quant aux syndicats est l'indifférence, quand ce n'est la franche hostilité.

Or la CGT n'est pas en posture d'immobilisme, mais doit au contraire démontrer qu'elle est force de proposition. Parallèlement, une autre façon de contribuer à répondre à cette question consiste à s'interroger sur le profil des quelques personnes rencontrées investies dans un syndicat. Il serait intéressant, enfin, au-delà des explications fournies sur la forte distance entre cadres et engagement syndical, de s'interroger sur la catégorie fondamentale des « pragmatiques résignés ». Pourquoi ne parlent-ils pas, notamment en empruntant la voie syndicale ? Cela semblerait un « vivier » important pour les syndicats, au sein duquel ils pourraient y trouver un possible écho.

Entreprendre et Comprendre est une agence d'études en sciences humaines qui s'attache à comprendre en profondeur le fonctionnement des organisations/entreprises et les logiques de comportement des acteurs en identifiant les leviers positifs et les freins à partir du terrain.

Validation des Acquis de l'Expérience Militante (VAEM)

Interview de Yannick Le Quentrec, sociologue à l'université Toulouse Le Mirail



Yannick Le Quentrec a étudié la validation des acquis de l'expérience militante (VAEM) dans une recherche portant sur la loi « VAE » de 2002, avec cette question : quel est le sens pour les militants et les organisations syndicales de la VAEM ? L'UFICT lui a posé quelques questions afin de faire connaître ce processus.

Qu'est-ce que la VAE militante (VAEM) ?

La loi de modernisation sociale de 2002 a élargi la possibilité de la validation des acquis au champ politique et syndical permettant de faire valoir son expérience militante et d'accéder à une certification.

L'Institut Régional du Travail (IRT) de Midi Pyrénées s'est saisi de cette loi VAE en organisant plusieurs recherches-actions sur le sens et les enjeux de la VAE militante, et en expérimentant un dispositif innovant de soutien aux syndicalistes candidats à la validation des acquis de leur expérience militante. Cela doit aboutir notamment à la création d'un centre de ressources sur la VAE militante.

Comment, d'une trajectoire personnelle de militant, on entame une VAEM ?

La VAEM correspond à des attentes et des besoins. Les motivations portent sur la reconversion ou la réintégration professionnelle et sur la reconnaissance du rôle formatif de l'engagement. Mais les militant-es connaissent mal la VAE, a fortiori la VAEM. Dans le syndicalisme comme dans le milieu professionnel, on doit partir du travail réel afin de définir les activités réalisées et de voir quelles compétences ont été développées durant l'activité syndicale.

Il n'y a pas de référentiel ni de compétence type pour valider ses acquis d'expérience militante. Ce serait céder à une vision réductrice du militantisme.

Toutefois une base commune peut être constituée mais ce n'est qu'un noyau. C'est pour cela qu'un accompagnement est nécessaire afin de définir les compétences acquises lors de l'expérience militante à chaque fois singulière, de cibler la ou les certifications correspondantes qui peuvent être visées et d'étudier la faisabilité du projet. Les expériences militantes étant extrêmement riches et variées, les certifications doivent être larges et choisies dans une palette diversifiée.

Comment sont identifiées les compétences militantes ?

Dans un premier temps, un échange avec un professionnel est nécessaire pour déterminer les compétences que le militant a mobilisées.

Dans le cadre du dispositif de l'IRT (Institut régional du travail), il est prévu d'utiliser l'expertise du réseau des CIBC (Centre Interinstitutionnel de Bilans de Compétences) et des PRC (points relais conseils). Pour en savoir plus, suivre le lien <http://www.cariforef-mp.asso.fr/files/vae/Titres-actualite/Plaqueette-IRT.pdf>.

Comment repère-t-on les certifications compatibles avec l'expérience militante ? Et à quelles difficultés les candidats peuvent-ils être confrontés ?

Des grilles de lecture aideront à repérer les certifications auxquelles ils peuvent prétendre. Mis en situation de coopération entre eux, les militant-es sont soutenus dans cette démarche qui comporte parfois de nombreux obstacles.

L'accueil n'est pas forcément bienveillant de la part des certificateurs et l'avancement de la démarche VAE des militant-es peut s'avérer compliqué. Toutefois, pour les ingénieurs, cadres et techniciens, avec des études d'un niveau baccalauréat, la validation des acquis de l'expérience militante est mieux accueillie. Le militant devra également être tenace : la démarche peut être longue et son coût important implique de bien étudier son financement avec l'aide de l'IRT (Institut régional du travail).

La validation des acquis d'expérience (VAE) est un dispositif qui permet à tous travailleurs de se voir reconnaître ses compétences professionnelles par un titre, un diplôme ou un certificat de qualification. La VAE a été étendue au champ militant (VAEM), un dispositif de reconnaissance du travail militant qui ouvre l'accès à des diplômes.



Je soulignerai pour terminer la nécessité que les organisations syndicales soient vigilantes afin que les militants candidats ne soient pas dépendants d'une approche marchande.

Pour cela il est nécessaire d'informer et de mutualiser les expériences tant au niveau interprofessionnel/professionnel, national/local et ce, afin de trouver un mode d'information et de fonctionnement efficace.

Avez-vous des exemples d'expérience de VAEM pour des militants ingénieurs, cadres et techniciens (ICT) CGT de la métallurgie ?

Je n'ai pas d'exemple précis de militants CGT ICT métallurgie engagés dans ce processus à vous donner mais vous en trouverez sûrement dans la plaquette de l'IRT (Institut régional du travail).

Par contre, je peux citer l'exemple de votre camarade Philippe Queulin qui siège depuis huit ans au CESER (Comité économique social et régional). Il a acquis une expérience et des compétences sur l'aménagement du territoire qui lui permettraient certainement d'entamer une licence d'aménagement du territoire par le biais de la VAE militante.

Pour finir, je rappelle que la Validation des acquis d'expérience militante (VAEM) est un droit qui favorise à la fois l'engagement du militant et lui ouvre des portes dans son parcours professionnel.

Cette possibilité est donc à saisir par tous les militants ICT de la métallurgie et en particulier les DSC, les membres des CE, CCE, CHSCT...



La validation des acquis de l'expérience militante (VAEM)

Pour en savoir plus :

<http://www.cariforef-mp.asso.fr/files/vae/Titres-actualite/Plaqueette-IRT.pdf>

40^{ème} Congrès de la Fédération Métallurgie

Table ronde sur le déploiement des Ingénieurs, Cadres et Techniciens : une fédération en ordre de marche !

Pour la 1^{ère} fois dans un congrès de la fédération de la métallurgie, une table ronde et un débat étaient consacrés à la question du déploiement de la CGT vers les ICT.

Sous la houlette de Fabrice FORT, ancien secrétaire Général de l'UFICT, plusieurs camarades sont intervenus pour évoquer leur expérience.

Laure CLEMENT (TELINDUS, entreprise des télécommunications aux Ulis) avec 80% d'ingénieurs et cadres) a raconté comment ils ont, en un mois, avec le soutien de l'UFICT, créé une section CGT et obtenu 28% aux élections professionnelles (avec 20% des voix au 3^{ème} Collège).

Jérémy BROCHARD (ouvrier chez AIRBUS Nantes) a relaté la formation de 2 jours de l'UFICT pour le déploiement vers les ICT d'un syndicat général. Il a ensuite décrit la création d'un collectif ICT dans l'établissement et les progrès faits par la CGT dans cette catégorie. Il a pu nous annoncer à cette occasion la syndicalisation pour la toute première fois d'une cadre de l'entreprise.

Eric ROBILLOT (Technicien chez EADS France à Suresnes), a partagé son expérience de Délégué Syndical central CGT lorsqu'il s'agit d'aller à la rencontre d'une population dont on ne connaît pas les problématiques (ingénieurs, cadres, chefs de service...). Il a ajouté comment ils avaient syndiqué des managers et comment ils défendaient la carrière de leurs syndiqués.

Marc AMOUREUX (VELAN, Rhône) pour sa part nous a raconté leur démarche d'aller vers les ingénieurs et cadres pour recueillir leurs revendications sur le temps de travail. Il a souligné leur aspiration à retrouver une frontière plus nette entre vie privée et vie professionnelle.

Ces interventions ont suscité un débat intense avec 31 délégués qui ont pris la parole. Et il nous a apporté deux informations importantes sur la perception de cette question dans la fédération. D'abord, on a pu constater que la préoccupation de la syndicalisation des ingénieurs, cadres et techniciens était partagée très largement dans la fédération. Les délégués y voyaient tous une nécessité étant donné les enjeux de représentativité et au vue des problématiques professionnelles concrètes rencontrées par ces salariés.

En ce qui concerne le paiement de la qualification, plusieurs délégués sont intervenus pour dire le travail qu'ils y consacraient dans leur entreprise. En matière de santé au travail, des délégués ont évoqué les questions de stress et les organisations du travail pathogènes. José a ému les congressistes en décrivant son parcours de directeur des ventes chez un important concessionnaire



de l'Orne, comment on lui a demandé de maltraiter ses subordonnés et l'impact de cette forme de management sur sa santé psychique. José a trouvé dans la CGT un débouché syndical à sa situation : il a créé la CGT dans cette entreprise des services de l'automobile et il a gagné près de 45% de représentativité (dont 40% au collège des « cadres ») deux mois seulement après son retour dans l'entreprise après un long congé maladie. Son intervention a été longuement applaudie.

La seconde leçon qu'on a pu tirer en écoutant les interventions des congressistes est qu'ils ont perçu la nécessité d'aller vers les ICT. Ils sont conscients qu'il est insuffisant d'attendre au local syndical car les salariés ICT de la métallurgie n'y viendront pas facilement.

Néanmoins, tous ceux qui ont tenté la démarche pouvaient en témoigner : le contact des militants CGT avec des techniciens ou des cadres se passe très bien dès lors qu'on les rencontre pour les écouter, pour comprendre leur vécu, leurs attentes et qu'on cherche à trouver des solutions à leurs interrogations.

Tous les responsables syndicaux ont été agréablement surpris par la nature de ce débat et surtout par son homogénéité. Il faisait consensus dans le Congrès qu'il fallait aller désormais vers ces catégories pour leur proposer les réponses de la CGT. Les initiatives décrites par les délégués ont aussi surpris par leur richesse et leur diversité. Les invités présents ce jour là pour représenter d'autres organisations de la CGT nous ont fait part de leurs encouragements à poursuivre sur cette voie pour renforcer la CGT dans ces catégories.

Grâce à ce débat du 40^{ème} Congrès, nous savons que nous militons dans une fédération bien préparée pour aller s'adresser aux ingénieurs, cadres et techniciens. Il est maintenant de la responsabilité de l'UFICT d'outiller les syndicats pour développer un syndicalisme spécifique répondant précisément aux aspirations de ces salariés.

"José a ému les congressistes en décrivant son parcours... et l'impact de cette forme de management sur sa santé psychique. José a trouvé un débouché syndical : il a créé la CGT dans cette entreprise... et a gagné près de 45% de représentativité... deux mois seulement après son retour dans l'entreprise après un long congé maladie."

