

Le courrier de l'UFICT

Bulletin d'information aux syndicats ICT

Courrier de l'UFICT n°299 - Juillet Août 2012



Edito

Voilà de longs mois que nous attendions l'été et la période de congés payés pour pouvoir changer de rythme et de pôles d'intérêt dans nos activités quotidiennes. Hélas les deux premiers mois de l'été ont été bien arrosés et décevants.

Voilà de long mois que nous espérons le départ de Nicolas Sarkozy et l'arrivée d'un nouveau gouvernement pour pouvoir changer le cours des événements, arrêter la dégradation de la situation sociale en France et le déclin de notre industrie. Les deux premiers mois de la mandature ont été bien arrosés mais aussi hélas décevants.

Cette rentrée risque d'être chaude au niveau météorologique et social.

Après avoir fait les soldes pour s'équiper en chapeaux, casquettes, parasols, la Commission Exécutive de l'UFICT invite nos bases syndicales à s'équiper avec les outils UFICT-CGT pour obtenir de nouveaux droits pour les instances du personnel, des avancées sociales, le développement de l'industrie et des emplois associés.

Le courrier de ce mois vous donne des pistes pour négocier des accords GPEC offensifs, pour gérer les situations de discriminations et pour augmenter notre impact auprès de nos catégories ICT au travers de campagnes de syndicalisation.

Après 18 mois de mandat de la commission exécutive, le Conseil National qui se déroulera le 2 octobre sera aussi un moment important pour faire un bilan de notre activité et conforter notre plan de travail pour répondre aux demandes des syndicats, des syndiqués et des salariés ICT.

Votre présence à ce Conseil National est une réelle action syndicale, essentielle à notre activité et à notre vie démocratique. Sa réussite sera aussi un atout indispensable pour impliquer pleinement l'UFICT et les ICT dans la mobilisation européenne du 9 octobre.

Pour bien démarrer notre rentrée syndicale, nous comptons sur votre participation active.

Alain DERVIEUX
Membre de la CE de l'UFICT

Syndicalisation des ICT, osons expérimenter et adapter nos pratiques

Sommaire

Le 2 octobre : Conseil National pour une UFICT efficace et représentative dans une fédération rassembleuse	page	2
Un exemple de GPEC offensive : la Gestion Active de l'Emploi à Thales Air Systems	pages	3-4
Les moyens de mettre en échec la discrimination syndicale	pages	5-6
Comment alimenter les bonnes raisons de rejoindre la CGT ? Quelques exemples de pratique et d'expression initiés à RENAULT TRUCKS	pages	6-7



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 : 1013 S 05651

ISSN 0339 8919

Le 2 octobre : Conseil National pour une UFICT efficace et représentative dans une fédération rassembleuse

Le conseil national de l'UFICT est un moment essentiel de réflexion, d'échanges, de vie démocratique et de propositions pour faire vivre et prolonger nos décisions de congrès.

Celui du 2 octobre entre à plein dans ces perspectives habituelles mais il se tient également dans un contexte particulier, marqué à la fois par :

- Une rentrée sociale faite d'attente de changements mais aussi de frustrations et d'inquiétudes.
- Des dossiers qui appellent de notre part une plus forte mobilisation : L'emploi et le redressement industriel, les salaires, la santé au travail, l'avenir de notre protection sociale.

Ces dossiers seront au cœur des travaux de notre conseil national et interviendront dans la préparation de la journée de mobilisation européenne du 9 octobre sur l'industrie et l'emploi.

Sur les salaires et la reconnaissance des qualifications, les politiques salariales en cours font la démonstration de leur insuffisance et nécessitent 2 exigences complémentaires : Des réouvertures de négociations et la préparation le plus possible en amont d'une mobilisation des salariés pour faire grandir le rapport de forces avec une campagne offensive et rassembleuse préparant les négociations de 2013.

Pour cette mobilisation sur les salaires, appuyons-nous sur le 4 pages fédéral et la pétition. C'est d'autant plus nécessaire que le MEDEF et la majorité des médias s'activent à noircir le tableau économique des entreprises pour figer le débat sur les efforts auxquels les salariés devraient s'astreindre au nom de la préservation de l'emploi. Nous n'aurons pas fini d'entendre parler des contrats Emploi-Compétitivité ou de leurs variantes si nous ne nous plaçons pas sur notre cahier de revendications, si nous ne portons pas avec les salariés les contenus de leurs espoirs.

A ce titre, notre démarche de consultation des salariés doit être rapidement réactivée, ne nous laissons surtout pas gagner par l'idée que les salariés n'en voudraient pas. Quand la consultation ne rassemble pas assez de réponses, ne concluons pas que la démarche ne convient pas, voyons plutôt ce qui en freine l'efficacité...chez nous !

Nous le savons bien, la mobilisation des salariés et en particulier celle des ICT de la Métallurgie nécessite une UFICT organisée et qui rayonne avec de nombreux syndiqués.

Des progrès réels sont obtenus lors de nos semaines de syndicalisation. Elles rassemblent de plus en plus de militants ICT mais aussi toute la fédération qui prend la pleine mesure des enjeux que représente notre audience parmi les ICT, enjeu majeur pour la représentativité de toute la CGT.

Le 2 octobre, nous aurons dépassé la mi mandat et nous avons donc dès à présent besoin de faire ensemble un bilan de notre activité, en tirer les enseignements en prolongeant ce qui avance mais aussi cibler les insuffisances, réorienter si nécessaire, créer les conditions d'une seconde partie de mandat efficace avec des ambitions réaffirmées et pleinement partagées.

Enfin, réussir cette seconde partie de mandat est la voie la plus sûre pour bien préparer notre prochain congrès qui devrait se tenir en décembre 2013 ou en début 2014.

*Le mardi 2 octobre
assurons une large participation de toutes nos bases UFICT,
faisons du Conseil National de l'UFICT un grand moment
de débat et de prises de décisions.*

Un exemple de GPEC offensive : la Gestion Active de l'Emploi à Thales Air Systems

Une politique active de l'emploi, fruit de la conflictualité au sein d'une filiale de Thales (TR6) réalisant des radars de surveillance aérienne.

Le 5 juillet 2011, la CGT Thales Air Systems signait un accord de Gestion Active de l'Emploi (GAE) suite à un long processus de négociation et de rapport de forces. Cette bataille est intervenue suite à une première annonce de suppression de 160 postes en décembre 2010. La Direction récidivait en janvier 2011 par un projet de sauvegarde de la compétitivité passant par la mise en place d'un Plan de Départs Volontaires (PDV) qui programmait la suppression de 130 postes. La sauvegarde de la compétitivité passerait-elle toujours par les voies de la suppression des emplois pourtant créateurs de richesse ? Cette doxa libérale que les Directions de Thales et d'autres entreprises d'ailleurs ont particulièrement bien intégrée comme une nécessité faisant loi, cet axiome ne peut-il pas être débattu ?

C'est ainsi qu'en février 2011, les organisations syndicales CGT, CFDT et CFE-CGC dénonçaient l'application déloyale de l'accord d'anticipation au niveau du Groupe Thales. Cette dénonciation s'est faite au sein de la commission centrale d'anticipation, instance de contrôle social mise en place par cet accord groupe.

Un nouveau processus allait pouvoir s'engager remettant en cause l'arbitraire de la Direction de la filiale reposant sur la quête sans fin de marges de manœuvre par la suppression de postes, faisant de l'emploi la variable d'ajustement. Pour ce faire, il a fallu construire un rapport de forces suffisant permettant de doter les organisations syndicales de nouveaux droits au sein des établissements de la filiale, donnant un droit de regard renforcé sur la stratégie de l'entreprise et un recours consolidé à l'expertise. Cela a ainsi ouvert l'expression de nouvelles alternatives de développement de l'entreprise où la question de l'emploi devient un enjeu stratégique de l'efficacité technologique de l'entreprise et de sa capacité à répondre aux besoins clients. Mais cela répond également aux besoins sociétaux utiles au développement des populations (maîtrise de leur espace aérien et sécurité, outils de Défense nationale, etc...).

Avec les expertises demandées par le CCE et réalisées par le cabinet Sécafi-Alpha, il a été ainsi possible de démontrer que la situation de l'entreprise était saine et que rien ne justifiait des suppressions de postes, si ce n'est



l'appétit insatiable des actionnaires, et pour le coup, l'optimisation du patrimoine de la famille Dassault.

Il a été ainsi facile de faire état d'un carnet de commandes représentant plus de deux ans d'activités, des positions de leadership dans des domaines technologiques, des résultats déjà à deux chiffres, une trésorerie largement excédentaire, ... Les débats induits autour de ces questions stratégiques ont mis en lumière les contradictions internes à la Direction. Il convenait d'exploiter l'opposition entre une direction opérationnelle pour qui l'expertise et le savoir faire acquis doivent être maintenus et développés et une direction des achats cramponnée sur le seul indicateur du coût, mise ainsi à mal dans sa volonté de toujours plus externaliser.

La stratégie économique, une question trop sérieuse pour être confiée aux seuls intérêts des actionnaires !

Ces débats sur les questions stratégiques et

économiques ont permis aux organisations syndicales de contraindre la Direction à appréhender ces questions au-delà des frontières juridiques de l'entreprise, en y intégrant son espace de vie réelle économique et social qui implique le périmètre économique de la filiale auquel contribuent les sous-traitants et les joint-ventures qui sont en dehors du périmètre légal de regard du CCE.

De même, il a été possible de mesurer les impacts économiques et sociaux des décisions à l'égard des territoires d'implantation de l'entreprise. Car au-delà des discours sur les notions d'entreprise citoyenne et des chartes de RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises), il a été possible de démystifier ces opérations de marketing social dans lesquelles se complaisent les DRH et de montrer que les choix n'étaient pas neutres pour les territoires, que la Direction concevait uniquement sous l'angle de la réserve potentielle de main d'œuvre, externalisant ainsi au service public de l'emploi ses responsabilités dans la gestion de l'employabilité des salariés.

Une nouvelle construction sociale, fruit d'un contrôle social exercé et assumé

D'un point de départ visant à déboucher unilatéralement sur un plan de «sauvegarde» de l'emploi, ciblant directement 130 personnes considérées comme inutiles aux enjeux de performance, versus rentabilité de court terme, la CGT a su, par la mobilisation, inscrire le nouvel accord dans une autre perspective juridique : **celle de la renonciation par la direction de tout recours aux licenciements pour motif économique** et permettre également à chaque salarié volontaire de s'inscrire dans **un processus de construction d'un parcours professionnel sécurisé** lui permettant d'accéder aux qualifications et compétences attendues et faire vivre ainsi son projet, mais aussi de préserver les savoir-faire de l'entreprise en obligeant à renoncer aux suppressions de postes en expertise radar, voire démonter les déficits en la matière.

Suite à l'expertise économique du CCE, on est ainsi passé en 6 mois d'une prévision de suppression de 50 postes dans le domaine radar militaire à une nécessité de création de 90 postes ! Soit un différentiel positif de 140 postes.

Si ce contrat social a été permis par une forte mobilisation, il est également le fruit d'un travail têtue et persévérant des militants de l'organisation syndicale, qui ont su investir toutes les potentialités inscrites dans l'accord :

- ne pas accepter pour argent comptant l'inévitabilité des choix économiques proposés par la Direction et construire systématiquement de nouvelles alternatives en mettant les préoccupations de maintien et de développement des compétences au cœur des critères d'appréciation des « solutions » proposées par la Direction et mobiliser ainsi les exper-

tises économiques nécessaires pour instruire favorablement cette confrontation ;

- analyser les besoins d'évolution des compétences des salariés compte tenu des évolutions des technologies et de la nécessité de maintenir les potentialités de l'entreprise ;

- associer les salariés de différents métiers pour recueillir les avis des professionnels sur les évolutions prévisibles des métiers et les modalités d'accompagnement à mettre en place ;

- exercer pleinement un contrôle social dans les différentes commissions ad hoc pour vérifier les principes de volontariat d'inscription des salariés dans les processus d'accompagnement des parcours professionnels.

Ces constructions sociales avec toutes leurs limites, dont l'acharnement permanent des directions à se réappropriier la pleine prérogative de l'organisation industrielle qu'elles ont dû concéder partiellement, mettent pour autant en perspectives des voies à explorer pour expérimenter des processus concourant à esquisser les chemins d'une véritable sécurité sociale professionnelle. Ces chemins passent par la capacité :

A peser sur les choix stratégiques de l'entreprise pour les orienter dans le sens des intérêts des salariés, de son utilité sociale et économique pour les territoires.

La GAE doit permettre d'évaluer les stratégies industrielles à l'œuvre en partant du travail réel et de l'expression des salariés en vue de corriger les projections d'effectifs issues mécaniquement d'un outil de mesure de charges, par construction dégressive sur une période longue, corrélée à une comptabilité analytique

orientée vers une valorisation financière anticipée de l'activité.

A ce qu'aucun salarié ne se retrouve dans la situation de choc et de détresse qui résulte d'être nominativement « sélectionné » comme licenciable.

A substituer à l'indemnisation du préjudice du licenciement économique un nouveau droit à l'emploi : le droit individuel à l'emploi, opposable à l'employeur et constituant le creuset d'une sécurisation de l'emploi avec son volet indissociable, le droit à une formation professionnelle tout au long de la carrière permettant la reconnaissance des qualifications acquises. Le droit à l'emploi et le devoir de travailler pour chacun apparaissent ainsi sans leur corollaire dramatique actuel : « le droit à être licencié » .

Cette expérience met bien en perspective la démonstration du combat syndical : la construction d'un rapport de forces sans lequel il n'est pas possible d'instruire des négociations positives et la surveillance permanente de l'effectivité et la loyauté de l'accord au sein de toutes les instances de contrôle social.

Par ailleurs, le recours à l'expertise permet à l'organisation syndicale d'instruire les projets unilatéraux des Directions à leurs frais. Cela a permis également d'éclairer le personnel sur les projets proposés par la direction, plus orientés vers les intérêts immédiats des actionnaires que vers le développement industriel et l'avenir de l'entreprise.

C'est aussi un domaine d'expression et d'intervention qui s'est ouvert pour les salariés eux-mêmes, contribuant ainsi à l'élévation du rapport de forces, indispensable pour aider les élus à sortir efficacement du carcan défini par les propositions initiales de la direction.

Cet exemple de mobilisation syndicale avec les salariés est également à replacer dans le débat de la conférence sociale de juillet 2012. Particulièrement dans la feuille de route à la page 9 du document qu'a rédigé le gouvernement (http://www.gouvernement.fr/.../feuille_de_route_grande_conférence_sociale_pdf).

Une négociation y est prévue en septembre sur cette question de « l'anticipation des évolutions de l'activité », elle nécessitera plus que jamais une forte mobilisation des syndiqués de la CGT métallurgie et de son UFICT. Cela pourrait s'inscrire par exemple dans la préparation de la journée Européenne d'action sur l'emploi et l'industrie du 9 octobre prochain.



Les moyens de mettre en échec la discrimination syndicale

Un des freins les plus importants à l'adhésion des Ingénieurs, Cadres et Techniciens à la CGT est la crainte de subir la discrimination syndicale. Il existe pourtant des moyens simples et très efficaces de lutter ou même de prévenir la discrimination syndicale, tant en matière de salaire qu'en matière de carrière. Les bases CGT ont intérêt à s'informer sur ces moyens simples et reconnus par la Cour de Cassation, à la fois pour défendre leurs syndiqués, mais aussi pour rassurer les candidats à l'adhésion.

La discrimination syndicale a toujours été une plaie pour les militants de la CGT et un frein au renforcement. La crainte de cette pratique patronale est une des raisons qui limite l'adhésion à notre organisation syndicale. Ceci est d'autant plus vrai pour les Ingénieurs, Cadres et Techniciens, peut-être les plus sensibles aux questions de l'évolution de carrière et de progression professionnelle. Il est donc crucial de casser les idées préconçues et informer le plus largement possible l'ensemble de nos syndiqués de la méthode « François CLERC », qui constitue le moyen efficace pour rétablir un syndiqué dans ses droits. Cette méthode est approuvée par la Cour de Cassation, qui s'y réfère et fait désormais jurisprudence. Cette méthode utilisée sur le terrain judiciaire est aussi pertinente en cas de recherche de solution négociée.

Une différence de traitement entre salariés n'est pas forcément une discrimination. Il y a des salariés qui acquièrent plus rapidement une qualification plus élevée, avec la classification et le salaire correspondant, ceci n'a rien de choquant. Ce qui est inacceptable parce qu'illégal en revanche, c'est de prendre en compte l'appartenance syndicale pour décider de l'avancement professionnel de la personne.

L'article L-2141-5 du Code du Travail indique précisément : « Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. » Pour être rétabli dans ses droits et agir sur le plan judiciaire, le salarié doit présenter au magistrats les éléments de fait laissant supposer que la différence de traitement dont il est victime n'a pas d'autres motifs et origine que la prise en compte de son activité syndicale. C'est l'objet de la méthode « François CLERC ».

La méthode « CLERC »

Le principe de cette méthode permettant d'établir la discrimination est simple : il s'agit

de comparer la situation professionnelle (classification et salaire) d'un syndiqué entré dans la société l'année N au coefficient C avec tous les salariés entrés l'année N au même coefficient C. Si le nombre de salariés composant le panel de comparants semble insuffisant, il convient de l'élargir aux années les plus proches de la date d'embauche. Plus ou moins deux ans, voire plus selon les cas est ce qui est généralement retenu.

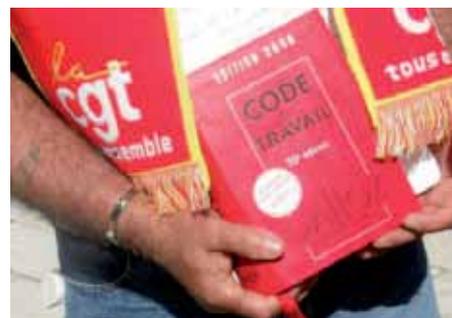
Si le syndiqué se trouve situé dans les profondeurs de son panel de référence, alors une suspicion légitime de discrimination pourra être évoquée. Il revient à l'employeur d'apporter la preuve que cet écart au détriment du syndicaliste est sans rapport avec son activité syndicale. Sans pouvoir se justifier au regard du droit du travail, et si l'entreprise refuse de réparer le préjudice causé (voir ci-dessous le mode de calcul), le syndiqué a alors tout intérêt à saisir le tribunal des Prud'Hommes.

D'abord établir la discrimination

Si dans les débuts, la recherche et l'obtention des données comparatives utiles à la construction du dossier semblaient un obstacle rebutant, ce n'est plus le cas aujourd'hui. Même si ces informations sont en la stricte possession de l'employeur et qu'il manifeste un soin jaloux à ne pas les partager en prétendant la confidentialité, cet argument ne résiste pas face à l'intérêt supérieur que constitue la lutte contre les discriminations. D'autre part, le recours aux Inspecteurs du travail, les Droits d'alerte DP, le référé probatoire ... sont autant de moyens qui ont fait leur preuve pour l'obtention d'informations. La règle intransgressible en la matière, c'est qu'il faut bien sûr s'armer de patience et toujours privilégier sérieux et méthode dans la durée et non une approximation hâtive qui conduit à l'échec.

Rétablir dans ses droits et réparer le préjudice

Une fois le panel comparatif obtenu et la discrimination établie, le syndiqué demandera à être rétabli dans ses droits et à bénéficier d'une réparation du préjudice subi. La demande dépendra bien évidemment de chaque cas, on ne peut tirer de règle absolue. Mais en



général, sans justification de la part de l'entreprise quant à la classification et au salaire inférieurs, il sera souhaitable de demander que le syndiqué soit placé à la moyenne ou à la médiane de son panel (en fonction du cas) pour le salaire et la classification.

D'autre part, pour réparer le préjudice subi, il faut établir précisément la date à partir de laquelle la direction ne pouvait plus ignorer l'étiquette syndicale du syndiqué : présence sur une liste aux élections professionnelles, mandaté par le syndicat dans une commission, demande de formation syndicale par la formation CGT, etc. La Cour de cassation prend en compte le fait que la discrimination commence à cette date si elle est établie. Pour définir la somme à exiger de l'employeur pour réparation, il convient de multiplier le nombre de mois écoulés depuis cette date par la somme mensuelle en euros de « rétablissement dans les droits » et de diviser par deux ; on ajoutera à ce montant 30% pour défaut de cotisation retraite, vu que le salaire trop bas pendant la période de discrimination a amené le salarié à cotiser moins pour la retraite et donc à acquérir des « droits à pension » inférieurs. Il peut aussi être ajoutée une demande de préjudice moral. Depuis juin 2008 le législateur a intégré à la loi le principe de réparation intégrale du préjudice dans la durée.

Exemple concret

Un salarié, dont l'appartenance à la CGT ne peut être ignorée depuis 10 ans par la direction, gagne 500 euros de moins par mois que la médiane des salaires de son panel, et ce sans justification de la part de la direction. L'entreprise devra alors augmenter le salaire de ce syndiqué discriminé du montant de 500 euros mensuels, et verser, au titre de la répa-

ration du préjudice subi la somme de :
 $((500 \text{ euros} \times 10 \text{ ans} \times 12 \text{ mois})/2) + 30\% = 39\,000 \text{ euros}$. Sans compter un potentiel préjudice moral auquel pourrait être condamnée l'entreprise.

Prévention est mère de sureté

La méthode « François CLERC » est suffisamment objective et pratique à mettre en œuvre qu'elle peut servir, comme c'est déjà le cas dans de nombreuses entreprises, pour prévenir la discrimination syndicale. Il suffit de négocier un accord d'entreprise qui affirmera en substance que, pour chaque syndiqué en visibilité syndicale, un panel représentatif sera établi (sur la base de la date d'entrée dans la société et du coefficient à l'entrée dans la société). Il sera aisé alors, chaque année, en faisant vivre cet accord, d'observer la courbe de progression professionnelle (salaire et classification) pour chaque syndiqué et observer les dérives qui pourraient advenir. La tâche du syndicat est centrale : il ne suffit pas d'ob-

tenir la signature d'un tel accord, mais il faut, chaque année, exiger qu'il soit mis en œuvre, que les données soient obtenues et que les ajustements soient réalisés.

La négociation d'un tel accord est aussi dans l'intérêt des directions des entreprises. En effet, les juges sont de plus en plus sévères avec elles lorsque des cas de discrimination sont avérés. Elles craignent par-dessus tout, les effets désastreux sur leur image commerciale suite à un procès perdu en matière de discrimination. La discrimination, qu'elle soit syndicale, homme/femme, ethnique ou bien vis-à-vis du handicap est une pratique de moins en moins tolérée dans notre société.

Syndicalisation des ICT

Obtenir un tel accord est un atout pour la syndicalisation des ICT. En effet, il sera valorisé par la suite pour montrer aux collègues les moyens dont dispose le syndicat pour protéger ses adhérents face à l'arbitraire. Protéger les militants, c'est protéger l'activité syndicale.

L'UFICT se tient à votre disposition, ainsi que François CLERC, pour aider, conseiller et accompagner ceux qui le souhaitent dans l'établissement des dossiers sur ces questions de discrimination syndicale. Que ce soit par action judiciaire pour faire un travail de rétablissement dans leurs droits des syndiqués ou dans l'objectif de négocier un accord de prévention de la discrimination syndicale en entreprise.

**N'hésitez pas à nous
contacter à ufict@ftm-cgt.fr**

Comment alimenter les bonnes raisons de rejoindre la CGT ? Quelques exemples de pratique et d'expression initiés à RENAULT TRUCKS

Alexandre Arroyo

*Membre de la CE UFICT
et de la direction du syndicat CGT
à Renault trucks (Volvo IT) :*

Aborder les salariés non syndiqués n'est pas une chose facile. Faire passer la bonne information aux ICT passe aujourd'hui encore par le tract distribué aux portes ou à la cantine. Je suis parti du constat que de moins en moins d'ICT mangent à la cantine le midi, souvent pour faire du sport, du shopping, mais aussi par manque de temps (sandwich devant l'ordinateur).

Pour garder le contact avec cette catégorie, pourquoi ne pas profiter des outils les plus utilisés par les ICT pour diffuser l'information ?

Chez Renault-Trucks j'expérimente une technique qui consiste à envoyer les informations importantes à 5 collègues non syndiqués, en leur précisant qu'ils peuvent largement diffuser à d'autres collègues. En effet, mon entreprise n'autorise pas aux syndicats l'envoi massif d'emails à des listes de diffusions, mais rien n'interdit les mails à quelques collègues. Et si chaque syndiqué faisait comme moi, on peut vite toucher une centaine de personnes, sans compter l'effet cascade du transfert de mail.

En plus, cela donne plus de force à l'information car elle vient directement d'un syndiqué qu'ils connaissent et souvent, ce contact direct ouvre le débat avec quelques commentaires qu'ils m'envoient en retour. J'ai remarqué que par le fait qu'ils soient inclus dans une liste réduite, ils se sentent privilégiés, lisent avec beaucoup plus d'intérêt et ont l'impression de détenir l'information avant les autres.

Je pense aussi que l'on peut aller au-delà et impliquer quelques collègues plus proches en leur demandant leur avis sur nos projets de tracts, comment ils les ressentent, sont-ils bien adaptés ? Un salarié qui se sent partie prenante de ce que nous écrivons et distribuons à tous nos collègues ne vit plus son rapport à la CGT de la même façon !

Par contre, je ne leur transmets pas toute l'information que j'ai à disposition, mais quelques compte-rendu de CE ou DP, avec les commentaires de mes copains CGT, certaines publications UFICT, ou des liens vers la presse. Cela leur permet aussi d'avoir un avis plus critique et aiguisé par rapport aux communications à sens unique de la direction.

Mes collègues apprécient beaucoup cette démarche, mais je ne manque pas de leur rappeler que je ne peux pas leur envoyer toutes les

informations vis à vis des collègues syndiqués qui payent une cotisation. Je leur explique que pour environ 70 euros par an (avec l'avantage du crédit d'impôt pour la cotisation syndicale), ils peuvent bénéficier de toute l'information, mais aussi donner leur avis et pourquoi pas, participer à l'action.

Cette démarche facile et peu coûteuse en temps, permet d'avoir un contact direct avec les salariés, d'informer et peut-être amener certains d'entre eux à la syndicalisation. C'est l'objectif que je vise et je pense que ces pratiques d'interpellation des salariés avec une prise en compte concrète de leurs avis sont des facteurs évidents de rapprochement avec la CGT. C'est en même temps alimenter l'idée que la CGT ne vit pas en dehors d'eux et qu'au contraire, elle les sollicite concrètement par ce qu'elle a besoin d'eux. Ce sont des premiers pas qui facilitent le cheminement de la conscience jusqu'à l'adhésion.

Des syndiqués ICT de Renault Trucks expriment les motivations de leur adhésion CGT...

Au moment de se syndiquer, chacun a ses propres motivations. Même si l'adhésion à un syndicat est a priori une démarche

normale et légitime, beaucoup hésitent longtemps et se posent beaucoup de questions, particulièrement parmi les ICT.

A l'occasion de la semaine de syndicali-

sation, L'UGICT Renault Trucks a souhaité aborder les salariés par le témoignage des syndiqués, sur leurs motivations et leur propre vécu au moment de l'adhésion.

Cette démarche très intéressante permet peut-être à certains, notamment chez les ICT, de faire le pas.

Quelques exemples ci-dessous : -----



Nicolas Faivre d'Arcier (GTS&M St Priest)

Je suis cadre commercial dans un environnement où l'individualisme règne et où « le chacun pour soi » est la règle principale de fonctionnement.

J'ai eu envie de m'investir dans une structure pour porter des revendications collectives. L'outil le plus approprié est la CGT. Elle s'adresse à toutes et tous et garde une indépendance nécessaire avec la direction qui nous permet une totale liberté de paroles. Cela fait bientôt quatre ans que je suis adhérent à l'Ugict de Saint-Priest.

Je pense que c'est collectivement que nous pourrions faire avancer les droits des salariés. Il suffit de regarder l'histoire sociale de notre pays pour s'en persuader.

Une technicienne de Saint Priest

Embauchée en 2002 à la comptabilité clients, je suis aujourd'hui technicienne en financements à l'international.

J'ai constaté depuis mon embauche que la liberté et les droits des salariés s'amenuisaient, et qu'il fallait se regrouper.

Si j'ai adhéré à la CGT, c'est pour soutenir l'action du seul syndicat combatif à mon sens. Satisfaite de mon travail, je ne souhaitais pas militer faute de temps aussi bien professionnel que personnel, mais dans ma famille, on a toujours su que seule la lutte collective compte. J'ai fait la connaissance de militants qui ont su me motiver pour plonger littéralement dans l'action, et même si ce n'est pas toujours simple, je ne le regrette pas.

Les résultats ne sont pas toujours là, on a

l'impression de se battre contre des moulins, on se trompe et on subit toutes les critiques, mais il est important et enrichissant de faire de son mieux, de tenter d'améliorer les choses, même si ça fait un peu scout ou bonne soeur ! Oui, je suis naïve et utopiste, et je veux encore croire que, comme mes grands-parents, je laisserai à mes enfants un monde meilleur que celui qui m'a vu naître.

Je préfère ça à l'acceptation, au fatalisme et au renoncement.

Un technicien de Saint Priest

« Rien ne va... tout fout le camp, on ne peut rien faire... » à la machine à café on a entendu combien des plaintes ?!

Comme bon nombre de collègues à Renault Trucks, il m'arrivait de ressentir de la frustration de ne pas avoir mon mot à dire sur la gestion de mon entreprise.

Le déclic : un collègue qui me propose d'aller à la manif contre la réforme des retraites de 2003 (déjà Mr Fillon !!).

Au milieu de cette foule aux couleurs bigarrées, j'ai pris conscience que le mouvement et l'addition des bonnes volontés rendaient les choses possibles. L'élan, la fraternité, la lutte contre la discrimination, l'égalité Hommes/Femmes, la défense des services publics, tout ce qui avait accompagné mon enfance et mon éducation était concentré là !

Fabrice Fort (GTT RPG St Priest)

Je suis syndiqué depuis 1990. Rien ne me prédestinait à l'être mais la rencontre et les échanges que nous avons eus avec des élus CGT m'ont donné l'envie de me syndiquer à mon tour. Le travail, si nous y réfléchissons bien, est un besoin mais qui parfois ou souvent réduit notre liberté de penser.

Il est en effet difficile de trouver des lieux pour discuter librement de son vécu au travail mais aussi pour réfléchir à d'autres contenus et finalités dans le travail.

En fait ce que j'ai trouvé dans le syndicat CGT de Renault-Trucks, mais aussi au-delà, c'est non pas un bridage de ma façon de voir le monde mais bien tout le contraire, une ouverture.

Ah ! J'oubliais : j'ai mené mon activité syndicale et professionnelle de concert sans

aucun problème. J'ai même, pendant 7 ans, été permanent syndical à La fédération CGT métallurgie et aujourd'hui j'ai depuis le 1er novembre 2011 réintégré l'entreprise sur un poste professionnel à temps plein.

Patrick Dalmas (GTT CABEL St Priest)

Qu'est ce qui m'a fait me syndiquer ?

Une idée simple : envie d'équité.

J'ai été embauché technicien, je suis maintenant cadre.

Les revendications peuvent sembler différentes mais fondamentalement les besoins sont les mêmes : de la reconnaissance qui passe forcément par une rémunération adéquate, une charge de travail réalisable, des moyens pour l'accomplir, le respect de la personne, des droits, des lois, etc...

Seul, il est impossible de se faire entendre, de porter des revendications et de soutenir des collègues.

Oh ! Il est certainement possible d'obtenir un stylo neuf, mais de là à avoir gain de cause pour le paiement des heures supplémentaires, le respect des décomptes de forfait, il y a un gouffre que seul un mouvement collectif peut obtenir...

...Après une discussion avec un collègue syndiqué, j'ai décidé de franchir le pas et de m'engager à mon tour au sein de l'UGICT-CGT.

Je ne regrette pas, chacun apporte ses idées, sa contribution, fait avancer les sujets mais par-dessus tout la solidarité et le soutien envers les salariés sont réels, quels que soient les problèmes évoqués.

Une cadre de Saint Priest

Je suis cadre et j'ai 33 ans. Je me suis intéressée au syndicalisme après avoir travaillé pendant plusieurs années dans des conditions de travail difficiles (fortes pressions, deadlines toujours plus courtes à atteindre, remarques dégradantes de la part du management, pas de reconnaissance du travail accompli). Le fait de rejoindre la CGT m'a permis de prendre du recul, de ressentir moins de souffrance au travail et de comprendre que l'on n'est pas obligé d'accepter de travailler dans de telles conditions pour assurer la pérennité de l'entreprise. Je suis convaincue qu'il existe d'autres alternatives à ce mode de management destructeur.

***Des équipes
à votre service***

PARIS

58 A rue du Dessous des Berges
75013 PARIS
☎ 01.56.59.13.50

Vos contacts

Alain GAUDICHEAU
Marc BELLAIRE
Walid HASNI

LYON

363 rue Garibaldi
69007 LYON
☎ 04.78.69.17.81

Vos contacts

Claude LARIDAN
Expert-comptable - PDG
Lucien ANGELETTI

***Disponibles pour
vous rencontrer***

SOCIÉTÉ **MÉRIC**
& ASSOCIÉS

L'expert comptable du CE

***Pour comprendre,
anticiper,
proposer***

-  Examen des comptes
-  Evolution de l'emploi
-  Analyse stratégique

safi-meric@wanadoo.fr
www.sma-france.fr

PARIS-LYON

