

# Le Courrier de l'Ufict

N°344 - Octobre 2016

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

## Edito

### La finance au détriment de l'humain

Quelques soient les gouvernements, actuels ou passés, on voit bien que la finance a pris le pas.

La mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail visant toujours plus de profits, crée un mal être chez les salariés. La protection de la santé et de la sécurité des salariés, tout comme l'amélioration des conditions de travail au sein d'une entreprise, se placent dans un ensemble d'obligations réciproques, entre salariés et employeurs.

Aujourd'hui, nous vivons dans une société où l'humain n'est qu'accessoire. Toutes les grandes entreprises utilisent la même stratégie. La logique courttermiste. Faire travailler les opérateurs en un temps disproportionné par rapport à la réalité.

Les actionnaires qui, attirés par l'appât du gain, vont demander toujours plus. Pour produire à moindre coût, ils organisent la délocalisation de l'entreprise en allant "presser encore plus le citron" dans des pays où la main d'œuvre est à bas coût. Bien sûr cette stratégie industrielle laisse des familles sans emplois et détruit les PME.... (Le chiffre d'affaire des grandes entreprises est de l'ordre du milliard d'euros). Bienvenue dans le monde du libéralisme.

Malheureusement, la réciprocité semble être absente du vocabulaire de nos dirigeants. Ils s'appuient sur des mobilisations statistiques ne correspondant pas à la réalité du terrain, qu'eux-mêmes ne savent pas expliquer. Par conséquent nos conditions de travail se dégradent. Des accidents de travail en RPS (Risques Psychosociaux), des altercations de plus en plus fréquentes, des tensions interpersonnelles, des suicides, un accroissement de l'absentéisme, etc...

Même nos policiers se disent laissés pour compte. Ils réclament des moyens matériels et des moyens humains. Nous voyons donc qu'il y a une déconnexion totale entre ceux qui sont en haut et ceux qui sont en bas.

Quant à nos ICT, leur légitimité et autorité sont remise en cause par d'autres catégories au sein du collectif de travail. Leur évolution de carrière, ou plutôt leur « parcours professionnel » est devenue aléatoire.

A cela s'ajoute une non-reconnaissance du travail en matière de politique salariale. Depuis plusieurs années, les mesures obtenues ne sont pas à la hauteur de la perte du pouvoir d'achat et de l'investissement des ICT.

Nous sommes dans une lutte des classes, où l'oligarchie est sans foi ni loi. L'obsession de cette classe est de gagner beaucoup d'argent très vite. Comme le dit un des anciens secrétaires généraux de la CGT la troisième guerre mondiale est sociale. Cette exploitation humaine fait des millions de morts sur la planète dans l'indifférence totale. Ce modèle économique que la CGT combat depuis plus de 120 ans ne cesse d'augmenter les inégalités.

Le progrès technologique ne devrait-il pas être accompagné d'un progrès social plutôt que de voir un à un nos acquis sociaux voler en éclats et nos conditions de travail se détériorer jour après jour ? Et tout ça juste au profit de quelques nantis.

Bien que l'avenir professionnel ne semble pas présager des jours heureux, nous devons croire à des lendemains meilleurs.

Bruno BIRACH  
Membre de la CE de l'UFICT



## Sommaire

### Nouveau mode d'évaluation : Risque ou opportunité ?

Pages 2 à 5

### UFICT en territoires

Page 5

### Une communication 2.0 ou 0.0 ?

Pages 6 et 7

### Publicité

Page 8

# Nouveau mode d'évaluation risque ou opportunité ?

*La fin de l'année arrive dans de nombreuses entreprises de la Métallurgie. C'est pour la plupart des ICT l'heure du rendez-vous annuel appelé entretien individuel d'évaluation portant sur le bilan de l'année passée et les objectifs futurs. Ce rendez-vous est de plus en plus critiqué et mal vécu par les travailleurs qui le jugent souvent au mieux inutile. Les directions d'entreprises internationales en France veulent, sous l'influence de leur siège d'outre-Atlantique, les faire évoluer. Ces évaluations se feraient à 360°, des salariés peuvent commenter les « performances » de leur manager, de leurs collègues autant que l'inverse. L'UFICT qui a travaillé cette question, notamment dans son guide pratique, a bien entamé l'analyse de cette évolution. Cette transition est une opportunité pour informer les ICT sur les conséquences sur l'organisation du travail et leur santé de ce nouveau système. En anticipant rapidement ce changement, c'est pour nos syndiqués l'occasion de débattre avec les salariés afin de redonner sa place au travail et sa finalité.*

## À quoi sert l'évaluation ?

En apparence, l'évaluation se présente sous les traits de l'évidence et de la neutralité. Quel esprit raisonnable pourrait-il la refuser ? En réalité c'est l'opacité qui domine, qualification, performance, compétence sur quels critères sont évalués des salariés notamment les cadres ? Quel est l'impact de cette pratique maîtresse du management ? L'évaluation est devenue le mot clé et la clé de voûte du management, notamment celui des ICT. Souvent stressante, elle est ressentie comme inefficace pour les ICT attachés au sens de leur travail, en attente de reconnaissance. Elle devient aussi source de conflit entre salariés et avec les stratégies d'entreprise. Comment pourrait-il en être autrement avec la montée en puissance d'un système dont la performance est élevée au rang de précepte voire de dogme ?

## Nouvelle forme d'évaluation... autre forme d'exploitation

Chronophage, excessivement subjective, temporalité décalée par rapport au cycle de projet, ...Nombre de rapports critiquent le rite des évaluations annuelles.

L'idée de repenser l'évaluation de la performance et de favoriser un échange plus direct, qualitatif et fréquent gagne du terrain Outre-Atlantique. Les salariés aux USA, surtout les plus jeunes, seraient demandeurs d'un retour en temps quasi réel. Ils apprécieraient d'être évalués sur la base de leurs qualités personnelles, de leurs points forts et du respect de priorités clairement assignées plutôt qu'être soumis à un exercice d'évaluation basé sur ce qu'un unique manager pense d'eux.

## Quelques exemples outre-Atlantique

Des entreprises aux Etats-Unis ont mis en place des évaluations intervenant à la fin de chaque projet, qui obligent les managers à se demander comment utiliser au mieux les compétences du salarié et non plus ce qu'ils en pensent.

D'autres ont également lancé un système d'évaluation à 360° où chaque salarié évalue fréquemment ses pairs, ses supérieurs et ses subordonnés. Il doit répondre à des questions permettant d'identifier ce que ses collègues doivent continuer, arrêter, ... l'anonymat est proscrit.

Une autre encore a renoncé aux évaluations annuelles après s'être rendu compte qu'elles étaient anxiogènes et provoquaient des départs importants y compris parmi les meilleurs salariés. Elle a donc développé un nouveau système qui oblige les managers à évaluer des salariés en temps réel c'est-à-dire

toutes les huit semaines minimum. Les formulaires d'évaluation ont été bannis pour privilégier les échanges informels. Le turnover s'est drastiquement réduit. Depuis les salariés ont l'impression d'être bien mieux conseillés. La RH de cette entreprise de 11 000 salariés notait également que les évaluations annuelles représentaient en outre 80.000 heures de travail par an soit l'équivalent de 40 personnes à temps plein.

## Les évaluations en France

Après des décennies d'application, les salariés et des entreprises jugent fastidieux, inutile et décourageant ce rendez-vous annuel. De plus, l'ANI 2013 et la loi du 5 mars 2014 sur la réforme de la formation professionnelle ont contraint les entreprises à instituer des entretiens de développement professionnels biannuels. Il s'agit d'un entretien spécifique sur la qualification et l'emploi. L'entretien doit être formalisé et un document doit être remis au salarié. De plus, des critères ont été déterminés afin d'apprécier les actions faites dans les 6 ans (voir encadré en fin d'article). A l'heure où les managers sont invités à troquer leur statut de « sachant » contre celui de facilitateur, les directions d'entreprise expriment des critiques et dessinent des pistes.

Des directions d'entreprise souhaitent étendre le « 360 degrés » en France qui fait intervenir les pairs et les différents niveaux de la hiérarchie dans des échanges et processus d'appréciation réguliers. Mais tout le monde ne serait pas outillé pour faire face à des « retours » trop francs et trop fréquents. Importer tel quel l'esprit de sites web comme par exemple celui de l'évaluation de prestation d'hébergement, dans le domaine de gestion de personnel pourrait, en conséquence, s'avérer nocif, avancent nos organisations en anticipant des risques psychosociaux.

Quid des augmentations de salaires, primes, continueront-elles d'être accordées sur un rythme annuel alors même que la logique implicite voudrait que ce système disparaisse lui aussi ? Les augmentations pourraient-elles être attribuées n'importe quand dans l'année suivant la performance du salarié qui le justifierait ?

## Comment par exemple le groupe General Electric (GE) se projette dans l'avenir

GE est considéré comme une référence en matière de management. Aujourd'hui, elle s'oriente vers un système à 360° par le biais d'une application mobile. Elle pourrait être le labora-



toire de mise en place de ce nouveau système en France. Les salariés par ce système se voient assignés des priorités qui évoluent en cours d'année plutôt que de des objectifs annuels. L'évaluation est permanente, l'idée des dirigeants étant de se projeter vers l'avenir plutôt que de faire un bilan fastidieux du passé. Ces évaluations se font à 360°. Les salariés peuvent commenter les performances de leur manager et de leurs collègues autant que l'inverse. Ces appréciations ne sont pas anonymes, leurs créateurs souhaitant que les salariés agissent de manière responsable.

L'objectif affiché par cette méthode serait qu'elle encouragerait le conseil et le développement plus que les critiques. Elle serait également une réponse pour les jeunes qui trouvent cela plus naturel que les anciens qui devront s'adapter. GE souhaite le mettre en place le plus rapidement possible en parallèle des consultations des CE et CHSCT. Elle propose son système sur la base du volontariat.

### Regards sur ce nouveau système

Les différentes analyses interrogent l'utilité de l'évaluation. La majeure partie des salariés rencontrés évoquent comme aspect positif de l'évaluation, l'entretien avec possibilité d'avoir un rendez-vous annuel avec leur manager afin de faire un point sur les missions confiées. Certains salariés et managers apprécient, bien qu'ils précisent fréquemment que l'exercice est fastidieux.

Avec ce nouvel outil, la direction évoque la volonté de sortir de la mesure des performances et des comportements afin de mobiliser davantage le salarié vers le développement personnel. Nous pouvons faire le constat que ce nouveau dispositif n'aborde pas spécifiquement ni la formation ni l'évolution de carrière. Il est demandé à la hiérarchie de réaliser un point d'échange sur l'évolution de carrière, mais cela ne préjuge en rien de la prise en compte des éléments de l'échange sur la carrière. Les salariés précisent que ce n'est pas par le biais du dispositif d'évaluation qu'ils ont progressé, mais bien parce qu'ils ont recherché un nouveau poste.

### La manipulation des comportements

Par contre, il reste spécifiquement la prescription sur les comportements professionnels considérés comme efficaces par l'entreprise afin que l'individu tout entier soit mobilisé pour réaliser les objectifs de celle-ci. Pour pallier les carences organisationnelles (procédures lourdes et peu flexibles...), l'entreprise élabore une philosophie incitant les salariés à être plus flexibles et à travailler plus rapidement. Enfin, les comportements valo-

risés sont également ceux du « dépassement de soi » et de la compétition favorisant la productivité et l'intérêt de l'entreprise sans que les conséquences sur la santé psychologique des salariés soient intégrées dans la démarche.

Le dispositif vise également à ce que les salariés s'approprient la culture d'entreprise contribuant à la socialisation des individus aux normes de l'entreprise, dans la perspective que le salarié est un « petit auto-entrepreneur » qui a l'autonomie et les responsabilités nécessaires pour atteindre les objectifs de l'entreprise. Le salarié fixe et hiérarchise ses priorités, il peut être à l'origine de points d'échange avec son manager, il fait la synthèse de ses contributions et il doit s'auto-développer sur la base d'observations faites par n'importe quel salarié avec qui il sera en contact. Aussi, s'il échoue, il se sentira seul responsable de son échec car il dispose de tous les outils pour agir autrement.

On pointe également l'inutilité du classement en 3 rangs. En effet, la direction annonce que 90% des salariés seront évalués au rang « contribution satisfaisante » et que ces notations peuvent être nuisibles pour leur santé avec des décompensations en mode dépressif.

On retrouve les causes traditionnelles de mal être au travail liées à ce modèle d'évaluation :

- La reconnaissance du travail réel : lors de l'évaluation la non reconnaissance du travail réel (déconnecté d'un résultat), peut se transformer en démotivation.
- L'individualisation et la concurrence : l'évaluation est réalisée sur des objectifs individuels et implique une mise en concurrence des salariés. Dans cet environnement professionnel, la coopération et l'existence de collectif de travail sont plus difficiles à instituer et à pérenniser.
- La souffrance éthique : lorsqu'il y a nécessité pour les salariés de souscrire aux valeurs de l'entreprise alors qu'elles sont en décalage avec les leurs.

### La culture de l'excellence est un puissant levier utilisé:

Un éclairage plus approfondi nous semble nécessaire, c'est un détournement majeur des aspirations des ICT de reconnaissance du travail bien fait comme vecteur de réussite. La valeur de l'excellence est étroitement liée à la notion de performance, car il s'agit de faire mieux que les autres, d'arriver au sommet, d'accomplir des exploits dans quelque domaine que ce soit, sportif, télévisuel, artistique ou professionnel.

Le modèle de l'excellence repose notamment sur l'engagement total du salarié afin que les objectifs de l'entreprise soient atteints. Les entreprises ont compris que la captation de l'énergie psychique des salariés est un moteur efficace afin d'atteindre leurs objectifs économiques. La psychologie du travail a déjà montré la centralité du travail en France, permettant aux entreprises de laisser croire aux salariés que les buts poursuivis par l'entreprise et ceux des salariés concordent, constituant ainsi une perspective unique. C'est la logique du « gagnant-gagnant » empreinte du dépassement de soi permanent : le salarié doit en faire toujours plus afin d'atteindre l'excellence. L'enjeu est que les salariés intériorisent les valeurs, les objectifs et les logiques capitalistiques de l'entreprise afin de provoquer l'adhésion de tous.

**Nous arrivons à un système de contrôle de l'activité des salariés par les salariés eux même.**

## Les conséquences sur la santé des ICT

- La sélection du travailleur en bonne santé: En effet, lorsque les conditions de travail sont difficiles, ne résistent que les salariés qui ont une bonne santé, les autres, sortant de l'entreprise progressivement. Cette sélection apparaîtra comme naturelle alors même qu'elle découlera de l'organisation du travail.
- L'exclusion de ceux qui n'adhèrent pas à la culture de l'entreprise : Cette culture fondée sur le modèle de l'excellence et notamment la méritocratie implique une forte adhésion. Ainsi, l'entreprise met bien en place un mécanisme de sélection de ses salariés afin de les astreindre à répondre à ses exigences qui ne sont pas celles du travail, mais bien comportementales.

## Les effets délétères qui pourraient se renforcer avec le nouveau système d'évaluation

- Troubles dans les collectifs de travail : conflits, dégradation des relations, perte de sens au travail, sentiment de dépréciation, etc. Notamment par l'individualisation et la mise en concurrence des salariés.
- Troubles physiologiques : prises de poids, maladies cardio-vasculaires, problèmes dermatologiques, etc.
- Troubles psychiques : trouble anxieux, angoisse, perte de l'estime de soi, dépression réactionnelle, une pathologie de la solitude consécutive à la fragilisation du collectif de travail ....
- Troubles sociaux et familiaux (divorce, isolement...)

Ces troubles pourraient favoriser l'émergence de décompensations, notamment de syndrome d'épuisement professionnel et de dépression réactionnelle.

## Porter l'idée d'alternative sur l'évaluation

Pour l'UFICT, replacer le travail au centre de l'évaluation demande d'observer le travail individuel tout en lui donnant une dimension collective pour reconnaître les expériences et les pratiques de chacun et ainsi de faire émerger l'intelligence collective. Dans ce contexte la mobilisation des compétences et de l'engagement des ICT notamment ne peut qu'apporter plus de dynamisme à l'entreprise. Dès lors que l'on veut redonner toute sa place au travail il y a nécessité d'avoir dans l'entreprise, entre le salarié et le collectif de travail, des moments d'expression avec la hiérarchie sur le contenu, la quantité, la qualité du travail et les moyens pour le réaliser ainsi que sa finalité. Ces expressions doivent permettre d'améliorer et enrichir le contenu du travail, son organisation et ses conditions tout en permettant l'épanouissement et la motivation du salarié. Chacun a besoin de s'exprimer sur son travail, de voir son travail et son implication reconnue, d'exprimer ses besoins d'enrichissement de sa qualification... D'où la nécessité d'une évaluation individuelle encadrée et recoupée avec celle du collectif de travail.

Définition collective et transparence et critères de gestion, recours collectifs et individuels, rapport au collectif de travail et définition conjointe des objectifs sont efficaces pour conjuguer les aspects individuels et collectifs de l'évaluation du travail.

## Replacer le travail au centre du dispositif de l'évaluation

Replacer le travail au centre du dispositif de l'évaluation, redéfinir collectivement ces critères, lever l'hypothèse de l'impartialité de sa démarche, la dissocier des décisions engageant

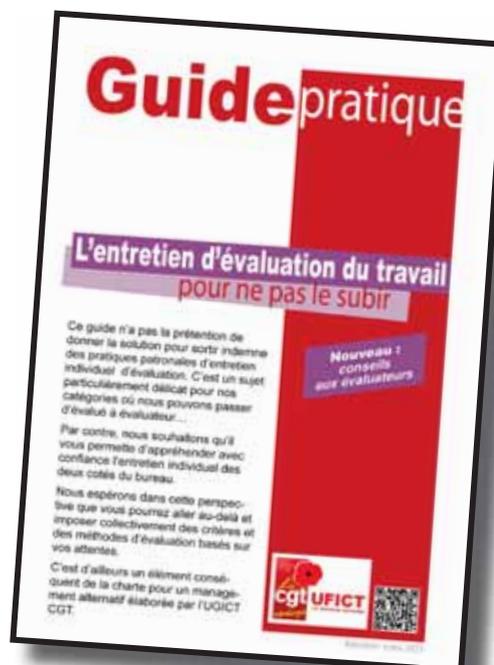
la carrière des salariés, redonnera une raison à l'engagement des salariés et de la crédibilité à l'entreprise y compris dans son rôle social sociétal et environnemental.

Ce repositionnement ne peut que renforcer les liens entre les salariés et créer une dynamique qui valorise le travail de chacun au sein d'un collectif. Cette démarche redonnera un sens à l'activité de l'entreprise et à ses relations en son sein comme à l'extérieur.

S'il est nécessaire pour l'entreprise d'adopter les nouvelles technologies, les évaluations doivent toutefois répondre à des règles qui se recentrent sur le travail. Comment et avec quel moyen les salariés peuvent-ils ou doivent-ils le réaliser ? L'organisation est-elle efficace dans la résolution des problèmes ? Préserve-t-elle la santé mentale et physique de ses salariés ? Les orientations stratégiques et économiques, sont elles en cohérence avec les moyens alloués ? Bref, évaluer le travail avant de s'intéresser à l'individu, c'est évaluer l'organisation du travail et les conditions dans lequel il est amené à réaliser son travail.

Lancer ce débat, pour anticiper la mise en place d'un projet patronal comme celui mis en place dans le groupe GE, c'est se donner les moyens de construire une alternative à cette nouvelle forme de domination patronale (capitaliste).

**Le guide pratique de l'entretien d'évaluation de l'UFICT est toujours disponible sur simple demande par mail à : [ufict@ftm-cgt.fr](mailto:ufict@ftm-cgt.fr)**



### **Les entretiens de développement professionnels doivent respecter les critères ci-dessous :**

Selon les termes de l'ANI 2013 et de la loi du 5 mars 2014 sur la réforme de la formation professionnelle, l'entretien professionnel est obligatoire et doit être réalisé tous les deux ans (dont le premier doit avoir lieu avant mars 2016..). Il s'agit d'un entretien spécifique sur la qualification et l'emploi. L'entretien doit être formalisé et un document doit être remis au salarié. De plus, des critères ont été déterminés afin d'apprécier les actions faites dans les 6 ans :

#### **L'article L6315-1 du Code du travail :**

« I. - À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. ».

« II. - Tous les six ans, l'entretien professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que

le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus au I et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation ;
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
3. Bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1° à 3° du présent II, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13. ».

#### **Article L6323-13 du Code du travail**

##### **Modifié par LOI n° 2014-288 du 5 mars 2014 - art. 1 (V)**

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant l'entretien mentionné au II de l'article L. 6315-1, des entretiens prévus au I du même article et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1°, 2° et 3° du II dudit article, cent heures de formation supplémentaires sont inscrites à son compte ou cent trente heures pour un salarié à temps partiel, dans des conditions définies par décret en Conseil d'État, et l'entreprise verse à l'organisme paritaire agréé pour collecter sa contribution due au titre de l'article L. 6331-9 une somme forfaitaire, dont le montant est fixé par décret en Conseil d'État, correspondant à ces heures.

Dans le cadre des contrôles menés par les agents mentionnés à l'article L. 6361-5, lorsque l'entreprise n'a pas opéré le versement prévu au premier alinéa du présent article ou a opéré un versement insuffisant, elle est mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée à l'organisme paritaire agréé. A défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %. Les deux derniers alinéas de l'article L. 6331-30 s'appliquent à ce versement.

## **UFICT en territoires Réunion des territoires le 9 septembre 2016 à Orléans**

La question du déploiement vers les ICT de notre CGT se pose dans chaque syndicat et dans chaque section syndicale. La fédération, au travers de son UFICT, conçoit des outils à leur service pour les aider à améliorer la syndicalisation et la représentation des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> Collège aux élections professionnelles. Néanmoins il n'est pas possible pour la fédération et son UFICT d'être contact permanent avec plusieurs milliers de bases partout en France : il faut penser une structure de proximité, à la portée des syndicats, dans leur région, dans leur département.

C'est la raison pour laquelle le Collectif Territoire avait invité l'UFICT lors de son Assemblée Générale décentralisée à Orléans le 29 septembre 2016. Il s'agissait de parler déploiement ICT, revendicatif ICT, syndicalisation ICT à tous les responsables territoriaux (Régions et USTM) présents ce jour là.

**La question du 12<sup>ème</sup> Congrès a d'abord été évoquée :** la réussite du Congrès passe par la réussite du mandatement pour accroître les échanges entre l'UFICT et les bases dans les entreprises. Les collectifs territoriaux ont toute leur place à prendre

dans cette démarche. Leur rôle est avant tout d'expliquer les enjeux du Congrès et du déploiement vers les ICT de la CGT.

### **S'est aussi posée la question de la place de l'UFICT dans les collectifs territoriaux à l'avenir.**

Un des débats du Congrès vise à s'interroger sur les moyens à mettre en œuvre pour améliorer la connaissance des campagnes et du matériel de l'UFICT (tracts, brochures, affiches,...) dans les USTM, les collectifs métaux et les collectifs régionaux. Nous avons décidé de travailler l'activité spécifique à destination de ces catégories de salariés à partir de membres de la Commission Exécutive de l'UFICT présents dans les territoires. L'idée est de faire se connaître et se parler les responsables CGT dans les territoires pour développer une activité revendicative adaptée au territoire en question. Bordeaux, Toulouse, Marseille, Nantes, Lyon,... autant d'enjeux qui sont devant nous pour réussir l'augmentation de notre audience dans toutes les entreprises de la métallurgie, et dans toutes les catégories.

## « Une communication 2.0 ou 0.0 ? »

*Nous vivons dans une société qui nous met à disposition de grandes quantités d'informations et pourtant nous constatons que les citoyens et les salariés de nos entreprises sont « mal informés ». Le baromètre d'image des syndicats réalisé chaque année à la demande de la CGT, montre qu'une majorité des français et des salariés public/privé ne font pas confiance aux syndicats. Même si la CGT est celui qui a le plus la confiance des français (44%), ce n'est pas le cas parmi les salariés du privé (39%) derrière la CFDT (41%). Actuellement, la défiance vis-à-vis des syndicats pousse même certains salariés à refuser sans même les lire toutes les communications syndicales et en particulier celles de la CGT. Sachant que les médias nationaux ne donnent qu'une vision partielle et partielle des problèmes, nous devons partager avec les salariés les informations disponibles et nos analyses. Pour nos militants, il est incompréhensible de voir la mauvaise information des salariés malgré les efforts de communication déployés via les tracts, les sites internet, les heures d'informations syndicales.*

Nous devons impérativement nous poser la question de l'efficacité de notre communication syndicale et pour cela les syndicats doivent élaborer un plan de communication prenant en compte :

- les particularités du salariat de l'entreprise
- les attentes des salariés
- nos moyens militants

### **La communication pour qui, comment et pour quoi ?**

La typologie du salariat est essentielle car on ne communique pas avec des jeunes très connectés et distants du fait syndical comme on le faisait autrefois au sein d'atelier fortement syndicalisés lorsque le média papier était l'unique vecteur de communication avec les échanges oraux.

Il faut aussi prendre en compte l'organisation du travail avec le développement du télétravail et l'existence des travailleurs nomades qui sont peu présents sur leur site de rattachement.

L'abondance des messages électroniques dans les boîtes professionnelles et personnelles nous limite aussi dans l'envoi de messages qui sinon perdent toute leur visibilité et donc efficacité : « trop d'info, tue l'info ».

Les attentes des salariés sont multiples et parfois surprenantes. Ainsi en déployant une enquête au sein de Thales parmi les salariés, qui sont principalement des ICT, on note une demande majoritaire sur la distribution de tract qui n'est pas vue comme obsolète comparée aux réseaux sociaux mais plutôt comme complémentaire.

De même les salariés ayant répondu, sont en attente de consultation de la part des syndicats sur les sujets de négociation au sein de l'entreprise.

Les supports de communication comme les plaquettes réalisées par l'UFICT (salaire et qualification, entretiens d'évaluation, forfaits jours) sont très appréciés et sont considérés comme un « service » que les syndicats doivent apporter aux salariés. Du point de vue CGT, pour que leur distribution soit efficace, il faut les donner de la main à la main dans les secteurs de travail ou de pause afin d'établir le lien humain avec les salariés et ainsi engager une communication bidirectionnelle qui nous permettra d'argumenter nos propositions mais surtout de connaître leurs attentes envers le syndicat et leurs aspirations pour bien travailler.

### **Les moyens...humains**

Les moyens syndicaux disponibles sont au minimum ceux que nous donne le code du travail (tracts, panneaux d'affichage, heures d'informations) mais il faut aussi profiter des moyens additionnels existants dans les accords de droit syndical : pages sur le site intranet de l'entreprise, heures d'informations des salariés spécifiques aux négociations menées dans l'entreprise, envoi de messages sur la messagerie professionnelle, ...

N'oublions pas que le premier vecteur de communication des informations descendantes et remontantes est notre équipe de syndiqués qui eux ont confiance dans la CGT et sont reconnus par les salariés, puisqu'au contact quotidien de leurs collègues. Ils sont une force, pas assez nombreuse souvent, mais qui a la capacité de démultiplier l'action de communication : si dix militants parlent chacun avec 10 salariés, on a touché 100 salariés. Mais nos syndiqués pour être en capacité à faire ce relais de communication, doivent avoir eux-mêmes été formés aux probléma-



tiques du salariat et aux revendications fondamentales de la CGT avec au minimum un stage de niveau 1 dispensé par les territoires ou par la fédération. Cela ne suffira pas car les problématiques abordées dans notre activité syndicale croisent des champs multiples (économiques, sociaux, politiques, financiers) qui nécessitent de maîtriser les tenants et les aboutissants des sujets à aborder pour être capable d'expliquer, de débattre et de répondre aux questionnements des salariés. Pour combler cette lacune, il faut revenir aux fondamentaux de la vie syndicale en diffusant régulièrement l'information détaillée à nos syndiqués et en les invitant à des assemblées générales sur les thèmes d'actualités (négociation convention collective, NOE, réforme des retraites, ...) et sur les campagnes menées par la CGT (coût du capital, égalité professionnelle, droit à la déconnexion).



### Des supports complémentaires

La forme de communication que nous déployons est aussi essentielle pour son efficacité. Ainsi le traditionnel tract de 4 pages, écrit en police 9, exposant toute l'analyse CGT et toutes nos propositions est perçu aujourd'hui comme un frein à la communication. Nous devons veiller, en premier, à accrocher l'attention des salariés par la mise en avant du message principal sous une forme synthétique, quitte à renvoyer notre argumentation détaillée à d'autres médias comme les sites internet. L'utilisation de vidéos, comme la « chaîne des métallos » sur You Tube ou les FLOT) est aussi un moyen de toucher un public qui n'est pas au contact des militants CGT (déserts syndicaux, étudiants, ...).

Beaucoup de médias sont complémentaires et nous devons essayer d'être partout, en fonction bien sûr des forces dont nous disposons et des compétences de nos militants. Afin de tirer la meilleure efficacité de nos moyens, la mutualisation des outils doit être une de nos priorités en utilisant par exemple la plateforme de sites internet « Référence Syndicale » développée par l'UGICT ou en partageant nos tracts, professions de foi, livrets d'accueil au sein de la fédération. Une bonne communication en interne CGT est aussi un moyen d'améliorer notre communication vers les salariés.

L'UFICT a travaillé avec l'UGICT au développement d'un forum destiné aux membres de la Commission Exécutive de l'UFICT, pour échanger des documents autour de différents sujets.

Nous vous invitons à venir au débattre lors du 12ème Congrès UFICT (13 au 15 décembre 2016 à Saint Ouen), lors du débat sur «Quelle visibilité de la CGT et quelle communication pour se développer chez les ICT ?».





1 200 000

PERSONNES ÂGÉES  
EN PERTE  
D'AUTONOMIE

Ce qu'on ne sait pas encore,  
c'est que ce chiffre va doubler d'ici 2060.  
Pour vous, votre entreprise,

**l'OCIRP a créé**  
**OCIRPDÉPENDANCE**

afin d'aider les salariés à préserver au mieux  
leur autonomie et de les accompagner  
en cas de dépendance d'un proche.

Les garanties OCIRP représentent une protection collective unique, financée par les entreprises et leurs salariés. Avec ses organismes de prévoyance membres, l'OCIRP, assureur à vocation sociale, à but non lucratif, a su gagner la confiance de plus d'un million d'entreprises et de leurs salariés. **Bientôt la vôtre ?**

► [ocirp.fr](http://ocirp.fr)



**OCIRP**

VEUVAGE • ORPHELINAGE • HANDICAP • PERTE D'AUTONOMIE

**Prévenir, agir, soutenir, c'est une question d'avenir.**