



Compte-rendu **12^e CONGRÈS UFICT**

Du 13 au 15 décembre 2016 - Saint-Ouen



Sommaire

| | |
|--|----|
| Rapport d'ouverture du SG de l'UFICT | 3 |
| Hommage aux disparus | 6 |
| Intervention IHS | 9 |
| Intervention UFM | 13 |
| Intervention UFR | 15 |
| Intervention du SG de la FTM | 16 |
| Bilan d'activité 2014-2016 | 20 |
| Droit à la deconnexion et forfaits jours | 28 |
| Quelle communication développer chez les ICT ? | 30 |
| Les préoccupations des ICT dans les territoires | 32 |
| Vie Syndicale et communauté de travail | 34 |
| Droit d'expression des salariés et citoyenneté dans l'entreprise | 36 |
| Rapport de la commission mandats et votes | 41 |
| Résolutions décidées par le congrès | 43 |
| Rapport de clôture du SG de l'UFICT | 46 |

Rapport d'ouverture du Secrétaire Général de l'UFICT



Stéphane Lovisa

Mes chers amis, je tiens tout d'abord à vous souhaiter la bienvenue pour ce 12^e congrès de notre UFICT. J'espère que tous ceux qui résideront ici sont bien installés pour que nous puissions passer un moment utile et agréable tous ensemble.

Avant de parler spécifiquement de notre congrès, j'aimerais replacer le moment que nous vivons dans l'actualité récente et le déroulement de l'histoire sociale.

Nous observons une montée très forte de l'insatisfaction des citoyens vis-à-vis du monde tel qu'il va. On observe des impacts politiques clairs et forts, mais pas tous dans le sens qui nous conviendrait :

- Election de Donald Trump aux USA il y a un mois ;
- Primaire de la droite en France : rejet des « gros candidats » et renaissance du conservatisme traditionnel mâtiné de fort libéralisme économique ;
- Un président Hollande qui ne peut même plus se représenter tant il a mécontenté sa base électorale et sa base sociale ;
- Une élection en Autriche ou l'extrême droite réalise 47 % ;
- Un référendum en Italie qui abat le gouvernement.

En France, Marine Le Pen est perçue comme une alternative. Il s'agit en fait d'un repli identitaire des citoyens, certains recherchant les bouc-émissaires aux difficultés rencontrées dans le quotidien. Cette

régression idéologique doit être combattue politiquement, sur le terrain, dans les entreprises.

Vous vous demandez peut-être quel lien il y a entre ces événements politiques généraux et la vie des ingénieurs, cadres et techniciens dans la métallurgie (ICT).

Je fais le lien parce que nos ICT sont impactés par ces phénomènes : entre 2012 et 2014, le vote FN des cadres est passé de 6 % à 17 %. Le chiffre est comparable chez les techniciens.

Nous risquons de voir ce score augmenter encore dans quelques mois ou quelques années si les ICT constatent que leur convention collective et donc leurs droits professionnels ont été fortement dégradés par la renégociation actuelle qui a lieu à l'UIMM. D'ailleurs, pour votre information, la semaine dernière, le FN a distribué un tract devant l'établissement d'Airbus group à Suresnes, établissement qui doit fermer dans quelques mois. Le FN dénonçait la cupidité des actionnaires et en appelait à un nouveau modèle économique.

Dans cet établissement ne travaillent que des ICT... Va-t-on laisser ces gens prospérer sur le terreau du refus du néo-libéralisme ? Les croyez-vous sincères dans leurs revendications ? Ou bien ne font-ils là qu'exploiter les frustrations à des fins bassement politiciennes ? C'est à nous d'aller à la rencontre de nos collègues pour leur expliquer que la CGT est le

meilleur rempart contre les régressions sociales, et que nous sommes le syndicat qui défend le mieux leurs intérêts. Plutôt que de les laisser espérer que des gens vont les défendre par délégation, par procuration, allons vers eux pour leur montrer qu'ils sont eux-même, avec la CGT, les meilleurs fers de lance pour la défense de leurs intérêts.

En effet, nos conventions collectives sont en train d'être renégociées pour aller vers une Convention Collective Nationale pour tous les métallos, de l'ouvrier au docteur. La convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie devrait donc disparaître dans la fusion d'avec celle des mensuels. Il y a là un enjeu majeur à informer nos collègues. Nous sommes face à une agression sans précédent venant du monde du capital : les entreprises ne souhaitent plus payer notre qualification, mais seulement nous payer notre poste, nos tâches au quotidien. C'est un retour au XIX^e siècle. Ils refusent de reconnaître même nos diplômes et le savoir faire acquis dans l'exercice de notre métier.

Ce sont les ICT qui ont le plus à perdre dans cette évolution puisque ce sont eux qui ont les qualifications professionnelles les plus élevées. Et c'est à nous, les syndiqués CGT, d'aller à leur rencontre pour leur expliquer cela. N'attendons pas de TF1 ou de BFM qu'ils nous fassent de la publicité. Nous sommes nous même les meilleurs vecteurs de communication au sein de nos entreprises. Outre la renégociation de la convention collective, je n'oublie pas non plus l'usine numérique, cette transformation profonde qui va automatiser une partie importante de nos tâches, y compris pour les ICT, pas seulement pour les ouvriers. On l'observe déjà dans de nombreuses entreprises. Il s'agit de montrer à nos collègues que c'est nous l'alternative ! Comment faire pour le montrer à tous les salariés, et comment faire pour nous en convaincre nous même ?

C'est justement l'objet de notre 12^e congrès de l'UFICT : il s'agit de répondre aux questions suivantes : comment se rassembler pour s'informer, se former, se renforcer, syndiquer nos collègues ICT et rendre nos syndicats plus forts ?

Que va-t-il se passer dans ce congrès ?

- Comme tous les congrès, il sert à faire le point sur le chemin parcouru par l'organisation et à réévaluer une direction pour le mandat à venir ;
- Mais il sert aussi à débattre des sujets de fond qui nous préoccupent pour partager nos expériences et comprendre mieux le monde professionnel qui nous entoure ;
- Le premier débat portera sur le forfait en jours, le droit à la déconnexion et la séparation entre la vie privée et la vie professionnelle, c'est un sujet qui préoccupe de plus en plus de nos collègues ;



- Le 4^e débat portera sur la diversité du collectif de travail : comment le prendre en compte pour que la CGT donne des débouchés syndicaux à tous nos collègues, hommes, femmes, techniciens, ingénieurs, cadres, juniors, séniors, prestataires de service SS21 ;
- Ce congrès sert aussi à débattre d'une meilleure organisation de notre UFICT pour toucher plus de syndicats généraux, leur être plus utile et les aider à aller vers le déploiement de la CGT dans nos catégories, les 2^e et 3^e collèges ;
- Le 2^e débat portera sur la communication nécessaire à destination de nos catégories pour informer, consulter, revendiquer, il portera sur les moyens traditionnels et les moyens électroniques de communication ;
- Le 3^e débat portera sur notre présence dans les territoires : comment les membres de la Commission Exécutive de l'UFICT, passée et future, seront les fers de lance de notre travail et du déploiement de la CGT vers les ICT dans leurs régions et leurs départements ;
- Le 12^e Congrès sert aussi à réfléchir à un nouveau thème à développer : la table ronde de ce soir (16h30-18h) portera sur le droit d'expression des salariés dans l'entreprise. Nous profiterons des invités prestigieux que nous aurons à cette occasion ;
- Ce congrès sert aussi à mieux nous faire connaître : de nombreux délégués aujourd'hui viennent pour la première fois à l'UFICT et nous les accueillons avec plaisir. Nous avons aussi souhaité permettre à des ouvriers d'y participer pour montrer à tous que l'UFICT, ce n'est pas qu'une affaire d'ICT et ce n'est surtout pas la fédération des ICT. Le déploiement de la CGT vers les 2^e et 3^e collèges est bien l'affaire de tous. Nous sommes heureux que des ouvriers aient répondu à cette proposition ;
- Un autre des objectifs que nous nous fixons est d'initier des collaborations avec les responsables syndicaux dans les entreprises, dans les groupes

et dans les territoires. C'est en vous connaissant mieux qu'on connaîtra mieux vos besoins et qu'on sera plus à même d'y donner des réponses efficaces. Ce congrès doit être le premier pas d'une collaboration dans la durée entre nous. C'est en organisant des rendez-vous réguliers qu'on arrive à construire quelque chose d'utile et de fructueux ;

- En bref, ce que nous recherchons avant tout, nous, direction de l'UFICT sortante, c'est que vous repartiez tous contents du moment que vous aurez passé tous ensemble pour vous donner envie de travailler plus et mieux les questions spécifiques aux ICT dans l'entreprise.

Vous avez lu les textes de présentation des quatre débats. Il ne s'agit pas de les amender comme on le fait traditionnellement lors d'un congrès. En effet, l'UFICT est pleinement intégrée dans la fédération et nos orientations politiques, ce sont les orientations de la fédération. Nous n'avons pas d'orientations propres à l'UFICT. En revanche, nous avons un plan de travail, des sujets à creuser, le monde des ICT de la métallurgie à comprendre pour donner des réponses CGT aux préoccupations de nos collègues. Aussi nous sortirons de ce congrès avec une synthèse des débats qui intégrera un plan de travail pour les trois années à venir. Le Congrès visera à définir ce plan de travail.

Nous réfléchissons à ce que l'UFICT peut vous apporter en matière de formation, de vie syndicale, de sollicitation des ICT dans vos entreprises, de documents à mettre à votre disposition comme les trois brochures que nous avons réalisées ces dernières années sur l'entretien individuel, le forfait en jours et l'enjeu des salaires et de la qualification. Nous en avons une quatrième dans les tuyaux, prête à sortir, qui vise à

aider les syndicats à travailler la question de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes ICT pour aller vers la syndicalisation des femmes ICT.

Le succès rencontré par ces brochures nous encourage à continuer sur cette voie : pour défendre nos acquis et en conquérir de nouveaux, il faut d'abord les connaître ces acquis ! C'est la raison pour laquelle nous avons trouvé judicieux de concevoir ces brochures à l'attention des salariés. Ces brochures montrent aussi à nos collègues que la CGT n'est pas seulement le syndicat des ouvriers, que les techniciens et les ingénieurs et cadres y ont toute leur place.

Depuis quelques années, notre UFICT progresse en nombre d'affiliés. Mais nous sommes encore loin du but. Dans la métallurgie, la moitié des salariés sont cadres ou techniciens. Nous ne représentons pourtant qu'un peu plus de 12 % des syndiqués actifs de la fédération. Ce chiffre augmente d'environ 0,5 % par an, mais c'est insuffisant. Nous savons par ailleurs que de nombreux ICT syndiqués ne sont pas déclarés comme tel dans CoGÉTise. Il nous reste donc encore à progresser sur l'affiliation à l'UFICT des salariés ICT dans nos syndicats. Le nombre d'affiliés à l'UFICT a augmenté tous les ans depuis 2010. Il est passé de 5 000 environ à un peu plus de 5 900 pour l'année 2015. Ce résultat est permis par la syndicalisation mais aussi par l'affiliation des ICT lors du paiement des cotisations à CoGÉTise par les syndicats.

Mes chers camarades, de plus en plus, les ICT de la métallurgie souffrent dans leur vie professionnelle. En matière de salaire, de temps de travail, de conditions de travail, de santé au travail, de séparation entre vie professionnelle et vie privée, de droit à l'expression dans l'entreprise puisque de plus en plus de nos collègues désapprouvent les choix industriels ou organisationnels exercés par les actionnaires, en bref ils ont de plus en plus besoin de la CGT. Mais ils n'en sont pas forcément conscients. Et la CGT a aussi besoin d'eux ! Sachons aller à leur rencontre pour les amener à nous rejoindre tel qu'ils sont, pour construire ensemble le rapport des forces nécessaire pour établir un avenir meilleur pour tous.

*Bon congrès à toutes et à tous !
Vive le 12^e congrès !
Vive la CGT !*



Hommage aux disparus



Louis Dronval

Devenu incontournable au congrès de l'UFICT, j'ai eu le redoutable honneur d'initier et de présenter cet hommage aux disparus au 10ème congrès à Port de Bouc en 2010.

Je le redis à cette tribune, même si l'hommage est principalement axé sur les dirigeants de l'UFICT, il y a globalement une méconnaissance de la disparition de camarades qui ont, d'une manière ou d'une autre, œuvré à la vie de la structure. La CGT, donc l'UFICT métaux, est constitué d'hommes et de femmes souvent travailleurs anonymes, à la fois des structures et des médias, et qui méritent autant que ceux et celles sortis de l'ombre qu'on leur rende hommage. Je ne doute pas que cela soit fait dans les territoires, mais sans tous ces besogneux de terrain, la CGT ne serait pas ce qu'elle est et ce qu'elle sera. J'invite donc à signaler à la fédération toute disparition accompagnée d'une brève biographie.

4 disparus en 2010, 3 en 2013, 2 aujourd'hui, je n'ose imaginer que le fait de faire l'UFICT entraîne une cure de jouvence, donc de longévité.

Je vous présente donc 2 camarades dont une particularité. Particularité donc, par le fait que l'un d'entre eux n'a jamais été directement dirigeant de l'UFICT. Mais il a travaillé à son existence.

Je tenais donc à le présenter aujourd'hui, car il fait parti de ces militants, marqueurs de l'histoire sociale dans notre pays et aussi de nos organisations.

Jean Claude THENARD

Jean Claude donc, a la particularité de n'avoir jamais été dirigeant de l'UFICT. Mais il est issu du syndicat des ETDA de Saint-Nazaire, syndicat qui a mené la fameuse grève des « mensuels » de Saint-Nazaire en 1967.

Jean Claude a commencé sa carrière professionnelle au secteur chaudronnerie des chantiers de l'Atlantique à Saint-Nazaire et puis à Babcock Atlantique, filiale commune des chantiers et de Babcock, spécialisée dans la chaudronnerie lourde et le nucléaire. Les dirigeants de cette entreprise avaient pour ambition de faire de Saint-Nazaire un des pôles principaux du nucléaire en France. Pour ce faire un investissement conséquent fut effectué en la pose d'une semelle en béton armé de plusieurs mètres d'épaisseur en vue de construire les cuves pour les centrales. Transformé en stationnement après la fermeture de l'entreprise en 1973, cette zone fut dénommée par les salariés « le parking le plus cher du monde » Déjà des gâchis.

Formé par la force de cette grève, qui fut précédée d'une bataille idéologique et de conviction de plus d'un an, jeune militant Jean Claude tenait meeting à Nantes devant 50 000 personnes au plus fort de la grève. Je n'ose imaginer les sensations que cela a du lui procurer.

Toujours lui qui animait le rassemblement du 1er mai 1967 qui amena la foule en manifestation à la gare pour accueillir la délégation qui arrivait de la négociation de Paris, victorieusement. Jean Lescure, leader CGT incontesté du mouvement, fut porté en triomphe à la sortie du train.

Ce conflit des « mensuels » concernait donc les catégories ETDA concernées des chantiers, de l'Aéro, de la réparation navale et de nombreuses PME souvent liées aux grosses entreprises locales. Et nous en avons encore des traces aujourd'hui, j'en dis un mot en conclusion.

Refusant de travailler sous la responsabilité directe des ingénieurs et cadres, les agents de maîtrise étant en grève, les ouvriers des chantiers, seuls, furent louchés.

Cela a valu la présence quasi permanente sur le terrain, du SG de la fédé, Jean Breteau, et de Roger Vayne qui était responsable du secteur ETDA de la FTM. Benoit Frachon, excusé du peu, Secrétaire Général de la CGT intervenait en disant : « Les mensuels de Saint-Nazaire ne sont que les signes avant-coureurs d'une masse de millions de salariés. » Et nous avons eu mai 68

Vite repéré, Jean Claude ne tarda pas à être sollicité par la fédé pour devenir permanent puis secrétaire de notre structure en charge des industries. Là il a œuvré auprès de la navale, qui était un peu son environnement naturel, de la machine outil, secteur important qui, à force de coups de pilon du patronat, a fini par rendre l'âme sur le territoire national. Mais c'est aussi la sidérurgie, où les camarades lui doivent beaucoup sur la construction d'un projet alternatif au plan de casse programmé par les technocrates de Bruxelles. Un point commun entre navale et sidérurgie : les 2 projets de destruction avait pour nom « Plan Davignon » du nom du commissaire européen chargé de la basse besogne.

Jean-Claude était apprécié des camarades l'ayant côtoyé à la direction fédérale. J'ai des témoignages verbaux explicitant cela tout à la fois sur les plans humains mais aussi sur son apport à l'analyse économique de la situation, des situations ? Mais il était aussi connu pour ses développés pléthoriques qui parfois ont le don de faire quitter l'attention de l'auditoire.

Dans le même registre, encore à Saint-Nazaire, il conduisait sa 4L pour se rendre à Nantes à l'UD. La 4 voie n'existait pas, Jean Claude au fil de ses développés avait l'habitude de se retourner pour voir si les camarades suivaient son analyse et surtout la comprenait. Quelques peurs bleues ont traversé l'habitable pour se terminer parfois en colère rouge.

Jean Claude, les graines que tu as plantées à la fédération sur les questions économiques et industrielles continuent d'être labourées de nos jours.

La CGT, donc l'UFICT métaux, est constituée d'hommes et de femmes souvent travailleurs anonymes, à la fois des structures et des médias, et qui méritent, autant que ceux et celles sortis de l'ombre, qu'on leur rende hommage.

Roger BLUTEAU

Né en 1934, d'origine vendéenne, les ferveurs de 36 ont eu plus d'échos dans sa conscience que la culture du bocage.

Comme le disaient ses camarades, c'est un peu de l'histoire de l'aéronautique de Saint-Nazaire, et pas seulement, qui s'envole avec lui, et aussi un peu de l'histoire de la CGT dans cette industrie.

SN Caseau, Sud aviation, Aérospatiale, Airbus, toujours dans la même entreprise. Il en a connu des changements de raisons sociales.

Salarié à l'entretien, il fut tour à tour délégué du personnel, représentant au comité d'entreprise ou d'établissement où, secrétaire adjoint, il a œuvré pour les vacances, la culture, dans le cadre de l'usine ou en collaboration avec le Centre de Culture Populaire, émanation des CE de la région nazairienne, mis en difficulté avec les politiques rétrogrades en la matière de FO et de la CFDT.

Roger était de toutes les luttes et comme beaucoup d'autres camarades, une de celles qui l'a marqué, est sûrement celle des mensuels de 67. Pas seulement parce que cela a retardé son entrée dans le statut de techniciens, mais aussi parce qu'au bout cela a amélioré sa reconnaissance de qualification, et également parce ces 2 mois de lutte furent d'une richesse extraordinaire sur les plans des constructions revendicative, démocratique, solidaire, mais aussi de formation économique et sociale dont je pense que l'on a pas fini d'explorer les contenus.



En plus de ses responsabilités syndicales à l'entreprise, Roger était aussi actif au sein de l'UL de Saint-Nazaire, de l'USTM 44, dont il fut l'un des secrétaires, mais également à la direction nationale de l'UFICT. Il y a été membre de la CE et du bureau pendant 15 ans pour quitter ces responsabilités en 1994 à l'aube de sa retraite.

Dans cette instance, quelques années de militantisme en commun, m'ont fait apprécier Roger tel qu'il était. Avec sa nonchalance légendaire, il m'a fait quelques frayeurs : l'arrivée du TGV à Saint-Nazaire en 1990 nous faisait prendre le 1er train du matin au lieu d'un départ la veille précédemment, pour nous rendre à la CE de l'UFICT. Toujours au dernier moment, à la limite de ne pouvoir le prendre, j'ai craint à de nombreuses reprises m'y rendre seul.

Cela étant, Roger, avec son humour caustique, était un homme chaleureux. Technicien donc à l'aérospatiale de Saint-Nazaire, il fut l'un des artisans de la création des syndicats UFICT, tant à l'Aéro qu'aux chantiers, les 2 entreprises phares de la région nazairienne, en remplacement du syndicat local des ETDA qui arrivait à bout de souffle, mais aussi pour valider les orientations fédérales de créer des structures syndicales au plus près des salariés.

Toujours très présent également à son syndicat de retraités CGT de l'Aéronautique Saint-Nazaire, il savait marquer son point de vue sur les différents enjeux sociaux, économiques, politiques qui traversaient la société.

Et comme le soulignent ses camarades retraités de l'Aéro, ROGER était un militant atypique, avec ses grands silences et ses petits coups de gueule, ses arrivées en retard aux réunions ou ses départs anticipés, ou les deux à la fois !

Membre des conseils d'administration des IHS de la FTM et de L'UD CGT 44, ensemble, avec d'autres, nous avons inventé un comité local « Ambroise CROI-ZAT » qui a abouti à un colloque sur le sujet en 2012 à Saint-Nazaire, ainsi que la présence de l'expo « CROI-ZAT... une biographie » à plusieurs reprises dans le département.

Au début de sa retraite, il a assumé un intérim quelques années au secrétariat de l'UL de Paimboeuf, son secteur de résidence, UL qui traversait quelques difficultés militantes.

Adhérent du PCF, il s'était éloigné de la structure tout en restant communiste de cœur.

Roger nous a quitté le 3 juillet dernier à 82 ans.

Salut vieux pote.

Conclusions :

Comme cela ne vous a pas échappé, il est beaucoup question dans cet hommage des grèves de 1967.

Nous avons organisé une rencontre pour faire témoigner les acteurs de cette grève mémorable. Avec les participations de Jean François Carre, secrétaire général de l'IHS, et Francis Velain secrétaire de l'UFICT. Mais aussi de contribuer à construire cette expo que nous avons réalisé à l'occasion du 40ème anniversaire de ce mouvement exemplaire. Elle fut inaugurée au congrès de l'UFICT en 2007 à Nantes. Certains ici présents doivent s'en rappeler, principalement de la soirée fraternelle où le camarade Walter Buffoni avait attiré l'attention tout à la fois sur le conflit que sur l'organisation syndicale qui ne s'appelait pas encore UFICT.

La planche une est toujours affichée dans un couloir de la fédération.

Au-delà de l'aspect narratif ou mémoriel de l'évènement ce sont surtout les résultats qui importent. Et ils furent importants. Je ne les développe pas ici, sauf 1 aspect : les qualifications, les classifications. Elles ne furent ni reconnues, ni appréciés immédiatement, mais après un travail intense, avec la participation des salariés concernés, cela a abouti à la grille que l'on connaît, pour l'essentiel encore aujourd'hui à l'échelle nationale. Le conflit des techniciens de la SNECMA dans les années 80/90 a tiré la grille vers le haut.

Cela me semble pertinent de rappeler cela aujourd'hui, car 50 ans après, le patronat n'a toujours pas digéré cette situation et c'est vous, la génération du 21ème siècle qui êtes dans le viseur.

Je ne doute pas que vous saurez relever le défi et, organisés, vous gagnerez de nouvelles conquêtes.



Intervention de l'IHS



Claude VEN

Je commencerais mon propos en remerciant la direction de l'UFIST de permettre à notre IHS d'être présente au sein même de ce congrès. J'espère que cette prise de parole vous incitera à mesurer l'importance et l'intérêt de l'histoire dans l'analyse du présent et l'action syndicale au quotidien. Et qui sait, de nous rejoindre à l'institut.

Tout d'abord il ne me semble pas inutile de donner de l'épaisseur et de la perspective à notre présence en ce lieu. Loin de moi l'idée de vous présenter le centre qui nous accueille mais du moins prenons en considération le territoire où nous sommes.

Saint-Ouen ! Ville de la banlieue parisienne, ville de droite, au cœur de ce qui fut et devrait demeurer la ceinture rouge de la capitale.

Ville de droite puisque son maire actuel est membre de l'UDI, élu sur une liste d'Union de la droite. Et pourtant...

Comment rester sur cet état de fait ? Saint-Ouen c'est bien autre chose. Elle n'a connu que trois maires en 70 ans, trois maires, dont deux femmes, apparentés communistes entre 1945 et 2014. Aux dernières municipales, dans ce bastion rouge, la gauche, avec plus de 60% des voix sur le papier, laissera pourtant la droite s'emparer de la mairie. Les déchirements, les appétits, les ambitions personnelles, feront que sa population fera les frais des enjeux de pouvoir.

Tant il est vrai qu'aucun territoire n'est à l'abri des aléas de l'histoire. Après tout, c'est ici que dans la nuit du 2 au 3 mai 1814 Louis XVIII, revenu d'exil, signera un acte historique : la déclaration dite de Saint-Ouen qui rétablit la monarchie dans ce beau royaume de France qui a tant souffert de la révolution et de l'empire.

Mais c'est aussi ici que le 8 mai 1919, fut créé la première section française officielle de l'internationale communiste, un an et demi avant la fondation du PCF au congrès de Tours en décembre 1920.

Je ne résiste pas, pour l'anecdote, de préciser que c'est ici que naquit la première star française du cyclisme, Charles TERRONT, premier vainqueur en 1891 de la course Paris-Brest-Paris. Première épreuve qui ralliera la capitale à la cité du ponant où votre serviteur verra le jour 70 ans plus tard. Mais cette anecdote méritera t-elle de s'inscrire dans l'histoire ?

Saint-Ouen, ville ouvrière, où viendra s'implanter dès la fin de la première guerre mondiale, l'entreprise Citroën.

Mais Saint-Ouen c'est aussi le marché aux puces. Aujourd'hui la plus grande concentration d'antiquaires et de brocanteurs du monde, totalisant 5 millions de visiteurs par an.

Si les riches touristes et les personnalités des quatre coins du monde sont aujourd'hui des habitués, les débuts sont plus humbles et moins clinquants.

Vers 1870, des chiffonniers de Paris s'installent à Saint-Ouen sur la zone dite des Malassis, zone de non-droit détachée, située au delà de l'enceinte et des barrières de l'octroi. L'activité de ceux que l'on appelle les « crocheteurs » incommode les parisiens. Le préfet Eugène Poubelle organisera, en 1884, l'enlèvement des ordures ménagères, privant ainsi la biffe, comme on l'appelait, de sa matière première qui s'entassait dans les rues et les caniveaux.

Les puces, où se retrouveront chiffonniers, brocanteurs et ferrailleurs, naîtront officiellement en 1885. C'est la biffe justement, qu'évoqua Aristide Bruant dans la chanson qu'il consacra à Saint Ouen au même titre que la Bastille ou la rue Saint Vincent.

*Enfin je n'sais pas comment
On peut y vivre honnêt'ment
C'est un rêve...
Car comme on est harassé
Quand on crève...
El'cim'tière est pas ben loin,
A Saint Ouen
A Saint Ouen*

Et puisque nos pérégrinations nous font errer jusqu'au cimetière de Saint Ouen, il me faut évoquer la mémoire d'un camarade de lutte qui y repose avec tant d'autres. Je veux parler de Jean DESMAISON, militant de la métallurgie qui fut secrétaire général de notre fédération et décéda, en cours de mandat, en septembre 1991.

Jean fut le principal acteur de la réappropriation par les métallos de leur histoire et renoua les contacts perdus avec les anciens. Il créa ainsi les conditions qui permettront 10 ans plus tard la création de notre institut d'histoire.

Saint-Ouen ! Ville de la banlieue parisienne, ville de droite, au cœur de ce qui fut et devrait demeurer la ceinture rouge de la capitale.

Et c'est cette bonne ville de Saint Ouen qui hébergea en janvier 1973, sous haute surveillance, la délégation vietnamienne qui négocia les accords de paix mettant fin à la guerre du Viet Nam.

Enfin n'oublions pas que dans sa chanson Ma Môme, Jean FERRAT, précise :

«On ne va pas à Saint Paul de Vence, on passe toutes nos vacances à Saint Ouen...» Alors pourquoi pas vous ?

Et pourquoi ne pas choisir le centre Jean Baptiste Clément ?

Car il est temps d'évoquer cette grande figure, auteur



d'une chanson qui si elle demeure l'âme encore vibrante de la commune est aujourd'hui un patrimoine national.

Rassurez-vous je n'entonnerais pas « le temps des cerises », pas plus que « la semaine sanglante » qu'il écrivit après les terribles combats de la commune. Mais il n'est pas superflu de rappeler que ce poète fut aussi un militant socialiste. Socialiste des origines bien sur.

Dès 14 ans, il exercera le métier de garnisseur de cuivre. Participant à des journaux socialistes il doit fuir en Belgique en 1867, puis revenu à Paris il sera emprisonné jusqu'au soulèvement du 4 septembre 1870 qui rétablit la République. Il est élu au conseil de la commune le 26 mars 1871 dans le XVIIIème arrondissement. Combattant pendant la semaine sanglante, il parviendra à quitter Paris pour se réfugier à Londres. Condamné à mort par contumace il ne rentrera qu'après l'amnistie générale de 1880. Il y aura plus de 5000 personnes pour l'accompagner au Père Lachaise, sa dernière demeure, le 26 février 1903.

Jean Baptiste CLEMENT fut de la dernière barricade, celle du 17 de la rue de la Fontaine-au Roi, en compagnie d'Eugène VARLIN et de Théophile FERRE. Elle sera prise vers midi le 28 mai 1871, dans ce quartier près de la République qui a vu couler tant de sang. Pas de sang bleu mais de ce sang impur évoqué dans la marseillaise, le sang bien rouge du peuple, ce même sang des innocents qui a coulé sur ces mêmes pavés lors des attentats des derniers mois.

Et puisque nous en sommes à évoquer la commune, je voudrais revenir sur un événement qui n'a pas eu le bénéfice de la première page des journaux.

L'adoption par l'Assemblée Nationale d'une résolution pour proclamer la réhabilitation des victimes de la répression de la Commune de Paris en 1871 qui

ont combattu pour la liberté et pour les valeurs de la république.

On peut être surpris qu'au milieu des préoccupations actuelles, l'Assemblée nationale ait trouvé le temps de voter le 29 novembre 2016 au soir, cette « résolution » et non pas loi, déposée, rappelons le, par le groupe socialiste depuis 2013.

Juridiquement il semble que l'on ne pouvait recourir ni à la grâce, ni à l'amnistie, ni à la réhabilitation judiciaire qui s'appliquent à des personnes vivantes et que l'on ne souhaitait pas la révision des jugements, quand il y en a eu, des tribunaux militaires.

L'amnistie avait d'ailleurs été prononcée dès 1879, partiellement, et en 1880 complètement, mais cette amnistie n'était pas satisfaisante. En effet, elle ne constitue qu'un pardon légal qui conduit au silence et à l'amnésie.

La solution est donc le vote d'une résolution qui contourne la difficulté des lois mémorielles, assez décriées. Ce texte est une expression de l'assemblée nationale, sans autre portée que symbolique. Il y a peu de chance que le sénat s'en empare. Rappelons ce que fut la Semaine sanglante, celle des jugements prononcés de manière expéditive et des exécutions sommaires. Elle débuta le 21 mai 1871 avec l'entrée des troupes versaillaises dans la capitale... il y eut, selon les estimations, entre 10 000 et 20 000 morts. L'incertitude même pesant sur ce nombre, montre le caractère brutal et aveugle de la répression. Ce fut ensuite, après l'écrasement de la Commune par les armes, l'internement de 43 522 communards et la présentation de 34 952 hommes, 819 femmes et 538 enfants devant vingt-quatre conseils de guerre, qui siégèrent pendant plus de quatre ans et condamnèrent 9 780 communards à des peines souvent très lourdes. À la mort des victimes de la première période, s'ajouta donc l'infamie attachée à ces condamnations.

En effet, les conseils de guerre se prononcèrent, jusqu'en 1877. Ils décidèrent de nombreuses peines de prison, d'une centaine de condamnations à mort, dont une vingtaine furent exécutées, et de plusieurs milliers de déportations, notamment en Nouvelle-Calédonie, parmi lesquelles celle de la célèbre institutrice et féministe Louise Michel, figure emblématique de la Commune. Au delà des atrocités, c'est bien le caractère progressiste et novateur des mesures mises en place durant la commune qui reste au cœur de la polémique. Un programme d'émancipation sociale et économique, promoteur d'une forme de société libre, égalitaire et fraternelle. Le parlement se devait de jouer son rôle en reconnaissant ces événements constitutifs de l'identité républicaine

Le débat fut, bien sur, l'occasion d'expressions diverses. Pour l'UDI cette proposition est inopportune

et partisane. Pour les Républicains la mémoire ne peut être l'objet d'une instrumentation abusive car il est d'autres exterminations comme en Vendée sous la terreur. Quand au front national, pour lui, il faut « laisser les morts enterrer les morts ». Je vous laisse apprécier cette déclaration de Me COLLARD.

Il nous faut armer les militants en leur redonnant la perspective de ce long chemin que constitue la lutte de classe et les ressourcer dans le bouillonnant passé du mouvement social.

Le Front de Gauche, pour sa part, a rappelé qu'il s'agissait d'un des plus grands épisodes du mouvement ouvrier français, dans une période où l'action sociale et syndicale tend à être criminalisée comme dans les cas de Goodyear ou d'Air France.

Il y a dix ans, le collectif Liberté pour l'histoire, avait dit « Dans un État libre, il n'appartient ni au Parlement ni à l'autorité judiciaire de définir la vérité historique. La politique de l'État, même animée des meilleures intentions, n'est pas la politique de l'histoire. »

Le rapporteur de cette résolution, Patrick BLOCHE, précisera qu'il « continue de penser qu'il faut laisser l'histoire aux historiens, qu'on ne doit pas confondre histoire, justice et mémoire. L'historien n'a pas pour rôle d'exalter ou de condamner... Gardons-nous donc d'une lecture officielle de l'histoire... »

Ainsi, l'assemblée nationale estime dans la résolution adoptée, qu'il est temps de prendre en compte les travaux historiques ayant établi les faits dans la répression de la Commune de Paris de 1871, juge nécessaire que soient mieux connues et diffusées les valeurs républicaines portées par les acteurs de la Commune de Paris, souhaite que la République rende honneur et dignité à ces femmes et ces hommes qui ont combattu pour la liberté au prix d'exécutions sommaires et de condamnations iniques et proclame la réhabilitation des victimes de la répression de la Commune de Paris de 1871.

Alors que faut-il penser de tout cela ? Et quelle approche de notre IHS ?

Nous transmettons une mémoire, celle du mouvement social. Mais nous écrivons également son histoire car mémoire et histoire ne sont pas synonymes. L'histoire peut parfois entrer en conflit avec ce que l'on appelle désormais le « devoir de mémoire », servi à toutes les sauces et souvent instrumentalisé à des fins idéologiques.

Il arrive que la mémoire étouffe l'histoire. Peut être dans nos rangs plus qu'ailleurs. Car la mémoire ne propose qu'une vision émotionnelle, partielle, indivi-

duelle du passé. La période actuelle s'y prête particulièrement. Face à un avenir incertain, on ne sait ce qu'il faut retenir, on ne sait pas identifier les traces marquantes. Aussi tout devient inédit, tout relève de la mémoire.

Cela doit aiguïser notre vigilance, car la mémoire de chacun, la mémoire du témoin peut nous jouer de mauvais tours dans le travail de l'histoire.

Oui, nous connaissons notre passé par la mémoire. Mais l'histoire ne se borne pas à un récit. Sa fonction essentielle n'est pas de raconter mais de questionner et en ce qui nous concerne de questionner au regard de l'actuel.

La mémoire est ma mémoire. L'histoire n'est pas mon histoire. Elle est le résultat d'un travail scientifique. L'historien Pierre NORA n'hésite pas à écrire : « tout oppose mémoire et histoire ». Il ajoute : « parce qu'elle est affective et magique, la mémoire ne s'accommode que des détails qui la confortent ; elle se nourrit de souvenirs flous, télescopant, globaux ou flottants, particuliers ou symboliques, sensible à tous les transferts, écrans, censure ou projections ».

Devoir de mémoire ? Pourquoi pas. Droit à l'histoire ? Absolument !

Nous pourrions avoir le sentiment que dans le feu brûlant de l'actualité, de cette histoire en marche, sous nos yeux, nous ne servons pas à grand-chose. Que, comme les historiens, il nous reste à attendre que ces soubresauts se calment, que les esprits s'apaisent et que le regard et l'analyse puissent sereinement se poser sur les événements. Tant il est vrai que le travail de l'historien ne se fait pas à chaud. Mais si nous sommes respectueux des travaux historiques et que nous prétendons y participer, notre mission est plus large et notre responsabilité d'une autre nature.

Il nous faut armer les militants en leur redonnant la perspective de ce long chemin que constitue la lutte de classe et les ressourcer dans le bouillonnant passé du mouvement social.

Elie WIESEL a dit : celui qui écoute le témoin, devient témoin à son tour ; et il ajoutait : entre l'information et la connaissance il y a un abîme, tout comme entre la sensibilité et l'engagement. Educateurs ou écrivains, ont pour mission de transformer l'information en connaissance, puis en sensibilité, puis en engagement. Je ne vous ferais pas l'affront d'énumérer la liste des périls qui nous menacent en ces temps incertains. Périls pour notre organisation, nos libertés, nos valeurs, notre existence et celle de la planète. Ces questions feront, pour partie, l'objet de vos travaux. Mais il me revenait de rappeler que le passé, l'expérience de nos anciens et l'analyse que nous en tirons, est un outil essentiel dans les combats que nous devons mener.

Votre institut CGT d'histoire sociale vous attend pour les affûter ensemble.

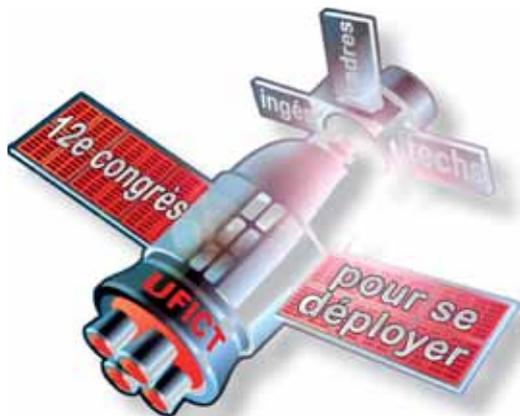
C'est aujourd'hui à nous de faire l'histoire
En espérant qu'il nous restera autre chose que ces quelques mots de l'ami Prévert :

*Le temps des cerises ne reviendra plus
Et le temps des noyaux non plus
(...)
C'est fini les trois mousquetaires
Voici le temps des égoutiers*

Merci de votre attention et bon congrès à tous



Intervention de l'UFM



Nicolas GIGLIO

Chers(es) Camarades,

Tout d'abord, au nom du CA de l'UFM, je tiens à saluer le 12^e Congrès de l'UFICT.

Depuis sa création, la CGT n'a cessé de se préoccuper de la défense des droits des salariés.

Son histoire est jalonnée de luttes et d'acquis sociaux importants. Ces acquis sont l'œuvre de militants qui se sont succédés, avec la conviction commune qu'aucune situation n'est inéluctable et qu'en agissant unis, les salariés peuvent obtenir les moyens de vivre dignement et de s'épanouir.

C'est assurément ce qui a inspiré les militants de la CGT, qui ont participé et animé les grandes luttes de 1936.

Les Métallos parisiens obtiendront, eux aussi, de nombreux acquis sociaux.

Le passage de 17.000 à 250.000 syndiqués, entrainera, grâce aux cotisations syndicales, un apport financier important.

Jean-Pierre TIMBAUD, Henri GAUTIER, Jean BORNE, Alfred COSTES et Maurice LACAZETTE investiront dans un patrimoine répondant à des besoins sociaux immédiats.

En 1944, au 94 rue d'Angoulême (devenue la rue JP Timbaud), sera créée, la maison des syndicats des métallurgistes de la Région Parisienne.

En ce lieu, on créera aussi la mutuelle, maintenant connue sous le nom de Mutuelle Familiale.

Je rappelle qu'en 2016, un partenariat a été signé entre l'UFM, la Mutuelle et la Fédération proposant aux retraités CGT d'avoir une couverture mutualiste à prix intéressant.

Benoit FRACHON et Ambroise CROIZAT sont à l'initiative de la création de l'UFM. En 1937, Benoit FRACHON disait : « le syndicat n'a pas chaque jour des revendications de salaires à présenter ». Il n'a pas en permanence l'action collective, la lutte gréviste à préparer ou à diriger. Et cependant il peut être utile quotidiennement à ses adhérents ».

C'est à cela que se sont attachés nos camarades en investissant dans ce patrimoine. Voilà comment, au lendemain des luttes victorieuses de 1936, nos anciens ont mis en marche ce qui allait devenir l'UFM, avec l'idée de démontrer qu'il est possible de gérer autrement les activités sociales au service des salariés et de leurs familles.

Un point important de l'activité de l'UFM réside dans l'aide syndicale pour les métallos de la région parisienne. Je vous en cite quelques exemples :

- Des secrétaires administratives ainsi que des camarades détachés pour l'activité syndicale,
- Une mise à disposition de locaux,
- L'aide syndicale de l'UL du 11^eme,
- L'hébergement de l'IHS fédéral au 94 rue Jean-Pierre TIMBAUD.

Aujourd'hui, toujours dans cette orientation, si l'UFM est devenue nationale, adossée à notre Fédération, c'est pour être encore plus performante dans son travail CGT. Des questions se posent sur la mutualisation de nos moyens techniques, humains, pour l'ensemble de nos territoires. Réfléchissons et travaillons tous ensemble, les Métallos, les fondateurs historiques que sont les 8 USTM d'Ile-de-France pour que l'UFM soit l'outil de tous et continue d'être au service des salariés, de la CGT.

L'histoire du « 94 », c'est aussi la solidarité pour l'Espagne républicaine et les Brigades Internationales. La Cour du « 94 », était le point de départ et de retour des Brigades Internationales. Je voudrais ici citer la mémoire de Henri ROL TANGUY, un dirigeant de notre Fédération qui participa à cette guerre, mais aussi à la Libération de Paris et à la reddition des Allemands. A la déclaration de la seconde guerre mondiale, notre patrimoine nous est confisqué, comme à l'ensemble des associations de la CGT et du Parti Communiste Français. Dès l'occupation, le « 94 » est réquisitionné par les Allemands, ainsi que les Châteaux de Vouzeron et Baillet.

La clinique des Bluets est occupée par la milice.

Durant la guerre, le Programme du Conseil National de la Résistance est construit, avec des avancées importantes puis viendra le vote des femmes.

Ambroise CROIZAT, dirigeant de notre Fédération, devient Ministre du Travail :

- C'est la création de la sécurité sociale
- Des comités d'entreprises
- Ce sont les premières réflexions sur la médecine du travail et en 1953 la création du Centre de Santé au Travail P. ROUQUES, géré par notre Hôpital P. ROUQUES et l'UFM.

L'UFM, la CGT ont su faire la démonstration qu'il était possible de faire autrement. Les décennies passant, des besoins ont disparu, d'autres sont apparus avec l'évolution de la société.

Aujourd'hui l'UFM est l'association propriétaire de l'ensemble des bâtiments du patrimoine social, c'est-à-dire :

- Le centre S. Masson dans le 12ème
- Le centre JP Timbaud à Montreuil
- Le centre Louis Gatignon à Vouzeron dans le Cher
- Le nouvel Hôpital P. ROUQUES au 4 rue LASSON, jumelé à Trousseau dans le 12ème
- Le siège social au 94 rue JP TIMBAUD dans le 11ème
- 2 pavillons en Sologne,

L'activité et les personnels des établissements sont gérés par l'Association Ambroise CROIZAT créée en 1973.

Nos anciens ont pris le soin de ne pas mélanger l'argent de la CGT et l'argent public. Nous sommes donc 2 associations qui travaillent ensemble et sommes à tel point indissociables, que les moindres difficultés rencontrées par l'une se répercutent systématiquement sur l'autre.

L'UFM a aussi la responsabilité de réfléchir et de travailler à des projets pour répondre à de nouveaux besoins sociaux. Depuis 2015, nous travaillons à la prise en compte de la situation des « vieux travailleurs » comme on les appelait dans les années 50. Face au vieillissement de la population, l'UFM investit dans une Résidence Services Senior, pour démontrer qu'une autre logique que celle du business est possible dans ce secteur laissé au privé. Cette Résidence sortira de terre fin 2017. Une seconde Résidence Seniors est actuellement en cours de réalisation, et sera opérationnelle fin 2018.

Autre domaine : les vacances.

L'UFM est le premier investisseur dans la résidence hôtelière Jean Baptiste CLEMENT à Saint Ouen qui a ouvert ses portes en juin 2015, où vous tenez ce 12e Congrès. Aujourd'hui nous poursuivons notre engagement. Autre projet solidaire réalisé en 2015 et 2016 en lien avec nos résidences services seniors en France, une aide financière pour des « crèches » seniors à Cuba. Toujours à Cuba, nous avons le projet en 2017 de la rénovation d'une œuvre de lumière, sur le seul monument ouvrier à SANFUEGUO appelé ARC de TRIOMPHE.

En janvier 2015, le périmètre de l'UFM IDF est devenu national.

Tous les syndicats de la métallurgie, par le biais de leur USTM, sont désormais appelés à s'emparer de cette possibilité et à s'inscrire dans la grande aventure de l'UFM. Pour mieux connaître l'histoire de l'UFM « d'hier, d'aujourd'hui et de demain », nous avons pris l'initiative, en 2015, de sortir un livre DVD qui relate toute cette histoire. Ce livre se lit facilement, l'idée étant de faire passer les messages les plus importants de notre histoire.

Je finirai par vous dire que l'UFM, l'AAC et l'IHS qui sont des outils de la Fédération de la Métallurgie restent mobilisés pour défendre ce patrimoine et le faire vivre, le faire évoluer au regard de nouveaux besoins d'aujourd'hui.

Je vous invite à présent à regarder le film de présentation de l'UFM et à vous rendre sur notre stand pour de plus amples informations. Vous pourrez également y trouver le livre DVD, ainsi que notre agenda social UFM 2017.

Merci à vous.

Intervention de l'UFR



Lucien GRIMAUULT

L'Union fédérale des retraités est un outil spécifique de notre Fédération. Elle applique les orientations votées lors de notre dernier congrès fédéral.

Comme les actifs, les retraités ont des revendications. S'ils ont participé aux rassemblements contre la loi Travail, ils ont aussi organisé trois manifestations en 2016 autour de leurs propres problèmes, comme le blocage des rentes et des pensions. Les retraités sont aussi concernés par la convention collective nationale sur laquelle vous travaillez. La question est de savoir comment les faire participer à partir de leurs spécificités.

Il y a en France 16 millions de retraités, dont 10 % de métallos. L'Union confédérale des retraités compte environ 100 000 adhérents et l'UFR Métallurgie 10 463. Ils constituent certes une force mais on voit l'espace qui nous est ouvert pour nous renforcer et travailler au rapport de force. Cela est difficile mais il faut rester optimiste car le nombre de nos adhérents progresse, ce qui montre qu'il est possible d'avancer et de se fixer des objectifs parmi les retraités, comme le fait la Fédération.

Nous devons aussi nous poser plusieurs questions sur le syndicalisme retraité : est-il, par exemple, connu de tous ? J'ai été surpris de rencontrer, dans certaines entreprises, de jeunes responsables qui disaient ne pas le connaître. Mais il est vrai que nous sommes tous confrontés à des tâches multiples et nombreuses et n'avons pas toujours toutes les forces

nécessaires pour les assumer et nous laissons de côté ce genre d'activités alors qu'elles contribuent au rapport de force.

Autre question : quelle est l'utilité du syndicalisme retraité ? Il faut absolument partir de la réalité de l'Entreprise ; c'est un élément essentiel du syndicalisme retraité. Pour information, sept syndiqués sur dix disparaissent après leur départ en retraite et la proportion est encore plus forte chez les ICT. Notre priorité est donc de travailler ensemble, actifs et retraités.

Les retraités se posent d'autres questions. Après avoir donné toute leur vie à leur activité militante, beaucoup d'entre eux demandent à souffler et cette demande me semble juste. Une question apparaît aussi de plus en plus souvent dans nos discussions : comment peut-on intégrer à l'activité des retraités des aspects sportifs, culturels et de loisirs ?

Nous travaillons à toutes ces questions que les métallos ne sont pas les seuls à se poser. Il faut en effet savoir que 45 000 syndiqués vont partir en retraite dans les mois à venir. La question est donc de savoir comment prendre la question à bras le corps pour garantir la continuité syndicale.

L'UFR, la FTM et l'UCR ont pris l'initiative de réunir 200 syndiqués, actifs et retraités, le 26 janvier prochain à Montreuil pour débattre de la question de la continuité syndicale. Nous souhaitons ensuite démultiplier cette initiative par la suite en région pour travailler au rapport de force. Les retraités ne doivent pas être laissés de côté ; il faut compter avec eux !

Intervention du Secrétaire Général de la FTM CGT



Frédéric SANCHEZ

Permettez-moi tout d'abord, au nom de la direction fédérale, de saluer l'ensemble des délégués présents aujourd'hui.

De les féliciter aussi d'avoir su, avec leur syndicat, et ce malgré les difficultés du moment, créer les conditions pour faire de ces 3 jours de congrès une priorité dans notre action et notre démarche revendicative.

Je tiens également à saluer l'ensemble des camarades de la direction de l'Union fédérale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens de la métallurgie CGT, pour avoir fait en sorte dans une période compliquée, de placer cet événement majeur et structurant pour l'ensemble de notre organisation au centre des priorités.

Vous êtes ici rassemblés, en partant des 3 années qui viennent de s'écouler depuis le dernier congrès et en particulier 2016 avec cette lutte d'ampleur contre la loi Travail, pour réfléchir et vous donner des orientations pour les 3 années à venir.

Nous vivons dans un contexte de surenchère sécuritaire comme on a rarement connu. Oui, il y a les guerres, et en particulier au Moyen-Orient, avec la question du terrorisme. Ce contexte grave est devenu un prétexte à toutes sortes de dérives et certains ne s'en privent pas.

Une véritable transformation des politiques économiques est indispensable.

La promotion du travail, le droit à un travail décent et la protection des salariés exigent la mise en place de nouvelles garanties collectives.

Face au pouvoir des actionnaires et des fonds financiers, il est nécessaire de promouvoir des avancées démocratiques qui redonnent aux salariés, aux citoyens les outils leur permettant de choisir leur avenir.

En parallèle à cela, il y a un climat d'écœurement, de rejet des politiques, des élites, des institutions et donc du syndicalisme en général. Il y a une véritable volonté de marginalisation du syndicalisme et de la CGT. Le report des élections TPE est la dernière trouvaille du gouvernement pour continuer à dire : « puisque vous refusez de vous adapter au pseudo modèle social que nous voulons, on va vous le faire payer ».

Je souhaite aborder cette année qui se termine. Elle est marquée du sceau de la CGT avec 6 mois de luttes et un soutien massif, bien que n'ayant pas gagné sur le retrait, notre CGT en sort grandie.

En revanche, nous devons en tirer les enseignements. La contestation ne suffit pas, il nous faut être force de propositions, être capables d'alternatives et de contre-propositions.

Il nous faut donc tenir cet équilibre entre contestation et proposition. Cela ne signifie pas s'adapter à ce qu'on nous propose en face, la question est de savoir comment porter nos repères revendicatifs.

Il me semble que dans la période, nous avons besoin

d'être «dérangeants» dans nos propositions, dérangeants dans le sens où il faut répondre à tous ceux qui disent qu'on ne peut pas faire autrement, que leur modernité à eux est le retour en arrière!

Comment faire en sorte qu'il y ait des mobilisations dans les entreprises, les professions, les territoires, et que l'on discute des convergences de luttes mais pas uniquement avec un slogan qui dit simplement « retrait du projet ou abrogation de la loi » mais plutôt en mettant au cœur nos revendications et en exigeant de véritables réponses sur la question des emplois, des salaires, de l'égalité professionnelle... Alors, j'en suis sûr, il y aura plus de banderoles et plus de monde pour les porter.

Notre pays a besoin d'une véritable politique industrielle, définie démocratiquement. Il nous faut revendiquer pour investir dans la recherche, la formation, la qualification.

La construction du rapport de forces prend du temps, certes, mais ce temps est nécessaire pour rassembler, pour lever les doutes. S'engager dans une bataille pour changer le fondement même de la société, dépasser le capitalisme, ne se fera pas en quelques jours. Il faut continuer à dénoncer les mauvais coups portés contre les intérêts du monde du travail.

Il faut surtout faire des propositions alternatives pour conquérir des droits dignes du 21^{ème} siècle. Des droits dignes des salariés de l'une des premières puissances mondiales qui se targue d'être la patrie des droits de l'Homme. Des droits qui accompagnent les salariés, considérés comme les plus productifs au monde.

En disant cela, Il ne s'agit pas de faire du populisme ou de flatter notre ego, mais plutôt de rappeler que lorsque des orientations et des moyens sont donnés pour mettre l'industrie au service de la population et de l'humanité, les salariés, quelle que soit leur catégorie, sont capables de grandes et belles choses.

Nous ne sommes pas des voyageurs sans bagage. La CGT a construit un ensemble cohérent de revendications au niveau national et européen, qu'il nous faut ancrer et travailler à partir des territoires et inversement. Le travail dans les territoires au plus près des salariés, des citoyens, des élus, donne de la consistance à ces revendications dans une cohérence globale.

Pour cela nous pourrions continuer de développer des projets industriels dans les territoires en liant

«industrie, sociétés de services et services publics» dans le cadre des filières industrielles que nous avons identifiées.

Ce qui nous permet de croiser le travail fédérations, unions départementales, et locales, comités régionaux. Il faut dire que nous ne partons pas de rien. Les syndicats, avec les salariés, portent déjà des propositions alternatives qui s'appuient sur les atouts existants dans les entreprises, les filières et les territoires.

Les projets que nous développons sont de plusieurs natures. Souvent en réaction à des situations difficiles, les salariés avec leurs organisations syndicales proposent des solutions alternatives, y compris dans les formes de propriété, à celles imaginées par ceux qui n'ont en tête que la seule rentabilité à deux chiffres. Nous développons aussi, dans une moindre mesure, des projets permettant de réindustrialiser le Pays. Des projets et des propositions qui doivent permettre une appropriation sociale des secteurs clés comme avec le pôle financier public.

Notre pays a besoin d'une véritable politique industrielle, définie démocratiquement. Il nous faut revendiquer pour investir dans la recherche, la formation, la qualification, afin de tirer notre outil industriel vers le haut et de permettre aux salariés d'être au cœur des mutations technologiques.

Cela remet en avant notre projet de Convention Collective Nationale qui permettrait d'alterner des périodes de formation et d'emploi et également de remettre au cœur de notre démarche la question de la diminution du temps de travail.

Ce travail, dont l'organisation et le pilotage par les délais et par les coûts, conduit à des malfaçons et



génère de la souffrance pour ceux à qui on ne donne pas les moyens de bien travailler.

Ce qui est posé au fond, de manière centrale, c'est l'enjeu démocratique qui consiste à savoir comment décider collectivement de l'utilité sociale des usages permis par les avancées technologiques en général et de quelles productions nous avons besoin.

Parler d'industrie, c'est également parler des services publics. Un sondage auprès des Français concernant les entreprises les plus utiles a classé dans les trois premières des entreprises dont certaines possèdent la double caractéristique, industrielle et de service public : la SNCF, la Poste et l'EDF. Ce sont les mêmes que l'Europe et les gouvernements, d'hier et d'aujourd'hui, s'acharnent à démanteler. Ce sont ces entreprises dont les salariés possèdent des statuts qui leur permettent d'assurer des missions de services publics.

Les nouvelles technologies, les besoins nouveaux liés à l'environnement et au climat, les questions d'énergie, le besoin pour les salariés de travailler différemment, le besoin de plus d'égalité... nous obligent à repenser l'industrie et les conditions dans lesquelles va s'exercer le travail,

L'industrie structure le territoire sa disparition conduit presque toujours à celle des services publics et à la désertification des lieux. Ce point sera au cœur des débats des assises de l'industrie du 22 février prochain à la Villette et dans la préparation du prochain temps fort de mobilisations du 21 mars 2017.

Comme chacun le sait, le patronat de la métallurgie a décidé de renégocier l'ensemble du champ conventionnel et cela en intégrant, bien sûr, l'ensemble des lois adoptées ces derniers mois « Rebsamen, Macron, El Khomri...Il est inutile de vous dire que le champ conventionnel est un ensemble de droits et de contraintes qui régissent la vie de chaque salarié de la métallurgie, quelle que soit la catégorie à laquelle il appartient, mais aussi les conditions dans lesquelles il met en œuvre ses qualifications et exerce son métier. Cette convention le suit tout au long de sa vie professionnelle et se poursuit sur certains points à la retraite. Un des sujets majeurs en négociation est les classifications.

Concernant ces grilles, les seuls textes ayant une existence légale devant les tribunaux sont ceux de 1972 et de 1975. La grille de transposition de janvier

2000 n'a pas d'existence légale, comme d'ailleurs les accords qui ont été mis en place dans les groupes et qui visent à valoriser le poste plutôt que le diplôme et l'évolution des qualifications tout au long de la vie. Depuis 1972, beaucoup de choses ont évolué, tout d'abord les diplômes et leur contenu avec la création de nouveaux diplômes. Nous sommes porteurs d'un projet de grille ayant comme base le Smic à 1800 euros :

- qui va de l'ouvrier au cadre,
- qui définit des seuils d'accueil en fonction du diplôme et des compétences acquises du salarié,
- qui permet un doublement du salaire sur la carrière
- qui permet aussi à ceux qui sortent du cursus scolaire sans diplôme reconnu, de se former pour accéder au coefficient supérieur.

Nous proposons également une évolution automatique minimum de coefficient tous les 4 ans. Enfin, nous proposons des définitions simples des coefficients ne permettant pas aux directions, comme elles le font actuellement, de définir les tâches toujours plus nombreuses pour espérer évoluer.

Pour nous et pour des raisons diamétralement opposées au Patronat, cette négociation n'est pas anodine. Bien qu'elle se situe dans un contexte de régression des acquis des salariés, fixons nous l'objectif de la construction de droits nouveaux pour les salariés dans une nouvelle phase d'évolution majeure de l'industrie.

Les nouvelles technologies, les besoins nouveaux liés à l'environnement et au climat, les questions d'énergie, le besoin pour les salariés de travailler différemment, le besoin de plus d'égalité... nous obligent à repenser l'industrie et les conditions dans lesquelles va s'exercer le travail, et ceci en prenant mieux en compte la dangerosité du travail et ses conséquences sur la santé des salariés.

Dans cette bataille cruciale qui vient de s'ouvrir au niveau de notre branche, structurante pour le devenir des conditions de vie et de travail de l'ensemble des métallurgistes, reste une question fondamentale pour ne pas dire existentielle pour notre organisation syndicale.

Vous êtes une des clés essentielles de la métallurgie, de son développement et de l'organisation de l'industrie. Vous allez d'ailleurs avoir un rôle crucial dans la construction de l'usine dite « du futur » et de la place grandissante du numérique dans nos industries. En effet, qui mieux que nous, les salariés, pouvons construire et partager des projets pour bâtir notre usine du futur et ne pas laisser les seuls employeurs structurer notre avenir ?

Le nombre des Ingénieurs, Cadres, Techniciens est en augmentation constante dans notre branche et



sans vous il nous sera difficile de garder notre place en termes de représentativité. La CGT fait face à une double évolution, d'une part, la croissance du nombre d'Ingénieurs-Cadres, parfois majoritaires dans un certain nombre de groupes et d'entreprises du fait des évolutions technologiques et de l'élévation générale des qualifications.

D'autre part, par le fait d'une redistribution «géographique» les ouvriers et les employés sont aujourd'hui majoritairement présents dans les PME-TPE alors que les ICT sont globalement concentrés dans les grandes entreprises et les sièges sociaux.

La situation professionnelle des ICT se rapproche de plus en plus de celle des ouvriers ou employés mais avec une dimension supplémentaire pour nombre d'entre eux, celle de la responsabilité hiérarchique. Comment restaurer les solidarités et les convergences quand ouvriers-employés et ICT n'ont pas la même perception et ne sont pas exploités de manière identique ni confrontés aux mêmes contradictions dans le vécu au travail ?

Nous sommes dans l'obligation, au regard du constat, de travailler à l'unification concrète du salariat en construisant des convergences à partir du vécu au travail des ouvriers-employés et des ICT. Les particularités ne doivent pas diviser mais tout au contraire unir dans une même action pour des finalités communes. Il nous faut trouver les bons leviers pour articuler l'activité générale et l'activité spécifique. Comment mieux imbriquer les activités générales et spécifiques, les rendre complémentaires et assurer la pérennité de l'activité spécifique ?

Pour être le syndicat de tous, il nous faut créer les conditions pour encourager les ICT à construire leurs revendications et leurs modes d'organisation au sein de la CGT. Cette confrontation à partir de la diver-

sité des situations de travail est incontournable pour construire une parole commune et développer les convergences.

L'UFICT ne peut être comme certains le laissent entendre une CGT Bis, elle ne décline pas une activité générale mais part d'un travail revendicatif lié au vécu à l'entreprise, au professionnalisme, aux responsabilités des ICT, en un mot aux spécificités de ces catégories socio-professionnelles. Elle élabore la spécificité des revendications des ICT en partant des revendications générales. L'exemple de la réduction du temps de travail en est la parfaite illustration.

Comment rendre crédible cette revendication générale, sans y inclure les conditions spécifiques du temps et des charges de travail des ICT ?

Toutes et tous, dans la CGT, au niveau de nos structures et dans nos syndicats, nous évoquons l'enjeu de la représentativité avec l'élection dans les TPE de mars 2017. Ce qui se joue dans cette élection c'est la réaffirmation et la volonté d'être la CGT de tous les salariés. Aujourd'hui il faut savoir que plus de 300 000 salariés, essentiellement des Ingénieurs-cadres, ne peuvent pas voter pour la CGT.

La CGT est pourtant présente dans leur entreprise mais absente des deuxième et troisième collèges.

Nous avons besoin d'être plus ambitieux sur ces questions, en évitant toute opposition. La CGT ne doit pas s'adresser aux ICT parce que les catégories ouvrières déclinerait, mais parce qu'elle est la CGT de tous les salariés.

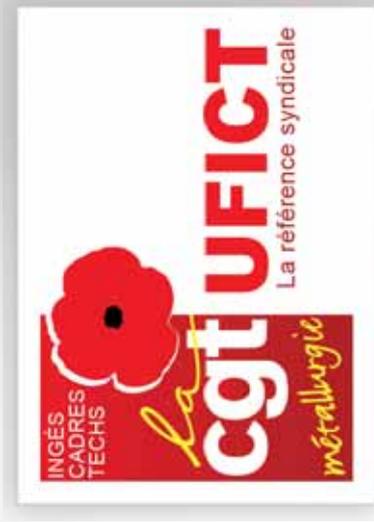
Vous l'aurez compris, nous avons l'ambition de mettre en place l'organisation adéquate à la transformation qui est en marche dans notre industrie et surtout donner à tous les éléments et la formation nécessaire à une meilleure compréhension des enjeux. C'est un thème qui revient souvent dans les discussions entre militants, entre dirigeants de notre organisation.

Nous n'avons pas le choix, le congrès de notre Union fédérale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens de la métallurgie, tout comme notre prochain congrès fédéral qui se tiendra en novembre 2017 à Dijon, doit être celui de l'amplification du débat pour construire le rapport de forces dont nous avons tant besoin et nous donner les orientations qui le permettent.

Propositions, consultations et actions doivent rester le fil conducteur de notre démarche revendicative

**Tous ensemble,
construisons la CGT de demain !!!!**

12^{ème} congrès de l'UFICT



Bilan d'Activité

2014
2016



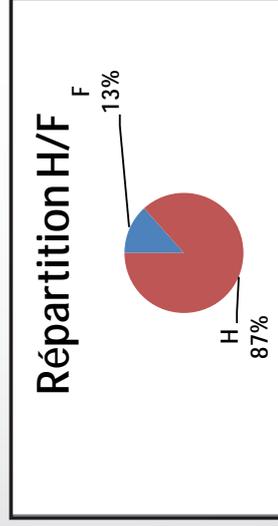
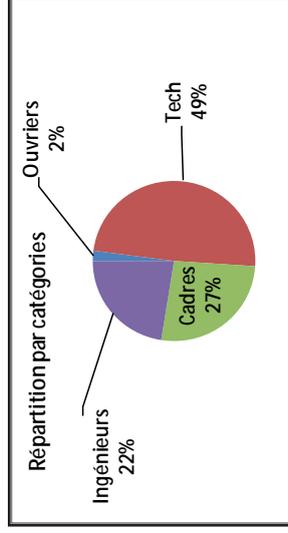
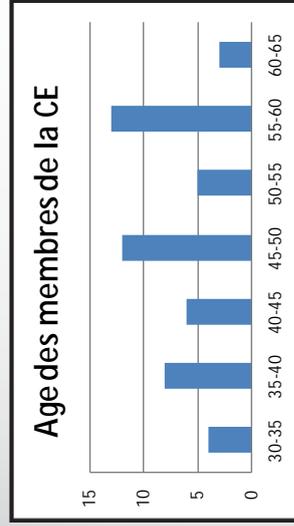


L'UFICT : Un outil de la Fédération fonctionnant avec sa Commission Exécutive élue au congrès



Une Commission Exécutive élargie avec 52 membres dont des binômes pour faciliter la participation

Des élus de grands groupes, mais aussi d'entreprises de taille intermédiaire



Des réunions mensuelles à Montreuil avec une participation moyenne de 20 membres

Séminaires de la CE de l'UFICT : avril 2014 et novembre 2015

- Le rôle du dirigeant d'un membre de la CE de l'UFICT
- Fonctionnement collectif de la CE avec des groupes de travail
- Problématiques individuelles, professionnelles et syndicales
- Préparation du congrès
- Mise en place d'outils de travail (T3R1)
- Formation Syndicale
- Notre UFICT dans le 51^{ème} congrès confédéral
- L'UFICT dans les territoires
- RPS chez les dirigeants syndicaux
- Communication de l'UFICT
- Plan de travail de l'UFICT

Rôle du dirigeant de l'UFICT :

- Participer à la réflexion collective et aux décisions
- Représenter la spécificité de nos catégories
- S'informer de l'actualité et de l'actualité syndicale
- Former et se former
- Produire des textes syndicaux
- Parrainer un syndicat dans son territoire
- Analyser la situation économique et sociale
- Syndiquer ses collègues de travail



Un Secrétariat National composé actuellement de 5 membres

Stéphane
LOVISA



Ingénieur
Alcatel/Nokia

Alain
DERVIEUX



Ingénieur
Thales

Frédéric
ROUSSEL



Ingénieur
IBM

Edith
BIECHLE



Technicienne
Renault

Pascal
PELTIER



Technicien
Thales

Hervé
RADUREAU



Ingénieur
Alcatel/Nokia

Daniel
LEBRIS



Technicien
MBDA



Stéphanie
GUITTON
Secrétaire Administrative

Un secrétariat qui se réunit chaque semaine

Des réunions à Montreuil ou au téléphone pour faciliter la participation des secrétaires de province et réduire les frais, la fatigue et l'impact environnemental. Des comptes rendus diffusés à la CE de l'UFICT et aux élus du Bureau Fédéral.

Des secrétaires nationaux

Disposant de détachements fédéraux ou d'entreprises (3 équivalents mi-temps) ou d'heures de délégations liées à leur mandat.

Les secrétaires nationaux représentent l'UFICT métallurgie :

- Dans les structures fédérales
- Au Conseil National de la FTM et de l'UGICT
- Dans les collectifs fédéraux et UGICT



L'UFICT : Une équipe à l'écoute des syndicats de la métallurgie et qui travaille le spécifique avec l'UGICT et les autres UFICT

A la rencontre des bases syndicales

- Syndicat SKF à Montigny-le-Bretonneux
- Syndicat GEA Process Engineering
- Syndicats Airbus Nantes et Toulouse
- Syndicat Aircelle
- Syndicat Thales Systèmes Aéroportés Elancourt
- Syndicat Snecma Saint-Quentin
- Syndicat Fives DMS à Seclin
- USTM 78
- Animation Métallurgie Poitou-Charentes
- Coordination Groupe Valéo
- Coordination Groupe SEB
- Coordination Groupe Safran
- Coordination Groupe Dassault
- Animation Métallurgie Normandie

CONSEIL NATIONAL DE L'UFICT

2 PAR AN

Juin 2015

- Constitution d'un groupe de travail pour rédaction d'une brochure « forfaits en jours »
- Conférence/Débat sur « La redéfinition de la loyauté des cadres dans les entreprises aujourd'hui »

Décembre 2015

- Orientations et Objectifs du 12ème Congrès

Juin 2016

- Débat : Comment rendre notre outil UFICT plus utile aux syndicats ?
- Conférence/Débat sur « Impacts sur la santé des organisations du travail »

Participation aux congrès

- Congrès du syndicat Renault Lardy
- USTM 93 à Bobigny
- USTM 78 à Velizy
- Congrès UFR à l'Île de Ré
- Congrès UFICT FNME au Cap d'Agde
- USTM 19 à Tulle
- USTM 75 à Paris
- USTM 94 à Créteil
- USTM 61 à Alençon
- USTM 41 à Blois

Publications périodiques





La formation des militants : une priorité



Formations UFICT (1 semaine) Au Centre Benoit Frachon (Gif-sur-Yvette)

- Octobre 2014 : 7 stagiaires
- Janvier 2015 : 9 stagiaires
- Juin 2015 : 9 stagiaires
- Mai 2016 : 10 stagiaires

Formations UFICT (1 semaine) décentralisées

- mars 2015 Vénissieux (69) : 12 stagiaires
- juin 2016 Vénissieux (69) : 8 stagiaires

Une nouvelle formation d'accueil sur une journée

Déployée depuis fin 2016

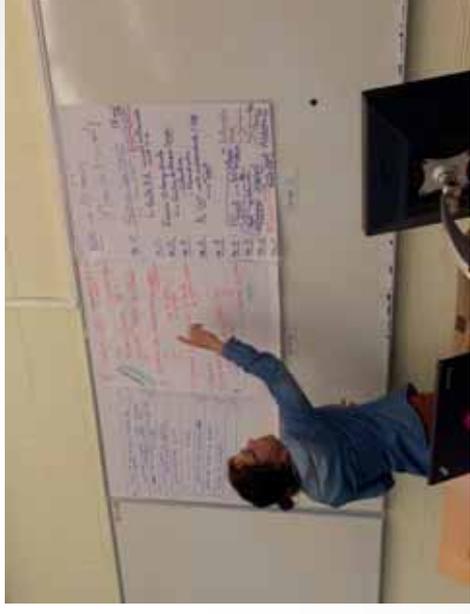
- Présentation de l'organisation de la CGT / Présentation des IRP
- Repères revendicatifs : Salaire / Qualification, Temps de travail / Forfait en Jours / Droit à la déconnexion,
- Comment « faire du syndicalisme » avec les ICT ?

3 sessions réalisées fin 2016 : Coordination SEB, USTM 78 (Courcelle), Grand Est (Belfort)

Journée pour «Confronter nos pratiques de déploiement avec d'autres UFICT»

Février 2015

Echange avec l'UFICT Mines-Energie sur leur module de déploiement vers les ICT.





Des journées d'étude pour s'informer, débattre et construire la démarche syndicale

La redéfinition de la loyauté des cadres dans les entre- prises aujourd'hui.

Juin 2014

Présentation par Luc CHELLY
(entreprendre et comprendre)
de l'étude suivie d'un débat

Etape de la construction de l'UFICT et avenir du spéci- fique dans la fédération

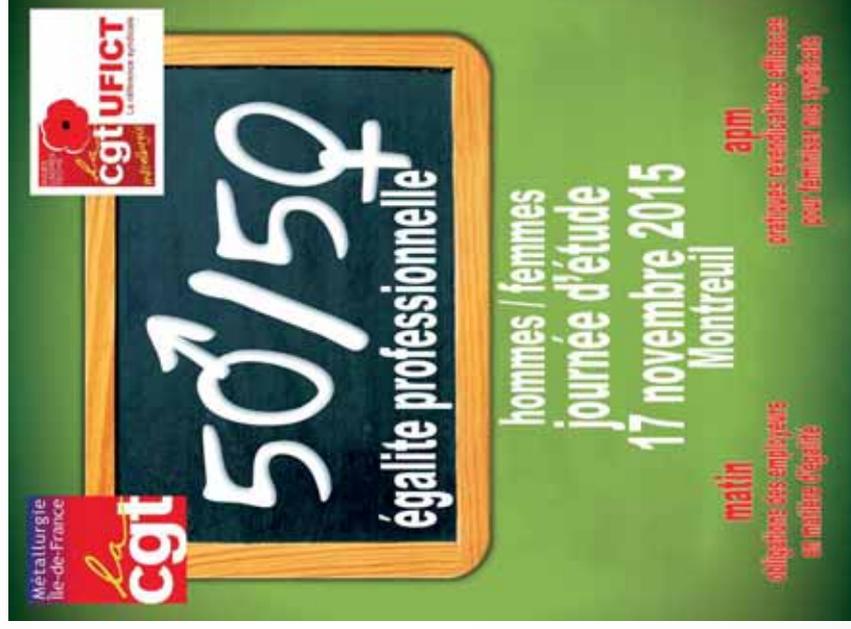
Novembre 2014

Table ronde avec des anciens
dirigeants de l'UFICT

Impact des organisations du travail sur la santé des salariés

Juin 2015

Conférence/débat avec Ber-
trand JACQUIER (expert CHSCT
ISAST)



Syndicalisation des ICT

Novembre 2015

Et si on abordait cette thématique sous
l'angle de l'Egalité professionnelle ?

L'égalité : un vrai enjeu revendicatif !

Notre expérience du Lean : Passer de la théorie à la pratique

Février 2016

ournée de formation pour 10 dirigeants
UFICT organisée par Bertrand JACQUIER
(expert CHSCT)

Qualification/Classification carrières/discrimination

Août 2016

Mérignac (33)
16 participants

Les guides UFICT

Des outils de connaissance et de partage de nos repères revendicatifs, mais également de contact et de syndicalisation

Salaires et Qualification
Réédition en 2014 avec actualisation des minima.
55 000 exemplaires diffusés



L'entretien d'évaluation du travail pour ne pas le subir
Nouvelle version avec le point de vue du manager.
plus de 100 000 exemplaires diffusés



Guide pratique sur les forfaits jours
L'UFICT a réalisé, en mars 2016, ce guide pratique vers les ICT, afin qu'ils connaissent mieux leurs droits afférents à ce décompte du temps de travail qui génère beaucoup de questions et produit une intensification du travail. Ce guide a été créé à la demande de nos syndicats.
20 000 exemplaires diffusés





Une syndicalisation en progression

Résultat des actions syndicales spécifiques et aussi d'une meilleure prise en compte de l'UFICT dans les syndicats

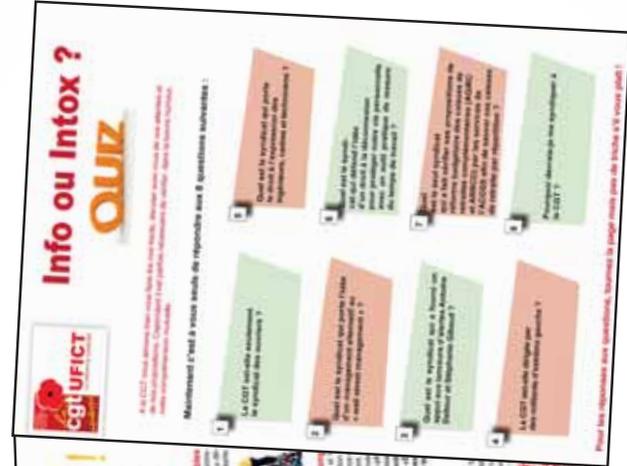
Juin 2015



Octobre 2015



Octobre 2016



Depuis 2013 : Progression de 1.5 % du nombre de syndiqués UFICT

5980 syndiqués ICT en 2015
NB : Il reste encore trop de syndiqués non déclarés UGICT !

- Création de 3 nouvelles sections syndicales :
- GEA : 45 syndiqués sur 200 salariés, la base la plus importante en proportion d'IC des Yvelines
- CIRCOR Industria dans le Val de Marne (usine de 125 salariés)
- Intel Mobile Communication à Aix en Provence

Prise en compte des adhésions (individuelles, par mail)

Du forfait en jours au droit à la déconnexion : quelle répartition entre vie professionnelle et vie privée ?



Pascal PELTIER

L'économie française ne s'est pas effondrée depuis 2008, comme le montre la hausse régulière de son PIB depuis cette date. Autre élément : depuis le premier semestre de 2016, les entreprises du CAC 40 ont réalisé plus de 40 milliards d'euros de bénéfices, ce qui place la France au troisième rang mondial du versement de dividendes. On observe par ailleurs une baisse importante et continue des effectifs dans la Métallurgie, qui entraîne aussi la disparition d'emplois indirects.

Opinions et attentes des salariés

48 % des cadres travaillent plus de 45 heures par semaines, 46,6 heures pour les cadres au forfait jour. 57 % des cadres travaillent sur le temps de repos. Les techniciens travaillent en moyenne 42,3 h par semaine et 34 % font des heures supplémentaires qui ne sont ni payées ni récupérées.

Opinions et attentes des cadres et techniciens

Les cadres ont trois priorités :

- l'équilibre entre vie privée et professionnelle ;
- la qualité de vie au travail ;
- le salaire.

Celles des techniciens sont :

- l'équilibre entre vie privée et professionnelle ;
- le salaire ;
- la qualité de vie au travail.

On retrouve bien ces tendances dans la Métallurgie.

On sait que les outils numériques accélèrent le travail mais ils conduisent aussi à une surcharge informationnelle et à une obligation de disponibilité permanente. Pour l'Ufict, les gains de productivité croissants, les progrès techniques et scientifiques doivent notamment contribuer à l'amélioration du bien-être au travail, favoriser l'emploi, diminuer le temps de travail, valoriser la qualité du travail et l'éthique professionnelle. Pour répondre à cela, nous avons mené deux grandes campagnes dernièrement : une en septembre 2014 sur le droit à la déconnexion (avec un site dédié et des outils mis à disposition) ; une autre sur les 32 heures en octobre 2015.

La question qui nous est posée est la suivante : comment la campagne portant sur la réduction du temps de travail et la conquête de nouveaux droits accompagne-t-elle la transformation numérique ? Comment doit-elle être traitée pour les ICT de la Métallurgie dans les prochaines années ? Autre question : comment convertir les gains technologiques et de productivité en RTT et en emplois pour travailler plus et travailler mieux ?

Nous allons nous concentrer sur quatre grands thèmes

Charge de travail

Le constat de dépassement individuel ou collectif fréquent et significatif du temps de travail doit déboucher sur une évaluation de la charge et la mise en

place d'actions visant à l'adéquation entre temps et charge de travail.

La mise en place d'un système collectif d'évaluation de la charge de travail est une question qui mérite d'être posée. Ce que nous proposons, c'est d'activer les outils à notre disposition, c'est-à-dire les espaces d'expression, en s'appuyant sur le Code du travail (article L.2281-1) et l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail, qui permettront à chaque salarié de prendre le temps suffisant pour s'exprimer sur la charge, le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de son travail.

La question du niveau et de la régulation de la charge de travail est centrale pour la santé des salariés mais également pour la performance de l'entreprise. Certains organismes expérimentent une démarche confrontant la charge de travail prescrite, la charge de travail subjectivement ressentie par les salariés et la charge réelle objectivée par l'analyse du travail. Mettre en relation ces trois dimensions permet de construire des solutions (temps d'apprentissage collectifs pour discuter des difficultés rencontrées, priorités à mieux définir dans le groupe de travail) et des critères de performance prenant mieux en compte la variabilité de l'activité.

Forfait jours

L'Ufict a publié une brochure informative et revendicative pour les ICT de la Métallurgie en forfait jours, avec les grands axes : nombre de jours travaillés, public concerné par le forfait jours, santé au travail, salaire. Je vous encourage à la diffuser largement et à nous faire part des remarques de vos camarades et des salariés car cela nous aidera à les adapter à vos besoins.

Sur le forfait jours, les repères revendicatifs de l'Ufict et l'Ugict sont les suivants :

- limiter les forfaits jours aux cadres autonomes ;
- mettre en place un système déclaratif de décompte horaire, complété d'une évaluation collective de la charge de travail et d'un contrôle des bornes journalières et hebdomadaires avec un dispositif d'alarme en cas de dépassement ;
- limiter le nombre de jours à 200 ;
- mettre en conformité le nombre d'heures avec le salaire forfaitaire.

Qu'est-ce qui fait que les salariés en forfait jours font entre 40 et 50 heures par semaine ? Les nouvelles formes de travail sont édifiées grâce à la maîtrise des savoirs sur le psychisme individuel et sur le fonctionnement des groupes. Ces organisations du travail entretiennent très bien la précarité subjective. Les techniques de management visent à implanter une nouvelle forme de servitude. A notre niveau, il est urgent d'entreprendre un travail de déconstruc-

tion critique des formes contemporaines de domination dans l'entreprise afin d'œuvrer à la prise de conscience par les dominés des raisons de leur domination.

Déconnexion

Les technologies de l'information et de la communication renforcent le lien de subordination entre l'employeur et le salarié en induisant un présentisme numérique actif et permanent. En 2014, l'Ugict CGT a lancé une campagne pour le droit à la déconnexion et la réduction effective du temps de travail. L'Ufict a tiré la sonnette d'alarme sur l'explosion du travail numérique en dehors du temps et du lieu de travail des salariés, en faisant une série de propositions concrètes pour protéger la santé des salariés et réduire le temps et la charge de travail.

La campagne a été menée sur les lieux de travail, avec des milliers de consultations auprès des ICT et en septembre 2015, l'Ugict réussit à faire reprendre le droit à la déconnexion dans le rapport Gaitignes sur le numérique et le travail, bloquant la tentative du patronat d'instrumentaliser le numérique pour casser les droits des salariés. En novembre 2015, l'UGICT précise ses propositions pour réduire le temps de travail à l'heure du numérique en les adressant par écrit à la Ministre du travail. Cette campagne a permis d'obtenir quelques avancées dans les accords d'entreprise sur la thématique de l'aide à la déconnexion. Elle a aussi attiré l'attention sur de nouveaux risques tels que le droit à la déconnexion, qui a été transformé par certains employeurs en devoir de déconnexion et dont le salarié lui serait redevable. Celui-ci devient en fait comptable à la place de son employeur de l'obligation de santé et de sécurité.

Élément important : sous la pression de la mobilisation contre la loi Travail, le gouvernement a dû introduire le droit à la déconnexion à l'article 55 de cette loi, qu'il doit mettre en œuvre en janvier 2017. Cet article prévoit une obligation de négocier mais pas l'obligation de conclure et l'employeur peut s'en sortir en instaurant une charge unilatérale.

Télétravail/travail nomade

Les gains de productivité générés par le télétravail sont évalués à 22 %. Ne devraient-ils pas être compensés par une réduction du temps de travail ?

Le télétravail est-il un outil d'amélioration des conditions de vie ? Certes, il permet d'avoir moins de temps de transport mais il faut aussi faire attention à l'allongement du temps de travail, à l'isolement social et professionnel, aux burn-out dus à la difficulté de dissocier vie personnelle et vie professionnelle, et au management du salarié en télétravail. Je vous invite à faire attention à ces points dans vos négociations et à partager vos expériences entre syndicats et avec les structures fédérales.

Quelle visibilité de la CGT et quelle communication pour se développer chez les ICT ?



Frédéric ROUSSEL

Depuis de longues années, nous constatons une lente perte d'audience de la CGT lors des élections professionnelles. Une raison est que le salariat se renouvelle avec plus de jeunes et plus d'ICT dans nos entreprises.

Cela veut-il dire que nos repères, nos pratiques et nos actions ne sont pas en adéquation avec les attentes de ces salariés ? Alors que nos analyses du contexte économique et social sont d'une grande qualité par la pertinence du décryptage et les revendications proposées, les salariés n'accrochent pas. Qu'attendent-ils des syndicats ? Quelle image ont-ils de la CGT ?

La CGT aspirant à représenter l'ensemble des salariés, nous devons mettre en place des démarches syndicales et plans de communication adaptés pour gagner de nouveaux adhérents et de nouveaux électeurs.

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 obtient le plus la confiance des français (44%), ce n'est pas le cas parmi les salariés du privé (39% der-

rière la CFDT à 41%).

Pour remonter la pente, nous devons rechercher la crédibilité de notre CGT par des revendications dans lesquelles tout le salariat se retrouve et soutenues par une communication moderne répondant aux attentes des jeunes et des ICT.

La démarche syndicale en question

Aujourd'hui, beaucoup de nos collègues ICT ne se retrouvent pas dans les prises de position du « syndicat officiel et catégoriel » des ingénieurs, cadres et techniciens. La CGT aspirant à représenter l'ensemble des salariés, nous devons mettre en place des démarches syndicales et plans de communication adaptés pour gagner de nouveaux adhérents et de nouveaux électeurs.

Tout d'abord, y a-t-il une seule façon de communiquer vers nos catégories ? Le meilleur moyen de le déterminer est de regarder autour de soi quand on est soi-même un ICT ou de visiter les bureaux d'études, les bureaux administratifs ou les sites où nos catégories travaillent. Cette simple énumération montre déjà que les moyens devront être différents. On ne peut pas se contenter de distribuer un tract lorsque les ICT de l'entreprise sont tout le temps en clientèle ou en télétravail. On ne peut pas non plus arroser de mails ou distribuer des tracts « à rallonge » lorsque les collègues sont déjà confrontés à une centaine de messages par jour et à une surcharge de travail.

L'UFICT forge des outils de communication

L'UFICT communique depuis de nombreuses années par des publications périodiques destinées aux militants (courrier de l'UFICT) ou aux salariés (lettre de l'UFICT) et des outils d'information sous forme papier (plaquettes, tracts). Nous avons essayé de développer un style rédactionnel varié en démultipliant les rédacteurs au-delà du secrétariat et en favorisant des témoignages de militants. A noter que les plaquettes thématiques, mises à disposition gratuitement par la fédération sur demande des syndicats, ont connu un grand succès auprès des salariés.

Aujourd'hui beaucoup d'organisations CGT et de militants sont méfiants à l'égard des réseaux sociaux.

La communication fédérale évolue

La communication de notre fédération a été réorganisée avec un nouveau site internet et un mensuel fédéral «décloisonné» incorporant le courrier de l'UFICT. Cela permettra, nous l'espérons, de mieux faire passer les messages de l'UFICT dans toutes nos bases syndicales. En effet, nous rappelons que l'UFICT n'est pas une fédération parallèle mais bien l'outil fédéral de la métallurgie pour s'adresser spécifiquement à nos catégories afin que le salariat soit uni au-delà de nos spécificités, créées par la nature de notre travail.

Comment exploiter les outils numériques ?

En complément de ces supports papier de communication, nous avons travaillé avec l'UGICT au développement d'un forum destiné aux membres de la Commission Exécutive de l'UFICT, pour échanger des documents, analyses autour de différents sujets.

Si nous ne sommes pas précurseurs sur l'idée d'une coopérative numérique (ou réseau social syndical), la nouveauté est dans la façon dont nous l'avons mise en place : c'est la demande des utilisateurs qui a façonné son architecture et non l'inverse. C'est à nous de réfléchir aux moyens de communication dont nous avons besoin et nous mobiliser pour les obtenir.

Nous avons aussi commencé à faire des vidéos de présentation des plaquettes ou sur des thèmes comme l'égalité femmes/hommes. Nous souhaitons continuer dans cette voie afin de fournir à tous un accès convivial à nos travaux et aussi permettre une meilleure appropriation de nos analyses et revendications. Pour développer le potentiel de nos militants, ils ont été invités à des journées d'études thématiques à Montreuil mais aussi dans les territoires et dans les syndicats. C'est un autre volet de communication « live » et directe que nous pouvons développer.

Aujourd'hui beaucoup d'organisations CGT et de militants sont méfiants à l'égard des réseaux sociaux. Pourtant des exemples récents ont montré qu'ils pouvaient jouer le rôle de catalyseur pour le lancement d'un mouvement de grande ampleur (printemps arabes, loi travail en France). Faut-il investir ce champ qui fait partie du quotidien de nos jeunes collègues ? N'est-ce pas un moyen d'émancipation par rapport au matraquage médiatique fait par tous ces puissants lobbies qui nous gouvernent et nous contrôlent ?

Le congrès est une bonne occasion pour en discuter ensemble et nous comptons sur nos bases syndicales et les congressistes pour nous donner vos avis sur ce qui a été fait durant la mandature précédente et surtout pour nous apporter vos demandes, idées sur ce que nous devons développer pour le futur afin de permettre à notre CGT de répondre aux attentes de nos collègues ICT afin d'être crédible auprès de tous les salariés.



Favoriser les échanges et améliorer la prise en compte des préoccupations des ICT dans les territoires



Alain HEBERT

La question du déploiement de notre activité en territoire jalonne toute l'histoire de la CGT, plus particulièrement celle de notre fédération. Le territoire, c'est là que les hommes et les femmes naissent, vivent, travaillent, luttent et meurent. C'est dès 1936 que notre fédération a posé les premiers jalons de sa structuration en territoire. C'est en 1946 que fut décidé de créer les premières USTM, à l'échelle des départements, puis en 1973 les premières unions régionales des syndicats de travailleurs de la Métallurgie.

Notre volonté d'être utile et efficace au plus près des salariés est un souci permanent de notre fédération. L'Entreprise et le territoire sont en effet les deux lieux de la construction et de la mise en œuvre dont nous avons besoin pour résister aux mauvais coups et faire gagner nos revendications.

En 2008, la FTM a décidé de changer de braquet et de donner une impulsion supplémentaire à son activité en territoire, à partir de deux piliers essentiels qui forment la structure de son déploiement : les USTM (il en existe 69) et les animations régionales. Cette impulsion avait évidemment des objectifs.

Le premier était de s'emparer dans la proximité de nos deux axes revendicatifs prioritaires : la reconquête de l'emploi industriel, à partir de projets concrets offrant des perspectives aux salariés et des alternatives aux politiques patronales et gouvernementales ; le renforcement de l'attractivité de nos métiers, à travers

un socle social de haut niveau et un statut commun à tous les métallos fait de garanties collectives fortes, avec une convention collective nationale couvrant toutes les catégories professionnelles, de l'ouvrier au cadre.

Le deuxième grand axe était d'investir la démocratie sociale, notamment dans les territoires, en prenant en compte la montée en puissance des régions dans le dispositif institutionnel, mais aussi dans la Branche, avec la création en 2010 des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le troisième axe était de renforcer notre maillage territorial pour être la CGT de tous, partout.

Depuis, notre activité fédérale dans les territoires est exponentielle, avec deux outils, les USTM et les animations régionales, qui favorisent la solidarité et les convergences indispensables aux luttes : des solidarités entre syndicats de donneurs d'ordre et de sous-traitants ; des convergences à travers des projets revendicatifs concrets et crédibles.

Dans cet élan, depuis le 40ème congrès, nous poussons les feux de notre déploiement en territoire, en partant de l'idée que les territoires sont le lieu où tout se croise. C'est le lieu du décroisement de la CGT par excellence. La maison fédérale est le lieu du tous ensemble.

La CEF de novembre 2015 a fait le point sur cette activité et a aussi réfléchi à l'impact des nouvelles organisations territoriales dues aux réformes de l'Etat (nouveau découpage régional, métropolisation des pôles d'excellence, etc.).

Il nous semble indispensable de désigner dans nos structures plusieurs personnes chargées des spécificités des ICT et de notre déploiement auprès de cette population.

Dans ses réflexions, le CEF a tracé une feuille de route avec en ligne de mire le 41ème congrès qui s'approche autour de plusieurs axes. Le premier sera la tenue de treize conférences régionales, avec la mise en place de coordinations dans les régions ayant fusionné. Le deuxième sera de mener une réflexion un peu plus poussée sur notre organisation en territoire pour renforcer notre proximité, les solidarités et les convergences, en s'affranchissant des frontières administratives et en prenant notamment en compte la question des bassins d'emploi et les spécificités du salarié. Il s'agit également d'élargir notre activité en territoire, en particulier sur la question de la qualité de vie syndicale, en mettant l'accent sur le rôle de nos animations régionales dans le renforcement de la CGT parmi les jeunes, les retraités et les ICT.

Dans ce but, le collectif fédéral Territoires a rencontré les membres du collectif Jeunes, de l'UFR et de l'Ufict afin d'élaborer ensemble des pistes de travail et d'action. Pour être là où nous devons être, il nous faut connaître le terrain. C'est la raison pour laquelle, dans la préparation de nos conférences régionales, nous incitons à réaliser un suivi territorial cousu main.

Où sont les ICT ? Qui sont-ils ? Quelle est leur formation ? Dans quelle filière travaillent-ils ? Savez-vous par exemple qu'il y a 29 990 ICT en région Pays-de-Loire, dont 4 900 dans les seuls services de l'Automobile. 16 % d'entre eux sont dans l'automobile et 25 % ont plus de 50 ans. On en compte par ailleurs 28 250 en nouvelle Aquitaine, dont 9 000 en Gironde et 5 500 dans le bassin d'emploi de Bordeaux. Ces chiffres nécessitent que l'on mette en parallèle la photographie de nos forces syndicales organisées. L'objectif est d'arrêter de nous éparpiller. Il s'agit de déboucher sur un plan de travail ciblé (expression de la CGT et renforcement), à partir de la réalité de nos forces et des lieux où nous devons agir prioritairement.

Pour que l'activité spécifique nous paraisse naturelle, il nous semble indispensable de désigner dans nos structures plusieurs personnes chargées des spécificités des ICT et de notre déploiement auprès de cette population.

Nous avons bien conscience que ces premiers pas sont très insuffisants au regard des enjeux mais créer un lieu en proximité où pourront s'exprimer les solidarités et les convergences spécifiques aux ICT doit nous permettre d'amorcer une véritable activité spécifique de proximité dans les territoires. Elle doit aussi nous permettre de sortir de l'isolement bon nombre de salariés de ces catégories.

Enfin, elle doit nous permettre d'aider nos syndicats dans la prise en compte de ses spécificités et du bouleversement actuel du salariat. Au sein de la branche Métallurgie, environ 50 % des ouvriers votent pour la CGT. Cette proportion est de 20 % à 30 % dans le deuxième collège et de 8,7 % parmi les ingénieurs et cadres. Comment faire pour accroître notre score et dépasser ainsi les 32 % dans l'ensemble de la branche ?



A partir des questions du travail, développer une vie syndicale adéquate dans l'entreprise, en lien avec la communauté de travail



Stéphane LOVISA

Nous avons voulu tenir ce débat autour de deux points : le travail et la diversité de ceux qui participent au collectif de travail. Il faut partir du travail, de ce que les salariés ressentent, de leur relation intime à leur travail, c'est à dire de leur salaire, de leurs rapports avec leurs collègues, de leurs ambitions, de leur santé, de la séparation entre leur vie privée et leur vie professionnelle, etc.

A qui s'adresse-t-on ?

Sur ce point, je tiens à remercier Sylvain qui a parlé de « salarié moyen » car je vais prendre son contre-pied et essayer de vous expliquer pourquoi je pense qu'il ne faut surtout pas prendre les choses sous cet angle. Aucun d'entre vous n'est pareil à un autre. Chacun a son identité propre.

Si l'on s'adresse au salarié « moyen », où le trouve-t-on ? Si vous posez la question à vos collègues, ils vous diront tous ne pas avoir l'impression d'être un « salarié moyen ». Nous aimerions bien avoir face à nous des salariés tous identiques mais ce n'est pas le cas ; comment prendre en compte cette diversité pour établir des repères revendicatifs qui s'adaptent à notre interlocuteur, pas en lui expliquant ce qu'il doit penser mais en lui demandant de nous expliquer ce qu'il vit ? Que pense-t-il par exemple du forfait jours ? La revendication consistant à le ramener à 200 jours par an lui paraît-elle bonne ? En effet, si nous

militions contre le forfait jours parmi nos collègues, ils vont nous rire au nez – même si certains ont des problèmes avec le leur, comme à la Réparation navale marseillaise par exemple.

Nous avons tous un vécu différent de notre travail ; il faut s'y intéresser et voir qu'il y a dans le collectif de travail une grande diversité.

La question que nous posons est de savoir comment on s'adresse aux salariés sans préjuger de ce qu'ils pensent. Il y a des salariés que nous n'arriverons jamais à accrocher car ils sont trop loin de nous, alors pourquoi s'adresser à eux ? Attachons-nous plutôt à résoudre les problèmes des 90 % de personnes qui ont besoin de nous et, de ce point de vue, je pense que la question de la santé au travail est un levier très puissant pour syndiquer des ingénieurs et cadres aujourd'hui car ils vont de plus en plus mal. Lorsqu'ils sont entrés dans l'entreprise au milieu des années 2000, ils pouvaient travailler 45 heures par semaine, mais dix ans plus tard, quand ils ont des enfants, ils vont rarement voir leur hiérarchie pour lui dire qu'ils veulent travailler moins.

Nous avons tous un vécu différent de notre travail ; il faut s'y intéresser et voir qu'il y a dans le collectif de travail une grande diversité. Et si nous voulons syndiquer tout le monde, ce n'est pas par une vision homogène du monde mais parce que, pour nous, l'Entreprise est un endroit où l'on vise à répondre aux besoins sociaux de la population et pas à satisfaire ceux des actionnaires.

A titre d'exemple, voici quelques thématiques que nous pourrions commencer à traiter.

L'égalité professionnelle entre hommes et femmes

Chacun se perçoit différemment mais une femme qui travaille dans une entreprise de la Métallurgie se sent « puissamment » femme. L'objectif de syndiquer des ICT à la CGT ne passe-t-il pas, par exemple, par militer pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes ? Pour ce faire, il faut commencer par les rencontrer pour leur demander si elles sont contentes de leur salaire, de leur carrière, etc., et garder le contact avec elles. Ce type de militantisme fonctionne très bien si on veut aller jusqu'au bout de la démarche.

Les carrières

Nous voulons défendre les carrières de tout le monde, mais qui a envie que l'on défende sa carrière ? Les

jeunes qui sortent d'une école d'ingénieurs et sont sûrs d'en avoir une ? Ceux de plus de 50 ans, dont la carrière est plutôt derrière eux ? En revanche, les ICT de 40 ans sont directement concernés et risquent d'être plus intéressés. Les prestataires aussi, qui sont parfois utilisés comme des intérimaires, ce qui est illégal, et à qui nous avons des choses à dire sur le plan revendicatif.

Pourquoi faisons-nous du syndicalisme spécifique ? Parce que dans les années 80, la CGT a estimé que le sens du travail des ICT était différent de celui des ouvriers et employés.

On peut regretter que les ICT ne fassent pas grève mais pourquoi ne la font-ils pas ? Parce que même s'ils font grève, ils devront quand même faire leur travail le soir ou le week-end. Les choses sont donc un peu compliquées pour eux. Il leur arrive cependant de se mettre eux aussi en grève mais c'est lorsqu'ils sentent que tout le monde va le faire.

Par ce débat, nous vous proposons de réfléchir à cette diversité et de la prendre en compte pour que la CGT ne soit pas le syndicat du salarié moyen mais de tous les salariés dans toute leur diversité. Nous ne changerons pas les gens mais nous pouvons trouver des terrains communs.



Droit d'expression des salariés et citoyenneté dans l'entreprise



Michel MINE

Comme le disait Henri Krasucki, les droits ne s'usent que si l'on ne s'en sert pas. Nous avons donc besoin de connaître certains droits de manière à les mobiliser et à ne pas se laisser abuser.

Le droit d'expression a commencé à être reconnu en 1789, dans la déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen. Ce texte est extrêmement important car il a toujours valeur constitutionnelle, ce qui signifie que l'on peut s'appuyer sur lui contre certaines décisions d'entreprise qui ne le respecteraient pas.

Parmi les autres textes extrêmement importants, on peut citer la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, un texte de 1950, le texte le plus fondamental que nous ayons en matière de respect des droits et libertés au niveau européen. Or il ne vous a pas échappé que certains candidats aux présidentielles ont annoncé que s'ils étaient élus, ils n'hésiteraient pas à retirer la signature de la France de cette convention, de manière à ne plus avoir à supporter les condamnations de la Cour européenne des droits de l'Homme. Ces textes doivent donc être regardés avec beaucoup d'attention.

Cette convention a été vue dans les années 50 comme un texte qui protégeait les citoyens face au pouvoir de l'Etat, ce qui semblait pertinent en période d'état d'urgence. Elle a ensuite été réinterprétée afin de protéger la personne et notamment le travailleur

salarié face au pouvoir de l'employeur. Il est régulièrement mobilisé devant les tribunaux depuis 1999. Il existe donc une jurisprudence qui s'appuie sur ce texte, notamment son article 10-1 qui stipule que « toute personne a droit à la liberté d'expression ».

« Liberté » et « droit » d'expression ne relèvent pas exactement du même régime juridique. La première peut être mise en œuvre quand il y a abstention du pouvoir. Le texte fondamental pour défendre les droits et libertés est l'article 1121-1 qui dit que l'on ne peut limiter l'exercice des droits et libertés que lorsque cela est justifié et de manière proportionnée. Pour sa part, le droit d'expression a été créé par la loi Auroux du 4 août 1982. Il existe toujours mais n'est quasiment plus mis en œuvre, bien qu'il s'agisse toujours d'un thème obligatoire de négociation.

Concernant la liberté d'expression, le premier arrêt important a été rendu dans l'affaire Claveau, du nom de cet ouvrier de l'usine Dunlop de Montluçon qui avait donné une interview à L'Humanité dans laquelle il décrivait ses conditions de travail. Sa direction n'avait pas apprécié et l'avait licencié. Il y eut ensuite un débat sur la régularité de ce licenciement, d'abord devant le conseil des prud'hommes, ensuite devant la Cour d'appel puis la Cour de Cassation, ainsi qu'au sein des organisations syndicales. Finalement, le juge a considéré que ce licenciement était nul car attentatoire à une liberté fondamentale. C'est l'acte de

naissance de la jurisprudence qui veut que tout licenciement portant atteinte à l'exercice d'une liberté ou d'un droit fondamental est considéré comme nul et non avenu.

Depuis, nous avons eu d'autres arrêts : un de 1999, qui concernait un cadre supérieur qui avait critiqué la nouvelle organisation de son entreprise dans des termes vifs qui n'avaient rien de diffamatoire. Autrement dit, au regard des droits sur la presse, ce licenciement ne pouvait pas être justifié.

Il y eut d'autres affaires en matière de liberté d'expression, notamment au regard de certains codes de conduite mis en œuvre dans certaines entreprises, visant à limiter l'expression ou à obliger les salariés à exprimer un certain nombre d'informations sur le comportement de leurs collègues (arrêt Dassault de 2009).

75 % des cadres nous disent qu'ils ne sont pas associés aux choix stratégiques de leur entreprise.

Le dernier arrêt dont je voudrais vous parler date du 30 juin 2016. Il concerne un salarié qui a dénoncé au procureur de la République certaines malversations financières des dirigeants de son entreprise. Cela n'est pas nouveau mais ce qui est intéressant, c'est que cet arrêt est le premier dans lequel la Cour de Cassation considère ce salarié comme un lanceur d'alerte, ce qui représente un saut qualitatif important. Ainsi, le fait pour un salarié de porter à la connaissance des faits concernant l'Entreprise qui paraissent anormaux, qu'ils soient ou non susceptibles de qualification pénale, ne peut pas constituer une faute ni justifier un licenciement.

Pour l'affirmer de manière aussi claire, la Cour de cassation s'appuie sur l'article 10-1 de la convention de sauvegarde des droits de l'Homme. Par cet arrêt, elle a franchi un pas dans le progrès du droit en matière de liberté d'expression et en particulier de dénonciation de certains faits. Cette liberté d'expression est aujourd'hui mise en œuvre sur le terrain par des lanceurs d'alerte pour dénoncer des faits qui ont lieu dans leur entreprise.

Mais la législation évolue de façon fragmentée. Contrairement à ce que demande le Conseil de l'Europe, il n'y a pas de législation transversale sur toutes les questions qui peuvent se poser quant aux lanceurs d'alerte, chaque thème (santé, sécurité, droit des consommateurs, etc.) étant régi par une législation particulière.

Une nouvelle loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie

économique vient d'être adoptée. Son article 6 donne une définition du lanceur d'alerte, qui est celui qui « va révéler ou signaler, de manière désintéressée et de bonne foi, un certain nombre de faits qui peuvent causer un préjudice grave pour l'intérêt général ». Autrement dit, on va au-delà de l'infraction car il y a des actes qui ne sont pas interdits mais qui portent atteinte à l'intérêt général.

Parmi les autres éléments importants en la matière, on peut aussi citer, à l'article 8, une procédure de signalement, d'abord interne puis auprès des autorités judiciaires, des autorités administratives, et de la presse. Il est également prévu que dans un certain nombre de cas, il n'est pas nécessaire de franchir les premières étapes, autrement dit qu'il sera possible d'alerter directement par voie de presse.

C'est un droit qui est en construction car un certain nombre de personnes ont mobilisé cette liberté d'expression et que cela a limité l'accès à ce droit.

Sophie BINET

L'enjeu démocratique est au cœur des enjeux du moment. Nous sommes en effet confrontés à un véritable verrouillage médiatique et politique qui se traduit par un hold-up sur les richesses que nous créons, ainsi que sur le sens et le contenu de notre travail, ce qui empêche que le progrès technologique se traduise par des progrès sociaux et environnementaux.

Nous sommes dans un contexte de financiarisation de l'entreprise qui fait que ce ne sont plus ses cadres mais ses actionnaires qui déterminent son orientation stratégique. Quand on leur pose la question, 75 % des cadres nous disent qu'ils ne sont pas associés aux choix stratégiques de leur Entreprise.

Nous sommes également confrontés à une financiarisation du travail, à tel point que 55 % des cadres



estiment que les choix et pratiques de leur entreprise entrent régulièrement en contradiction avec leur éthique professionnelle. On voit donc bien que les lanceurs d'alerte ne sont pas uniquement des cas isolés mais qu'une majorité de cadres est potentiellement concernée.

Comment se passe cette financiarisation du travail ?

D'abord par une théorisation du travail intellectuel ; ensuite par l'instrumentalisation de la responsabilité professionnelle pour imposer le silence dans les entreprises, avec une alternative qui n'en est pas une : se soumettre ou se démettre.

Hier, je représentais l'Ugict au procès LuxLeaks, où deux lanceurs d'alerte et un journaliste sont poursuivis pour avoir révélé publiquement des montages fiscaux. Tout au long du procès, la ligne d'attaque de l'entreprise et du procureur était de dire qu'ils avaient violé le secret des affaires et le secret professionnel. Pour leur part, leur ligne de défense consistait à dire que l'intérêt général est plus important que le secret professionnel et qu'ils avaient le devoir de le violer.

Vous avez aussi pu remarquer que les sénateurs ont ajouté à la loi Travail – qui vient d'être adoptée aux forceps – un article qui permet à l'employeur de limiter, dans le règlement intérieur, l'expression des convictions des salariés au motif du bon fonctionnement de l'Entreprise. On voit donc bien que la liberté d'expression est particulièrement dans le viseur. D'ailleurs, si vous êtes confrontés à des règlements intérieurs qui utilisent cette disposition pour entraver la liberté d'expression, faites-les nous remonter pour que nous puissions les dénoncer publiquement.

Dans ce contexte, l'Ugict se bat depuis des années pour gagner un droit de refus, d'alerte et d'alternative qui soit lié à la responsabilité professionnelle. Normalement, quand on a une responsabilité, on doit pouvoir faire ou ne pas faire. Or aujourd'hui, la responsabilité, ce ne sont que des obligations et pas des droits.

On cherche aujourd'hui à enfermer le syndicalisme dans l'entreprise, risquant ainsi de tomber dans un syndicalisme corporatiste.

La responsabilité professionnelle ne peut donc pas s'exercer complètement, revendication que nous portons pourtant dans le cadre de notre bataille pour un statut de l'encadrement. Notre but est de gagner des droits individuels qui soient garantis collectivement et c'est pour cela que le lien avec les IRP et les orga-

nisations syndicales est extrêmement important. Certaines avancées ont été arrachées dans la loi Sapin II. La coalition dont faisait partie l'Ugict et certaines ONG, dont Transparency International, s'est battue pour obtenir un statut pour les lanceurs d'alerte qui s'intègre dans notre droit de refus d'alerte et d'alternative et a gagné une définition large du lanceur d'alerte liée à l'intérêt général. Nous avons aussi gagné la protection intégrale des lanceurs d'alerte et l'augmentation des sanctions pour les employeurs qui se rendraient coupables d'entrave vis-à-vis du lanceur d'alerte. Le problème, c'est que ces droits sont prévus sans lien avec les IRP.

A aucun moment les organisations syndicales ne sont identifiées comme pouvant être destinataires de l'alerte. Nous continuons donc à nous battre, d'abord à l'occasion de la parution des décrets d'application, ensuite dans le cadre de la négociation sur le statut de l'encadrement qui commencera en janvier ou février prochain, enfin au niveau européen puisque le Parlement a voté une directive sur le secret des affaires contre laquelle l'Ugict s'est battue au sein d'une coalition internationale, ce qui a permis d'obtenir un certain nombre de garde-fous même si cette directive reste très dangereuse et risque de porter atteinte à la liberté d'expression des salariés et au droit syndical. Il y aura donc une bataille sur sa transcription dans le droit français.

La Commission européenne a rédigé cette directive à une vitesse record à la demande de dix multinationales alors que le Parlement européen avait voté une résolution demandant une directive sur les lanceurs d'alerte qui a fait l'objet d'un enterrement de première classe. Le problème, c'est que Jean-Claude Juncker est un peu ennuyé par l'affaire LuxLeaks et que, du coup, la revendication en faveur d'une directive protégeant les lanceurs d'alerte peut être portée avec plus de force, ce que nous faisons au niveau européen avec Eurocadres et la CES.

Cette question est importante pour le syndicalisme car s'il n'y a pas de lien entre les organisations syndicales et les IRP, ces droits risquent de ne pas être effectifs. De plus, on cherche aujourd'hui à enfermer le syndicalisme dans l'Entreprise, risquant ainsi de tomber dans un syndicalisme corporatiste, tournant qu'est en train de prendre la CFDT. Pour nous, il est très important de continuer à adosser notre syndicalisme à l'intérêt général car c'est toute notre capacité transformatrice qui est en question.

En conclusion, on voit bien, à travers la question des lanceurs d'alerte et du droit de refus, d'alerte et d'alternative, le caractère profondément subversif d'un syndicalisme qui organise massivement les ingénieurs, cadres et techniciens et qui leur donne les moyens, en utilisant les informations auxquelles

ils ont accès par leurs responsabilités, de reprendre le pouvoir par le bas pour aboutir à une transformation démocratique, sociale et environnementale de la société.

Jean-Michel DER

Les éthers de glycol sont des produits chimiques qui ont commencé à apparaître dans les années 30, puis encore plus dans les années 60 avec l'invention des peintures vinyliques et le développement des usines de semi-conducteurs. Ces produits ont une particularité qui a beaucoup séduit les industriels : ils sont amphiphiles, ce qui veut dire qu'ils sont solubles dans l'eau et dans les graisses et qu'ils permettent de rendre solubles des produits qui ne le sont pas. Ils ont donc beaucoup d'applications dans le domaine des nettoyants, des peintures, des vernis, des cosmétiques, etc. et ont suscité un fort engouement de la part des industriels.

Il existe deux séries essentielles d'éthers de glycol :

les éthers de série B, qui sont nettement moins dangereux que les éthers de série E, qui sont cancérigènes, reprotoxiques et tératogènes. Ces derniers peuvent jouer sur les fonctions de reproduction, avec des cancers des testicules et une baisse de fertilité chez les hommes, ainsi que des malformations fœtales chez les femmes. Ce problème est apparu dans les années 80 aux Etats-Unis où, dans de grandes usines de semi-conducteurs de la Silicon Valley, le taux de fausses couches parmi les salariées étaient énorme par rapport à la moyenne nationale. Elles se sont donc mobilisées et, avec l'aide d'associations de riverains, ont obtenu que les industriels réalisent une étude épidémiologique. Les experts qui en étaient chargés ont alors constaté un lien direct entre exposition aux éthers de glycol, cancer des testicules et fausses couches.

Seuls les grands industriels ont eu les moyens de substituer les éthers de glycol de série E par ceux de série B. Malheureusement, beaucoup de petites entreprises, en particulier les sous-traitants, n'en ont pas eu les moyens. Le problème s'est donc concentré dans les petites entreprises où il n'y a que très peu de représentation syndicale.

En France, c'est André Cicolella, un ingénieur chimiste de l'INRS (institut national de recherche en sécurité) qui a lancé le premier l'alerte après avoir vu les conséquences des éthers de glycol sur la population. Il devait organiser un symposium sur le sujet lorsqu'il a été licencié pour faute grave du jour au lendemain. Il s'est alors « recyclé » à l'Ineris, où il a continué à travailler sur le même sujet, avant que son unité de recherche soit dissoute.

Une coalition formée de lanceurs d'alerte et d'organisations syndicales a permis de mettre en avant ce problème majeur.

Aux Etats-Unis, les salariés se sont regroupés et ont demandé à un cabinet d'avocats de Californie de porter leur problème devant la justice. L'avocat a réussi à obtenir un listing de tous les salariés décédés chez IBM depuis quelques décennies. Il a alors lancé une procédure et, pour renforcer sa démarche judiciaire, a contacté des salariés français d'IBM et des organisations syndicales, notamment la CGT qui, avec la Mutualité française et la FNATH, a organisé en 1998 un colloque qui a abouti à la création d'un collectif éthers de glycols qui arriva par la suite à peser, du moins en partie, sur les décisions des pouvoirs publics.

La CGT organisa des journées d'étude avec André Cicolella à l'usine IBM de Corbeil qui, au début des années 90, comptait 5 000 salariés, dont 2 000 travaillaient en production, en contact direct avec des produits chimiques. La difficulté, c'est que les éthers de glycol étaient présents dans de nombreux produits. Il fallut donc partir à leur recherche, ce que fit le CHSCT en demandant la fiche technique de sécurité de chaque produit.

Aux Etats-Unis, les grandes entreprises avaient rapidement remplacé les éthers de glycol par des produits moins dangereux et IBM avait cessé leur utilisation dans toutes ses usines, y compris celle de Corbeil, à partir de 1994, argument dont se servit la direction du site pour évacuer le problème à la fin des années 90, négligeant que ces produits ont un effet retard. Me Alexander a alors contacté directement un cabinet spécialisé, baptisé Trace, ainsi que les militants





CGT d'IBM Corbeil. Ensemble, ils ont lancé dans la presse locale et régionale un appel à témoignages de tous les salariés d'IBM qui, un jour ou l'autre, avaient été en contact avec des éthers de glycol.

La CGT et la CFDT ont organisé en août et septembre 2000 des réunions pour accueillir les salariés, dont beaucoup étaient dans une grande inquiétude. Le problème, c'est que ces salariés avaient baigné dans un univers de produits chimiques et ne faisaient plus très attention à des produits qu'ils considéraient comme banals.

Les appels dans la presse ont inquiété beaucoup de salariés. Sur la centaine de dossiers présentés, onze ont été retenus et transmis au comité éther de glycol qui venait d'être renforcé par Me Teissonnière. La difficulté, c'est que les salariés ne savaient pas trop quand ils avaient été en contact avec ces produits. De plus, il y avait beaucoup d'intérimaires ou de travailleurs temporaires. L'autre problème, c'est que IBM a commencé à se retirer de l'usine à partir de mars 2000 et que les forces syndicales ont beaucoup diminué lorsque l'effectif de l'usine est brutalement passé de 3 700 à 1 700 salariés.

Cet exemple vous montre comment une coalition formée de lanceurs d'alerte et d'organisations syndi-

cales a permis de mettre en avant ce problème majeur qui, par la suite, est malheureusement retombé dans les sables mouvants, notamment parce que la justice voulait absolument des preuves de l'exposition des salariés aux produits concernés. La plupart des personnes qui sont allées en justice a donc été déboutée alors que les conséquences de leur exposition étaient bien réelles et traumatisantes pour elles et leur famille.

Rapport de la commission mandats et votes



Claude FRANCAL

Composition du Congrès

Les délégués directs sont au nombre de 90 et représentent 60 % de l'assemblée

Les délégués groupés sont au nombre de 9 et en représentent 6 %.

Les délégués consultatifs sont au nombre de 44 et en représentent 31 %.

Répartition géographique

83 délégués, soit 58 % d'entre eux, viennent de Province contre 60, soit 52 %, d'Ile-de-France.

Genre et âge

Les délégués sont à 89 % des hommes (127) et 11 % des femmes (16).

L'âge moyen des délégués est de 46 ans. Leur âge minimum est de 29 ans et leur âge maximum de 65 ans.

Catégories professionnelles

On compte dans l'assemblée 56 ingénieurs et cadres (39 %), 8 agents de maîtrise (6 %), 57 techniciens (40 %), 6 employés (4 %) et 16 ouvriers (11 %).



AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement sociétal** auprès des plus fragiles.



EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus :

Joël Bienassis

Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32

dac-interpro@ag2rlamondiale.fr

Résolutions décidées par le congrès de l'UFICT



Alain DERVIEUX

Les débats et échanges sur chacun des thèmes ont été synthétisés pour retenir les constats, la démarche CGT et les demandes du congrès envers la direction de l'UFICT.

Thème 1

Du «forfait en jours» au «droit à la déconnexion», quelle répartition entre vie professionnelle et vie privée ?

1. Constats

Les causes des dérives sur le temps de travail sont multiples et contradictoires :

- Charge de travail trop importante
- Pression managériale pour augmenter la productivité
- Méthodes RH et managériales de mise en concurrence des salariés
- Epanouissement du salarié dans son travail.

Une organisation atypique du travail peut aussi être demandée par les salariés pour :

- Mieux organiser leur vie privée
- Pallier des conditions de travail dégradées dans l'entreprise
- Compenser des temps de trajet importants

Tous ces paramètres conduisent à de « la servitude volontaire » donc de l'aliénation.

Le télétravail qu'il faut dissocier du travail nomade (qui est contraint) peut être une source d'augmentation de la productivité mais dans ce cas, les « bénéfiques » doivent être partagés avec les salariés sous forme de réduction du temps de travail.

2. Démarche CGT

La CGT se doit de revendiquer pour les ICT une organisation adaptée qui doit prendre en compte les attentes des salariés tout en imposant des garde-fous à la direction pour garantir leur santé et éviter la souffrance au travail.

Les enjeux majeurs sont de faire prendre conscience aux salariés que :

- Les dérives mettent en danger leur santé
- La réduction du temps de travail est un outil permettant de partager le travail et recréer de l'emploi si il est bien utilisé
- Les demandes individuelles de souplesse dans le travail ne doivent pas générer de la pression sur les salariés.

Demandes du congrès

Rédiger une brochure sur le temps de travail pour expliquer les enjeux et aider à négocier des accords de RTT ou d'organisation atypique du travail

Préparer une consultation des salariés sur le temps de travail que les syndicats pourront déployer localement.

Thème 2

Quelle visibilité de la CGT et quelle communication pour se développer chez les ICT ?

1. Constats

Le nouveau mensuel fédéral est perçu comme une grande réussite par sa forme et son contenu, ce qui encourage sa lecture par les syndiqués.

Actuellement il y a une « infobésité » saturant les salariés d'information ; nous devons nous obliger à avoir une communication « digeste » et très structurée.

La numérisation de la communication n'est pas la solution miracle car rien ne remplace le contact direct avec les salariés qui permet de faire de la pédagogie et de passer le plus efficacement les messages. Il faut de plus publier avec discernement sur les réseaux sociaux commerciaux.

Les outils publiés par l'UFICT (guides, courrier et lettre de l'UFICT) sont de qualité et très utiles.

2. Démarche CGT

- Il faut établir un plan de communication prenant en compte les caractéristiques des salariés de l'entreprise (catégorie professionnelle, âge, H/F, ...) afin de faire de la communication ciblée avec un contenu, une forme et des moyens de diffusion adaptés
- Tous les moyens de communication (tracts papiers, envoi de mail, sites internet,...) peuvent être utilisés en complément du travail de proximité en fonction des ressources disponibles et du salariat.

Demandes du congrès

Il y a des demandes d'outils pour le partage d'informations qui pourraient être satisfaites par le réseau social syndical Syndicoop (ex-T3R1) qui n'est pas assez connu et que chacun doit s'approprier

La CGT doit mettre en avant ses valeurs en s'appuyant sur un slogan fort et rassembleur
Le Courrier et La lettre de l'UFICT devront être identifiés comme tels au sein du mensuel fédéral.

Thème 3

Favoriser les échanges et améliorer la prise en compte des préoccupations ICT dans les territoires.

1. Constats

- Les interventions des dirigeants de l'UFICT (visites de syndicats, participation à des AG de syndicats ou d'USTM) ou les formations en territoire sont perçues très positivement
- Il existe déjà des dirigeants UFICT (membres de la commission exécutive) qui sont actifs dans leur territoire via les USTM
- Le déploiement de l'activité spécifique se heurte parfois à des freins dans les structures locales UD, USTM,... et cela rend difficile de travailler collectivement au niveau local
- On constate toujours des difficultés de travailler collectivement la démarche syndicale envers les ICT dans les syndicats historiquement ouvriers
- Lors des débats certains ont reconnu ne pas avoir eu auparavant connaissance de l'existence de l'UFICT, de ses travaux et de ses outils.

2. Démarche CGT

- Le vécu au travail doit être traité dans toutes nos bases et l'UFICT est l'outil adapté pour dynamiser et aider cette démarche syndicale.
- Les restructurations des entreprises étant souvent la conséquence de restructurations territoriales cela nous oblige à travailler syndicalement en interpro et dans l'axe territoire.

Demandes du congrès

Les interventions et actions (formations,...) en territoires doivent être poursuivies.
Demande de points de contact pour l'activité spécifique.

Le débat n'a pas été assez mature pour arriver à des propositions de structurations territoriales. Ces réflexions devront être poursuivies par les directions de l'UFICT et de la fédération, afin d'en débattre lors du prochain congrès de la FTM.



Thème 4

A partir des questions du travail, développer une vie syndicale adéquate dans l'entreprise, en lien avec la communauté de travail.

1. Constats

- Plusieurs exemples positifs de développement de syndicats de site qui ont permis de travailler des convergences et de démontrer la capacité du syndicat à défendre tous les salariés
- Il y a des exemples de création de collectifs ICT qui ont trouvé des modalités de fonctionnement adaptées aux exigences des ICT mais qui rencontrent des difficultés liées à l'organisation du travail dans l'entreprise.
- Parmi les freins à la syndicalisation, la discrimination de nos militants doit être combattue.

A la Snecma, une démarche syndicale structurée a permis, en menaçant de le faire invalider par la justice, un accord d'égalité professionnelle et de négocier un nouvel accord beaucoup plus favorable sur la base de revendications construites avec les syndiqués et les salariés.

2. Démarche CGT

« Pour avoir une vie syndicale il faut des syndiqués et des militants » et donc faire des campagnes de syndicalisation.

Mettre en avant la validation des expériences syndicales pour obtenir les reconnaissances de classification de nos militants grâce à la Validation des Acquis d'Expérience Syndicale ou aux accords de droit syndical.

Les syndicats doivent travailler en priorité les sujets de préoccupation des salariés (voir sondage Via-Voice) en lien avec nos repères revendicatifs et nos valeurs.

Demandes du congrès

Travailler en inter-fédérations (avec la fédé des bureaux d'études) sur des articles, plaquettes, ... pour prendre en compte les salariés prestataires de services toujours plus nombreux dans nos collectifs de travail.

Demande d'un guide sur la création de syndicats de site et sur la prise en compte des salariés de la communauté de travail dans le processus électoral.



Rapport de clôture du Secrétaire Général de l'UFICT



Edith BIECHLE

Je suis émue de vous avoir rencontrés. Ce que je souhaite, c'est travailler collectivement car sans vous, nous ne ferons rien. Ce que j'ai aimé à la CE de l'Ufict, ce sont les personnalités tellement attachantes qui la composent. Le challenge est de faire travailler tout le monde ensemble pour que chacun puisse donner ce qu'il a à donner et révéler ce qu'il n'a pas encore exprimé. J'espère que nous y arriverons pour tous, partout, de manière utile pour tous les métallos. Nous avons défini des axes de travail en congrès et nous les suivrons. Nous poursuivrons aussi toutes les choses que nous avons engagées.

Si j'ai eu la possibilité de présenter ma candidature, c'est parce que mon syndicat le veut bien et qu'il a voulu donner à l'Ufict les moyens de « tourner ». Merci donc à mon syndicat de m'avoir construit dans mon militantisme, protégée et encadrée. Je suis très fier d'être à leurs côtés.

Merci à tous. Je souhaite que chacun rentre chez soi en se disant qu'il a rencontré des gens super ou a appris plein de choses pendant ces trois journées.



BIEN COMPRENDRE POUR BIEN AGIR

Le nouveau calendrier des IRP regroupe les consultations en trois temps obligatoires

- ▶ Orientations stratégiques
- ▶ Situation économique et financière
- ▶ Politique sociale

**SYNDEX VOUS ACCOMPAGNE
POUR OBTENIR UNE INFORMATION
STRATÉGIQUE ET PERTINENTE**

Pour en savoir plus

- > www.syndex.fr
- > e.reich@syndex.fr / 06 68 71 52 66
- > p.raccaud@syndex.fr / 06 74 00 02 38
- > f.bertolacci@syndex.fr / 06 13 60 84 18

17

BUREAUX EN FRANCE

6

BUREAUX EN EUROPE

2 100

MISSIONS PAR AN

450

SALARIÉS

NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60*
C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES
D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS
L'ACCOMPAGNEMENT
DES NÉGOCIATEURS

Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Catherine Jousse**
catherine.jousse@humanis.com

[humanis.com](https://www.humanis.com)