



Du 14 au 18 octobre 2024

CARCANS (33)



REMETTRE LE
DANS LE BON SENS

A yellow puzzle piece containing the text 'TRA JAL' in red, positioned between the words 'LE' and 'DANS'.

DOCUMENT PRÉPARATOIRE

14^E CONGRÈS DE L'UFICT

Du lundi 14 au vendredi 18 octobre 2024
CARCANS MAUBUISSON (33)





EDITH BIECHLÉ

Secrétaire Générale de l'UFICT

Le 14^e congrès de votre UFICT Métallurgie se déroulera du lundi 14 au vendredi 18 octobre 2024. Il s'inscrit dans la préparation du 43^e Congrès de notre Fédération, qui aura lieu en juin 2025 à Strasbourg.

La France bat des records du CAC40 et de distribution de dividendes aux gros actionnaires, mais ce au détriment du développement de son industrie, ainsi que des conditions sociales et professionnelles de l'ensemble du salariat, qui connaît depuis trop longtemps un contexte social et sociétal très dégradé.

Cela est particulièrement le cas dans la Métallurgie.

D'une part avec la nouvelle convention collective nationale, qui dégrade les droits de toutes les catégories socio-professionnelles, Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maitrise compris.

D'autre part avec la mise en place d'organisations du travail - travail hybride, flex office, déclinaisons du lean, etc. - dans le seul objectif de toujours plus de productivité et de rentabilité.

Ces organisations dégradent les conditions de travail et augmentent les facteurs de risques socio-organisationnels : elles mettent les salarié(e)s en souffrance et provoquent en particulier une perte du sens du travail, qui devient une préoccupation importante pour les ICTAM.

Les jeunes salarié(e)s sont aussi très sensibles aux sujets liés à l'environnement - changements climatiques, protection de la biodiversité, etc. - et sont très critiques vis à vis des choix industriels de leurs entreprises et du «greenwashing» qu'elles propagent.

La CGT doit mettre en débat les sujets de la responsabilité sociale et environnementale dans nos entreprises, en particulier industrielles, et amener des propositions pour qu'au sein de nos entreprises la protection de notre cadre de vie s'accompagne d'un développement de l'emploi et de nos droits.

Nous savons tous que, pour faire avancer toutes les revendications CGT, nous avons besoin d'un rapport de force. Mais nous savons tous également qu'il est difficile de mobiliser les salarié(e)s ICTAM dans les actions CGT : par manque de culture syndicale ou par peur de représailles, ils adhèrent rarement facilement et immédiatement aux actions que la CGT leur propose.

Nous questionnons ces difficultés directement via les sujets récurrents de la syndicalisation, des élections professionnelles, de l'égalité professionnelle, de la discrimination syndicale et de la continuité syndicale.

Nous questionnons également ces difficultés au travers de nos modes d'actions et notamment pour trouver ensemble de nouvelles formes d'actions, qui permettent de faire converger toutes les luttes et de porter l'ensemble des revendications spécifiques à chaque catégorie socio-professionnelle.

Pendant le 14^e congrès de votre UFICT Métallurgie, l'ensemble de ces difficultés et questions seront débattues, en fil rouge de la question du sens du travail.

Trois thématiques particulières : «Rôle des ICTAM dans la transition environnementale» ; «Nouvelles formes de mobilisation pour les ICTAM» ; «Conditions de travail : une avancée vers les Moyen Âge ou retour vers le futur?». Une table ronde générale : «Le sens du travail».

Après avoir partagé vos constats, diagnostics et bonnes pratiques, vous pourrez débattre sur des solutions et des mise en œuvre, afin de repartir avec des perspectives sur la base de la réalité des salarié(e)s, des syndicats et des territoires dont les délégué(e)s seront les porte-parole.

Votre 14^e congrès sera également l'occasion de rassembler des délégué(e)s ICTAM, ouvrier(e)s ou employé(e)s qui souhaitent réfléchir ensemble à ce que doit être la future CGT des ICTAM de la Métallurgie.

Ils nourriront la réflexion de la nouvelle direction de l'UFICT, qui sera en charge de forger des revendications et des outils adaptés, pour permettre à nos syndicats d'être plus efficaces en matière de déploiement ICTAM et d'améliorer notre représentativité dans ces catégories.

Les bons retours de nos syndicats sur ces outils montrent que la CGT gagne à être connue et que le travail réalisé par votre UFICT doit être mieux partagé.

Pour rendre la CGT plus forte, soyons plus nombreuses et nombreux, mieux outillé(e)s, mieux formé(e)s et mieux informé(e)s.

Rendez-vous au 14^e congrès de votre UFICT Métallurgie !

RÔLE DES ICT DANS LA TRANSITION ENVIRONNEMENTALE

ETAT DES LIEUX

Depuis environ 300 000 ans l'Homme, espèce Homo Sapiens, a progressivement colonisé la totalité de notre planète tout en puisant dans ses ressources naturelles.

Avec l'avènement de l'ère industrielle (fin du XVIII^e siècle ou début du XIX^e siècle) qui a vu la naissance du capitalisme et l'émergence du prolétariat, cette exploitation des ressources naturelles s'est fortement accrélé.

Au début du XXI^e siècle, nous en sommes arrivés à un point où l'humanité s'est arrogée suffisamment de pouvoir pour devenir la principale cause des évolutions environnementales, en particulier climatiques.

Pour la première fois à l'échelle mondiale, nous menaçons d'épuiser les ressources de la planète et de détruire définitivement de nombreuses formes de vie, y compris la nôtre.

Cette période historique, dans laquelle nous sommes, est nommée Anthropocène par certains, d'autres la désignent sous le terme de Capitalocène, soulignant ainsi le lien évident de cause à effet entre le capitalisme et la catastrophe environnementale (le réchauffement climatique et l'effondrement de la biodiversité).

Nos entreprises sont au cœur de ce bouleversement tout comme nous en tant que salariés.

Notre planète est bien partie pour connaître ses cinq années les plus chaudes jamais enregistrées. Il est plus que nécessaire de réagir et d'apporter d'autres réponses.

POURQUOI SUBIR CES CHANGEMENTS ?

Les préoccupations environnementales sont parfois perçues comme étant trop éloignées des enjeux syndicaux, mais c'est vite oublier que les dérèglements climatiques ont des impacts très concrets sur la vie professionnelle des salariés.

Il n'est néanmoins pas trop tard pour construire et développer une économie soutenable tant sur le plan environnemental que social.

Les ICT (Ingénieurs Cadres et Techniciens) sont particulièrement sensibles sur cette thématique, en particulier parmi les jeunes générations. Mais bien souvent, cette conviction ne se traduit pas dans l'activité professionnelle. Pourquoi ?

Malgré leurs responsabilités, leurs qualifications et leur place dans les processus, les ICT ne disposent pas des moyens nécessaires pour faire évoluer leur travail et la stratégie de leur entreprise.

Les pratiques du Wall Street Management, orientées vers le rendement, la performance, le profit et la domination, ne sont pas ou peu compatibles avec une vision à long terme de préservation de l'environnement et du sens du travail.

Le plus important pour les directions c'est l'innovation, la marge, la consommation... Autant de logiques qui ne vont pas de pair avec la sobriété et avec la prise en compte des impacts sur les autres activités.

C'est pourquoi les initiatives dites « intrapreneuriales », c'est-à-dire des salariés œuvrant au sein de leur entreprise pour monter de leur propre initiative des projets, rencontrent souvent des obstacles. En effet, un minimum de moyens est accordé par les directions pour un maximum de communication afin de s'approprier les résultats du projet.

N'est-ce pas une forme parmi d'autres de greenwashing ?

Il est nécessaire de sortir des logiques du Wall Street Management, de redonner du sens au travail des ICT et de proposer des modes de fonctionnements démocratiques et horizontaux.

CHOISIR ENTRE EMPLOI ET ENVIRONNEMENT ?

Comme tous les salariés, y compris les plus jeunes, les ICT ont pour première préoccupation de conserver leur emploi, et ce au risque d'agir en contradiction avec leurs valeurs.

Une démarche sérieuse en matière environnementale implique que des secteurs d'activités remettent en question leur stratégie au regard des enjeux industriels à venir (spatial, aéronautique, automobile, électronique).

Parfois la démarche syndicale locale est confrontée à une demande de la part de sa base de maintenir les emplois actuels quoi qu'il en coûte, quitte à maintenir en l'état des industries détruisant notre patrimoine naturel.

Pour celles et ceux prêts à faire usage de leur droit d'alerte, bien que protégés par la loi, le prix à payer est souvent élevé : harcèlement voire un licenciement. Le jeu en vaut-il la chandelle ?

Ce serait jouer le jeu du capital d'imaginer l'économie de marché comme une inexorable loi « naturelle » (TINA: There Is No Alternative).

Cruel dilemme ! Comment le dépasser ? Comment impulser la nécessaire mutation industrielle et développer l'emploi ?

QUELS SONT NOS MOYENS D'ACTION ?

Combien parmi nos syndicats se sont emparés des droits des CSE pour mettre l'environnement en débat et pour créer un contre-pouvoir en interne ?

L'UGICT-CGT a construit un outil « le radar travail et environnement », relayé par l'UFICT, pour permettre de mesurer les pratiques des entreprises concernant la protection de l'environnement selon plusieurs axes d'analyse (réchauffement, pollution, biodiversité, ressources, stratégie de l'entreprise, implication des instances et des salariés). Son principal intérêt réside dans la mise à disposition d'un outil de communication vers les sa-

lariés pour les sensibiliser à ces enjeux et leur montrer que la CGT n'est pas absente de ces débats.

Ce radar peut aussi être un outil de syndicalisation.

L'avez-vous déployé dans votre entreprise ou envisagez-vous de le faire ?

OUVRONS LE DÉBAT DANS NOS SYNDICATS

Vous connaissez sans doute des syndiqués CGT ou de jeunes collègues intéressés par ce sujet et prêts à se mobiliser en dehors de l'entreprise pour essayer de changer la tendance.

Avez-vous mis la problématique environnementale en débat dans votre syndicat ?

Comment concilier les enjeux sociaux, environnementaux et économiques ? Quel modèle de développement soutenable pour la planète ? Comment transformer notre outil de production ?

Travailler moins, travailler mieux, produire ce dont nous avons réellement besoin plutôt que satisfaire des besoins issus d'incitations consuméristes et productivistes, est-ce là l'essence du projet porté par la CGT ?

Nous invitons toutes celles et ceux qui ont mis en œuvre des actions, avec ou sans succès, ainsi que celles et ceux qui s'interrogent sur les démarches à suivre à participer activement à ce débat.



NOUVELLES FORMES DE MOBILISATIONS POUR LES ICT

Comme vous le savez tous, à la CGT, notre stratégie pour obtenir des droits consiste à établir un rapport de force face aux directions grâce à la mobilisation des salariés.

Malheureusement, dans de nombreuses entreprises, nous éprouvons des difficultés à mobiliser les salariés ingénieurs, cadres ou techniciens, en particulier dans les fonctions transverses ou au sein des directions.

La question de la mobilisation « spécifique » en direction des I, C et T se pose plus que jamais !

QUE CONSTATONS-NOUS AUJOURD'HUI ?

Nous constatons une désindustrialisation progressive qui a conduit à l'affaiblissement, voire à la disparition, de l'ère des grandes mobilisations au sein des entreprises.

Les formes classiques d'appel à mobilisation (tracts, affichages), même sur des sujets importants tels que les NAO, les fusions ou les PSE, se révèlent inefficaces et cela est observable depuis plusieurs années.

De plus, malgré des jurisprudences favorables, les directions interdisent souvent aux syndicats l'utilisation des nouveaux outils de communications (courriers électroniques, Teams, etc.).

IL EST VRAI QUE LE CONTEXTE A ÉVOLUÉ

Nous avons franchi le cap d'un nouveau siècle avec tout ce que cela entraîne comme bouleversements pour le monde du travail, générant plus d'isolement chez les salariés (individualisation des carrières et des rémunérations, ubérisation, télétravail, travailleurs indépendants, open space, etc.) mais aussi pour l'activité syndicale face à l'effritement de la cohésion entre salariés.

La structuration des catégories professionnelles, autrefois équilibrée entre les différentes catégories (ouvriers, techniciens, I&C) s'est profondément modifiée dans le secteur de la métallurgie depuis le milieu des années 90 en raison des mouvements de délocalisations et d'externalisation de la production.

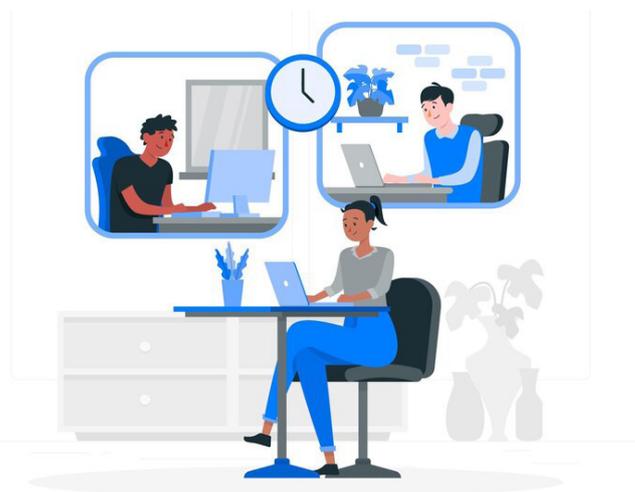
Des salaires de plus en plus tirés vers le bas (ne parlait-on pas aujourd'hui de la smicardisation de la société française ?) qui accroissent le mécontentement des salariés sans qu'ils puissent véritablement l'exprimer.

QUELLES EN SONT LES RAISONS PROFONDES ?

Au sein des grands groupes, le Salarariat est majoritairement composé d'I&CT et parfois à 90 % d'IC comme chez Alstom ou Nokia, où les autres catégories professionnelles disparaissent progressivement.

La culture syndicale s'est affaiblie chez les salariés, en particulier en raison d'une méconnaissance de l'utilité de l'UD, du rôle d'un syndicat et de l'origine des conquêtes sociales.

Il y a un manque d'adhésion aux formes actuelles de mobilisation et une absence de solutions alternatives.



Quelles pistes peuvent être explorées pour parvenir à mettre en place de nouvelles formes de mobilisation ?

Nos syndicats vont devoir trouver des solutions pour améliorer la vie syndicale interne, renforcer la communication avec les salariés et proposer des actions mobilisant l'ensemble des salariés.

On pourrait s'inspirer d'expériences positives dans des entreprises à forte concentration d'ICT.

A titre d'exemple :

- Chez ORANGE, avec des AG en visio avec 5000 salariés connectés ;
- Chez IBM, avec une grève numérique contre un PSE que nous avons relatée dans un article du métallurgiste, des AG en visio et un envahissement à distance du CSE ;
- Chez Alstom, avec des AG hybrides (présentiel et Teams) suivies de grèves perlées.

Avec les nouvelles formes d'organisation du travail et le recours fréquent au télétravail, nous devons réfléchir comment mieux utiliser les droits d'information des salariés prévus par le code du travail. Il est également nécessaire d'explorer de nouvelles solutions, telles que les outils de communication interne, pour informer et réagir aux communications patronales.

Le forfait-jour, qui offre la liberté de gérer ses heures de travail dans la journée, ne permet-il pas d'appeler les salariés à débayer gratuitement ?

Des signes visuels de mobilisation sur le lieu de travail (comme des tableaux de post-it revendicatifs ou le port d'un signe distinctif de rébellion) peuvent-ils être considérés comme une forme de mobilisation passive mais efficace ?

Comment mesurer le volume d'une mobilisation dans les nouvelles formes d'organisation du travail, notamment dans des domaines où la production mesurable n'est pas évidente ?



CONDITIONS DE TRAVAIL : UNE AVANCÉE VERS LE MOYEN ÂGE OU UN RETOUR VERS LE FUTUR ?

Durant la crise sanitaire de 2020, de nombreux ICT ont découvert le télétravail pour la première fois, en réponse à une obligation légale et à un besoin de protection.

Mais aujourd'hui, alors que ces raisons ont disparu, le télétravail reste présent dans les entreprises, avec une fréquence de 2 à 3 jours par semaine, voire plus pour certaines entreprises. Il est indéniable que le télétravail est devenu une pratique incontournable, adoptée par de nombreux salariés qui y sont attachés. Le remettre en cause sans explication n'est pas envisageable.

Pourquoi cela ?

CERTAINS RÉPONDENT : « JE SUIS PLUS EFFICACE EN TRAVAILLANT CHEZ MOI »

- Mais n'est-ce pas une fuite face à de mauvaises conditions de travail ? Lié au flex office, qui entraîne la disparition des cloisons et des bureaux personnels, exposant ainsi au bruit, à un manque de concentration et à une perte de repères ?

POUR D'AUTRES, CELA POURRAIT SIGNIFIER DES ÉCONOMIES.

- Il s'agit souvent de personnes éloignées de leur lieu de travail, pensant réaliser des économies sur l'essence. Cependant, si l'on compare ces économies de carburant aux surcoûts liés au chauffage, à l'électricité, à l'eau, à la perte de la participation de l'employeur pour les repas, et surtout à l'impossibilité de déduire des frais professionnels sur la déclaration des revenus, cela peut engendrer pour certains, une augmentation des coûts.
- Le salarié est-il réellement gagnant ? Alors que pour l'entreprise, c'est le jackpot : réduction des surfaces de bureaux, mise en veille des bâtiments (économies d'eau, de chauffage, d'électricité).

La question de l'indemnisation du télétravail se pose donc !!

Pour la plupart, c'est pour trouver un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle grâce à une flexibilité des horaires, mais est-ce réel ou juste une impression ?

Les sondages pointent du doigt une augmentation des heures de travail car les ICT s'installent derrière leur bureau à l'heure à laquelle généralement ils quittent leur domicile pour aller travailler, transformant ainsi le temps de trajet en temps de travail effectif.

La souplesse permet de se remettre au travail une fois les activités personnelles terminées : le soir, le week-end et parfois même pendant les vacances.

En plus de travailler davantage, l'accroissement de productivité lié à une meilleure concentration et l'enchaînement des réunions augmentent le volume de travail accompli.

Le télétravail est-il la bonne solution pour atteindre un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle ? Ne serait-il pas préférable d'avoir un droit à la déconnexion plus contraignant vis-à-vis des entreprises et qui protègent davantage les salariés ? Ou d'obtenir des semaines de 4 jours payées 5, ou des semaines de 32 heures sans réduction de salaire ?

Les entreprises ont saisi l'opportunité de réduire les espaces de bureau, de parking et de restauration, ce qui leur permet aujourd'hui de légitimer le télétravail imposé pour des raisons logistiques et de coûts de fonctionnement.

En parallèle de cette évolution, de nouvelles organisations se sont développées telles que le Lean Management et l'Agile, ou ont été mises en place comme le flex-office.

LE LEAN MANAGEMENT instaure une analyse «scientifique» de l'analyse des tâches de travail pour chasser les «temps morts», à l'instar du Lean Manufacturing. Cela conduit à la suppression de toutes les phases pour souffler, à l'automatisation des activités et à une perte de sens du travail.

LA MÉTHODE AGILE pour l'ingénierie de développement instaure des rituels avec des points d'avancement quotidiens, brefs, debout devant un tableau, et une pseudo-liberté dans l'organisation du travail quotidien. Tout cela se traduit par une pression de plus en plus forte sur les salariés, un contrôle plus serré, et donc une perte d'autonomie dans le travail des ICT.

LE FLEX-OFFICE, qui consiste en l'anonymisation des postes de travail lorsqu'il est associé au télétravail, permet d'éliminer les postes inoccupés (absences diverses, télétravail, missions) et de rationaliser les surfaces. Les salariés n'ont alors plus leur espace personnalisé qui pouvait parfois être un refuge en cas de difficultés dans un environnement de travail sécurisant.

Pour la mise en place de toutes ces nouvelles organisations, les entreprises trouvent toujours de bonnes justifications : souhaits des salariés, effet de mode, productivité, rentabilité.

Cependant, malgré cette « popularité » apparente, il est légitime de se demander si tout cela est réellement choisi ou subi.

Au-delà de ce constat, il est important de considérer l'impact moral de l'isolement et de la perte du collectif.

Individuellement cette perte de repères peut mettre en difficulté les salariés pour atteindre les objectifs et provoquer des problèmes psychologiques impactant la santé.

Cet isolement dégrade le fonctionnement du collectif de travail et crée un risque de perte de lien social entre collègues. Il y a également un éloignement entre les salariés et les représentants syndicaux, qui peuvent faire oublier aux salariés leurs droits, les priver de la défense syndicale et cela engendre un obstacle supplémentaire pour la mobilisation.

Comment le vivez-vous dans votre entreprise ?

Avez-vous des stratégies syndicales pour contrer ces organisations ?

Allons-nous vers un retour au Moyen Age et des salariés individualisés et démunis face à cette exploitation toujours plus intense ?

