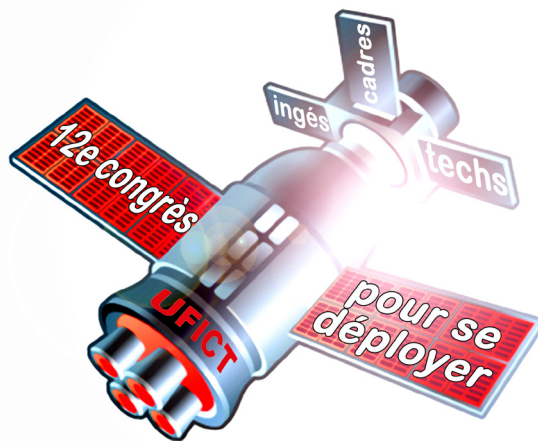




12^{ème} Congrès UFICT

13 au 15 décembre 2016

Saint Ouen

Programme du congrès
Textes de préparation aux débats

PROGRAMME

Mardi 13 décembre 2016

08h30 : Accueil des délégués

10h00 : Election des commissions
Rapport d'introduction
Hommage aux disparus

12h00 : Bilan de la mandature

12h30 : Repas

14h00 : **Débat thème 1 : Du «forfait en jours» au «droit à la déconnexion»,
quelle répartition entre vie professionnelle et vie privée ?** p.3-4

17h30 : Table ronde
«Droit d'expression des salariés (lanceurs d'alerte, droit de refus...)
et citoyenneté dans l'entreprise»

Mercredi 14 décembre 2016

09h00 : **Débat thème 2 : «Quelle visibilité de la CGT et quelle communication
pour se développer chez les ICT ?»** p.4-5

11h00 : **Débat thème 3 : «Favoriser les échanges et améliorer
la prise en compte des préoccupations ICT dans les territoires»** p.6-7

13h00 : Repas

15h00 : **Débat thème 4 : «A partir des questions du travail, développer
une vie syndicale adéquate dans l'entreprise, en lien avec
la communauté de travail»** p.7-8

20h00 : Repas fraternel

Jeudi 15 décembre 2016

09h00 : Rapport de la commission des mandats

09h30 : Présentation de la synthèse du congrès

11h00 : Election de la CE

12h00 : Fin des travaux



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

Selon le sondage interprofessionnel Ugict-CGT / ViaVoice, de mars 2016, le temps de travail des ingénieurs, cadres et techniciens (ICT) ne cesse d'augmenter : 48 % des cadres travaillent plus de 45h par semaine (une moyenne de 46,6h pour les cadres au forfait jours !) et les techniciens travaillent 42h30 en moyenne par semaine. De plus, 57 % des cadres travaillent sur leur temps de repos. Les heures supplémentaires ni payées ni récupérées concernent 39% des professions techniciennes. Autres éléments marquants du sondage :

Les trois priorités des cadres :

1. Mon équilibre vie privée / vie professionnelle : 68 % (femmes 69.7 % vs hommes 67.2 %)
2. Ma qualité de vie au travail : 54 % (femmes 58.5 % vs hommes 51.3 %)
3. Mon salaire : 52 % (femmes 47.6 % vs hommes 55.6 %)

Les trois priorités des professions techniciennes :

1. Mon équilibre vie privée / vie professionnelle : 62 % (femmes 65.1 % vs hommes 58.9%)
2. Mon salaire : 55 % (femmes 53.9 % vs hommes 56.4 %)
3. Ma qualité de vie au travail : 45 % (femmes 52.2% vs hommes 36.8 %)

Nous retrouvons bien ces tendances dans la métallurgie, 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 améliorer le bien-être au travail, favoriser l'emploi, diminuer le temps de travail, valoriser la qualité du travail et l'éthique professionnelle.

Ces dernières années l'intensification du travail s'est particulièrement accrue. La souffrance au travail s'intensifie dans un contexte de restructurations et de réorganisations permanentes, alors qu'au mieux l'emploi stagne voire diminue avec des départs massifs en retraites et des carences d'embauches de jeunes.

Comment la campagne portant sur la réduction du temps de travail et la conquête de nouveaux droits accompagnant la transformation numérique doit elle être traitée pour les ICT de la métallurgie dans la prochaine mandature ?

Pour cela nous proposons de concentrer les débats sur les 4 repères revendicatifs suivants afin d'en dégager des arguments :

1. Faire campagne sur une réduction et une mesure cohérente du temps de travail

Nous devons travailler l'évaluation de la charge de travail, la mesure du temps de travail et l'identification des causes des dépassements d'horaires. La charge de travail est un processus dynamique. Cette dynamique est présente à la fois au niveau individuel dans le quotidien du salarié avec une actualisation permanente des contraintes et des ressources et au niveau collectif via les systèmes organisationnels toujours plus complexes. Ces systèmes organisationnels doivent intégrer les transformations qui modifient profondément la nature et l'activité du travail.

Le constat de dépassement individuel et/ou collectif, fréquent et significatif doit déboucher sur une évaluation de la charge de travail et la mise en place d'actions qui visent à l'adéquation entre temps de travail et charge.

Nous devons activer des espaces d'expressions (en s'appuyant sur les articles L2281-1 ou L3121-46 du Code du travail, l'ANI QVT du 19 juin 2013, ...) permettant 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. Cette expression peut concerner : les caractéristiques du poste, les méthodes d'organisation du travail, les actions d'amélioration des conditions de travail, l'accès aux informations nécessaires à l'accomplissement

de son métier, l'échange au sein des équipes sur les difficultés rencontrées dans le cadre des activités, le partage des connaissances.

Tout ceci doit pouvoir être discuté avec le management pour définir ensemble des solutions contributives à l'amélioration des conditions de travail et plus particulièrement à la régulation de la charge de travail.

2. Encadrer strictement les forfaits jours

L'UFICT a rédigé une brochure informative et revendicative pour les ICT de la métallurgie en Forfait en Jours. C'est un outil à déployer et à mettre en débat dans les entreprises.

L'UFICT n'est pas contre ce régime du temps de travail pour une certaine catégorie de cadres mais à condition de :

- Limiter les forfaits jours aux seuls 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 maximum de jours travaillés à 200 (contre 218 aujourd'hui)
- Mettre en conformité le nombre d'heures effectivement réalisées avec le salaire forfaitaire, ce qui implique de fixer le nombre d'heures mensuelles correspondant au salaire.

3. Instaurer un droit à la déconnexion

Les technologies de l'information et de la communication renforcent le lien de subordination employeur/salarié en induisant un présentisme numérique actif et permanent. Elles peuvent constituer une nouvelle forme de forfait en jours qui ne dit pas son nom.

La campagne de l'UGICT-CGT a permis d'obtenir de premières avancées et d'introduire dans certains accords d'entreprises un droit à la déconnexion. Cependant, sans disposition juridique contraignante, ce droit risque de se limiter à une déclaration de principe. Il

convient donc, comme le pointe notamment le rapport « Mettling », d'en garantir l'effectivité en l'introduisant dans la loi.

Par ailleurs, il faut faire attention à de nouveaux risques. Comme par exemple, le droit à la déconnexion qui a été transformé par certains employeurs en devoir de déconnexion dont le salarié serait redevable. Celui-ci devient comptable à la place de son employeur de l'obligation de sécurité et de santé !

4. Protéger les télétravailleurs et les travailleurs nomades, notamment sur la reconnaissance des accidents du travail et les modalités de décompte de leur temps de travail

Les gains de productivité générés par le télétravail (évalués à 22 %) doivent être compensés par la réduction du temps de travail. Toutefois, il semble devenir un outil d'amélioration des conditions de vie (moins de temps de transport) avec de nombreuses nuances :

- L'allongement des temps de travail,
- L'isolement social et professionnel,
- Le burn-out lié à la difficulté de scinder vie personnelle et vie professionnelle,
- Le management du salarié en télétravail...

Ces arguments et repères qui sortiront de ces 4 thèmes seront les fils conducteurs des supports de l'UFICT lors :

- des campagnes de syndicalisation (par exemple, pour accompagner le guide pratique sur les forfaits en jour),
- des journées d'étude à la demande de syndicat ou des USTM afin de renforcer les compétences des élus et mandatés,
- des formations syndicales pour outiller nos syndiqués et sympathisants.

Préparation du 12ème Congrès de l'UFICT

Saint-Ouen - 13, 14, 15 décembre 2016

Document n°2



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

Depuis de longues années, nous constatons une lente perte d'audience de la CGT lors des élections. 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 ?

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% derrière la CFDT 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 plus 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.

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.

Préparation du 12ème Congrès de l'UFICT

Saint-Ouen - 13, 14, 15 décembre 2016

Document n°3



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



L'objectif que se fixe l'UFICT, c'est d'être utile aux syndicats et aux syndiqués pour pouvoir se déployer dans les catégories Ingénieurs, Cadres et Techniciens. Pour ce faire, nous devons d'abord mieux comprendre les réalités professionnelles de ces catégories de salariés de la métallurgie par un travail de proximité.

Pour l'UFICT, il s'agit aussi de mettre à disposition des syndicats du matériel et des méthodes pour les aider à la syndicalisation de ces catégories à la CGT. Nous avons aujourd'hui les brochures écrites par l'UFICT qui traitent des préoccupations des ICT : Entretien individuel et management, salaire et paiement de la qualification, temps de travail et forfait en jours, carrière et égalité professionnelle, etc. Ce matériel permet aux syndicats d'aller à la rencontre des ICT de leur entreprise pour les informer, écouter leurs préoccupations et débattre avec eux des revendications CGT.

Des formations et des journées d'étude sont aussi mises à disposition des syndicats et des syndiqués par l'UFICT, pour apprendre, comprendre, partager les expériences et augmenter l'impact de nos activités fédérales. Les publications et tracts de l'UFICT complètent le dispositif.

Augmenter le contact entre l'UFICT et les syndicats

L'UFICT s'attache à faire un travail de synthèse du vécu des ICT de la métallurgie. Mais faire un bon matériel et un bon travail ne suffit pas : il nous faut améliorer

le contact avec les syndicats. Nous nous demandons comment être plus connus et plus « utilisés » par les syndicats dans les territoires. Dans ce but, nous avons décidé, avec la fédération, de travailler notre lien avec les territoires, USTM et Collectifs Régionaux.

De nombreux responsables syndicaux assistent aux réunions des USTM mais viennent rarement à Montreuil. Il nous semble donc utile de « parler UFICT » dans les USTM pour permettre aux syndicats d'être mieux informés de ce qui existe, de ce qui se produit et de ce qui est à leur disposition à la fédération en matière de déploiement ICT.

Où se trouvent les ICT de la métallurgie ?

Les Ingénieurs et Cadres de la métallurgie sont très présents dans les grandes métropoles régionales : Rennes, Nantes, Bordeaux, Toulouse, Marseille, Nice, Lyon, Grenoble, Strasbourg, Lille, et plus que tout, en région parisienne. C'est la conquête du 3ème collège qui pose problème pour un nombre important de nos syndicats.

N'occultons pas pour autant la problématique des techniciens. En effet, si certaines entreprises de la métallurgie présentent peu d'Ingénieurs et Cadres, elles ont tout de même une part importante de techniciens et personnel administratif (2ème collège). Ces salariés peuvent travailler dans l'atelier ou dans les bureaux, être col bleu ou col blanc, travailler avec les ouvriers ou avec les ingénieurs et cadres, les situations sont multiples. Il est important de bien appréhender ces situations pour pouvoir les analyser. La CGT est souvent présente dans l'atelier, mais peu dans les zones tertiaires. C'est aussi un enjeu pour nous, il y a beaucoup de travail à faire sur ce collège avant de travailler le collège « cadres ». Cette réalité est ainsi importante à prendre en compte pour comprendre que le déploiement ICT concerne tous les territoires, pas seulement les métropoles.

Les actions en territoires se multiplient

Pour permettre aux territoires de se saisir de l'UFICT, nous avons déjà réalisé des actions intéressantes :

– La semaine de formation UFICT à Lyon en juin 2015 qui a été un grand succès, à tel point que l'opération a été renouvelée en juin 2016. Cela permet aux syndiqués de la métallurgie de venir se former près de chez eux.

– La journée d'étude à Mérignac en avril 2016 sur le déploiement ICT, les Risques Psycho-Sociaux et l'Egalité Professionnelle a plu aux syndicats participants. Il est

prévu de réitérer l'opération tous les 2 mois.

– L'USTM de Loire Atlantique a elle aussi souhaité organiser une telle journée d'étude en collaboration avec l'UFICT en septembre 2016.

– Des syndicats du territoire de Belfort sollicitent aussi l'UFICT pour travailler le déploiement ICT depuis 2015. Ces initiatives contribuent à l'accompagnement des dirigeants syndicaux dans leur travail de déploiement de la CGT.

Ce débat de Congrès concernant le relais de l'UFICT en territoire doit amener les congressistes à exprimer leurs besoins en matière de soutien et de proximité. Il est important d'avoir des relais dans les territoires pour rendre plus efficace et plus opérationnel le travail de l'UFICT, au bénéfice de tous les syndicats. C'est à vous maintenant de vous exprimer mais aussi de vous mettre en avant pour construire avec l'UFICT les liens utiles permettant de mettre en phase les structures pour gagner demain.

Préparation du 12ème Congrès de l'UFICT

Saint-Ouen - 13, 14, 15 décembre 2016

Document n°4



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

Le déploiement de la CGT chez les ICT nécessite de prendre en compte la diversité des situations personnelles au sein des collectifs de travail. Nous avons encore trop tendance à chercher à nous adresser au « salarié standard », qui serait le résultat d'une moyenne faite sur l'ensemble des salariés. Ce salarié standard n'existe pas. Ne perdons pas notre temps et notre énergie en nous adressant à ce salarié standard virtuel.

A la CGT, l'utilisation du mot « diversité » n'a pas le même sens que dans les médias. La CGT ne se limite pas à la diversité ethnique du salariat, mais elle s'intéresse à la diversité au sens large. Néanmoins cette diversité n'intègre pas la catégorie professionnelle qui, elle, relève de ce que nous appelons à la CGT : la « spécificité ».

Une diversité à multiples facettes

Au-delà de sa catégorie professionnelle, un salarié Ingénieur, Cadre ou Technicien vit dans sa réalité personnelle. Ce salarié peut être une femme ou un homme, un junior ou un sénior, un français ou un étranger, un salarié de l'entreprise ou un prestataire de service, ... toutes ces réalités diverses conditionnent le vécu des salariés.

Egalité professionnelle

Lorsqu'on milite pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, on s'adresse à la nature féminine de notre collègue. Développer des revendications sur ce sujet amène les femmes intéressées à se rapprocher de la CGT, à revendiquer, et éventuellement à adhérer. Syndiquer une femme cadre ou technicienne sur la base de l'Egalité Professionnelle, c'est aussi syndiquer une femme ICT.

Défense des carrières

Lorsqu'on milite pour la reconnaissance de la carrière pour tous les salariés, on s'adresse là aussi à une partie seulement de nos collègues. En effet, on est plus ou moins sensible à la question de la carrière : lorsqu'on est jeune on n'a pas encore de problème de carrière, passé 55 ans on n'a souvent plus de problème de carrière. Ce sont les salariés d'âge intermédiaire qui seront les plus sensibles à ces questions.



Les prestataires de services

C'est une réalité dans nos entreprises : la proportion des prestataires de service venant de Sociétés de Service en Ingénierie Informatique (SSII) augmente. Ces salariés n'ont pas le statut de salarié de la métallurgie. Ils participent pourtant au collectif de travail et devraient, à ce titre, être traités et considérés comme partie prenante du travail fait dans l'entreprise. Ils s'excluent souvent eux mêmes de toute discussion de type syndicale ou sociale. C'est à nous de les y intégrer en leur affirmant qu'ils doivent être reconnus du fait de leur place dans le processus de production. Les salariés des entreprises accueillantes considèrent trop souvent qu'il s'agit d'une forme d'intérim, à tort. Ces salariés souffrent d'ailleurs souvent du «délit de marchandage», et le faire reconnaître peut mener à la requalification de leur contrat de travail en CDI de l'entreprise donneuse d'ordres.

Ces trois exemples montrent qu'il est possible, en tenant compte de la réalité de la diversité des salariés dans le collectif de travail, de travailler des repères revendicatifs dédiés pour s'adresser plus efficacement à leurs préoccupations individuelles.

Syndiquer une femme ICT, c'est syndiquer une ICT

Nous souhaitons attirer l'attention des congressistes sur la question de l'Egalité Professionnelle. Ce sujet offre d'abord une formidable opportunité de militantisme et de déploiement pour la CGT. En effet, les sondages d'opinion et les événements sociétaux montrent que l'exigence d'Egalité femmes/hommes augmente dans la société française et donc dans nos entreprises. Dans le sondage fait par Harris à la demande de la CGT en 2015, les salariés, hommes et femmes, pensent à 49% qu'on peut progresser sur ce sujet dans les mois et les années à venir, mais seuls 37% pensent que la CGT est efficace pour atteindre cet objectif. Il est donc très important de proposer une puissante démarche syndicale sur ce sujet, nous savons que cela aura un impact positif sur nos collègues. De plus, il est clair que nous souffrons, à la CGT mais aussi dans tous les syndicats, d'un déficit de féminisation et donc de représentation des femmes. Il est temps d'aller vers elles pour leur proposer des responsabilités.

Par ailleurs, la loi Rebsamen oblige les syndicats à présenter des listes paritaires proportionnellement à l'effectif des collègues, dès le 1^{er} janvier 2017. Il est donc urgent d'aller vers nos collègues féminines pour les syndiquer. Nous savons que pour être fructueuse, cette démarche doit s'appuyer sur une ambition revendicative. L'aspiration à l'Egalité Professionnelle offre une occasion rêvée pour aller dans ce sens.

Pour finir, les obligations sont nombreuses, qui s'imposent aux entreprises en matière d'Egalité entre les femmes et les hommes. Elles sont trop souvent méconues. Dans une grande majorité des cas, les Accords proposés par les employeurs ne les respectent pas, parfois même avec la signature de la CGT. Il est temps



de se former sur cette matière : le contenu obligatoire du Rapport des Situations Comparées (RSC) et les obligations des employeurs en matière d'Accord de réduction des Inégalités entre les femmes et les hommes. Il est possible, pour un syndicat, de faire invalider par la DIRECCTE, un accord, même signé par les autres organisations, pour faire pression sur son employeur. L'UFICT a développé de nombreux outils pour aider les syndicats sur ces sujets, et en particulier des vidéos de présentation pour donner les bases aux syndicats pour aller vers de vraies réductions des inégalités.

Pour se déployer vers les ICT, il est crucial de prendre en compte la diversité des situations de nos collègues. Cela devient nécessaire de s'adresser à la complexité du groupe humain qu'est l'entreprise pour permettre au syndicat d'accroître sa représentativité. S'adresser au salarié standard est une impasse inefficace qu'il faut désormais savoir dépasser.