

# Les enjeux de notre syndicalisme spécifique

## L'URGENCE D'ÊTRE LA CGT DE TOUT LE SALARIAT

Les Ingés, Cadres, Techs et Agents de maîtrise représentent désormais 46% du salariat en France, pourcentage en constante progression (+ 5 points en 10 ans) notamment du fait de l'augmentation du niveau de qualification. Si la prise en compte des ICTAM et de leurs problématiques spécifiques dans la CGT ne date pas d'hier - L'UGIC puis l'Ugict-CGT ont été créées il y a plus de 50 ans -, il y a urgence à ce qu'elle soit d'une toute autre ampleur.

Le congrès de l'Ugict-CGT s'inscrit dans la mise en œuvre des résolutions du 51<sup>ème</sup> Congrès confédéral pour «organiser partout l'activité spécifique des ICTAM, particulièrement dans les grandes concentrations d'ICTAM». L'objectif est de monter en puissance dans le développement de notre syndicalisme spécifique et d'en faire un enjeu prioritaire pour toute la CGT.

### Il y a urgence car le syndicalisme CGT est menacé :

- Le capital utilise les évolutions du salariat (montée en qualification, précarisation diversification des statuts) pour mettre en opposition les salarié·e·s et empêcher les convergences et mobilisations. Les rapports sociaux se tendent dans les entreprises, les ICTAM servent de boucs émissaires et endossent des orientations sur lesquelles ils n'ont pas été consultés. Referendum d'entreprise ou réquisition des ICTAM pour remplacer les salarié·e·s grévistes ne sont que quelques exemples des stratégies déployées pour diviser les salarié·e·s, et les enfermer dans le partage de la pénurie. Les convergences ne peuvent se décréter du haut, mais doivent partir d'une prise en compte des spécificités du rapport au travail de chaque catégorie. Il s'agit d'une condition indispensable à l'existence d'un syndicalisme de classe et de masse, structuré par l'opposition capital/travail.

- Il y a un risque de marginalisation du syndicalisme, notamment chez nos catégories, qui sont 80% (source baromètre Ugict-CGT - ViaVoice) à considérer que le syndicalisme ne traite pas leurs problèmes et leurs préoccupations et préfèrent se tourner vers un avocat ou s'organiser dans des associations professionnelles ou corporations plutôt que dans la CGT. Le résultat des élections professionnelles démontre d'ailleurs une forte progression de l'audience du syndicalisme catégoriel

ou autonome dans les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> collèges. La transformation numérique peut amplifier cette tendance en permettant aux ICTAM d'agir et de s'organiser collectivement sans les organisations syndicales mais également sans droits ni protection collectivement reconnus ! *A contrario*, elle peut aussi être un outil renforçant l'efficacité du syndicalisme, lui permettant de toucher de nouvelles catégories et renforçant le pouvoir d'agir des ICTAM. La pétition «Loi travail, non merci» en a été un bon exemple.

- Notre représentativité est fragilisée quand nous ne sommes pas en mesure de présenter des candidatures aux 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> collèges. Présenter «des candidatures partout dans les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> collèges lors des élections professionnelles» doit nous permettre de regagner notre première place dans le privé et de la conforter dans le public.

Hier, les ouvriers·ères/employé·e·s, majoritairement concentré·e·s dans les grandes entreprises, sont aujourd'hui majoritairement présent·e·s dans les PME-TPE du fait de l'externalisation de la production. Le mouvement est inverse parmi les ICTAM, globalement concentré·e·s dans les grandes entreprises et les sièges sociaux.

## LA CGT EST FACE À UN DOUBLE ENJEU :

- Traditionnellement présente dans les grandes entreprises, elle doit étendre son implantation dans les PME et TPE pour retrouver son rayonnement parmi la masse des ouvriers·ères/employé·e·s;

- Dans le même temps, elle doit faire progresser rapidement la syndicalisation de masse des ICTAM pour rester représentative dans les grandes entreprises.

La production et le rayonnement de l'Ugict-CGT en ont fait la référence syndicale pour les ICTAM. Cependant, sur le terrain, l'activité spécifique organisée recule. Avec l'augmentation du nombre d'ICTAM et les enjeux de la représentativité, c'est pourtant de plus et de mieux de spécifique dont nous avons besoin.

Ce n'est pas parce que les ICTAM seraient minoritaires ou majoritaires qu'il conviendrait de développer un syndicalisme spécifique. C'est parce que, quel que soit leur nombre, ils constituent un enjeu stratégique des transformations du travail, du management, des rapports sociaux à l'entreprise, parce que leur travail impacte de façon significative la situation des autres catégories.



Alors que le gouvernement et le patronat visent à enfermer le syndicalisme dans une stratégie défensive et à le couper des salarié·e·s, en rejouant l'opposition des anciens et des modernes, nous voulons ouvrir en grand les portes et les fenêtres de la CGT aux ICTAM, en particulier aux jeunes. Il nous faut pour cela entendre et répondre à leurs aspirations et ouvrir des perspectives d'avenir à tous les niveaux. Ce document d'orientation vise à définir notre feuille de route pour y parvenir.

## LES NOUVEAUX DÉFIS

La population des ingés, cadres, techs et agents de maîtrise a été soumise à de fortes évolutions ces dernières années :

- **Une croissance quantitative**, ce qui, couplé au Wall Street management - faisant des salarié·e·s des variables d'ajustement au service de l'actionnaire - et à la coupure entre les ICTAM et les directions d'entreprise augmente la conscience salariale des ICTAM;
- **Une féminisation**, les femmes représentent 40% des cadres et 51% des professions intermédiaires et techniciennes (+4 points en 10 ans dans les deux cas);
- **Un rajeunissement et une augmentation du niveau de qualification**, avec l'arrivée de nombreux jeunes diplômé·e·s sur des fonctions d'encadrement, alors que de nombreux ICTAM étaient auparavant issu·e·s du rang.

Il s'agit de nouveaux défis pour la CGT, pour répondre au besoin de spécifique lié aux rapports sociaux au sein de l'entreprise, mais aussi aux forts enjeux d'égalité femmes/hommes et aux aspirations générationnelles. Il s'agit aussi d'un point d'appui pour exprimer de nouvelles revendications (articulation des temps et respect de la vie privée, sens du travail...).

**Nous pensons nécessaire de travailler autour de trois axes :**

### 1. CONSTRUIRE LA SOLIDARITÉ

Le capital tente de nous imposer, par des logiques de repli et des mises en opposition mortifères, une société sans lien de solidarité. Les oppositions en fonction de la nationalité, de la religion, de la couleur de peau ou de l'orientation sexuelle, mais aussi entre catégories sont instrumentalisées pour fracturer le monde du travail et nous détourner de l'opposition avec le capital.

**Nous refusons le partage de la pénurie et les mises en opposition entre catégories**, orchestrées lors des négociations salariales, des réformes fiscales ou des systèmes de protection sociale. Pour mieux exonérer les 1% les plus riches, on enferme le monde du travail dans des choix cornéliens, augmenter le salaire des ouvriers·ères en gelant celui des cadres, augmenter le salaire des femmes en gelant celui des hommes. Premiers bénéficiaires du modèle dominant de captation de la richesse en faveur du capital, les 1% tirent leurs revenus de la part variable de la rémunération, des revenus du capital et de leur patrimoine. Au sein même de ces 1%, les inégalités sont très fortes et les hyper riches s'enrichissent toujours plus.

La baisse de l'imposition sur le capital et les stratégies d'évasion, voire de fraude fiscale toujours plus développées creusent davantage encore le fossé. Nous prôtons au contraire une fiscalité progressive et une protection

sociale universelle et contributive, pour garantir le maintien du niveau de vie quels que soient les aléas, des services publics et une puissance publique au service de l'intérêt général.

**Les ICTAM sont confrontés à une individualisation croissante au travail, dans les systèmes de rémunération, d'évaluation, de management.** Cette individualisation est prolongée par les logiques de repli dans la société. Sans perspective de progrès commun, chacun·e concentre son énergie pour maintenir son niveau de vie, en développant des stratégies de ségrégation, résidentielle ou scolaire par exemple. La progression du syndicalisme catégoriel et/ou autonome s'intègre dans cette tendance.

**Il nous faut construire du collectif et de nouvelles solidarités face à ces logiques d'individualisation et de mise en concurrence.** Notre syndicalisme est directement interpellé dans sa capacité à articuler individuel et collectif pour partir des aspirations de chacun·e et créer des convergences d'intérêts et du collectif.

**Nous revendiquons donc des droits individuels garantis collectivement, et, au sein du Nouveau Statut du Travail Salarié, un statut de l'encadrement pour permettre aux salarié·e·s qualifié·e·s d'exercer pleinement leurs responsabilités.** Nous pensons indispensable de renforcer la mixité sociale et le lien social, pour nous permettre ensemble de faire société.

### 2. LIER LE SOCIAL ET LE SOCIÉTAL

À l'opposé du syndicalisme corporatiste ou catégoriel dans lequel voudraient nous enfermer certains, nous défendons un syndicalisme de lutte de classe en faveur de l'intérêt général. Pour cela, nous travaillons en permanence à lier les enjeux sociaux et sociétaux, en partant des aspirations de nos catégories. La réduction du temps de travail par exemple, est un levier pour rendre une partie de la richesse qu'il produit au monde du travail et pour créer des emplois, mais aussi un enjeu indispensable pour pouvoir libérer du temps au service du lien social et de l'émancipation. Les responsabilités que nous exerçons au travail ont un impact direct sur la société. L'aspiration des ICTAM à maîtriser le contenu de leur travail vise à garantir qu'il ait un sens et soit au service du progrès social, environnemental et économique.

Professionnellement engagé·e·s et socialement responsables, le slogan de l'Ugict-CGT résume bien les aspirations de nos catégories.

**Alors que de plus en plus, ce sont les multinationales qui dirigent le monde, il nous faut mettre au cœur de nos combats l'enjeu démocratique.** Une démocratie de proximité au travail, dans la cité, mais aussi dans le syndicat, pour répondre aux aspirations d'horizontalité exprimées, notamment par les jeunes.

### 3. PLACE ET RECONNAISSANCE DES SALARIÉ·E·S QUALIFIÉ·E·S

Les ICTAM ont une place et un rôle particulier dans le travail, l'entreprise, l'administration, la collectivité, qui caractérisent leur spécificité. De par leur niveau de qualification, leur degré d'autonomie dans le travail et l'étendue de leurs responsabilités, les tâches qu'ils exercent, impactent de manière significative la situation d'autres catégories, celle des usagers, la dynamique économique des entreprises et la qualité de l'environnement. Les ICTAM sont des salarié·e·s à part entière. Ils ont un rapport de subordination à l'employeur et sont victimes de la logique de la baisse du prétendu « coût » du travail, en particulier du travail qualifié.

## Introduction

Par ailleurs, ils sont aussi vecteurs de la mise en œuvre des directives de l'entreprise les privant du droit au désaccord public, soumis au dilemme «se soumettre ou se démettre.»

**Ce sont donc des salarié·e·s non pas comme les autres, mais au même titre que les autres.** Cette distinction est renforcée par le fait qu'ils font l'objet d'un glissement de plus en plus important des responsabilités de l'employeur (en matière de santé au travail, des conditions de sécurité, de la qualité de vie au travail...) et sont souvent considéré·e·s comme des boucs émissaires des directions en cas d'accident et de conflit social. *A contrario*, leur engagement syndical CGT a vocation à dépasser les conflits entre catégories et resituer les responsabilités de l'employeur.

Alors que les jeunes n'ont jamais été aussi diplômé·e·s, ils sont touchés de plein fouet par le travail précaire, le chômage et le déclassement. L'enjeu de la reconnaissance des qualifications est déterminant pour garantir un juste paiement du travail qualifié.

**Dans le cadre du nouveau statut du travail salarié, les droits interprofessionnels et le statut de l'encadrement que nous revendiquons doivent nous permettre de répondre à ces trois enjeux :**

**1** Garantir une protection sociale de qualité et un maintien du niveau de vie des ICTAM dans un système solidaire couvrant l'ensemble des catégories socioprofessionnelles.

**2** Leur permettre d'exercer pleinement leurs responsabilités professionnelles au service de l'intérêt général.

**3** Reconnaître et rémunérer les qualifications.

**Notre document d'orientation ne reprend pas l'exhaustivité de nos repères revendicatifs. Il vise à définir nos priorités collectives d'intervention.**

**Ce document est travaillé collectivement pour nous engager solidairement.**

**Il constitue la feuille de route de la direction de l'Ugict-CGT, nous proposons d'évaluer annuellement la mise en œuvre de nos résolutions en conseil national, en impliquant les délégué·e·s de notre 18<sup>ème</sup> Congrès.**