

Kit d'organisation des ateliers préparatoires au congrès

Des ateliers préparatoires, pourquoi ?

Pour préparer son 19^e congrès, la direction de l'Ugict-CGT a décidé d'organiser des ateliers préparatoires autour de trois thèmes clés : **la responsabilité professionnelle, l'impact du numérique sur le travail et la protection sociale** et enfin la question de **la ré-industrialisation et des enjeux environnementaux**. Ces ateliers préparatoires viendront nourrir le document d'orientation et seront organisés avec des méthodes d'éducation populaire. Ils ont pour objectifs de nous permettre d'approfondir les débats clés, de remonter les aspirations des ICTAM et les besoins des organisations, d'identifier et de valoriser les points d'appuis dont nous disposons.

Les ateliers préparatoires, quand ?

Plusieurs dates sont d'ores et déjà fixées :

- **20/05** élus et mandatés à Montreuil avec l'URIF
- **15/06** à Toulouse sur environnement/industrie
- **22/06** à Lille sur environnement/industrie
- **24/06** à Nantes sur travail et numérique
- **24/06** à Caen sur environnement/industrie

La formation des animateurs/animateuses de ces ateliers aura lieu le 2 mars à Montreuil et sera animée par Gaël Tanguy. Toutes les organisations qui le souhaitent y sont les bienvenues

Les ateliers préparatoires, comment ?

Atelier préparatoire en présentiel

A suivre la trame de déroulement proposée pour les ateliers préparatoires. Ce déroulement peut se décliner en visio, avec deux séances de 2 heures, voir déclinaison du déroulé à suivre
Nous mettons à votre disposition des invitations type, à télécharger ici : <https://ugictcgt.fr/kit-ateliers-congres/>

Matinée thématique (au choix : environnement/industrie, responsabilité ou numérique/travail, voir contenu politique à suivre) (3 heures), donc convocation pour 9h15 - 17h00 (accueil, Café, retard classique d'1/4h...):

9h30 – Mot d'accueil et présentation de la journée (5mn)

9h35: Présentations des participant·es. NB: présentation à basculer dans les petits groupes si plus de 20 participant·es

Principe du "pas de côté" pour plus de convivialité et pour sortir de la très longue présentation avec les mandats. Objectif, avoir quelque chose de court.

Prénom + un "pas de côté", soit :

- anecdote sur le prénom ;
- discussions politiques avec les parents ;
- une chose inavouable pour un·e militant·e CGT...

Commencez par vous pour donner le ton sur le fait que cela doit être court.

10h00 – 10h15 Apports pour poser les enjeux de fond du thème : une intervention Ugict-CGT (voir les éléments pour chaque thème à suivre),

10h15 – 11h15 Gros débat :

Groupes de 5/6 personnes qui travaillent sur 3 questions et complètent un paperboard qui sera affiché :

Prévoir 1 paperBoard ou tableau blanc par "table" + marqueurs, au minima des affiches ou feuilles de paperboard

Comment cette question nous parle, à partir de notre travail et de notre militantisme ?

- C'est quoi le(s) problème(s) ? 20'
- Dans l'idéal, ce qu'on souhaiterait 20'
- Et du coup comment y arriver (ou s'en rapprocher) ? 20'

Finalisation de l'affiche du 3ème temps par Groupe

Affichage de tous les papers boards de chaque groupe

11h15 – 11h30 Pause : 15 minutes.

11h30 – 11h45 Synthèse

5 min de chaque groupe pour présenter les pistes et propositions concrètes

NB: pour le CR vous pouvez filmer l'intervention de chaque groupe

NB: si plus de 3 groupes, la synthèse se fait avec une lecture individuelle des papers boards en déambulation + une intervention de synthèse de l'animateur sur tous les groupes

11h45 – 12h45 Expériences à valoriser / Petites Victoires sous forme de Groupe d'Interview mutuelle

45 minutes pour s'interviewer par groupe de 3 : 8' de parole dite souveraine du "raconteur" (à utiliser en totalité, les deux autres sont dans l'écoute) puis 5 minutes d'interview (questions des deux autres pour préciser la nature de la victoire et/ou la manière dont ils l'ont obtenu) L'un.e prend plutôt le rôle d'enquêteur, l'autre plutôt la prise de notes. Soit 13 min par personne.

10 minutes pour rédiger les affiches et repérer des "ingrédients" communs ou importants à la fabrication des victoires

Synthèse : Accrocher les affiches, chaque groupe présente ses ingrédients. NB: si plus de 15 personnes, faire le CR en lecture individuelle en déambulation

Pour le compte-rendu, et prendre en photo chaque groupe à côté de son affiche

12h45: Déjeuner rapide si c'est sur place (1h) si c'est extérieur prévoir 1h30: 12h45 - 14h00

Après-midi 14h00 - 17h : les enjeux du spécifique

14h – 14h30 Débat mouvant spécifique (30 minutes)

- « Les ICTAM sont des salarié·es comme les autres » (question à retenir s'il y a beaucoup de nouveaux)
- « Créer un syndicat Ugict, c'est diviser le salariat »

14h30 – 14h50 Enjeux du spécifique et du congrès (20 minutes)

Reprise du débat mouvant, présentation de la dynamique de Congrès et de ses enjeux intervention directe d'un·e dirigeant·e Ugict ou utilisation du support écrit

14h50 – 15h50 Travail en groupe sur les enjeux et difficultés du syndicalisme spécifique (1 heure) - Groupes de 5/6 personnes

NB: Prendre de grands post it, prendre des feutres fins pour écrire dessus pour que ce soit lisible de loin

Désigner un animateur et un scribe

10 min de rédaction individuelle des post it

- Mes galères: post-it roses (possibilités d'échanger des trucs et astuces, pour contourner les problèmes identifiés)
- Mes besoins : post-it bleus (possibilités de répondre si des outils ou des ressources existent déjà)
- Mes défis: post-it jaunes (recensement des envies syndicales ou des expérimentations à tenter)

15 min de débrief par couleur, choisir 1 post it par personne sur lequel débriefer ou les regrouper. L'animateur ne remplit pas de post it, Pour chaque couleur, il fait la lecture des post it et les regroupe sur un support vertical. Il choisit 4 post it par couleur sur lesquels faire réagir le groupe

15h50 – 16h: Pause

16h00 – Débrief global : afficher tous les post it sur un mur en les rassemblant par couleur. Chacun·e déambule pour regarder tous les post it. Chaque groupe présente ses post it jaunes, si plus de 3 groupes chaque groupe présente un seul post it. Préciser que sur le CR tous les post it seront traités, ainsi que les réponses apportées dans les petits groupes

16h30 – Conclusion de la journée & atterrissage politique

16h30 - 16h40 Un temps de suite (CR / invitation au prochain évènement Ugict/ possibilité d'organiser le même atelier dans leur périmètre pour démultiplier (au niveau du syndicat par exemple). Demander si certain·es sont intéressé·es et conclusion sur le congrès (rappel des échéances de mandatement, possibilité de demander qui souhaiterait participer au congrès etc...)

16h40 - 17h00 Un temps de Bilan (Pépites & Râteaux). Si plus de 20 personnes, le faire par écrit, en demandant à chacun·e de nous le laisser par écrit à la fin. Leur demander de préciser s'ils souhaitent organiser un atelier préparatoire dans leur périmètre et/ou participer au congrès

Très important : Envoyer un compte-rendu le plus exhaustif possible aux participant·es. Une page sur le site du congrès vous permet de poster les photos et vidéos de la journée et d'envoyer ensuite le lien aux participant·es

<https://ugictcgt.fr/kit-ateliers-congres/>

Déroulé atelier préparatoire webinaire

Déroulé type construit pour un créneau 12h - 14h

Vous pouvez si vous en avez la possibilité programmer votre webinaire sur 2h30 voire 3h, ce qui vous donnera un peu plus de marge.

Vous pouvez retrouver ici les invitations types à envoyer : <https://ugictcgt.fr/kit-ateliers-congres/>

Conseil : faites une répétition technique avant avec les coanimateurs, pour tester les outils et être à l'aise avant.

11h45 – Connexion de tous les co-animateurs : attention à bien les nommer co-animateur (clic droit sur leur nom)

12h00 – Mot d'accueil, présentation du webinaire et du congrès (5mn).

Préciser les conditions d'enregistrement

Préciser les conditions d'utilisation de zoom: ouverture micro et caméra, chat (NB: en tant que co animateurs, vous avez la possibilité de fermer les micros de façon centralisée)

12h05 – Présentations des participant·es.

NB: présentation à basculer dans les petits groupes si plus de 20 participant·es

Principe du "pas de côté" pour plus de convivialité et pour sortir de la très longue présentation avec les mandats. Objectif, avoir qqch de court.

Prénom + un "pas de côté", soit

- anecdote sur le prénom ;
- discussions politiques avec les parents ;
- une chose inavouable pour un·e militant·e CGT...

Commencez par vous présenter vous pour donner le ton sur le fait que ce doit être court

12h15 – Un·e camarade fait l'intervention Ugict-CGT d'apport sur le thème, à partir du contenu rédigé dans le kit.

Pendant ce temps, organiser les groupes: 6 maximum par groupe. Dans zoom, aller dans :

- Diviser en groupe
- Créer XX salles
- Attribuer manuellement (ce qui vous permet de choisir qui affecter dans quel groupe pour équilibrer, répartir les militant·es d'une même entreprise...)
- Créer
- Options (en bas à gauche)
- Les salles de discussions se ferment automatiquement après 50 minutes
- Quand vous cliquez sur "commencer toutes les séances", chaque participant reçoit une invitation qu'il doit accepter pour basculer dans le sous-groupe. A la fin du travail en sous-groupe, chacun·e rejoindra automatiquement le grand groupe.

Avant de basculer en petit groupe, bien expliquer la consigne du gros débat. Le principe : approfondir la question de la responsabilité professionnelle à partir de votre vécu professionnel et/ou militant. 3 temps :

- Concrètement, ça se pose comment pour vous au travail ? 20'
- Dans l'idéal ce que l'on souhaiterait ? 10'
- Et du coup comment y arriver (ou s'en rapprocher) ? Quelles possibilités d'action collective ? Que peut-on faire avec la CGT ?

L'animateur du petit groupe fait la prise de note, si possible en faisant un partage d'écran ce qui permet que tout le monde suive comme sur un paper board. Désigner quelqu'un d'autre dans le groupe qui se charge du minutage et de la distribution de la parole.

12h25 – 13h15 : Gros débat. Un animateur + 1 secrétaire complètent un doc partagé avec tout ce qui est dit :

Les 3 questions s'affichent sur l'écran partagé du sous-groupe et le doc est complété en direct)

- Concrètement, ça se pose comment pour vous au travail ? 20'
- Dans l'idéal ce que l'on souhaiterait ? 10'
- Et du coup comment y arriver (ou s'en rapprocher) ? Quelles possibilités d'action collective ? Que peut-on faire avec la CGT ? 20'

13h15 – Retour en plénière

- La prise de note des 3 groupes est envoyée à tous les participants après l'atelier
- Possibilité si vous avez 3 groupes max, de donner la parole à un rapporteur par groupe pour rapporter seulement le 3e temps ("et du coup comment y arriver"): Compter 5 minutes maximum par groupe

13h30 – Petites Victoires. Expériences syndicales ou professionnelles. Exemples dans lesquels vous avez réussi à être « professionnellement engagés et socialement responsables » ou à permettre aux cadres de l'être.

- NB : préparer des témoignages avant par l'équipe d'animation ou des exemples
- Prises de parole successives de 5 à 7 personnes...Rôle de l'animateur/animatrice central·e pour interviewer.
- S'assurer que votre co-animateur prend des notes

13h50 – Faire le lien entre ce qui s'est passé pendant les 2 heures et ce qui se produira pendant le congrès, comment participer au congrès.

13h55– Bilan du webinaire : Pépites et râteaux en formulaire web ou sous forme d'un tour de table si vous avez le temps et que vous n'êtes pas trop nombreux. Envoyer le lien du formulaire dans le chat et leur demander de prendre une minute pour y répondre.

Pour le formulaire, utiliser Framaforms (il faut en créer un nouveau pour que les résultats arrivent sur votre mail)

Pour voir un modèle:

<https://framaforms.org/pepites-et-rateaux-1616772193>

Pour créer le votre: <https://framaforms.org/content/creez-et-diffusez-vos-formulaires-facilement>

Atelier préparatoire au congrès

Gagner un plein exercice de la responsabilité professionnelle

Responsabilité professionnelle : les enjeux

L'aspiration à l'exercice de responsabilités professionnelles caractérise fondamentalement les personnels d'encadrement. L'ANI du 28 février 2020 sur l'encadrement en fait l'un des trois piliers permettant de définir l'encadrement aux côtés du niveau de qualification et du degré d'autonomie. Pour autant, l'exercice des responsabilités est loin de sceller un consensus qui permettrait de transcender l'antagonisme entre capital et travail. Au contraire, c'est sur ce terrain, et la crise que nous traversons l'a encore mis en lumière, que surgissent les conflits, le patronat refusant l'irruption des personnels d'encadrement sur le terrain de choix stratégiques qu'implique pourtant nécessairement l'exercice de la responsabilité professionnelle. Au quotidien, cela se traduit par trois aspects :

- **Dévolement de la responsabilité professionnelle, sous l'impact de la financiarisation des entreprises et du « Wall street management ».** Dans la conception libérale prévalente, la responsabilité n'est appréhendée par les entreprises que restrictivement sous un angle juridique et assurantiel : dès lors, elle se limiterait à une obligation de moyens consistant en la production de règles procédurales et managériales, toujours plus nombreuses, pointilleuses et loin de l'exercice des métiers. Il s'agit pour l'employeur de déployer un grand parapluie l'exonérant de ses responsabilités juridiques et sociétales et de transférer tous les risques sur les personnels de l'encadrement. Coincés entre le risque de sanction disciplinaire, pour ne pas voir mis en œuvre une profusion de directives inapplicables, et le risque juridique, pénal ou civil, pour ne pas avoir diligenté des mesures efficaces, les salarié·es de l'encadrement deviennent des fusibles. Cette déresponsabilisation de l'entreprise est renforcée par la standardisation du travail et du management. Les cadres et experts « planneurs », qui élaborent les méthodes de management et de « transformation » ignorent tout du travail des salarié·es auxquels elles s'appliquent. Les cadres et professions intermédiaires qui doivent les mettre en œuvre auprès de leurs collègues n'ont aucune marge de manœuvre pour faire respecter les règles de l'art : ainsi privés de toute autonomie de décision, ils ne peuvent exercer leur responsabilité professionnelle. La question de la responsabilité, de son exercice et de sa sécurisation devient ainsi un terrain de confrontation entre l'employeur et ses salarié·es.

D'où la tentation de certaines branches professionnelles, notamment à l'occasion de la renégociation des classifications (cf. UIMM), de remplacer la notion de responsabilité par celle d'impact de l'activité ou par celle de « *contribution* ». Ce glissement de la « *responsabilité* » à la « *contribution* » est très dangereux.

La « *contribution* » ne réfère plus à l'activité du/de la salarié·e inhérente à son emploi, mais au seul résultat de son travail, qui dépend en fait de multiples facteurs (cadre collectif du travail, moyens mis à disposition, choix stratégiques et de gestion, etc.). Dans une acception encore plus étriquée, la « *contribution* » prise en compte peut être réduite à la contribution aux bénéficiaires. Son appréciation va alors souvent privilégier les secteurs ou types d'emploi considérés comme « *centres de profit* », au détriment des « *sources de coût* ».

Quant aux critères d'appréciation du résultat, le plus souvent induits par des objectifs de rentabilité financière à court terme, ils peuvent entrer en conflit avec l'éthique

professionnelle des salarié·es : réduction drastique des coûts de fabrication demandée à un ingénieur aux dépens de la sécurité et des normes de qualité, intensification du travail et accroissement des durées de travail pour accroître la productivité au mépris de la santé.

- **L'impunité des dirigeants et des entreprises** est organisée à travers le développement de l'actionnariat de court terme, l'internationalisation de leur périmètre, et le morcellement de la chaîne de valeur (sous-traitance, filialisation...). L'entreprise n'a pas d'autre statut que société de capitaux, le PDG est uniquement mandataire d'actionnaires toujours plus volatils. Les véritables lieux de pouvoir sont donc évanescents et insaisissables et le risque (et donc les responsabilités) est supporté exclusivement par les salarié·es alors que les décisions stratégiques sont prises sans eux. La médiatisation des problématiques de la responsabilité a contraint les entreprises à admettre une responsabilité sociétale (RSE). Loin d'intégrer ces nouvelles conceptions, les organisations patronales se sont empressées de réduire cette ambition à diverses recettes managériales relatives à la responsabilité sociale, et non pas sociétale, des entreprises : autant de déclarations de principe contraintes par un certain nombre de scandales sans effet réel sur la gouvernance des entreprises.
- **Les ICTAM comme fusibles** : privés d'autonomie sur le contenu de leur travail, de capacité d'initiative, et de moyens de faire autrement, ils sont pour autant responsables au pénal et systématiquement utilisés comme boucs émissaires par les directions, alors que les vrais responsables des orientations stratégiques ou des méthodes managériales sont de plus en plus insaisissables. Nombre de dirigeants tentent d'organiser leur impunité juridique et singulièrement pénale en dévoyant l'aspiration des cadres à l'exercice de leurs responsabilités professionnelles au travers de délégations de pouvoir dont les délégués sous-estiment trop souvent la portée juridique, piégés dans le dilemme "se soumettre" ou "se démettre", dont l'employeur abuse amplement.

Responsabilité professionnelle : les questions que nous voulons approfondir

- Comment développer des pratiques et stratégies syndicales pour gagner un plein exercice de la responsabilité professionnelle ?
- Dans le prolongement de l'ANI encadrement, quels droits et garanties gagner à tous les niveaux pour sécuriser la responsabilité professionnelle ?

Apports complémentaires sous forme de vidéos

Anne-Marie Dujarier (universitaire, sociologue)

- En quoi le « management désincarné » modifie-t-il la nature et le contenu des responsabilités professionnelles ?

Blanche Ségrestin (universitaire, les Bernardins)

- Quel est l'impact de la financiarisation de l'entreprise sur sa responsabilité et celle de ses dirigeants ?

Questions pour Francis Meyer (universitaire, juriste)

- Quels nouveaux droits pour sécuriser la responsabilité professionnelle ?

Atelier préparatoire au congrès

Produire autrement et articuler enjeux économiques, sociaux et environnementaux

Environnement/industrie : les enjeux

La crise sanitaire inédite liée à la pandémie du coronavirus s'ajoute à présent aux crises sociale, économique et environnementale.

Les personnels d'encadrement en sont affectés comme jamais par le passé. Nombre d'entreprises en profitent pour tailler dans leurs effectifs d'ingénierie, de recherche et d'encadrement. À tel point que l'Association pour l'emploi des cadres, dans ses premières estimations, évalue à au moins 40 % le recul des embauches de cadres en 2020. Après avoir sacrifié nos capacités de production au prix de graves conséquences sociales et environnementales, c'est désormais notre faculté d'innovation qui est compromise.

Pourtant relever les défis industriels, économiques et environnementaux requiert la mobilisation de toutes nos capacités de recherche, de développement et d'ingénierie.

Nos sociétés n'ont jamais été aussi riches et développées technologiquement. Pourtant, elles se sont retrouvées totalement démunies face à la crise sanitaire. Comme en 2008, le capital profite de la crise pour imposer une stratégie du choc en utilisant le numérique pour ubériser l'économie et la société. Il tire prétexte de la crise économique pour enterrer toutes les normes sociales et environnementales.

Laisser les mains libres aux lobbys financiers pour qu'ils imposent, au mépris des enjeux environnementaux, leur modèle, ne ferait que précipiter nos sociétés vers une prochaine crise, encore plus violente. Le réchauffement climatique et l'effondrement de la biodiversité tels qu'étudiés par les milieux scientifiques frappent déjà les populations dans le monde entier et font courir un risque immense à l'humanité entière à court terme.

Du fait de leur place dans le processus de production et de leurs responsabilités professionnelles, cadres et professions intermédiaires sont particulièrement sensibles à l'articulation entre enjeux industriels et environnementaux. Nombre d'entre eux tentent de s'organiser dans des associations pour construire les réponses aux urgences économiques, sociales et environnementales, à défaut de pouvoir agir dans l'entreprise sur le sens et la finalité du travail. Voilà qui invite à ne pas abandonner aux seuls actionnaires la définition des orientations stratégiques des entreprises et à concevoir des droits et des moyens d'intervention des salarié·es.

Pour éviter que ces questions déterminantes et dérangeantes n'émergent dans le débat public, l'aspiration environnementale est trop souvent enfermée dans l'évolution individuelle des comportements de consommation, pour mieux occulter la question du mode de production des richesses, du sens et du contenu de la croissance.

Il y a nécessité d'opérer une rupture avec les logiques d'austérité et de maximisation de la valeur pour l'actionnaire: il s'agit de préparer dès maintenant un nouveau modèle économique, social et écologique. Bâtir une société de demain dans laquelle l'Etat joue tout son rôle, une relocalisation de notre industrie et ainsi retrouver une maîtrise des grands secteurs stratégiques du pays, des services publics renforcés et une vie démocratique rénovée jusque dans les entreprises et les services publics avec de nouveaux pouvoirs pour tous les salarié·es.

Aussi, l'urgence sociale et écologique place notre pays et l'ensemble de l'humanité face à d'immenses défis. Ce sont des ruptures avec le monde d'hier et de profonds changements de politiques qu'il va falloir mettre en œuvre pour répondre aux besoins immenses de notre pays, de tous les pays. Si cette crise liée à la pandémie sanitaire actuelle révèle une crise de civilisation profonde et notre vulnérabilité face à des chaînes de production mondialisée, elle

révèle aussi que nous avons besoin de plus de coopération et de coordination à l'échelle du monde et de l'Europe.

Environnement/industrie : les questions que nous voulons approfondir

Comment faire pour concilier enjeux sociaux, environnementaux et économiques ? Quel modèle de développement soutenable pour la planète ? Comment transformer notre outil de production ? Comment gagner concrètement des transformations, en-dehors du greenwashing ou des grands discours sans lendemain, en retrouvant la maîtrise de la finalité de notre travail ? Comment produire, consommer et vivre autrement ?

Le débat sur ces questions a été enclenché lors du congrès de l'Ugict-CGT en 2018 avec de premières propositions, popularisées auprès des ICTAM sous la forme d'un « *manifeste pour la responsabilité environnementale des ICTAM* ». Nous pensons que notre prochain congrès doit à la fois nous permettre :

- D'approfondir certaines questions, et notamment : l'impact environnemental du numérique, la question du sens et du contenu de la croissance en passant sur le grill le PIB, indicateur unique retenu actuellement pour mesurer les richesses, le débat sur les normes comptables pour évaluer les externalités de l'activité de l'entreprise, le rôle et place de la puissance publique pour piloter ces transformations et contrôler l'impact environnemental et la stratégie à l'échelle internationale
- D'identifier les leviers d'action pour permettre aux salarié·es qualifié·es en responsabilité de retrouver la maîtrise du sens et du contenu de leur travail. Pour cela, l'Ugict-CGT construit actuellement un outil permettant aux IRP et aux salarié·es d'auditer l'impact environnemental de l'ensemble de la chaîne de valeur et d'identifier les leviers à actionner pour passer d'une économie linéaire à une économie circulaire
- De valoriser et de faire connaître nos projets industriels CGT et les innovations mises en place par des ICTAM permettant de répondre aux enjeux environnementaux

Apports complémentaires sous forme de vidéos :

Rencontres d'*Options* de septembre

Atelier préparatoire au congrès

Transformer le progrès technologique en progrès social et sociétal

Travail/numérique : les enjeux

La pandémie de COVID 19 accélère les transformations liées au numérique. Les ICTAM sont concepteurs et utilisateurs des technologies. Il n'y a donc pas de déterminisme technologique et notre objectif est de permettre aux ICTAM de (re)gagner la maîtrise de leur travail, de peser sur la finalité comme sur l'utilisation des outils numériques, et ainsi de transformer le progrès technologique en progrès social et sociétal. À suivre, les questions clés :

- Transformation du travail et du management

L'Ugict-CGT travaille depuis 20 sur le télétravail qui était pratiqué jusqu'au confinement par une minorité de cadres de grandes entreprises 1 à 2 jours par semaine. Depuis, nous assistons à un déploiement sans précédent du télétravail qui concerne la quasi-totalité des ICTAM, et s'exerce pour partie à temps plein, sans encadrement collectif. Avec ce télétravail dégradé, le patronat vise à ubériser le salariat de l'intérieur, transformant ainsi les ICTAM en auto-entrepreneurs pour se dégager de toute responsabilité. Le télétravail temps plein permet aussi de nouvelles délocalisations et casse le collectif de travail, il s'accompagne souvent de réorganisation des lieux de travail sous forme d'open space/flex office. L'extension du télétravail impacte directement le management de proximité dont le travail est à redéfinir, il est utilisé par les entreprises pour supprimer des strates hiérarchiques et managériales et transformer les organisations de travail avec plus de flexibilité. Mais il nous faut prendre en compte les aspirations des salarié·es. Le télétravail permet d'éviter les transports et de gagner du temps, de fuir les environnements de travail dégradés (open space...) et aussi de retrouver de l'autonomie et de la maîtrise dans l'organisation et le contenu de son travail. L'aspiration au télétravail dit en creux la dégradation des conditions de travail en présentiel et porte aussi en elle la volonté de travailler et vivre autrement. De pouvoir avoir plus de temps et de souplesse pour s'occuper de ses enfants et de ses proches, de pouvoir s'installer à la campagne...Le télétravail peut donc être un levier pour réinterroger et transformer le travail, à distance comme en présentiel.

- Quelles utilisations des progrès de l'intelligence artificielle ?

L'IA permet d'automatiser de nombreux postes de travail, y compris chez les ICTAM, et de dégager des gains de productivité conséquents. Il nous faut éviter deux écueils :

- La « destruction créatrice » du capital qui refuse toute régulation et utilise ces possibilités pour augmenter le profit et le chômage
- Le mirage de la fin du travail induit par ces progrès technologiques, avec le remplacement de notre protection sociale assise sur les salaires et la production de richesse par un revenu de base financé par l'impôt.

Quels que soient les progrès technologiques, nous aurons toujours besoin du travail humain qui continuera à jouer un rôle central dans la société. L'enjeu, c'est que les progrès technologiques permettent de gagner un travail « réellement humain », centré sur le relationnel, l'innovation, et tout ce qui fait la richesse du travail réel par rapport au travail prescrit. Un débat de société doit donc s'ouvrir sur ce qui doit être automatisé ou pas, et les gains de productivité doivent permettre une réduction du temps de travail sans réduction de salaire. Enfin, dans le contexte où l'IA permet des technologies de ruptures, l'investissement dans la recherche et l'innovation est central pour renforcer notre tissu économique et garder la maîtrise de nos technologies

- **Quelle Sécurité sociale à l'heure du numérique et de la révolution ?**

Le numérique permet une « plateformes de l'économie », avec des mutations de modèle économique notamment dans les services. Le patronat s'appuie sur ce mouvement pour transformer les salarié·es en travailleur·euse·s pseudo-indépendant·es et s'affranchir ainsi du financement de la Sécurité sociale et plus largement de la protection sociale. Au contraire, avec son nouveau statut du travail salarié, la CGT porte la proposition d'une sécurité sociale étendue à toute la population sans exception. Pour les ICTAM, l'offensive du patronat contre le salaire socialisé se double d'un renvoi à des dispositifs assurantiels individuels, à l'image de la réforme des retraites Macron qui vise à renvoyer les cadres vers la capitalisation. Ce faisant le patronat remet en cause le principe de solidarité qui est le fondement de toute sécurité sociale. Il sabre le consentement à la cotisation en obligeant une partie de la population à contribuer deux fois, l'une en répartition, l'autre en capitalisation. Enfin il tente de jeter le discrédit sur les assurés sociaux en les assimilant à des assistés indignes de la solidarité nationale. Pourtant, à chaque période critique de notre histoire, des voix s'élèvent pour se féliciter du rôle d'amortisseur de crise joué par la Sécurité sociale. L'irremplaçable efficacité économique de la cotisation sociale n'est que trop rarement célébrée. Aussi, quand certains plaident pour l'exclusion des ingénieurs, des cadres et des techniciens supérieurs du champ de la Sécurité sociale, la concevant comme un système de secours réservé au plus démunis, nous nous battons pour qu'elle prémunisse chacun contre les aléas de la vie en garantissant à tous et toutes les citoyens le maintien du niveau de vie que procurait le travail, sans préjudice des minimas sociaux pour ceux qui ne parviennent pas à vivre de leur travail.

- **Quelles libertés ?**

Le web ouvre des possibilités révolutionnaires d'accès et de partage d'information, et d'organisation collective, en témoignent les révolutions du monde arabe ou de nombreuses mobilisations sociales. Dans le même temps, avec le numérique, la valeur se déplace et ce sont nos données qui permettent de dégager du profit, bien souvent au détriment de nos libertés. Les progrès technologiques sont également utilisés pour développer des systèmes de surveillance massive. Le combat pour les libertés est central, notamment pour les ICTAM pour qui le web est souvent le dernier lieu de liberté d'expression. De nombreux ingénieurs de la tech ont refusé que leur travail soit instrumentalisé pour ces finalités, en dénonçant par exemple l'utilisation de la reconnaissance faciale pour lutter contre l'immigration par l'administration Trump, l'utilisation des données par les GAFAM...

Travail/numérique : les questions que nous voulons creuser

Depuis 2014 et la campagne pour le droit à la déconnexion, l'Ugict-CGT, pionnière sur ces questions a beaucoup produit. À l'occasion de notre 19^e congrès, nous pensons nécessaire de creuser les questions suivantes :

- Quels changements induits par l'épidémie Covid 19 ?
- Quels nouveaux outils d'organisation pour les ICTAM alors que le télétravail fragilise le collectif de travail ?
- Quels leviers pouvons-nous proposer pour permettre aux ICTAM d'interroger le sens et le contenu des technologies et de reprendre la main sur le travail ?

Trame pour l'apport Ugict - Vie syndicale ateliers préparatoires

Pour aborder les enjeux en matière de vie syndicale de notre congrès, je partirai de nos débats mouvants.

L'intérêt du débat mouvant, c'est, sur une question dont la réponse n'est ni évidente ni binaire, de faire vivre notre culture des débats, d'identifier les arguments qui font mouche, les points d'accords ou de clivage. Nous avons choisi à dessein de débattre des questions clés pour la construction de notre syndicalisme spécifique

1- Quel contenu pour la spécificité ?

Les ICTAM sont des salarié·es comme les autres ?

Oui, face au patronat, nous affirmons que les ICTAM doivent avoir les mêmes garanties que les autres. Pas question de prétexter de leurs responsabilités professionnelles pour expliquer, comme souvent, qu'ils et elles n'ont pas droit de faire grève, d'avoir des convictions syndicales ou une liberté d'expression. Pas question non plus de prétexter de leur autonomie pour supprimer la référence horaire de leur temps de travail, et ainsi, avec le système des forfaits jours, déconnecter le salaire du temps de travail. Au final, la stratégie du patronat est de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultat, et de traiter l'encadrement comme des indépendants

Les ICTAM sont donc des salariés au même titre que les autres. Par contre, l'argumentaire développé plus haut montre bien que les ICTAM ne sont pas des salariés comme les autres. Du fait de leur qualification et de leur niveau de responsabilité, ils ont un rapport spécifique au travail, à leur hiérarchie et même au syndicalisme

- Ils et elles sont vecteurs et victimes coincés entre le marteau et l'enclume. Du fait de leur place dans le processus de travail, ils sont acteurs de la mise en œuvre des directives de l'entreprise, y compris lorsqu'ils et elles ne sont pas encadrant.e.s. A ce titre ils et elles sont confronté·es à toutes les contradictions inhérentes à leur place dans le travail, comme par exemple l'exercice du devoir de loyauté et du droit d'expression. Au même titre que les autres salariés ils sont victimes de l'exploitation capitaliste de leur travail, aux dépens de leur santé et de leur éthique. C'est ce qui fait leur spécificité.
- Leur travail a un impact sur les autres catégories de salarié.e.s. Bien sûr lorsqu'ils sont en position d'encadrement, mais d'une façon plus générale. Par exemple, un·e cadre peut être amené à expertiser la sous-traitance ou non d'une activité. Ses arguments, sur le coût financier, les pertes de savoir-faire ou les problèmes de sécurité peuvent être déterminants pour empêcher la sous-traitance
- Ils et elles ont plus d'autonomie dans le contenu de leur travail et son organisation. Les directions jouent d'ailleurs sur cette aspiration à l'autonomie pour remettre en cause leurs droits, par exemple sur les forfaits jours. A chaque fois, pour faire passer les forfaits jours, les directions enferment les ICTAM dans un choix binaire, remettant en cause leur autonomie : forfait jour sans décompte horaire versus pointeuse et micro management. A chaque fois que la question est posée dans ces termes, une majorité de cadres choisit les forfaits jours, alors que nous savons que ce système entraîne une augmentation du temps et de la charge de travail effective. Si on se contente de leur dire qu'ils et elles sont des salariés comme les autres, on les jette dans les bras du patronat ! Pour empêcher cette alternative mortifère, l'Ugict propose la mise en place d'un décompte horaire systématique a priori ou a posteriori, tout en exigeant que les ICTAM soient, hors nécessité de service, autonomes sur la fixation de leurs horaires de travail.
- L'exercice des responsabilités professionnelles exige des droits spécifiques supplémentaires. Par exemple en matière de temps de travail, en plus du décompte du temps de travail, il faut aussi gagner des systèmes d'évaluation (et de réduction) de

la charge de travail. Par exemple, pour un plein exercice de la responsabilité professionnelle, nous proposons des droits d'alerte, de refus et d'alternative.

- Il s'agit aussi d'un rapport spécifique au syndicalisme. Les ICTAM ont vocation à sont là pour résoudre des problèmes, pas à pour en poser. L'image d'une CGT « empêcheuse de tourner en rond » peut donc détourner les ICTAM de notre syndicalisme perçu comme un obstacle à l'accomplissement du travail ! Nous avons besoin au contraire d'incarner un syndicalisme qui rassemble tout le salariat et qui défende et permette de le plein exercice du professionnalisme. De même, si nous nous battons pour garantir que les ICTAM disposent du même droit de grève, il ne faut pas occulter qu'ils ont des difficultés spécifiques pour l'exercer. D'abord le fait que leur charge de travail n'est pas modifiée, et qu'ils retrouvent le lendemain le double du boulot à effectuer. Ensuite, ils et elles ont des pressions managériales très fortes. Par exemple, pour leur permettre de s'exprimer en AG sur la grève, il faut souvent mettre en place un système de vote à bulletin secret pour ne pas risquer de les fragiliser face à leur hiérarchie.

Dans ce contexte, la réponse CGT ne peut être de leur dire qu'ils sont des salarié-es comme les autres !

Notre syndicalisme spécifique couvre les « salariés qualifiés à responsabilités », les cadres et professions intermédiaires. Quand on regarde nos sondages annuels, on constate une grande continuité des problématiques mais il y a une diversité de situations à prendre en compte à l'intérieur du spécifique : par exemple sur le temps de travail, cadres et professions intermédiaires ont en commun de travailler beaucoup plus que 35h, mais les cadres sont beaucoup plus autonomes et sont 50% à être en forfait jours, contre 10% pour les professions intermédiaires.

C'est une question très importante pour notre congrès car c'est le fondement de notre approche spécifique. Dans de plus en plus d'entreprises, les ICTAM sont majoritaires, voire seuls. Le spécifique n'est pas la loi du nombre. Il y a toujours la même exigence de contenu spécifique, que les ICTAM soient majoritaires ou minoritaires.

Notre syndicalisme spécifique n'est pas une niche catégorielle. Il ne se limite pas à certains sujets qui seraient délégués à l'Ugict car concernant exclusivement les ICTAM, comme par exemple les forfaits jours ou le télétravail. Pour répondre aux aspirations des ICTAM, il nous faut au contraire, traiter l'ensemble des problématiques à partir de leur rapport spécifique au travail. Citez-moi un sujet qui ne se poserait pas de façon spécifique pour les ICTAM ?...

On pense souvent aux questions sociétales. Par exemple la question environnementale. On partage tou-ttes la même planète, donc nous sommes tou-ttes concerné-es par le sujet. Oui, mais pas de la même manière. Dans leur travail, ils et elles ont des moyens d'information et d'action que n'ont pas les autres salarié-es. Ils vont souvent être les premiers informés de la nocivité d'un produit ou d'une pratique, ce n'est pas pour rien que les lanceurs d'alerte sont majoritairement des ICTAM. Ils ont aussi la vision de ce qu'il faudrait faire pour limiter l'impact environnemental, et si on leur laissait la possibilité d'exercer leurs responsabilités, la possibilité de faire autrement. C'est d'ailleurs ce que cherchent à éviter les directions quand elles mobilisent l'encadrement sur du greenwashing, la limitation des bouteilles en plastique par exemple, pour mieux faire diversion des sujets centraux. Par exemple encore, la question du racisme. Le niveau de qualification n'en protège pas loin s'en faut. Par contre, les ICTAM, par leurs responsabilités RH, de management...peuvent aussi, si on leur en donne les moyens, agir contre le racisme.

On peut multiplier les exemples sur tous les sujets que vous souhaitez.

2- Quelle organisation de notre syndicalisme spécifique ?

Enfin, le 2e débat mouvant portait sur une difficulté centrale pour la construction de l'Ugict-CGT : l'organisation de l'activité spécifique. Aujourd'hui, moins de 2% des syndicats CGT sont des syndicats Ugict. Autrement dit, l'écrasante majorité des ICTAM sont isolés dans des syndicats généraux. Parfois avec des sections Ugict, mais souvent sans. Et l'expérience montre que même avec des sections Ugict, l'activité spécifique est fragilisée : souvent, le lien

avec les unions fédérales et commissions départementales est tenu, voire inexistant, l'autonomie d'expression des ICTAM du syndicat va être fragilisée.

Il y a 2 obstacles à l'organisation de l'activité spécifique :

- D'abord, bien sûr, le manque de moyens, notamment interprofessionnels. Sauf que l'activité spécifique est un sujet d'avenir, un levier indispensable pour progresser en syndicalisation et en représentativité. Si on n'y affecte pas de moyens, ce sera le cercle vicieux et on continuera à perdre des droits... C'est la raison pour laquelle l'Ugict lors de son précédent congrès a défini des zones prioritaires, les 17 agglomérations qui concentrent plus de 50% des ICTAM, pour que dans ces zones, on priorise les moyens sur l'activité spécifique.
- Le 2e sujet, c'est celui que vous avez traité dans le débat mouvant. La raison souvent invoquée pour ne pas créer de syndicats ou de sections Ugict c'est qu'organiser l'activité spécifique serait diviser la CGT, faire une CGT bis...

C'est oublier la double nature de notre syndicalisme spécifique, telle qu'établie par les statuts de la CGT et de l'UGICT, à savoir à la fois :

- Outil de la CGT pour mettre en œuvre son action parmi les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise.
- Organisation dont se dotent les ICTAM pour élaborer leurs revendications et leurs modes d'action en convergence permanente avec le travail de l'organisation générale car il s'agit de rassembler le salariat quand le capital veut le diviser

Travail en convergence et autonomie décisionnelle sont à l'origine de nombreux conquits sociaux.

Par exemple, la revendication sur le droit à la déconnexion, initiée par l'Ugict en 2014, n'aurait pas existé s'il n'y avait pas de cadre spécifique aux ICTAM leur permettant, à partir de leur vécu au travail, de définir leurs revendications. De même sur le droit d'alerte, de refus et d'alternative... Parce que nous ne pratiquons pas un syndicalisme catégoriel, et nous ne nous sommes pas arrêtés là. Nous avons intégré notre revendication du droit à la déconnexion dans notre bataille plus globale pour la réduction du temps de travail.

Notre syndicalisme exige donc une culture des débats ambitieuse pour prendre en compte les spécificités indépendamment de la loi du nombre. Notre syndicalisme repose sur le fédéralisme, les orientations ne se définissent pas d'en haut par quelques-un·es mais partent du vécu au travail des salarié·es. Nous avons donc sur certains points des positions diverses (ex : sur le transport, les routiers n'ont pas forcément la même vision que les cheminots, sur l'énergie, les salariés du nucléaire que ceux du pétrole...) que nous faisons converger par un patient travail de débats au plan confédéral. C'est la même chose sur les questions spécifiques.

En fait, c'est quand il n'y a pas d'organisation spécifique que l'on divise le salariat, car pour porter leurs revendications, on renvoie les ICTAM vers des syndicats catégoriels. La question c'est préfère-t-on que les débats aient lieu dans la CGT ou à l'extérieur ? La conséquence quand on refuse les débats interne, que l'on refuse des expressions spécifiques, c'est que l'on renvoie les ICTAM vers le syndicalisme catégoriel.

De même, pour transformer leur travail, le management et les rapports sociaux au travail, les ICTAM ont besoin de se réunir entre eux. Comment voulez-vous que des ICTAM interrogent le management qu'on leur demande de pratiquer si on leur impose de se réunir avec celles et ceux qu'ils encadrent ? La facilité serait de proposer aux

ICTAM un syndicalisme de solidarité : venir à la CGT pour être solidaire des autres catégories. Ce serait s'enfermer dans un syndicalisme minoritaire chez les ICTAM, d'appoint, ne permettant pas aux ICTAM de transformer leur travail, ce qui est beaucoup plus subversif, et in fine beaucoup plus intéressant pour tout le salariat !

Les résultats aux élections professionnelles montrent que ce sont d'abord des syndicats catégoriels, la CGC et l'UNSA, qui progressent, dans nos bastions syndicaux et dans les 2e et 3e collèges. Plus qu'à une montée de la CFDT, c'est à un morcellement du paysage syndical que l'on assiste. Et l'on peut faire un rapprochement direct entre notre structuration et nos résultats électoraux : les secteurs professionnels où nous obtenons les meilleurs résultats aux 2e et 3e collèges sont les endroits où l'activité spécifique est la mieux organisée, avec des syndicats UGICT, c'est le cas dans l'énergie, la marine marchande, les cheminots, les journalistes ou les transports urbains par exemple. Organiser l'activité spécifique, en proximité avec des syndicats ou sections UGICT et en territoire, avec des commissions départementales, est donc sera donc un enjeu central pour notre prochain congrès, dans le prolongement des orientations de notre précédent congrès et du 52e congrès confédéral.