

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

N°585

du 22 octobre 2019

- ♦ **L'ANNÉE 1939** P. 3
- ♦ **LA RETIRADA "RETRAITE" DES REPUBLICAINS ESPAGNOLS** P. 4-6
- ♦ **DOCUMENT PRÉPARATOIRE A LA CONFÉRENCE UFICT 2019** P. 7-28
 - CHAPITRE I : La CGT chez les Ingénieurs Cadres Techniciens Agents de Maîtrise ?
 - CHAPITRE II : Rapport au travail/carrière
 - CHAPITRE III : La soumission librement consentie
 - CHAPITRE IV : Renforcement/Rapport
- ♦ **ACCORD DE NON AGRESSION GERMANO SOVIETIQUE** P. 29-31

Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT-263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex

♦ Tél. 01.84.21.33.00

<http://www.fnic-cgt.fr>

e-mail : contact@fnic-cgt.fr

Directeur de Publication :
Emmanuel LEPINE

ISSN : 0240 9259

N°CPPAP : 0520 S 06415

Mensuel : 2,74 €



MALAKOFF MÉDÉRIC ET HUMANIS se sont regroupés POUR ENCORE MIEUX VOUS PROTÉGER

NOS ENGAGEMENTS

Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

Vous aider à concilier bien-être des salariés et performance

Vous garantir des soins de qualité au juste prix

Être à vos côtés dans les moments de fragilité

Vous accompagner en retraite

Agir pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffmederic-humanis.com



malakoff médéric
humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE

L'ANNÉE 1939

Elle se présente avec nombre d'évènements qui ont marqué l'histoire :

- **la Retirada, c'est-à-dire l'exode de quelques 500 000 espagnols vers la France, fuyant les troupes franquistes après la chute de Barcelone et la défaite de la République espagnole,**
- **la signature du pacte de non-agression germano/soviétique,**
- **l'interdiction, en France du Parti Communiste Français et de ses journaux,**
- **la deuxième scission de la CGT,**
- **l'invasion de la Pologne par les troupes allemandes et la déclaration de la guerre.**

Rappelons que concernant la Retirada, en 1936, la France du Front populaire, calquant sa position sur celle des anglais, décide la non-intervention après le coup d'Etat de Franco et l'attaque de ses troupes contre la République espagnole aidé par l'aviation d'Hitler, les troupes italiennes de Mussolini et celles du dictateur portugais Salazar. Ce fut la préparation de la Deuxième Guerre mondiale.

L'accord de non-agression germano/soviétique est la conséquence de l'anticommunisme des dirigeants anglais et français qui d'une part ont différé, différé... la signature d'un accord de sécurité collective proposé par l'Union soviétique, et fait les yeux doux à Hitler, voire l'accord de Munich. Ils espéraient que l'Allemagne anticommuniste également (il faut se rappeler que ceux qui ont « inauguré » les camps de concentration sont les communistes et les militants syndicaux avant les juifs, les Tsiganes...) attaquerait l'URSS et mettrait fin à ce régime, ce qu'ils n'avaient pu faire entre 1918 et 1922.

C'est à la suite de cet accord que le PCF sera interdit, ses députés démis et emprisonnés en Algérie.

C'est dans ce mouvement de répression anticommuniste que les réformistes de la CGT, Jouhaux et son dauphin Belin, qui deviendra ministre de Pétain, excluront les communistes et tous ceux qui refusent de prendre position sur l'accord germano/soviétique. L'unité syndicale de 1936 leur a été imposée par les travailleurs, ils ont là, la possibilité de se « venger ».

Quant à la déclaration de guerre, elle était inéluctable. Nos gouvernants comme ceux d'Angleterre et des USA ont laissé Hitler préparer cette guerre comme il l'entendait.

Le patronat qui déclarait en 1936 : « Plutôt Hitler que le Front populaire » avait gagné. Il collabora avec le fascisme en tirant de substantiels profits. « Seule la classe ouvrière est restée dans sa masse fidèle à la patrie profanée » comme le dira François Mauriac.

On peut avoir le sentiment que tous ces évènements arrivent en même temps. En fait ils sont l'aboutissement de manœuvres et de politiques qui viennent de loin.

LA RETIRADA (RETRAITE) DES REPUBLICAINS ESPAGNOLS

Entre 1936 et 1939, en Espagne, une guerre civile opposa, d'une part le camp des républicains, orienté à gauche et à l'extrême gauche, avec des militaires loyalistes à l'égard du gouvernement légalement établi de la II^e République (les « rouges »), et d'autre part le camp se revendiquant « nationaliste » composé de rebelles putschistes menés par le général Francisco Franco, orienté à droite et à l'extrême droite, fascistes (les franquistes). Cette guerre se termina par la victoire des nationalistes et une dictature de 36 ans, la « transition démocratique » n'intervenant qu'après la mort de Franco.



Ce conflit préfigure la Seconde Guerre mondiale : la Grande-Bretagne refuse d'intervenir pour soutenir le gouvernement légitime espagnol, la France de Léon Blum refuse obstinément de s'engager en faveur des républicains espagnols mais au contraire le Portugal de Salazar, l'Italie fasciste et l'Allemagne nazie (la légion Condor) soutiennent militairement les nationalistes. L'aide de la Bandera Jeanne d'Arc française et de la légion St Patrick irlandaise est plus anecdotique.

La lutte des républicains est appuyée par l'Union soviétique sur les plans logistique et politique et par les Brigades internationales, 40 000 volontaires venus du monde entier, souvent communistes, marxistes, anarchistes ou simplement antifascistes. Les français sont regroupés dans les bataillons, Commune de Paris, Louise Michel, Henri Barbusse,... Les bataillons Lincoln et Washington sont composés d'Etats-Uniens, le bataillon Thälmann d'Allemands, le bataillon Garibaldi d'Italiens, etc.



Drapeau des Brigades internationales

Dès la fin du 19^{ème} siècle, l'Espagne avait connu de nombreux conflits sociaux et économiques et la proclamation de la Deuxième République, le 14 avril 1931, suscita l'espoir d'une société meilleure : des réformes novatrices furent entreprises (séparation de l'Eglise et de l'Etat, mariages et divorces civils, droit de vote pour les femmes, droit à l'avortement...), réforme de l'armée, de l'enseignement, réforme agraire, avec un développement de la culture. Mais, en 1934, l'insurrection révolutionnaire des Asturies fut durement réprimée par Franco, à la demande du gouvernement socialiste. Après la victoire du Frente popular (*Front populaire*) au printemps 1936, le camp nationaliste organisa, le 18 juillet 1936, un soulèvement dont l'échec partiel déboucha sur une guerre civile effroyable, dont les effets se font encore sentir aujourd'hui.



L'avancée des troupes franquistes dans le nord, oblige, dès 1936, de nombreux républicains à fuir les combats, à émigrer en France puis à trouver refuge en Catalogne. Mais, quand, le 26 janvier 1939, Barcelone tombe aux mains du général Franco, la population catalane – et avec elle les milliers de républicains, civils et une partie de l'armée

républicaine, provenant de toute l'Espagne – se dirige vers la frontière française pour échapper à la répression et aux bombardements. Le passage de la frontière se fait dans des conditions particulièrement pénibles :



les populations sont affaiblies par trois ans de combat et de privations, elles sont dans le dénuement le plus complet, les cols sont enneigés, l'aviation franquiste bombarde les réfugiés sur les routes catalanes.

En France, en 1939, le gouvernement a changé, il est dirigé par Daladier, et, craignant de voir des "hordes" de révolutionnaires "rouges" déferler sur le pays, il n'ouvre la frontière que le 28 janvier 1939, mais aux seuls réfugiés civils.

Les hommes armés doivent patienter jusqu'au 5 février sous les bombardements franquistes.

Du 28 janvier au 13 février, ce sont 475 000 personnes qui passent la frontière française, en différents points du territoire : Cerbère, Le Perthus, Prats de Mollo, Bourg-Madame, etc. Le gouvernement français se trouve débordé par le nombre de réfugiés. Des militaires (troupes coloniales, comme les marocains – Los Moros-de Franco) sont déployés aux différents points de passage. Les espagnols, comme les volontaires étrangers, sont désarmés, fouillés, identifiés puis envoyés dans des centres « d'accueil » dispersés le long de la frontière, pour y être, en principe, vaccinés et ravitaillés.

Cette France de 1939 est rongée par la crise économique, en proie aux sentiments xénophobes, repliée sur elle-même, et elle n'offre aux réfugiés qu'un accueil indigne, des décret-loi ayant d'ailleurs prévu l'internement administratif des étrangers "indésirables".

Les familles sont séparées. Les femmes, les enfants et les vieillards sont envoyés en train vers les départements de l'intérieur de la France. Plus de 70 départements français accueillent ainsi des groupes de réfugiés civils, durant plusieurs mois, dans des structures d'hébergements diverses et des conditions de vie variables selon l'accueil que leur réservent l'équipe municipale du lieu et la mobilisation de la population locale.

Les hommes, ainsi que quelques groupes de femmes et d'enfants, sont parqués dans des camps d'internement,



montés à la hâte sur les plages du Roussillon et dans le Sud-Ouest de la France. Les camps d'Argelès-sur-Mer, du Barcarès et de Saint-Cyprien sont construits à même le sable, par les réfugiés, utilisés comme main-d'œuvre par les autorités. Les camps du Vernet d'Ariège, de Septfonds, de Rieucros, de Gurs, de Bram et d'Agde viennent compléter ce dispositif d'internement, destinés aux plus « rouges » des républicains. Ils sont supposés désengorger les camps du Roussillon où sont internés plusieurs dizaines de milliers d'hommes – 87 000 personnes pour le seul camp d'Argelès début mars 1939.

Les conditions de vie dans ces camps, que les autorités françaises nomment elles-mêmes, en 1939, "camps de concentration", sont extrêmement précaires. Les premières semaines, les hommes dorment à même le sable ou la terre, sans baraquement pour s'abriter. Les décès sont nombreux en raison du manque d'hygiène (les détenus parleront de « camps de la merde ») et des difficultés d'approvisionnement en eau potable et en nourriture. Les conditions de surveillance sont drastiques et assurées par des militaires, toujours des troupes coloniales.

Humiliés par cet accueil et les conditions de vie qu'ils subissent durant leurs premiers mois en France, les réfugiés tentent cependant d'améliorer leur quotidien. Grâce parfois à l'aide de différentes organisations internationales de soutien aux réfugiés, ils organisent des activités afin de ne pas sombrer dans la folie et la

dépression : jeux de cartes, parties d'échecs, rencontres sportives, cours scolaires de tous niveaux, rédaction de journaux ou de bulletins, conférences improvisées, - toujours le souci de la culture - et discussions politiques...

À la mi-juin 1939, 173 000 espagnols sont encore internés dans les camps français. La situation, qui devait être temporaire, se prolonge. Les autorités favorisent les rapatriements en Espagne franquiste, pas toujours volontaires, pour alléger la charge représentée par les réfugiés. Certains d'entre eux essaient alors d'émigrer en Amérique latine (voir, ci-dessous, Le Winnipeg), refusant le retour en Espagne tant que Franco est au pouvoir.

Ceux qui restent deviendront, pour le gouvernement français, une possible main-d'œuvre pour remplacer les appelés au front. Les Compagnies de Travailleurs Étrangers sont d'ailleurs organisées dès le mois d'avril 1939 par un décret-loi et des milliers d'espagnols, de sexe masculin, âgés de 20 à 48 ans, seront embauchés dans le but de fortifier les frontières et de participer à des travaux publics de grande envergure, sans oublier le recrutement par des entreprises (mines de Decazeville...).

Durant la Seconde Guerre mondiale, des groupes de

réfugiés espagnols s'organisent dans les maquis et entrent en résistance contre l'occupant nazi et le gouvernement de Vichy. Ainsi la 9^e compagnie du régiment de marche du Tchad, qui faisait lui-même partie de la 2^e division blindée ou Division Leclerc, a été surnommée la Nueve (*chiffre « neuf » en espagnol*) : cette compagnie comptait 160 hommes dont 146 républicains espagnols qui avaient combattu lors de la Libération de l'Afrique du nord, puis participèrent à la libération de la France.

Son fait d'armes le plus connu est la participation à la libération de Paris, puisque les hommes de la Nueve, furent les premiers à entrer dans la capitale française, au soir du 24 août 1944 avec des Half-Tracks portant les noms de batailles de la guerre d'Espagne, « Teruel », « Guadalajara », « Belchite », Santander... Les espagnols de la Nueve étaient 146 quand ils débarquèrent en Normandie : ils ne sont que 16 à leur arrivée au bunker d'Hitler.

Aujourd'hui, quatre-vingts ans après la Retirada, les enfants et petits-enfants des réfugiés espagnols restés en France, notamment dans le Sud-Ouest, se chargent d'entretenir la mémoire de ceux qui ont lutté jusqu'à la mort pour défendre leur idéal d'une société de paix et de justice sociale.

Le Winnipeg

Au Chili, en octobre 1938, le Front populaire gagne les élections : le ministre de la santé du gouvernement Cerda est un jeune socialiste, Salvador Allende. Le poète Pablo Neruda, qui a été consul en Espagne, s'est lié d'amitié avec le poète Federico Garcia Lorca (assassiné par les franquistes) et est horrifié par les bombardements sur Madrid. Avec le parti communiste chilien, il propose au président Cerda d'accueillir des « rouges » espagnols. Celui-ci accepte avec enthousiasme, « amenez-moi des milliers de républicains », et nomme Neruda « consul pour l'immigration ».

Le Winnipeg, bateau solidaire de la compagnie communiste France Navigation, a embarqué plus de 2 000 républicains exilés, hommes, femmes et enfants et est arrivé à Valparaíso le 3 septembre 1939, conspué par la droite chilienne hystérique et xénophobe mais les passagers sont accueillis en héros par une foule en liesse. Ils trouveront du travail dans de bonnes conditions au Chili et s'y installeront. Durant la traversée s'étaient tenues des assemblées générales des partis représentés. Plusieurs cas de typhoïde auront été traités par le service de santé.

La compagnie France Navigation a été créée secrètement en 1937 par le Parti communiste français et l'Internationale communiste (*komintern*), dans le même mouvement que les Brigades internationales, afin de contourner la non-intervention du gouvernement de Léon Blum et d'approvisionner l'Espagne républicaine en avions, tanks, munitions, avec 24 navires moins marqués que les navires soviétiques ! Le Winnipeg, vieux très gros cargo marchand, avait été aménagé en catastrophe pour transporter des exilés.

La traversée du Winnipeg est une épopée de la solidarité internationale, grâce au concours de Pablo Neruda.

La réussite de notre CONFÉRENCE UFICT

E
D
I
T
O

Le monde du travail subit une attaque sans précédent.

Le système capitaliste détruit les conquises du CNR devant nos yeux.

Les ICTAM (Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise) sont de plus en plus la cible d'un patronat de plus en plus audacieux sur la déréglementation des conditions de travail, des statuts et des salaires.

L'heure est à la lutte dans les entreprises.

NE NOUS RESIGNONS PAS !

CE DOCUMENT D'ORIENTATION VOUS EST SOUMIS.

- ☐ LISEZ LE ATTENTIVEMENT.
- ☐ NOTEZ VOS OBSERVATIONS.
- ☐ PRENEZ-LE POUR EN DISCUTER AVEC TOUS LES SYNDIQUÉS ET POSEZ-VOUS LA QUESTION "QUELLE ACTIVITÉ SPÉCIFIQUE EN DIRECTION DES ICTAM DEVONS-NOUS METTRE EN ŒUVRE DANS ET AVEC LE SYNDICAT ?"

DANS TOUTES VOS DÉMARCHES, VOUS POUVEZ AUSSI DEMANDER À L'UFICT D'ÊTRE ACCOMPAGNÉ PAR UN MEMBRE DU COLLECTIF.



PREAMBULE

Le monde du travail est en proie à une attaque sans précédent des ultra-libéraux depuis l'avènement d'Emmanuel 1^{er}, roi de la finance et président de la « Start up France ».

Son élection provoque un tsunami social dont Sarkozy et ses prédécesseurs doivent encore être envieux, Hollande compris.

En réalité, ce sont plus de 35 ans de logique néo-libérale que nous vivons sans rapport de force suffisant.

Le mouvement actuel des Gilets jaunes en est aussi l'aboutissement logique et programmé.

Les méprisés sont dans la rue et disent non à cette politique absente de toute humanité.

Où sont les ICTAM dans tout cela ?

Pas forcément autour des ronds-points car cette population est encore fébrile quant à l'action collective, du fait de l'individualisation grimpante mise en place par nos patrons.

Le frein dans leur envie de dire non à cette politique qui abîme maintenant toute cette catégorie de travailleurs est bien réel.

La disparition des ouvriers dans nos entreprises, le faible niveau d'embauche dans les groupes du CAC 40 comme Total, Sanofi et bien d'autres engendrent une dégradation importante des conditions de travail.

Le chacun pour soi, la compétition, sont les maîtres mots.

Les évaluations en tout genre, la comparaison entre tous (le bench-marking), la performance rythment la vie de travail au quotidien d'un ingénieur, cadre ou technicien.

LES BURN OUT font légion

Et tous sont désormais en souffrance.

Ce qui a eu pour conséquence que sur 29,6 millions de salariés en France en 2019 selon l'INSEE, les ouvriers ne représenteraient plus que 20,3 % des emplois (données 2016).

Les ICTAM ont de plus en plus de mal à trouver un sens à leur travail, ils subissent la stratégie de leurs entreprises

dont le seul but est l'accroissement, au détriment des salaires et des conditions de travail, des dividendes pour les actionnaires.

Au nom de la rentabilité et de l'efficacité, des techniciens hautement qualifiés et très spécialisés se voient attribués tout un tas de tâches administratives autrefois effectuées par des personnels spécifiques (secrétaires ou assistantes, commerciaux ou acheteurs). Maintenant il faut tout faire en plus du reste...

Le sentiment d'être pris pour un CON ou un PION est de plus en plus présent dans les têtes.

Le rôle de responsable d'équipe devient une tâche de plus en plus compliquée, voire très difficile, à tenir entre les quelques ouvriers et/ou techniciens supérieurs qu'ils dirigent et la pression toujours croissante de leurs dirigeants.

Le chômage qui devait être soigné par le roitelet Hollande est toujours aussi dramatique et n'épargne pas les ICTAM.

Cela crée des situations ubuesques où beaucoup de jeunes diplômés sont prêts à accepter n'importe quoi à n'importe quel salaire, car sinon, ils n'ont pas de travail.

Les choix de gestion des entreprises, les stratégies industrielles, portant sur la financiarisation, ont pour conséquence directe la baisse des salaires, la disparition de cotisations sociales engendrant une attaque sans précédent de notre protection sociale.

Les jeunes, y compris les cadres, n'ont jamais été aussi mal payés et quand ils ont un CDI, le siège éjectable ou l'externalisation ne permet pas de se mobiliser contre des décisions unilatérales et socialement injustes.

C'est l'ère du management par la peur

LE CICE, qui nous coûtera cette année plus de 40 milliards d'euros via l'Etat, ne créera aucune embauche susceptible d'améliorer nos conditions de vie au travail, ne diminuera pas la charge de travail souvent colossale engendrée par des plans massifs de suppressions d'emplois et par la non embauche de sang neuf...

C'est une escroquerie organisée sur le dos des salariés

Ces politiques n'ont jamais autant créé de profits pour les patrons et les actionnaires et malgré cela les augmentations de nos salaires restent infimes.

LES INÉGALITES atteignent des records.

IL EST URGENT D'EMBAUCHER MASSIVEMENT DANS NOS ENTREPRISES, D'ARRÊTER LES PLANS DE RESTRUCTURATIONS. IL FAUT RELANCER LA CONSOMMATION PAR L'AUGMENTATION DES SALAIRES ET SANCTIONNER LA FINANCIARISATION DES ENTREPRISES.

- **OUI** à un retour des bénéfices des entreprises, vers les salariés,
- **OUI** aux augmentations de salaires et non aux baisses de cotisations qui vont détruire notre protection sociale,
- **OUI** au plein emploi, aux embauches en CDI,
- **STOP** aux salaires exorbitants des dirigeants d'entreprises,
- **STOP** à la distribution des dividendes aux actionnaires,
- **STOP** à l'externalisation de pans entiers d'activités,
- **STOP** à la précarité,
- **STOP** aux ORDONNANCES MACRON,
- **OUI** à la diminution du temps de travail,
- **OUI** à l'embauche de jeunes diplômés, BAC+2, 3, 4 et 5.

Le début du 20^{ème} siècle est de retour !

La recherche systématique de rentabilisation à court terme des investissements, l'exposition des placements financiers, imprègnent l'ensemble des activités et des circuits économiques ; potentiels industriels, services, outils technologiques sont modelés selon le dogme du « tout marché ».

L'ampleur des défis à relever pour répondre à de tels problèmes et au devenir de notre société, donne à cette question une dimension essentielle et une réflexion obligatoire et fondamentale.

Il nous faut reconstruire un syndicalisme fort, au service des salariés pour les salariés, par les salariés qui permette à tous de s'émanciper au travail et de reconstruire des collectifs de travail qui ont du sens.

Le besoin d'un certain bien être au travail est plus que nécessaire.

Tous les coups du patronat nous affaiblissent un peu plus chaque jour.

Orienter l'économie au service des hommes et des femmes pour une meilleure qualité de vie.

C'est ça et seulement ça, le vrai progrès social !

D'AUTRES CHOIX SONT POSSIBLES, LA CGT A UN PROJET DE SOCIÉTÉ.

DEVANT TOUT CELA, DE QUEL SYNDICALISME AVONS-NOUS BESOIN ?

■ CHAPITRE I : LA CGT CHEZ LES ICTAM ?

La population des ICTAM est toujours en progression au détriment des populations ouvrières (17,5 % vs 8,3 %) depuis notre dernière conférence UFICT.

Dans les quelques entreprises où il y a des embauches, le patronat profite de la situation pour embaucher des Agents de Maitrise (AM) et des cadres plutôt que des ouvriers.

Cette rareté des embauches permet à nos patrons d'embaucher des jeunes « prêts à tout » pour débiter dans la vie active.

Quand nous disons qu'ils sont démunis, ce ne sont pas que des mots, car souvent ils acceptent l'inacceptable.

Ces jeunes, qui ne pensaient pas être pris pour des pions, puisque fraîchement diplômés, se retrouvent confrontés rapidement à ce monde du travail qui engendre de la souffrance et souvent des risques psychosociaux.

La CGT doit être bien présente dans ces catégories, elle doit convaincre qu'un autre modèle de société est possible, qu'il faut porter des revendications pour les obtenir.

Macron dirige la France avec le Medef comme un chef d'entreprise, revenant sans arrêt sur des annonces le lendemain de leurs publications. C'est une tactique !

Tout ça instaure un climat d'incertitude et de panique dans certaines entreprises. Même les dirigeants d'entreprises finissent par l'avouer à demi-mot même si ils ont parfois du mal à l'admettre...

Ce gouvernement lamine tous les acquis dans toutes les catégories y compris celles des ICTAM.

La colère est visible depuis le début de l'année mais les revendications pour certaines audibles manquent de structuration.

La CGT, FORCE ORGANISEE, PEUT AIDER
A SORTIR DE L'IMPASSE !

Encore faut-il que tout le monde le souhaite...

Jusqu'encore récemment cette catégorie était plutôt épargnée, car moins nombreuse et très intégrée dans la stratégie des entreprises auxquels les cadres pouvaient parfois même être associés.

Il faut bien se mettre dans la tête qu'à l'exception de quelques cadres dirigeants, tout ça est bien fini et totalement farfelu, les nouveaux cadres sont comme tout le monde aux yeux des patrons, voir encore moins considérés.

LES FAITS AUJOURD'HUI

- La réduction du temps de travail,
- Le droit à la déconnexion,
- Une véritable progression de carrière de l'ouvrier au cadre,
- Un salaire respectant la qualification, etc...

Sont les revendications portées par la CGT. Elles touchent toutes les catégories dont celles des ICTAM.

- Les organisations syndicales réformistes (la CFDT et la CFTC notamment) ont pris un avantage significatif dans nos catégories.
- La CFDT, devenue de peu 1^{ère} organisation syndicale dans ce pays, a fortement progressé chez les cadres et chez les AM/TS (Agents de Maitrise/Techniciens Supérieurs).
- Nos collègues ICTAM sont souvent plus tentés par l'accompagnement que par l'affrontement avec les hiérarchies. Il y a de nombreuses entreprises où le « Lean Management » est bien implanté.

■ OBSERVATIONS

[illegible]

- Le « Toyotisme » a remplacé le wall-street management !
- L'individualisation des salaires, que la CGT combat depuis toujours, continue à engendrer le repli sur soi. Une question qui nous interpelle.
- Dois-je plutôt me syndiquer, agir collectivement ou privilégier mon déroulement de carrière ?
- Pourquoi un cadre préférera se taire plutôt que de critiquer les stratégies proposées par la direction ?

LE DEVOIR DE LOYALTE !

Sa rémunération en dépend souvent :

- bonus lié au salaire variable,
- bench-marking,
- performance
- employabilité
- etc, etc...

Tout est bon pour casser les collectifs de travail et empêcher l'émergence des luttes !

Aussi, **rassembler les ICTAM** pour faire avancer les revendications qui naissent de leur situation devient un enjeu CGT pour les unir aux autres salariés, pour obtenir de nouveaux droits, communs à toutes les catégories de salariés. Il ne faut surtout pas tomber dans le piège du « diviser pour mieux régner » tendu régulièrement par les dirigeants de nos entreprises.

Nous avons beaucoup de mal à valoriser nos victoires, nous devons les mettre en avant lorsqu'elles existent **ET ELLES EXISTENT !**

Les moyens, tels que les réseaux sociaux, sont des outils dont la CGT doit s'emparer, mais leur utilisation et développement pour sécuriser leur contenu demandent du temps militant.

Il faut en permanence adapter nos pratiques afin de toucher largement les salariés. Il est important d'avoir une CGT qui rassemble le salariat en informant les

salariés sur leurs propres réalités, leurs revendications.

Ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres : donnons-nous les moyens d'établir les convergences nécessaires pour réussir les luttes que nous devons et devront mener.

AUDIENCE CGT CHEZ LES ICTAM

La CGT, ne peut plus ignorer la catégorie ICTAM qui est de plus en plus en souffrance..

**Les revendications de la CGT
sont justes !**

D'autant plus que la réalité des ICTAM et les revendications qu'ils expriment peuvent sembler parfois différentes de celles des autres salariés. N'oublions jamais que la CGT a toute sa place dans la défense des intérêts de TOUS les travailleurs.

La progression de la CGT dans cette catégorie **est primordiale** pour donner plus de force revendicative à toute la CGT et permettre de gagner des victoires pour de nouveaux droits pour les salariés. Car seules nos valeurs communes sont les garantes d'une réelle efficacité face aux attaques patronales et gouvernementales.

Le recul social et sociétal mis « en marche » par Macron, doit être combattu par toute la CGT.

QUALIFICATIONS /SALAIRES

La qualification est un enjeu majeur pour les salariés de nos catégories.

Avec la loi Travail de 2016 et les ordonnances Macron les conventions collectives sont attaquées de toutes parts.

Le patronat et Macron, détruisent tous les conquies gagnés de haute lutte par le monde du travail.

■ OBSERVATIONS

[illegible]

L'accélération de la disparition des acquis du CNR est incontestable.

La riposte se doit d'être forte...

TOUS LES ICTAM sont concernés, toutes les conventions collectives arrachées par la lutte au patronat sont concernées.

Aucun acquis ne doit être rendu au patronat et seule la CGT est dans cet état d'esprit.

Il faut stopper le rouleau compresseur du Capital qui n'est jamais dans l'intérêt de l'ensemble des salariés ouvriers ICTAM, même combat.

Par exemple, un grand bouleversement dans les grilles de classifications dans la pharmacie a été proposé par le LEEM, chambre patronale de l'industrie pharmaceutique.

Des reculs sur les primes d'ancienneté et sur d'autres éléments de la fiche de paie, chers à la CGT, apparaissent dans d'autres secteurs de notre champ professionnel.

Pour rappel, la qualification doit être la somme de trois éléments : la formation initiale, la formation professionnelle et l'expérience. Un travailleur sans formation initiale doit pouvoir, au cours de sa carrière, acquérir une qualification identique à celle d'un salarié diplômé, quel que soit ce diplôme.

La qualification est individuelle, elle varie pour chaque salarié, augmente avec l'expérience et ne dépend pas du type de métier. A un niveau de qualification on fait correspondre un indice, la classification (les coefficients). Il doit y avoir une correspondance stricte entre qualification, classification et salaire.

Les revendications de la CGT sont, de payer les salariés en fonction de leurs qualifications, de respecter des grilles de salaires qui permettent de vivre décemment.

Notre grille fédérale de salaires a été construite sur

ce principe avec une échelle de 1 à 5 (de 1900 € à 9500 €) reconnaissant les diplômes avec une qualification dans une grille de classifications.
<http://www.fnic-cgt.fr/wp-content/uploads/2016/01/GRILLE-DE-SALAIRES-REVENDIQUES-03042014.pdf>

Comment vivre aujourd'hui avec les salaires actuels qui stagnent ou qui régressent du fait de la disparition des cotisations sociales ?

Le salaire socialisé est en danger.

La disparition de certains métiers va encore aggraver le chômage.

Le patronat s'en réjouit puisque lui seul sera bénéficiaire.

La distribution des bénéfices aux seuls actionnaires et dirigeants des grandes entreprises doit cesser !

Les salariés ont autre chose à dire, y compris les ICTAM.

Un jeune diplômé qu'il soit BTS, DUT ou Ingénieur doit avoir un salaire lié à sa qualification (voire BEP/BAC...).

Le patronat ne veut pas, ce n'est pas nouveau.

Tous les salariés produisent la richesse de l'entreprise ! Il est consternant de voir le partage actuel de toutes ces richesses : de nombreuses entreprises dilapident plus de 50 % des résultats nets des entreprises au profit des actionnaires.

En 2018 sur 100 milliards de profits 57 milliards ont été reversés, sous forme de dividendes aux actionnaires.

■ OBSERVATIONS

GROUPE AÉSIO, DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

Votre contact :

decideurs-sociaux@
aesio.fr



Le Groupe AÉSIO est composé des mutuelles Adréa, Apréva, Eovi Mcd et propose des avantages et des services concrets aux salariés :

- ... **Un service de proximité** avec un réseau de près de 360 agences réparties sur l'ensemble du territoire.
- ... **Un service tiers-payant intégral** grâce aux nombreux accords conclus sur l'ensemble du territoire.
- ... **Un espace sécurisé** pour consulter vos remboursements et effectuer des démarches en ligne.
- ... **Un réseau de soins KALIVIA** pour bénéficier d'équipements optiques et auditifs au meilleur rapport qualité/prix mais également d'un réseau de près de 400 ostéopathes sélectionnés pour la qualité de leur pratique professionnelle.
- ... **Un service d'assistance** composé d'une offre socle pouvant être renforcée en cas de pathologies lourdes, d'hospitalisation et d'immobilisation, d'aide au retour à l'emploi ainsi que pour les salariés aidants.
- ... **Un service de consultation à distance** pour toute question médicale avec un médecin généraliste ou spécialiste, en toute sécurité et confidentialité.
- ... **Un service de prévention** pour participer à des actions de santé publique et santé au travail.
- ... **Un fonds d'action sociale** pour des salariés en situation sociale et financière difficile.

GROUPE MUTUALISTE LEADER EN ASSURANCES DE PERSONNES

Groupe AÉSIO, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Livre I du code de la Mutualité - Immatriculée sous le n° 821 965 241 - Siège social : 25 place de la Madeleine - 75008 PARIS - Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n°16006968. Informations disponibles sur www.orias.fr. Document non contractuel à caractère publicitaire.

 **GROUPE
AÉSIO**
DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

ADREA
mutuelle

apréva

EoviMcd
mutuelle

aesio.fr



La société capitaliste portée par Macron est bien loin du modèle progressiste que propose la CGT.

Son idée du progrès est bien éloignée de la nôtre ! Lui, parle du grès de quelques fortunes, rien d'autre ! Ceux à qui il fait le cadeau de l'impôt ! Pour nous c'est direct à la source ! Pas d'arrangement !

LA CGT, SYNDICAT DE MASSE ET DE CLASSE, EST ÉVIDEMMENT À L'ANTIPODE DE CETTE SOCIÉTÉ CAPITALISTE D'AUJOURD'HUI.

L'HEURE N'EST PAS A LA RÉSIGNATION !

LA CGT, SYNDICAT DE TOUS LES SALARIÉS, DE L'OUVRIER AU CADRE, SE DOIT D'INTERVENIR PARTOUT POUR UNE SOCIÉTÉ DE PROGRÈS.



■ OBSERVATIONS

■ CHAPITRE II : RAPPORT AU TRAVAIL/CARRIERE

.La carrière, ce mot flou

Plus encore que chez les ouvriers, les ICTAM ont toujours été soumis à une logique de réussite au sein de l'entreprise qui devait s'obtenir par des choix en lien avec les attentes des directions. Cela c'était, c'est, ce qui est appelé couramment la « carrière » dans l'entreprise.

Dès leur entrée dans l'entreprise, encore plus aujourd'hui qu'hier, les ICTAM sont confrontés à l'évaluation continue et permanente de la part de l'employeur. Le contrat de subordination se double d'une acceptation de remise en question de ce que nous sommes en permanence. Ainsi, il est rare aujourd'hui qu'une année passe sans que, volontairement, une salariée ou un salarié ne soit mis face à un moment d'évaluation l'obligeant à se « remettre en question » ou plus précisément à pointer ce qui chez lui n'irait pas. Ces outils son redoutables car ils sont couplé à l'évolution au sein de l'entreprise. Évolution en termes d'intérêt au travail mais aussi au sein de la hiérarchie.

Le temps de savoir ce que l'entreprise pouvait nous amener ou les formations qu'elle pouvait nous dispenser pour répondre aux attentes du capitalisme est bien révolu. Aujourd'hui, la course nous est imposée, et ce à tous les niveaux de l'entreprise. Nous devons aujourd'hui être « pro-actifs », comprendre, en fait deviner, ce qui fera que demain nous serons encore vus comme utile pour l'employeur.

Ainsi, le mot carrière dans l'entreprise a un synonyme aujourd'hui : "soumission".

Tout est fait pour nous rendre responsables de nos échecs alors que les buts sont mal exposés, voir pas exposés du tout. Les

formations que nous suivons ou subissons, relèvent maintenant de « choix individuels pour garantir notre employabilité ». Il est impératif de deviner ce dont l'entreprise aura besoin demain pour ne pas être mis dehors. Et les choix managériaux sont de plus en plus flous, entraînant des prises de décisions sans queue ni tête.

L'autre aspect non négligeable des changements dans l'entreprise est ce constat quasiment certain que toute évolution entraîne une obligation de mettre de côté son éthique. Bien entendu, tout cela existait déjà de par le passé, mais il semblait encore possible d'éviter de devenir un "collabo" pour grimper l'échelle. Et nous en avons eu la preuve par celles et ceux qui nous entourent. Seulement, le capitalisme et ses sbires ont bien compris que cela ne pouvait pas être viable à long terme. Les ICTAM ne doivent pas être critiques, c'est un risque de jonction trop fort avec les ouvriers, créant de fait une possibilité de blocage total de l'entreprise.

De plus en plus d'ICTAM se retrouvent à devoir choisir entre leur vision du monde, leurs éthiques personnelles, et les méthodes de management ou d'évaluation qui sont mises en place dans le monde de l'entreprise. Combien d'outils d'améliorations sensés être neutres servent en fait à montrer du doigt les « moins productifs » d'un service, ou ceux qui « portent la responsabilité » des retards et autres ? Combien d'outil d'évaluation sont avant tout des outils pour dévoiler les points faibles des salariés, et appuyer dessus pour les mettre encore plus sous pression ? Ces outils nous les connaissons et nous savons que ce sont eux qui offrent l'opportunité de casser les gens dans l'entreprise, mais nous savons aussi que de refuser leur utilisation c'est s'exposer à des représailles, et donc casser notre « carrière ». Mais combien sommes-nous en définitive à réellement faire le choix de bloquer la machine ?

■ OBSERVATIONS

[illegible]

La fausse liberté du forfait jours, ou comment contraindre toujours plus

L'apparition du fameux forfait jours, c'est à dire de devoir non plus un nombre d'heures à l'entreprise, mais des jours, a été vécu par bien des salariés ICTAM comme une forme de liberté. Mais pour le capitalisme, la liberté à toujours un prix. Il est très élevé en ce qui concerne les forfaits jours.

Depuis la révolution industrielle, l'envie des patrons la même : que la majorité de celles et ceux qui leurs sont subordonnés le soient dans toutes les sphères de leurs vies, et qu'ils puissent avoir une main d'œuvre docile et malléable, corvéable à tout moment, et ce pour la prospérité de l'entreprise, autrement dit, leurs portefeuilles personnels et celui des actionnaires.

Il était difficile pour les patrons de contraindre plus les ICTAM, sans créer un nouvel outil. C'est là qu'une idée a germé : payer les gens non plus en temps de présence mais en jours de présence pour l'entreprise. Le forfait jours apportait de **grand avantages pour l'entreprise** : terminées les heures supplémentaires, terminées les efforts faits en plus et reconnus, terminée la cohésion d'équipe avec des horaires qui se ressemblent entre tous.

Bien entendu, le forfait jours offrait des facilités, comme celle de gérer ses horaires (pratique parfois pour s'occuper des enfants ou d'un parent qui en aurait besoin). Cela aurait été bénéfique si l'entreprise n'avait pas eu à sa disposition de plus en plus d'outils pour remplir le temps anciennement libre, et le transformer en temps rentable pour du point de vue capitaliste.

L'arrivée des outils numériques, leur globalisation, la mise en place d'internet chez tout le monde ou presque, les outils mo-

biles comme les smartphones, ont offert l'opportunité de créer un fil à la patte permanent entre les salariés et l'entreprise. D'ailleurs, on notera que tous les outils possibles sont mis en place : plateformes, mails accessibles de n'importe où, outils de gestion pilotable à distance via une simple connexion internet et des identifiants, mise en place et fournitures d'outils numériques par l'entreprise, du PC au téléphone portable. N'est-ce pas là une forme d'esclavage moderne ?

Difficile aujourd'hui avec une telle armada de ne pas être impacté dans sa vie privée par la vie professionnelle. On commence par « vérifier vite fait ses mails car on en attend un urgent » et on finit par répondre à une quarantaine d'interlocuteurs, commander ce qu'il manque pour la semaine suivante et gérer les congés de ses subordonnés. Le tout à 1 h du matin après le film du vendredi soir. Mais n'oublions pas que nous allons devoir jeter un œil le samedi matin pour voir les réponses aux actions du vendredi soir. Et voilà comment, très simplement et facilement, le travail permanent tellement rêvé par le patronat s'est mis en place.

Combien d'heures, de jours, de travail non prises en compte ? Combien de temps perdu sur la vie personnelle, la vie de famille, pour l'entreprise ? Quel est le prix de cette soit disant liberté qu'offrirait le forfait jours ?

Pour mémoire : Simulateur d'heures réelles de travail en forfait jour : <http://ugict.cgt.fr/deconnexion/simulatheures-sup-au-forfait-jour/>

Le patronat a bien compris à quel point ce forfait jours lui permettait de gagner sur tous les plans : suppression d'emplois sans embauche, temps de travail à rallonge, "corvéabilité" accrue. C'est bien pour cela que depuis quelques temps, l'idée germe du côté patronal, malheureusement appuyé par certains syndicalistes, de faire du forfait jour non plus

■ OBSERVATIONS

[illegible]

l'exception dans l'entreprise, mais le mode de gestion majoritaire des salariés.

Au départ réservé aux salariés encadrants, le forfait jours s'est élargi à l'ensemble des cadres assez vite, qu'ils aient ou pas des équipes à diriger. Aujourd'hui, c'est l'ensemble de la catégorie ICTAM qui est visée pour mettre en place dans les contrats le forfait jours comme norme. Leur but ? Obtenir une baisse du nombre de salariés et une productivité accrue de ceux qui restent. Au prix d'un empiétement fort sur la vie privée.

Il est urgent pour la CGT de se saisir de cela, de dire en quoi le forfait jours est un problème aujourd'hui et que son élargissement n'est pas souhaitable. Au contraire, il est temps de mettre en place des revendications claires sur le droit à la déconnexion (par des contraintes envers les entreprises et non par le libre choix biaisé des salariés), sur le droit de refus d'outils par les salariés s'ils considèrent que ces outils sont malsains pour leur vie, sur le fait que la gestion de l'entreprise ne doit pas être plus intrusive dans la vie privée qu'elle n'est déjà. Par le rapport de force, nous devons reconquérir du temps libre ! Il est surtout temps de parler de réduction du temps de travail des 32h et de la semaine de 4 jours.

Le rapport au travail, enjeu du 21^{ème} siècle

La diminution de la violence physique (blessure, mort, etc...) au travail a très sensiblement transformé notre rapport à ce dernier. Vu comme une contrainte et comme un mal être, les années 1980 à 2000 ont mis en avant un travail qui aurait permis l'émancipation, la réussite et

l'épanouissement. L'ultime version de ce mensonge de masse est sans aucun doute la Start Up, vendue comme la forme ultime et magique d'un travail passion, presque une partie de plaisir et de joie de vivre.

Pourtant, et nous le savons à la CGT car nous avons toujours lutté pour libérer les salariés du travail, aucune contrainte n'est sans effet sur l'être humain. Un indicateur que l'on voit grimper depuis des années est malheureusement un bon indicateur. Il s'agit du nombre d'arrêts de travail pour des raisons dites psychologiques. Notamment chez les ICTAM.

N'oublions pas que le travail tue encore chaque année plus de 560 personnes en France, mais ce chiffre, par les luttes syndicales, a diminué continuellement depuis 60 ans. Par contre, le nombre de personnes en arrêt psychologique en lien avec le travail (burn out, épuisement, mal être, dépression, etc...) est lui en perpétuelle augmentation depuis 30 ans, d'autres maladies professionnelles et incapacités, inaptitudes.

Le transfert est bien réel entre la dégradation physique et la dégradation psychologique. Quand elles ne s'additionnent pas !

Le chômage de masse a transformé notre vigilance face au travail. Il est devenu une espèce de Graal, qui une fois atteint doit être préservé à tout prix. La peur de la précarité, du déclassement, de la perte de revenus font que les salariés acceptent de plus en plus de subir sans relever la tête, d'être maltraités, disqualifiés, dévalués. Et cela n'est pas sans impact sur la vie privée et l'estime de soi.

■ OBSERVATIONS



« Ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son origine, les risques psychosociaux seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. »

→ tenter de remettre en place des lieux d'échanges entre travailleurs pour redonner vie à l'interpro et remettre en route un rapport de force réel et puissant contre le patronat, sans doute à l'échelle du pays, mais espérons-le à l'échelle du monde.

**C'EST DE TOUT CELA
DONT NOUS DEVONS
PARLER, ET NOUS DE-
VONS NOUS ARMER.
POUR REDRESSER
COLLECTIVEMENT LA
TÊTE. SANS QUOI, NOUS
ALLONS REVENIR AU
TRAVAIL À LA TÂCHE !**

■ OBSERVATIONS

[illegible]

■ CHAPITRE III – LA SOUMISSION LIBREMENT CONSENTIE

Lorsque l'on observe avec attention les outils managériaux et leurs méthodes de mises en œuvre par les directions, nous pouvons saisir comment le patronat cherche à maximiser l'engagement de ses salariés.

Dès lors, on rencontre souvent des salariés embrigadés dans des politiques sociales ou des valeurs d'entreprise qui ne leur font pas sens. Et surtout dont il leur devient difficile de s'extraire.

Les cadres en entreprise tiennent majoritairement la fonction clé de management.

Lorsque que l'on regarde une définition du rôle du manager on peut trouver les termes suivants :

« Les managers utilisent leurs savoir-faire, connaissances et expérience dans des organismes en tout genre pour assurer que les ressources matérielles et humaines sont gérées et utilisées efficacement en vue de réaliser des biens et des services et d'atteindre des objectifs précis. [...] Cela exige une combinaison de savoir-faire pratique –planification, talent pour le leadership- et de valeurs personnelles compatibles avec les valeurs de l'entreprise.

Une partie importante du rôle d'un manager actuel est la mise en place de normes comportementales conformes à la culture d'entreprise ».

On voit bien qu'aujourd'hui le message le plus important n'est plus sur le savoir-faire mais sur le comportement.

Cela montre bien que les cadres et agents de maîtrise ne doivent pas se contenter d'appliquer des valeurs d'entreprise, il doivent « être » les valeurs d'entreprise.

1.SUBORDINATION

Un lien de subordination induit par le contrat de travail et qui introduit notamment les notions d'autorité et de pouvoir. Puisque le contrat de travail existe dès l'instant où une personne (le salarié) s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur), cela signifie qu'**être salarié d'une organisation c'est entrer de fait dans un rapport de subordination à une direction.**

2. L'AUTORITE

On parle de l'autorité d'une personne, d'une institution, d'un message, pour signifier qu'on leur fait confiance, qu'on accueille leur avis, leur suggestion ou leur injonction, avec respect, faveur, ou du moins sans hostilité ni résistance, et qu'on est disposé à y référer.

La soumission à l'autorité

Les conditions préalables de l'obéissance : elles vont de la famille à l'idéologie dominante. Nous ne pouvons nier en effet que nous avons tous un rapport différent à l'obéissance et à l'autorité.

• *L'état d'obéissance*: les manifestations les plus importantes sont l'augmentation de la réceptivité à l'obéissance face à l'autorité et la perte d'empathie. Il s'accompagne de la perte du sens de la responsabilité (dédouanement).

• *Les causes du maintien de l'obéissance* : dans le milieu du travail, nous savons que les troubles liés aux risques psychosociaux et au stress ne sont pas rares.

• *Par exemple*, le conflit interne permanent ou l'ICTAM est en situation de devoir appliquer des décisions ou des procédures avec lesquelles il est profondément en désaccord ou qui viennent heurter ses propres valeurs.

3. LE POUVOIR ET LES JEUX DE POUVOIRS

Les relations de travail constituent un terrain de déploiement des rapports de pouvoir dont la compréhension peut servir d'instrument à l'analyse des organisations.

La notion de pouvoir réfère à des capacités, des moyens qui permettent d'obtenir quelque chose, un comportement de l'autre, quel que soit le statut des protagonistes.

Différentes formes de pouvoir

Le pouvoir peut se manifester de différentes formes :

■ *Le pouvoir d'expertise, le pouvoir coercitif ou le pouvoir de connexion* qui repose sur le réseau. *Le pouvoir de référence, le pouvoir légitime qui est aussi le pouvoir institutionnel, le pouvoir de récompense.*

Le pouvoir est donc relationnel, souvent lié à une situation et l'organisation est censée prévoir des règles pour réguler le pouvoir ou en tous cas limiter les abus de pouvoir.

Maîtrise des zones d'incertitudes comme ressource de pouvoir

On sait qu'une entreprise peut être confrontée à des zones d'incertitudes : économiques, technologiques, organisationnelles ou encore socioculturelles.

Elles animent la vie (parfois la survie) de l'entreprise. Certains acteurs sont capables de maîtriser, réduire, développer certaines de ces incertitudes et peuvent prendre ainsi une position clé dans le fonctionnement du collectif.

Jeux de pouvoir

5 grandes catégories :

- ◆ les jeux pour contrer l'autorité,
- ◆ les jeux visant à construire les assises du pouvoir,
- ◆ les jeux pour vaincre les rivaux,
- ◆ les jeux pour mettre en place les changements,
- ◆ les jeux pour contrer l'opposition de l'autorité et combattre l'insoumission.

4. EMERGENCE DE LA PEUR, DANGERS DE L'ISOLEMENT COMME VECTEUR DE SOUMISSION

Nous le savons, travailler peut être déterminant dans l'évolution d'une personne et des rapports humains.

Le travail peut contribuer à la construction de l'identité des individus et peut être facteur d'accomplissement de soi et d'émancipation.

La peur comme frein à la mobilisation collective.

Beaucoup vivent sous la menace permanente d'un licenciement et n'osent pas, par exemple, s'opposer à des politiques internes de plus en plus absurdes ou se révolter pour porter des revendications d'amélioration des conditions de travail.

Face au taux élevé de chômage, l'enjeu primordial pour les salariés est parfois de conserver son emploi, quel qu'en soit le prix.

Le déni de la souffrance conduit à des formes d'isolement.

La pression sur les emplois menée par le patronat est souvent si intense, que les salariés peuvent difficilement trouver l'espace d'exprimer leur souffrance au travail. Le déni de sa propre souffrance conduit le sujet à s'isoler, à adopter des comportements de retrait, et à traiter la souffrance des autres avec indifférence.

« Diviser pour mieux régner » : des logiques d'individualisation qui servent aux jeux de pouvoir patronaux pour contrer l'opposition de l'autorité et combattre l'insoumission.

Il est évident que le patronat trouve son compte dans les logiques d'individualisation comme instrument de contrainte.

L'atomisation des individus dans l'entreprise affaiblit les contre-pouvoirs. Qui n'a pas vu sa direction déborder d'imagination pour déployer des organisations et des outils de plus en plus isolants ?

Quelques exemples :

- l'individualisation des relations de travail dans le déploiement d'organisations du travail type Lean,
- la mise en place de primes et de rémunérations individuelles dans

les grands groupes,

■ les entretiens annuels individuels et la fixation d'objectifs individualisés..

5. QUELQUES TECHNIQUES MISES EN ŒUVRE PAR LE PATRONAT POUR FAIRE ADHÉRER LES SALARIÉS À DES PROJETS, DES VALEURS, DES POLITIQUES INTERNES...

Les directions ne manquent pas d'utiliser leur position dominante, d'user de jeux de pouvoirs et de leur maîtrise des zones d'incertitudes pour imposer projets, conditions de travail dégradées, hyper flexibilité, bref toutes sortes de contraintes dans les organisations.

D'autres outils managériaux sont utilisés par les directions pour amener les salariés à adopter des comportements souhaités ou à se soumettre « volontairement » à diverses initiatives.

Démultiplication des cadres de règles « soft law » : contrat de travail, règlement intérieur, règles de vie, chartes, codes de bonne conduite, pactes

Nous voyons des entreprises empiler les règles auxquels doivent se soumettre les salariés, et notamment les ICTAM.

Le salarié se retrouve noyé de prescriptions et de règles à respecter.

Le flou entre ce qui est de l'ordre du légal ou des règles internes est volontairement maintenu pour maintenir une forme de menace sur les salariés.

Des zones les plus banales de l'entreprise sont soumises à une pression hiérarchique démesurée (remarque sur un mauvais stationnement dans un parking, sur un pas en dehors du chemin piétonnier, etc.)

Management participatif

C'est une méthode dont l'objectif est de créer une adhésion par l'implication des personnes, qui tend à duper le salarié en lui faisant croire qu'il est intégré à la stratégie de l'entreprise.

Dialogue, écoute, partage...

Ce sont les outils que les directions nous demandent de promouvoir alors que les conditions du dialogue sont truquées !

La participation peut être un levier de motivation et de mobilisation du collectif, mais elle est détournée au seul intérêt du patronat.

En mobilisant le libre choix, nous approchons progressivement les théories de l'engagement portées par la psychologie sociale.

Retour sur les théories de l'engagement, le concept de soumission librement consentie et illustrations :

Les caractéristiques des situations engageantes :

Sont des situations engageantes, celles qui amènent les personnes à adopter de nouveaux comportements.

Pour la CGT, ces stratégies sont à combattre, nous ne sommes pas dupes !

Quelles actions possibles pour la CGT ?

Quelques pistes :

- ➔ Comment éviter l'isolement ?
- ➔ Comment éviter la soumission aveugle ?
- ➔ Quelle stratégie d'évitement face à ces agressions ?

**LES TRAVAUX DE LA
CONFÉRENCE DOIVENT
NOUS PERMETTRE À
CONSTRUIRE NOS
REVENDEICATIONS.**

**ET TOUT CELA DANS LE BUT
D'AMENER LE
MAXIMUM DES SALARIÉS
DANS LE RAPPORT DE
FORCE.**

■ OBSERVATIONS

■ CHAPITRE IV - RENFORCEMENT / RAPPORT A LA JEUNESSE

Une après-midi de débat pour trouver des réponses autour de deux tables rondes. Parlons tous ensemble du rapport à la jeunesse et du renforcement de la CGT !

Première table ronde

La CGT et les jeunes diplômés

- **rajeunir la CGT / changer l'image,**
- **problème la précarisation des métiers (exemple : stagiaires embauchés dans des boîtes prestataires,**
- **passage délicat entre la vie étudiante et la vie professionnelle**
- **rapport à l'investissement militant : a quoi ça sert de se syndiquer à la CGT ?**
- **la peur d'être montré du doigt quand on est ICTAM et surtout ingénieur ou cadre,**
- **quel type de communication ?**

Il est urgent de rajeunir la CGT ! Depuis plusieurs années, nous voyons la moyenne d'âge des adhérents de la FNIC CGT augmenté plus que sensiblement. Sans doute devons-nous nous poser la question de notre image : sommes-nous attractifs pour la jeunesse ? Lisible pour les plus jeunes ? Nos modes de communication sont-ils adéquats ?

Face à la précarisation des métiers, à la difficulté d'avoir un CDI, au longue période de chômage, nous devons nous réinventer pour créer du rapport de force malgré cela. Comment faire ? Quel pont entre la vie étudiante et la vie salariale pour rendre le passage de l'un à l'autre plus fluide et l'acte militant plus continue ?



Au-delà de ça, comment poser l'utilité de se syndiquer auprès des nouvelles générations de travailleurs ?

Comment sortir celles et ceux qui souhaitent s'investir malgré la peur d'être montré du doigt ?

Et plus spécifiquement, comment toucher les ICTAM, qui sont aujourd'hui une grande majorité ?

Deuxième table ronde

Transformation / difficultés / victoires

- ➔ syndicalisation des femmes,
- ➔ évolution du salariat : de plus en plus d'ICTAM dans nos branches,

■ OBSERVATIONS

[illegible]

- ➔ quel espoir suscite l'engagement à la CGT ?
- ➔ quelle est l'utilité pour tous ?
- ➔ quel sera mon niveau d'engagement (souvent un manque de militants et/ou « dirigeants » ?
- ➔ rapport de force plutôt favorable au patronat en ce moment,
- ➔ les salariés ne croient plus au rapport de force que la CGT a besoin pour gagner des nouveaux droits,
- ➔ problème de qualité de vie syndicale : la convivialité et la fraternité reculent...
- ➔ problème de dysfonctionnement de l'inter pro (manque de moyens militants dans les UL, les UD, etc).

Face à l'évolution du salariat en France, et notamment l'augmentation des ICTAM, un défi majeur se trouve face à toute la CGT et la FNIC en particulier : syndiquer dans ces catégories de personnels.

Nous avons aussi un problème de parité : comment féminiser nos syndicats ? Quelle visibilité des femmes dans la CGT d'aujourd'hui et de demain ?

Il semble difficile de susciter l'espoir chez les travailleurs dans cette période de repli sur soi et de conservatisme. Mais est-ce si différent que dans les années 1930 par exemple ? Ne peut-on pas apprendre de celles et ceux qui ont réussi à renforcer la CGT en ce moment ?

Autre sujet de taille : l'action militante. Elle s'étiole et s'effrite depuis bien longtemps. Il nous faut sans doute interroger notre sens du collectif, de l'envie, de la qualité de vie syndicale. Ne sombrons nous pas nous aussi dans des formes d'individualisme mortifère pour le rapport de force ? Pourquoi négligeons-nous de plus en plus la convivialité ?

Renforcer la FNIC serait un plus, mais renforcer toute la CGT serait un mieux ! Comment relancer l'interpro ? Comment retrouver le moyen de faire « tous ensemble » ?

**ON NE VIENT PAS À LA
CGT POUR S'EMMERDER
MAIS POUR NE PAS SE
LAISSER EMMERDER !**

■ OBSERVATIONS

[illegible]



Outil indispensable de la Fédération

Elle a pour but d'organiser l'échange d'informations et d'assurer la liaison et la coordination des activités spécifiques des organisations qui la composent.

Peut-il, en effet, y avoir des revendications ou des dispositions légales qui seraient favorables ou défavorables suivant le niveau hiérarchique dans l'entreprise ?

→ D'agir pour fournir toute aide et outil aux syndicats pour syndiquer les ICTAM et pour qu'ils soient acteurs dans la CGT.

→ De débattre des revendications propres à ces catégories de salariés dans toutes les branches qui composent la FNIC-CGT.

→ De prendre toutes les initiatives de nature à favoriser l'expression de ces revendications dans l'entreprise.

→ La FNIC-CGT prend en compte dans toute son activité, les spécificités des ICTAM et contribue au développement de l'UFICT dans tous les lieux de travail, dans les UL et les UD.

→ De favoriser, pour ses activités, la participation aux luttes de toutes les catégories de salariés.

Une heure de travail reste une heure de travail... quelle que soit la classification ou la catégorie. Ce qui amène la Fédération à combattre la notion de « mission » et de « tâche » qui pourrait se substituer à la notion de temps de travail (revendication portée au niveau des paritaires de branches).

L'UFICT, par sa participation aux activités fédérales à tous les niveaux, aide à la prise en compte de ces dimensions.

Une meilleure communication entre l'UFICT et tous les syndicats de la FNIC-CGT est incontournable pour débattre de l'activité spécifique des ICTAM au sein du syndicat d'entreprise.

C'est pourquoi, la tenue de réunions décentralisées du collectif UFICT doit aider à la formulation des revendications spécifiques de nos branches professionnelles.

QUELLE DEMARCHE REVENDICATIVE ?

- ☐ L'ACTION REVENDICATIVE POUR LA DÉMOCRATIE,
 - ☐ LA REVENDICATION, ESSENCE MÊME DU SYNDICALISME,
 - ☐ LA SPÉCIFICITÉ AU CŒUR DE LA REVENDICATION,
 - ☐ LA REVENDICATION, EXPRESSION DE SOLIDARITÉ À TOUS LES NIVEAUX,
 - ☐ L'ACTION REVENDICATIVE, CIMENT DE L'UNITÉ,
 - ☐ LES REVENDICATIONS APPELLENT À TRANSFORMER LA SOCIÉTÉ,
 - ☐ DES REPÈRES POUR ALIMENTER LES PROPOSITIONS REVENDICATIVES.
-
- ☐ REVENDIQUER LE PLEIN EMPLOI ET L'ALLÈGEMENT DE LA CHARGE DE TRAVAIL,
 - ☐ REVALORISER LES SALAIRES AVEC LE 1ER COEFFICIENT A 1900 €,
 - ☐ RECONNAÎTRE LES QUALIFICATIONS,
 - ☐ RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL À 32 H, ET À 28 H POUR TRAVAUX PÉNIBLES, POUR PERMETTRE L'EMBAUCHE DE JEUNES DIPLÔMÉS,
 - ☐ RETRAITE À 60 ANS AVEC 37.5 ANNUITÉS ET À TAUX PLEIN,
 - ☐ RESPECTER UN BON ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE,
 - ☐ RÉPONDRE AUX BESOINS D'EMPLOIS QUALIFIÉS,
 - ☐ CONQUÉRIR UNE CITOYENNETÉ DANS L'ENTREPRISE,
 - ☐ DÉFENDRE LES GARANTIES COLLECTIVES ET EN CONQUÉRIR DE NOUVELLES,
 - ☐ REDONNER DU SENS AU TRAVAIL POUR UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, POUR REDONNER DU SENS AU COLLECTIF,
 - ☐ ARRÊTER LA CASSE DE L'OUTIL INDUSTRIEL, DÉVELOPPER LA RECHERCHE ET LE DÉVELOPPEMENT, NÉCESSAIRES POUR LE PLEIN EMPLOI,
 - ☐ GARANTIR LE PROGRÈS SCIENTIFIQUE ET TECHNOLOGIQUE,
 - ☐ GAGNER UN RÉEL DROIT À LA DECONNEXION.

○ MERCREDI 4 DECEMBRE 2019 (MATIN)

- **9H/10H** : ACCUEIL DES PARTICIPANTS.
- **10H00/11H00** : - RAPPORT INTRODUCTIF PAR LE SECRÉTAIRE FÉDÉRAL EN CHARGE DE L'UFICT
- BILAN DU COLLECTIF PAR L'ANIMATEUR
- **11H00/12H30** : DÉBATS AUTOUR DE CES RAPPORTS
- ◇ **12H30/13H30** : REPAS AU SELF DE LA CGT.

○ MERCREDI 4 DECEMBRE 2019 (APRES MIDI)

- **13H30/15H** : LA CGT CHEZ LES ICTAM - STATISTIQUES FÉDÉRALES
- **15H00-15H30** : PAUSE
- **15H30/17H00** : RAPPORT AU TRAVAIL/ CARRIERE / RISQUES PSYCHO SOCIAUX
- **17H30** : CONCLUSION ET FIN DE LA 1ÈRE JOURNÉE
- ◇ **A PARTIR DE 19H00** ☞ SOIRÉE FRATERNELLE À MONTREUIL.

○ JEUDI 5 DECEMBRE (MATIN)

- **8H30/10H00** : LA SOUMMISSION LIBREMENT CONSENTIE (UFICT/CIDECOS)
- **10H00/10H30** : PAUSE (UFICT/CIDECOS)
- **10H30/12H00** : DÉBAT AUTOUR DE CETTE QUESTION.
- ◇ **12H30/13H30** : REPAS AU SELF DE LA CGT APRÈS L'APÉRO CONVIVIAL.

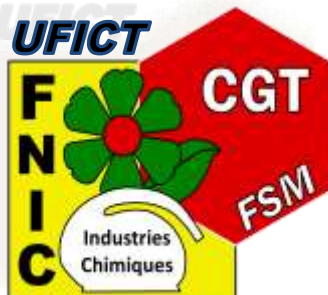
○ JEUDI 5 DECEMBRE (APRÈS-MIDI)

- **13H30/15H00** : 1ÈRE TABLE RONDE : LA CGT ET LES JEUNES DIPLOMÉS
- **15H00/15H30** : PAUSE
- **15H30/16H30** : 2ÈME TABLE RONDE : TRANSFORMATION / DIFFICULTÉS/ VICTOIRE
- **16H30-17H00** : CONCLUSION DE LA CONFÉRENCE.

**LE RETOUR DE LA RETRAITE À PARTIR DE
60 ANS, AVEC 75% DE SALAIRE DE
REMPLACEMENT.**



■ BULLETIN DE PARTICIPATION AU COLLECTIF DE L'UFICT



CONFERENCE DE L'UFICT
4 ET 5 DÉCEMBRE 2019

NOM : _____ PRÉNOM : _____

ÂGE : _____

ADRESSE PERSONNELLE : _____

/ _ / _ / _ / _ / _ / _ / _____

☎ (PERSONNEL) _ / _ / _ / _ / _ / _ / _ / _ / _ / _ /

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE : _____ COEFFICIENT : _____

COORDONNÉES DE L'ENTREPRISE : _____

☎ / _ / _ / _ / _ / _ / _ / _ / _ / _ /

FORMATION SYNDICALE : _____

ANNÉE D'ADHÉSION / _ / _ / _ / _ /

CETTE FICHE DEVRA NOUS ÊTRE RETOURNÉE, DÛMENT COMPLÉTÉE, À LA FNIC CGT -- CASE 429 - 93514 MONTREUIL CEDEX

L'ACCORD DE NON-AGRESSION GERMANO SOVIÉTIQUE DE 1939.

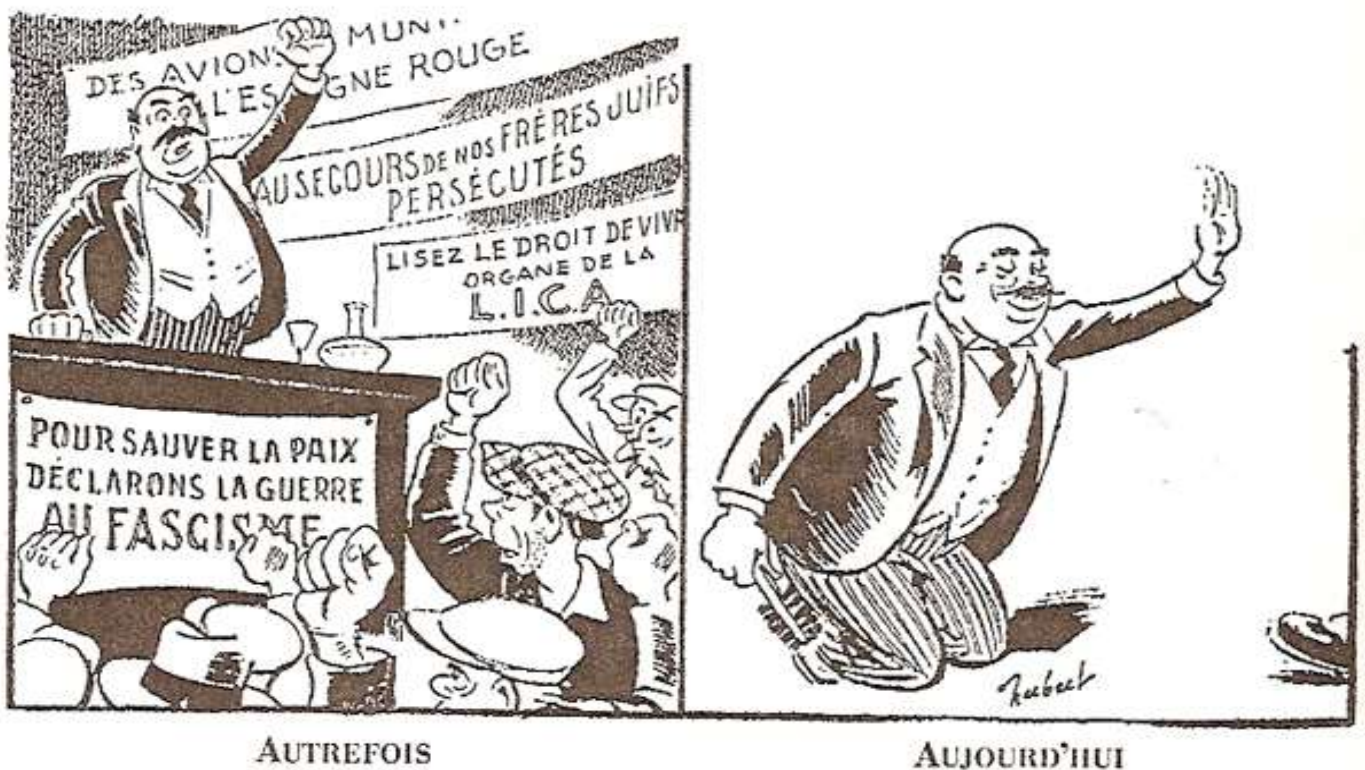
Comme pour tous les grands moments historiques, cet accord, au demeurant contre nature, n'est pas arrivé comme cela le 23 août 1939, il aura fallu de nombreux événements, décisions et attermoissements pour que cet accord soit signé entre Ribbentrop et Molotov, ministres des affaires étrangères d'Etats que tout oppose. Pour bien comprendre il faut revenir au tout début.

En février 1917, le Tsar Nicolas II est destitué par la Douma, parlement russe, aux mains des grands bourgeois et des grands propriétaires terriens, sous prétexte d'une famine que le régime ne peut endiguer. Mais ces élus oublient le principal déclencheur de cette famine : la guerre contre l'Allemagne de Guillaume II. Devant le refus du gouvernement de mettre fin à la guerre, un soulèvement en octobre 1917 vient mettre un terme aux politiques de la Douma.

Les bolcheviks et Lénine prennent le pouvoir en promettant de mettre fin à la guerre et la redistribution aux paysans des terres des grands propriétaires par la suppression de la propriété privée. Ce régime remettant en cause les fondements mêmes du capita-

lisme mondial devient un danger mortel pour ce dernier. Les grandes puissances capitalistes de l'époque, France, Angleterre et USA vont tout faire pour faire échouer la révolution d'octobre : s'ensuivront 4 ans d'une guerre civile terrible qui verra la victoire des bolcheviks et de leur « armée rouge » en 1921. Dès lors, la seule politique menée par la France et l'Angleterre va être une politique d'isolement de l'Union soviétique pour contenir le risque de révolution rouge dans le reste du monde.

Le traité de Versailles, puis le krach boursier de 1929, dû à la spéculation des capitalistes américains, va une nouvelle fois changer la donne politique des pays capitalistes. Afin de contenir le risque révolutionnaire rouge, les grands bourgeois européens vont favoriser l'éclosion de mouvements fascistes dans toute l'Europe, mouvements qui prendront le pouvoir entre les années 1920 et 1939 dans de nombreux pays, sauf en Angleterre, en France, et en Suisse. Ceci renforce l'impression d'encerclement de la toute jeune URSS, coincée à l'est par le Japon et ses visées expansionnistes sur l'Asie continentale, au sud par les colonies anglaises (Inde, Pakistan, ...) et



Caricature de Daladier

à l'ouest par des régimes fascistes totalement opposés aux idéaux communistes. Ce sentiment d'isolement se renforce encore plus lorsqu'en 1933 un corporal de l'armée de Guillaume II nommé Hitler arrive au pouvoir en Allemagne. Dès 1934 et les lois de Nuremberg, Maxim Litvinov, alors ministre des affaires étrangères de l'URSS, pressent le danger que représente le régime nazi pour l'URSS. Litvinov va mandater Maïski, alors ambassadeur à Londres, pour tenter de relancer l'alliance d'avant la Première Guerre mondiale entre la Russie, la France et l'Angleterre. Mais pour l'Angleterre l'URSS reste infréquentable. En France, sous la double impulsion du ministre des affaires étrangères français Louis Barthou et de Maxim Litvinov, les relations franco-russes s'améliorent, Barthou soutenant la candidature de l'URSS pour son entrée à la SDN (Société des Nations, ancêtre de l'ONU) en 1934. Barthou ira même jusqu'à négocier un accord de non-agression et d'armement avec l'URSS.

Malheureusement cette politique de rapprochement initiée par Louis Barthou prendra fin avec l'assassinat de ce dernier en octobre 1934 à Marseille. Sous la pression constante de l'Angleterre, l'URSS redevient, pour les français, infréquentable : ils s'alignent ainsi sur la politique étrangère anglaise. Les gouvernants français poussés par leur état-major pensent ne pas être en capacité de vaincre l'Allemagne seuls en cas de guerre. Ils vont alors tout faire pour signer un pacte de défense mutuel avec l'Angleterre, les anglais quant à eux étant de plus en plus isolationnistes et ne se consacrant qu'à la défense de leur empire.

Durant les 4 années qui suivent Maïski et Litvinov n'auront de cesse de réclamer un accord de défense nommé « sécurité collective » aux gouvernements français et anglais, pour contrecarrer les plans d'expansion de l'Allemagne nazie. Maïski, va s'appuyer tour à tour sur un jeune politicien, Anthony Eden, qui représente l'Angleterre à la SDN et qui deviendra ministre des affaires étrangères dans les gouvernements Baldwin et Chamberlain, puis sur Churchill pour faire avancer son projet de « sécurité collective ». Eden fera même un déplacement à Moscou où Staline lui présentera lui-même l'idée qu'il se fait de la « sécurité collective ».

Lors de ce voyage les attachés militaires anglais décriront une armée rouge efficace et très en avance technologiquement. Mais, même à l'issue de ce voyage, l'Angleterre continue de penser qu'Hitler reste plus fréquentable que Staline.

À plusieurs reprises Maïski pense avoir remporté la victoire, mais les volte-face des premiers ministres anglais Ramsay Mac Donald et Stanley Baldwin remettent systématiquement à plus tard la discussion d'un accord de sécurité collective avec l'URSS. La nomination en mai 1937 de Neville Chamberlain comme Premier ministre et de lord Halifax aux affaires étrangères après la démission d'Eden semble marquer le glas de l'accord de sécurité collective voulu par Maxim Litvinov.

Dans le même temps l'Allemagne met en marche son programme de conquêtes à l'est. Hitler nomme Ribbentrop ambassadeur à Londres en 1936 où son comportement plus que grossier heurte la société anglaise. Mais permet à l'Allemagne de réussir la remilitarisation de la Rhénanie, l'Anschluss. Nommé en 1938 ministre des affaires étrangères, Ribbentrop



permet à l'Allemagne de s'emparer des Sudètes et prépare l'annexion du corridor de Danzig. Ribbentrop persuade Hitler que les anglais n'interviendront pas, que la France suivra l'Angleterre et qu'il est peut-être plus profitable à l'Allemagne de pactiser avec l'URSS afin que celle-ci n'intervienne pas lors de l'invasion de la Pologne.

En URSS aussi les tentatives de rapprochement avec l'Angleterre et la France ne suscitent pas un engouement extrême, une partie des dirigeants bolcheviks, dont Viatcheslav Mikhaïlovitch Molotov, s'oppose à la vision de Litvinov sur la sécurité collective. Pour Molotov les pays européens capitalistes sont sur le point de s'auto détruire. Il suffit simplement d'attendre qu'ils l'aient fait, pour en retirer les fruits.

Devant les revirements incessants des anglo-français, la politique de Litvinov est remise en cause, il est remercié en juin 1939, Molotov le remplace.

Hitler, convaincu par Ribbentrop et souhaitant ne pas lui-même se retrouver encerclé, autorise au cours du mois de juin 1939 des tractations secrètes entre l'Allemagne et l'URSS en vue d'établir un pacte de non-agression. L'agenda est d'une importance capitale. Hitler a planifié le début de l'invasion de la Pologne au 1^{er} septembre 1939, il faut donc que le pacte de non-agression soit signé avant.

Staline, peu convaincu, traîne les pieds, souhaitant plus une alliance avec la France et l'Angleterre. Là encore l'Angleterre traîne : elle envoie à Moscou, à la mi-juillet 1939 par la route des écoliers, un amiral de second plan qui n'a même pas les autorisations nécessaires de son gouvernement pour négocier. Lassé par tant de mauvaise volonté de la part de l'Angleterre, Molotov met fin à la conférence.

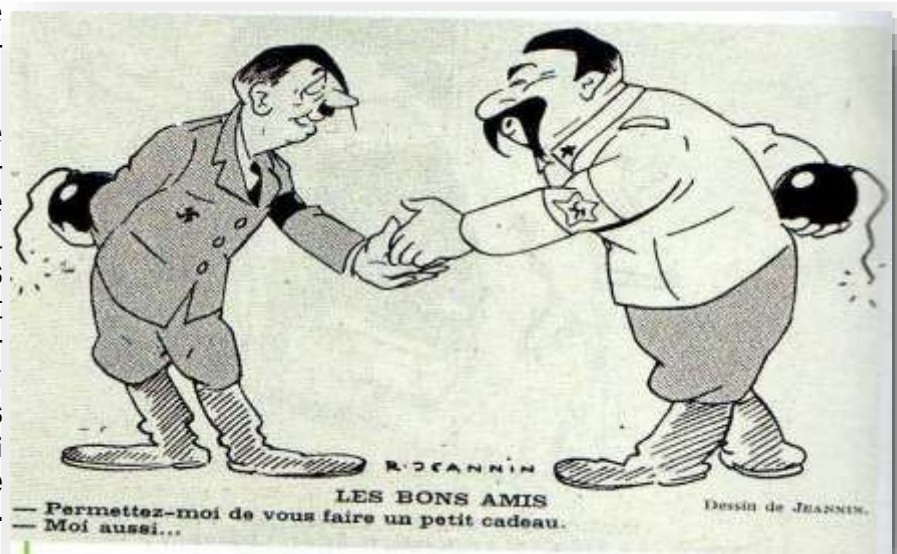
Dans le même temps Hitler, voyant se rapprocher la date de l'invasion, écrit un courrier à Staline lui demandant de valider le pacte au plus vite. Ce sera chose faite le 23 août 1939, soit 8 jours avant son invasion de la Pologne. Il sait que les Russes ne l'attaqueront pas et pense que la France et l'Angleterre lui laisseront les mains libres. **Ce ne fut pas le cas, l'Angleterre, puis la France lui déclarent la guerre le 3 septembre 1939, sans toutefois engager le com-**

bat. C'est la « drôle de guerre », qui pendant 9 mois va laisser à Hitler tout le loisir d'envahir la Pologne et de préparer sa guerre à l'ouest contre la France et l'Angleterre.

Daladier, président du conseil, prend prétexte de ce pacte pour faire interdire la presse communiste dès le 26 août 1939 alors que la guerre n'est pas déclarée et fait interdire le PCF le 26 septembre 1939, oubliant que la France avait elle-même signé un pacte commercial et de non-agression avec l'Allemagne nazie, en décembre 1938 dans le sillage de l'Angleterre qui, elle, l'avait signé en septembre 1938.

L'on peut donc s'interroger sur les vraies motivations de la Seconde Guerre mondiale, et sur ce qu'il se serait passé si l'Angleterre et la France avaient choisi Staline plutôt qu'Hitler pour leurs pactes de défense !

Même s'il est vrai que l'Union soviétique ne fut pas dupe des intentions sous-jacentes de l'Allemagne nazi quant au devenir du pacte de « non-agression » et non pas d'un « pacte d'alliance » comme le rapporte aujourd'hui l'historiographie bourgeoise. **Chacun des deux signataires étant parfaitement conscient qu'ils ne s'agissait que d'un sursis face à l'affrontement inévitable entre deux visions sociétales que tout oppose.** Celui-ci interviendra avec le déclenchement le 22 juin 1941 par Hitler de l'opération Barbarossa, plan d'invasion mise au point dès 1939 et approfondie par Hitler et son Etat-major aux cours des années 1940 et 1941.



PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES