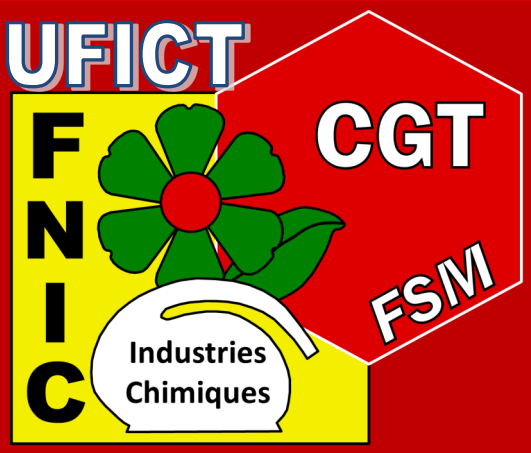

DOCUMENT PREPARATOIRE

A LA CONFERENCE DE L'UFICT

DES INDUSTRIES CHIMIQUES

des 8 et 9 janvier 2020

à Montreuil (93)

Fédération **N**ationale des **I**ndustries **C**himiques **CGT**
Chimie - Pharmacie *(industrie-répartition-droguerie-officines-Lam)*-
Pétrole-Caoutchouc - Plasturgie - Navigation de Plaisance -
Négoce et Prestations de Services

La réussite de notre CONFÉRENCE UFICT dépend de nous !

EDITO

Le monde du travail subit une attaque sans précédent.

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

Les ICTAM (Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maitrise) sont de plus en plus la cible d'un patronat de plus en plus audacieux sur la dérèglementation 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 précèdent des ultra-libéraux depuis l'avènement d'Emmanuel 1er, 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 abime 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 maitres 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 20ème 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 ?

■ THEME 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 débuter 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 fraichement 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.

❍ 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 FAITS AUJOURD'HUI

▪ Les organisations syndicales réformistes (la CFDT et la CFTC notamment) ont pris un avantage significatif dans nos catégories.

▪ La CFDT, devenue de peu 1ère 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

▪ Le « Toyotisme » a remplacé le wall-street management !

▪ L'individualisation des salaires, que la CGT combat depuis toujours, continue a 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 préfèrera se taire plutôt que de critiquer les stratégies proposées par la direction ?

LE DEVOIR DE LOYAUTE !

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 maitrise 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

■ OBSERVATIONS

collectives sont attaquées de toutes parts.

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

L'accélération de la disparition des conquis 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 disparation 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

■ OBSERVATIONS

forme de dividendes aux actionnaires.

Des politiques financières aux conséquences intolérables sur **les embauches, les augmentations collectives des salaires, les investissements.**

Nous aborderons dans le thème 2 la partie sur le rapport au travail dans ces catégories, sur l'organisation du temps de travail, etc.

Macron et ses ordonnances ont un seul but, répondre au profit du Capital.

IL A CONFISQUÉ TOUS LES POUVOIRS !

Si les salaires d'embauche sont si bas, les aspirations à une progression rapide et significative deviennent naturellement importantes. Nous pensons, à la CGT, que ce gouvernement va vraiment trop loin. il a les yeux plus gros que le ventre et sa boulimie prend le pas sur la raison et l'humanisme. C'est le moment de saisir ces opportunités et de mettre en avant toutes les dérives annoncées, dégradation des salaires, dégradation des conditions de travail, y compris la santé… On le voit bien avec le scandale des défaillances sanitaires en tous genres ! Les lobbies ont la main sur tout, y compris sur la vie ou la mort des gens. Tout n'est que coûts et calculs de rentabilité…

Loin de permettre un juste paiement des qualifications et de l'investissement de chacun, il a de graves conséquences sur les conditions de vie au travail, mettant les salariés en concurrence et exacerbant les sentiments d'injustice.

La concurrence entre tous, la performance sont les mots actuels utilisés à longueur de journée par les hiérarchies pour mettre sous pression les salariés, surtout les cadres qui doivent être des exemples ! Leurs exemples !

Dans de nombreuses sociétés, les jeunes diplômés ICTAM sont, de plus, employés à des taches qui ne correspondent pas à leurs diplômes.

De plus en plus de jeunes diplômés sortant des universités avec des diplômes (Master etc.) sont embauchés comme Techniciens. Avec le chômage de masse que nous connaissons actuellement, de telles offres sont peu nombreuses et les places sont chères. C'est le cocktail parfait pour l'installation de la précarité, de la menace, de la médiocrité.

Il peut sembler incompréhensible que des jeunes acceptent des postes ne correspondant pas à leur formation mais que ferions-nous à leur place ?

Il ne faut pas les blâmer mais bien les aider à se constituer collectivement pour se défendre face à ces attaques, seules des réponses de masse pourront modifier la donne.

LA CGT NE PEUT PAS ACCEPTER CET ETAT DE FAIT

■ OBSERVATIONS

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

■ THÈME 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

■ OBSERVATIONS

réellement faire le choix de bloquer la machine ?

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 mobiles 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'heure 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

■ OBSERVATIONS

forfait jour non plus 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 21ème 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

La perte de solidarité, d'entraide et d'appartenance au sein du monde salarial entraînent de fait une diminution du rapport de force face au patronat. Ce n'est pas le fruit du hasard non plus. C'est le fruit d'une étude fine du salariat par le patronat pour le diviser le plus possible. Que ce soit les outils numériques, les forfaits jours, etc... Tout pousse à la déshumanisation et à l'individualisme.

Pourtant nombreux sont les travailleurs qui souffrent. Mais quelle porte de sortie offrir ? Comment toucher les ICTAM pour les raccrocher à la lutte ?

Nous pensons que c'est possible en s'appuyant et en faisant connaître la définition que la FNIC-CGT a retenu pour définir les risques psychosociaux. Sans négliger dans le même temps, la lutte contre les dégradations physiques.

« 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. »

Mais nous avons aussi d'autres revendications à mettre en avant :

➔ rendre audible le discours sur la diminution et le partage du temps de travail en démontrant que cela est possible vu les gains de valeur ajoutée que font les entreprises (32H, etc…),

➔ 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 DEVONS NOUS ARMER. POUR REDRESSER COLLECTIVEMENT LA TÊTE. SANS QUOI, NOUS ALLONS REVENIR AU TRAVAIL À LA TÂCHE !

■ OBSERVATIONS

■ THEME III– LA SOUMMISSION 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 leurs font pas sens. Et surtout dont il leurs 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 maitrise 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 leurs 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 :

L'engagement : Kiesler en 1971 propose la définition de l'engagement comme « *le lien qui existe entre l'individu et ses actes, et plus précisément, ses actes comportementaux* ». Cette définition apprend donc que seuls les actes engagent, et que l'on peut être plus ou moins engagé par ses actes.

L'engagement aveugle crée de la richesse pour l'employeur : L'engagement au travail d'une personne représente son investissement physique, cognitif et émotionnel.

Du point de vue de la santé des travailleurs, on ne peut omettre les effets de l'engagement et du sentiment d'un travail bien fait.

Pour le patronat il est clair que l'engagement des salariés dans l'entreprise crée de la richesse et que l'employeur aura tout intérêt à rechercher à produire l'engagement de ses salariés dans l'entreprise, tout en se garantissant une obéissance maximale !

Procédures d'engagement multiples :

L'amorçage :

Consiste à faire prendre à quelqu'un une décision sur une mauvaise base d'informations.

Le leurre :

Le leurre consiste à inciter quelqu'un à prendre une décision qu'il juge avantageuse. On attend qu'il ait pris cette décision pour lui faire savoir que les choses ayant changé, il ne pourra pas se concrétiser et que la solution de substitution est moins avantageuse.

Le pied dans la porte :

- ➔ consiste à proposer d'abord une demande simple qui sera suivie d'une plus coûteuse,
- ➔ *la porte au nez* : consiste à faire précéder la requête de l'acte attendu par une requête exorbitante qui ne peut qu'être refusée,
- ➔ *l'importance du sentiment de liberté dans l'engagement et la réalisation des actes,*
- ➔ quand une personne est déclarée libre de faire ou ne pas faire quelque chose et qu'elle le fait, elle va se reconnaître dans cet acte et en assumer la signification.

La soumission librement consentie

La notion de soumission librement consentie est utilisée pour traduire cette forme de soumission particulièrement engageante qui nous amène à agir à l'encontre de nos convictions.

■ OBSERVATIONS

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 REVENDICATIONS.

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

■ OBSERVATIONS

■ THEME 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 boites 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

- 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 ?

■ OBSERVATIONS

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 !

L'UFICT

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.

➔ 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.

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

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 A 28 H POUR TRAVAUX PÉNIBLES , POUR PERMETTRE L'EMBAUCHE DE JEUNES DIPLÔMÉS,
RETRAITE A 60 ANS AVEC 37.5 ANNUITES ET A TAUX PLEIN,
RESPECTER UN BON EQUILIBRE 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,
ARRETER LA CASSE DE L'OUTIL INDUSTRIEL, DÉVELOPPER LA RECHERCHE ET LE DEVELOPPEMENT, NÉCESSAIRES POUR LE PLEIN EMPLOI,
GARANTIR LE PROGRÈS SCIENTIFIQUE ET TECHNOLOGIQUE,
GAGNER UN RÉEL DROIT À LA DECONNEXION.

❍ MERCREDI 8 JANVIER 2020 (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 8 JANVIER 2020 (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 9 JANVIER 2020 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 9 JANVIER 2020 (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 D'INSCRIPTION à la Conférence de L'UFICT des 8 et 9 JANVIER 2020 à Montreuil dans le Patio de la CGT salle Blumenthal

COORDONNEES

NOM_____ PRÉNOM_____ ÂGE /__/__/

ADRESSE PERSONNELLE _____

_____

_____ /__/__/__/__/__/ _____

☎ /__/__/__/__/__/__/__/__/__/__/

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE _____ COEFFICIENT _____

COORDONNÉES DE L'ENTREPRISE _____

_____ /__/__/__/__/__/ _____

RESPONSABILITES SYNDICALES :

1er. _____

2e. _____

3e. _____

ANNEE D'ADHESION

.....

✡ PENSEZ À RÉSERVER DÈS MAINTENANT VOTRE HÔTEL !

BULLETIN À RENVOYER À LA FNIC CGT - CASE 429 - 93514 MONTREUIL CEDEX OU PAR MAIL CONTACT@FNIC-CGT.FR

✂----------

COCHEZ LA CASE CORRESPONDANTE !

LES FRAIS DE PARTICIPATION S'ÉLÈVENT À 80 EUROS.

IL COMPREND LES REPAS DU MIDI, LA SOIRÉE FRATERNELLE, LES PAUSES CAFÉ.

❍ PARTICIPATION AU 2 REPAS DU MIDI DU 8 ET 9 JANVIER 2020 ☐

❍ PARTICIPATION AU REPAS DE LA SOIRÉE FRATERNELLE DU 8 JANVIER 2020 ☐

☞ AFIN DE GAGNER DU TEMPS POUR ENRICHIR NOS DÉBATS, LES REPAS SERONT PRIS À MIDI AU SELF-SERVICE DU COMPLEXE

■ BULLETIN DE PARTICIPATION AU COLLECTIF DE L'UFICT

UFICT FNIC CGT FSM Industries Chimiques

CONFERENCE DE L'UFICT

8 ET 9 JANVIER 2020

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