

# COLLOQUE

11 JUIN  
2008



## sommaire

INTRODUCTION  
GENERALE

### THÈME 1

Introduction  
Pour maîtriser notre temps  
de travail, créer des  
emplois et combattre la  
précarité

### THÈME 2

Introduction  
Pour un travail  
responsable, autonome...  
et reconnu dans sa réalité

### THÈME 3

Introduction  
Jouer collectif pour vivre le  
travail autrement,  
intervenir dans la stratégie  
des entreprises

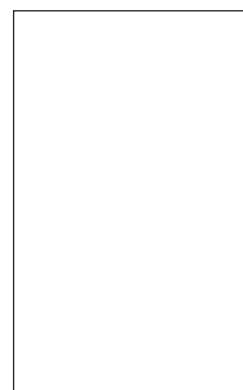
SYNTHÈSE

# « Pour vivre le travail autrement, reprendre confiance dans l'intervention collective »

## contact

**Mail syndicat ufict**  
ufict@ufict.fnme-cgt.fr

**Référent de ce numéro**





# Introduction générale

Cher-e-s Camarades,  
L'organisation de ce colloque, conçu comme une journée d'étude et d'élaboration revendicative fait suite aux débats de notre congrès d'Avignon. Nous y avons ressenti la nécessité de dépasser le constat de ce que certains sociologues du travail ont nommé la « souffrance au travail » pour réinvestir syndicalement le sens et les conditions d'exercice du travail.

Ce constat de mal vivre au travail renvoie à des situations diversifiées, parfois contradictoires selon les secteurs d'activité, les entreprises, et les catégories professionnelles.

Les ingénieurs, techniciens, cadres, chercheurs ou agents de maîtrise, lorsqu'ils sont incités par la discussion et l'échange d'expérience, analysent leur situation de travail d'une façon spécifique. Celle-ci ne se traduit d'ailleurs pas de la même façon selon que l'on est gestionnaire du contrat de travail, ingénieur dans l'ingénierie, chercheur, chargé d'affaire ou manager première ligne.

Mais les situations vécues ont toutes des points communs :

Le sentiment de ne plus avoir de visibilité globale sur le sens de son travail, sur son utilité, celui de ne pas pouvoir maîtriser l'ensemble des moyens qui concourent à la réalisation de son travail, et enfin, l'insatisfaction devant la non qualité produite.

Un camarade s'exprimant au congrès du syndicat de Grenoble la semaine dernière résume ainsi la situation : « ils ont vidé de notre emploi le contenu de notre travail ».

Ce n'est pas autre chose que disent les gestionnaires du contrat de travail d'EDF en butte à la réorganisation de leurs services lorsqu'elles témoignent de la façon suivante :

« L'intérêt que nous portons à notre métier repose principalement sur le fait que nous gérons des êtres humains et non des numéros de matricule. La connaissance des dossiers de nos agents permet d'assurer avec efficacité une


gestion de qualité et d'offrir des conseils pertinents aux agents, aux managers, aux chefs d'unités et aux DRH... A l'évidence leur projet d'organisation, leur manière de le porter vont à l'encontre de ces principes et laissent présager un climat social dégradé. Jamais la direction ne nous a associées à la réflexion, jamais elle n'a pris en compte notre avis. Elles opposent à chaque proposition que nous formulons une fin de non recevoir nous accusant de refuser toutes évolutions. Nous ne refusons pas d'évoluer, mais nous refusons de régresser. Nous voulons rester fières de pratiquer le métier que nous avons choisi et nous voulons avoir envie de l'exercer chaque jour ».

J'ai choisi de vous livrer ce témoignage de cette salariée du Bugey car il me semble assez bien illustrer un constat dans lequel chacun et chacune peut se reconnaître.

Et ce pourquoi nous en arrivons là renvoie directement aux stratégies de réorganisation des entreprises pour les adapter aux standards labellisés par les marchés financiers et autres cabinets de consultance internationaux. Les modèles de gestion et de structuration des groupes sont tous issus d'une même logique consistant à concevoir l'entreprise sous le seul angle de sa rentabilité financière pour les actionnaires. C'est un modèle qui conduit à organiser les groupes en holding, avec une tête de groupe qui définit les orientations stratégiques sous la pression des actionnaires, et qui organise la remontée des flux financiers des filiales monoactivité, des activités qui pourraient être externalisées à terme, ou troquées le moment venu dans des échanges capitalistiques entre grands groupes.

C'est la raison pour laquelle sous la pression des marchés financiers, la logique est de dégauger les groupes de l'énergie du modèle existant de maîtrise publique intégrée sur le secteur.

Pour légitimer leurs stratégies et rassurer les marchés financiers sur le climat social, les



entreprises publient des chartes éthiques dans lesquelles elles se réservent l'exclusivité du questionnement sur les valeurs et les engagements qu'elles entendent respecter. Elles cherchent à restreindre la responsabilité sociale au seul respect de comportements individuels.

Dans ce schéma, les salariés à qui l'on interdit toute intervention sur la stratégie et la finalité de l'entreprise sont les seuls leviers pour augmenter la productivité du travail en faveur de la rentabilité pour les actionnaires.

Et justement, la finalité de notre travail et les ressorts de l'augmentation de la productivité de notre travail, nous voulons nous en mêler !

Nous voulons nous réapproprier notre travail, un travail apprécié dans toutes ses dimensions : collective et sociale.

En tant qu'ingénieurs, cadres, agents de maîtrises, techniciens ou chercheurs, nous voulons utiliser nos capacités, nos compétences, notre formation, notre créativité pour augmenter la qualité de notre travail, améliorer les organisations, réfléchir à des méthodes de management plus respectueuses de l'apport de chacun, plus confiantes dans le travail collectif.

Aujourd'hui, c'est exactement le contraire qui nous est imposé, alors même que le contexte économique et social se complexifie et que le discours officiel en appelle à l'innovation et à l'économie de la connaissance pour dynamiser l'économie.

Notre secteur d'activité, l'énergie, comme beaucoup d'autres d'ailleurs est percuté par des exigences sociétales très fortes.

Les contraintes d'ordre économiques, géo stratégiques, environnementales ou sociales nous imposent d'anticiper un avenir à court, moyen et long terme pour inventer un avenir énergétique qui continue de répondre aux besoins des hommes et des femmes. Cela demande de mettre à contribution toutes les qualifications professionnelles. Nous aurons d'ailleurs un débat sur ce thème à l'occasion des journées d'été les

27 et 28 août.

Nous avons besoin d'analyser entre nous, à la lumière de notre activité syndicale et de nos discussions avec les ICT, quels sont les mécanismes en jeu dans la crise du travail aujourd'hui pour construire des réponses collectives avec les salariés. Nous voulons repartir de la réalité du travail telle que les ICT la vive, la transformer et la faire reconnaître collectivement.

Nous passons le plus clair de notre vie au travail ; celui-ci est fait certes de contraintes, mais nous y cherchons tous des éléments d'épanouissement personnel et d'utilité sociale.

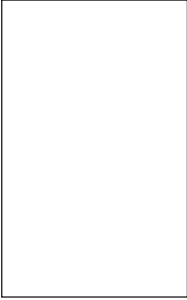
Aujourd'hui, le travail s'intensifie au point qu'il envahit dangereusement la sphère privée. Les projets patronaux et gouvernementaux sur la remise en cause de la législation sur le temps de travail vont, si nous ne nous y opposons pas massivement, aggraver la situation.

Et pourtant, alors que les salariés de l'encadrement considèrent faire beaucoup de sacrifices personnels pour répondre aux exigences de productivité, le contenu de leur propre travail, celui qui les fait s'identifier à un métier, leur est confisqué pour être confié à d'autres, dans des conditions encore plus dégradées.

L'intensification du travail liée au manque de moyens pour assumer ses responsabilités s'accompagne d'une démotivation voire d'un dénigrement du travail qui apparaît comme vidé de son sens.

Ne devons-nous pas chercher de ce côté le manque de disponibilité des ICT à s'engager dans une organisation syndicale, dont le périmètre d'intervention est précisément l'entreprise et le travail ?

Les salariés ne prennent-ils pas des distances avec le syndicalisme comme ils cherchent aussi à prendre des distances avec le travail en se repliant sur la vie personnelle. Mais peut-on construire une vie personnelle de qualité si l'essentiel de notre temps est pourri par la difficulté à bien vivre son travail dans l'entreprise et par l'impossibilité de résoudre seul les conflits



que le travail engendre ?  
N'est-ce pas de la responsabilité du syndicalisme d'occuper pleinement ce champ parmi les ICT ?

Pour reprendre confiance dans l'intervention collective, les ICT n'ont-ils pas besoin de se reconnaître dans un discours collectif porté par la CGT sur le sens du travail et la mise en chantier de propositions alternatives pour le transformer ?

Dans un récent débat avec Maryse Dumas, Yves Clot, chercheur et psychologue du travail a cette analyse que me semble-t-il nous pourrions reprendre à notre compte :

« Concrètement, il n'y a pas d'organisation du travail quand on est salarié si on ne peut pas participer au travail d'organisation. C'est-à-dire comment, sur la question de la finalité, du sens, on se retrouve ensemble pour finalement apporter sa pierre à la définition du travail. Comment on peut s'engager dans un travail d'organisation du travail qu'on a à faire. Là, on trouve la question fondamentale du collectif, des équipes.

Mon hypothèse est que le syndicalisme peut se refaire une santé sur cette question, c'est-à-dire en étant un vecteur, un opérateur de la reprise de ce travail d'organisation par les salariés eux-mêmes, de cette capacité, non pas seulement de critiquer l'organisation du travail, mais de s'engager concrètement dans le travail d'organisation, disputer au management la capacité de définir le sens, les finalités. Ne pas seulement dire : il faudrait qu'on ait les moyens de faire du travail de qualité, mais se demander comment on peut faire du travail de qualité ».

Notre syndicalisme est donc directement interpellé sur un terrain, celui du travail, qui relève bien de sa responsabilité. Dans nos syndicats, les militants et les adhérents ont une réelle expertise dans la connaissance du travail et de ses organisations. C'est une force considérable. Cette connaissance doit nous permettre de replacer le débat non en terme de rapport individuel au travail, mais dans le cadre d'une pro-

blématique commune sur l'organisation et le sens du travail.

Cela doit permettre à nos syndicats Ufict de dépasser leurs difficultés à reprendre la main sur l'activité revendicative en direction des ingénieurs cadres et techniciens.

Ces derniers mois, nous avons dû beaucoup nous investir pour nous approprier la mise en place des nouveaux IRP dans les IEG et absorber les perturbations pour notre organisation qu'introduisent les nouvelles règles d'affectation du droit syndical.

Je crois que face à cette situation nouvelle, la nécessité est partagée d'avoir une réflexion collective sur les liens entre notre activité syndicale spécifique en direction des ICT et le fonctionnement des IRP.

Le bureau de l'Ufict a mis au point deux journées d'étude et de formation syndicale sur cette question. Cette formation, animée par des membres du bureau, est à la disposition des régions. Elle a pour but de donner des axes de réflexion aux syndicats sur leur organisation et leur plan de travail pour faire de notre syndicalisme un syndicalisme d'adhérents impliqués dans l'élaboration des revendications des ICT à l'opposé d'un syndicalisme institutionnel, entièrement tourné vers le fonctionnement des IRP et des relations avec les directions d'entreprise en perdant de vue notre rapport aux salariés.

La journée d'étude d'aujourd'hui a pour but de donner corps à notre plan de travail syndical pour les mois qui viennent. Il est donc de la première importance qu'il réponde aux besoins tels que nous les percevons au travers de nos échanges avec les salariés.

A partir des débats que nous avons eus au dernier congrès de l'Ufict, dans notre conseil national, dans les réunions régionales ou les assemblées de syndicats, nous avons retenu trois thèmes qui nous semblent être en phase avec l'actualité et les attentes, exprimées ou non, des ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise ou chercheurs que nous vous proposons d'aborder successivement.



**1er Thème :**

■ « pour maîtriser notre temps de travail, créer des emplois et combattre la précarité »,

**2ème Thème :**

■ « pour un travail responsable et autonome et reconnu dans sa réalité »,

**3ème Thème :**

■ « jouer collectif pour vivre le travail autrement : intervenir dans la stratégie des entreprises ».

Sur chaque thème, nous vous proposons d'organiser le débat en partant de l'état des lieux et surtout de l'analyse que nous en faisons. Je vous propose que nous ne revenions pas aux cons-

tats, qui sont maintenant largement partagés pour dépasser ce stade et aller vers un travail d'élaboration revendicative en nous posant la question : qu'est-ce que l'on veut ?

Qu'est-ce qu'on entend par travailler autrement. Comment pouvons-nous atteindre concrètement cet objectif ?

Le but de la journée est d'approfondir notre analyse collective mais surtout de définir des propositions très concrètes à mettre en débat parmi les ICT et à partir desquelles nous organiserons notre plan de travail syndical dès la rentrée.

# Introduction thème 1

Débat présenté par Eric Bona - Daniel Ory - Michel Séguy

## Le temps de travail

Le temps de travail est au centre de la vie politique ; le pouvoir multiplie les interventions parfois de façon en apparence contradictoire afin d'évaluer la réactivité des salariés sur cette question (cf déclarations de Devédjian et Sarkozy criant " à la mort des 35 heures " et déclarations de Bertrand et Sarkozy, prônant l'existence d'une durée légale ne serait ce que pour comptabiliser les heures supplémentaires désormais exonérées de " charges sociales " et qui plus est, défiscalisées pour mieux attirer le chaland.

Mais le temps de travail est aussi au cœur de la vie sociale ; bien des exemples pourraient être donnés on se contentera d'un, « tiré » des IEG :

En 2004 lors des négociations avortées sur le temps de travail des cadres à la DEGS, cette direction révélait une étude énonçant ce constat : « *les jeunes embauchés n'hésitent pas à faire part de leur souhait de limiter leur investissement professionnel pour préserver leur équilibre personnel ... les cadres traditionnellement moins revendicatifs, plus malléables (SIC) commencent à exprimer des attentes et trouvent dans la politique de modération salariale des arguments supplémentaires à l'appui de leurs revendications* ».

En 2006 les mêmes (mais avec leur nouveau nom : EGD) donnaient dans leur **baromètre social** les attentes des salariés :

- en tête le pouvoir d'achat 36 % (en croissance de 1%)
- en seconde position l'équilibre de vie personnelle/professionnelle 34 % (+ 5 %)

En 2008, les mêmes encore (filialisés en ERDF et GRDF) énonçaient que « *l'équilibre de vie* » était le **premier sujet de préoccupation des cadres !**

Et, dans la foulée, ouvrant les négociations sur le temps de travail, de déclarer que le modèle social porté par l'accord de 1999 ne correspondait plus au modèle de développement de l'entreprise qui exigeait désormais le forfait jour pour tous !

Quel modèle de développement ?

Il est basé sur trois principes élémentaires

- la rémunération de l'actionnaire (nécessairement croissante) s'obtient entre autres choses par la baisse du coût du travail
- pour baisser le coût du travail, on peut : baisser les rémunérations, diminuer les effectifs, externaliser, augmenter la densité du travail ...
- l'augmentation de cette densité, passe par une augmentation des rythmes de travail facilitée par la transformation du contrat de travail d'hier en un contrat d'objectifs.

Nota : il n'est pas sans intérêt de constater que cette stratégie coïncide avec l'imminence de départs massifs à la retraite dans les IEG ; ainsi plus de 52 % des 150 000 agents ayant plus de 45 ans les 10 ans qui viennent, offrent une occasion inespérée de changer la culture d'entreprise, ses modes d'organisation et de rétribution du travail.

Aujourd'hui la durée légale à 35 heures, le travail supplémentaire, sont « bordés » par des limites journalières (10 heures) hebdomadaires (48 heures ou 44 heures sur un cycle de 12 semaines) ...

Demain le temps de travail pourrait « déborder » jusqu'aux limites minimales obligatoires européennes que sont les 11 heures de repos journalier, les 24 heures de repos hebdomadaire, les 5 semaines de congés payés.

La façon MEDEF de redéfinir les 35 heures pourrait donc être la suivante : « *nous avons l'obligation de vous accorder un repos hebdomadaire de 24 accolé à un repos quotidien de 11 heures : 24 + 11 = 35 ... le compte est bon !* »

Le forfait jour c'est l'un des outils nécessaire à cette transformation !  
Avec le forfait jour, plus d'obligation de temps de travail légal, plus de mesure de temps donc, plus d'intérêt à définir une qualification qui, entre autres choses, donne la valeur horaire du temps de travail (repère essentiel pour un salarié qui devra gérer une vie professionnelle de près de 40 ans).  
Alors, « si plus » de référence au temps de travail comment mesurer ce travail ?  
La seule solution est de comparer les objectifs fixés aux résultats obtenus !

Dès lors chacun comprend que, ce qui hier était un lien de subordination obligeant en échange d'un salaire à donner du " temps qualifié ", peut devenir lien de servitude, que le salaire (ou plus exactement l'époinement forfaitaire), la carrière, l'équilibre de vie professionnelle/personnel, la garantie de l'emploi même, dépendront d'une comparaison parfois très subjective des objectifs fixés (\*).

\* Un exemple lors d'une sous commission de non titularisation nous défendons un salarié en disant « mais son évaluation atteste qu'il a réalisé 90 % de ses objectifs » et la direction de répondre « oui mais il n'a réalisé que 90 % de ses objectifs : licencié » !!!

Des objectifs fixés par une négociations équitable entre employeur et salarié ?  
Qui peut encore croire à cette fable ?

Passons rapidement sur les effets induits de cette modification sur le fond du contrat de travail et les garanties qui lui étaient attachées : plus de référence collective au temps, c'est une contractualisation individuelle entre salarié et employeur, synonyme de précarisation et de fragilisation là où les garanties collectives trouvaient un sens profond.

Plus de mesure du temps, ce sont des objectifs qu'il faut tenir à tout prix avec le minimum de moyens, en endossant parfois de « fortes responsabilités juridiques », c'est un coin enfoncé dans la question de l'emploi, c'est la porte ouverte à l'irresponsabilité des entreprises en matière de planification des activités, de « gestion prévisionnelle des emplois et des compétences »...

Pourtant, malgré sa perversité (condamnée d'ailleurs par le conseil des ministres européen au titre de son incompatibilité avec la charte des droits sociaux) cette stratégie s'est mise en place, progressivement.

Depuis des années la définition des objectifs, l'évaluation du salarié, les lettres de mission, la contractualisation (à sens unique remarquons le) des « livrables » ... sont venus modifier chez chacun la perception du contrat de travail ; certains, chez les cadres notamment y ont vu un mieux, enfin on clarifiait les missions c'était du « donnant / donnant » l'entreprise donnait les objectifs, le salarié donnait les résultats.

Extatique !

Alors, comment répondre à la dérive imminente dans un contexte facilitant cette dérive ?

C'est la question qu'il nous faut débattre.

Jusqu'ici nous avons proposé d'en revenir à la mesure du temps de travail ; non pas la mesure autoritaire, mais à des méthodes qui décidées localement (à l'instar de ce qui fut fait dans les accords locaux IEG) pouvait être mis en place avec l'accord des salariés.

Par exemple depuis quelques années nous portons (mais sans succès) l'idée d'un système volontaire et auto déclaratif pour les cadres.

Permettre la mesure pour prévenir les dérives, pour compenser et pénaliser le surtravail et surtout peut être, pour aider à réguler l'emploi.

Telles sont les arguments et les propositions, que nous sommes parvenus à faire partager par toutes les OS qui en 2004 ont permis de remiser au placard les prétentions d'EGD à imposer le forfait jour.

Un bon souvenir !



## Thème 1

# Pour maîtriser notre temps de travail, créer des emplois et combattre la précarité

### **Michel Pruvost**

#### **Ufict Tour EDF La Défense**

À la Direction des Achats EDF, la Direction veut négocier un accord ARTT en 2008, alors qu'elle refusait de la faire en 2003, vu qu'il y avait un Accord Secrétariat Général. Pas dupe des intentions de la Direction, la CGT veut en profiter pour relancer le débat « temps de travail - charge de travail - emploi ». Une proposition CGT d'Accord ARTT a été mise en débat auprès des syndiqués et vient d'être communiquée auprès des autres organisations syndicales.

Deux constats à ce stade :

■ La relecture des accords existants montre que de très belles choses ont été écrites sur l'organisation du travail, qui n'ont pas été suivies d'effet, sans aucun doute à cause des baisses d'effectif imposées depuis 2002, avec une accélération en 2005 avec des plans comme « Altitude 7500 ».

■ Beaucoup de remarques des syndiqués sur l'aménagement du travail mais aucune sur l'emploi. Pourtant, la proposition CGT de relancer les pointages auto déclaratifs du temps réel de travail et de créer des emplois dans une équipe, si des dépassements d'horaires et/ou heures supplémentaires étaient constatés sur 6 mois, aurait dû susciter des débats. Et lorsqu'on en discute avec les syndiqués, et à plus forte raison, avec d'autres salariés, il y a un fatalisme sur la question de l'emploi : « ils ne créeront jamais d'emplois supplémentaires, et, au mieux, ils reprendront des prestataires pour compenser ». Il nous faut donc relancer une grande campagne sur l'emploi, pour montrer que c'est possible d'en créer, et enlever le fatalisme sur la question de l'emploi chez les salariés, dont nos syndiqués.

### **Richard Vanoc**

#### **Ufict CNPE Gravelines**

Partant des constats de Gravelines, où le chef d'unité se voit traîner devant un tribunal pour 44 infractions au Code du travail (durée journalière, repos quotidien et hebdo), où la Direction affiche la volonté de travailler sur les arrêts en 2 X 12, 5 équipes... (COPAT), les syndicats CGT

(Ufict et OE) affichent désormais clairement la couleur : il faut maintenant mesurer le temps de travail pour a minima :

- dégager une vision claire de la charge de travail et revendiquer les emplois nécessaires,
- pouvoir assurer un contrôle social interne,
- permettre à l'inspecteur du travail de pouvoir réaliser ses contrôles,
- pouvoir attribuer des jours de dispo cadres et les RPCC en toute transparence et avec équité.

Les syndicats CGT du site conditionnent leur visa sur d'éventuels accords (et la Direction a des projets...) à la prise en compte préalable du décompte du temps de travail des cadres.

### **José Marchandise**

#### **Ufict CNPE Paluel**

Je souhaite témoigner, suite à l'intervention du directeur EPR Flamanville, qui n'a pas hésité à affirmer que les agents en période d'arrêt seront en 2 X 12 H, sans congés et pour le directeur jusqu'à la secrétaire ou l'ouvrier ! Cela rejoint le projet COPAT en expérimentation sur des sites actuellement.

Les ministres européens ne viennent-ils pas d'adopter, hier 10 juin, un accord pour porter la durée hebdo à 60 heures ?

La question posée est : " comment un individu peut à partir de 8/9 h de travail, accomplir un labeur en toute sécurité et sûreté pour lui et les autres.

Il est donc nécessaire de sensibiliser au mieux les salariés en évoquant la nécessité de mieux harmoniser la vie au travail et la vie privée, cela est de nature à rendre plus efficaces les individus au travail et dans la vie.

### **Alain Girod**

#### **Ufict Loire**

Pour éviter l'intensification insupportable de l'activité si le temps de travail est contenu, il faut pouvoir maîtriser sa lettre de mission.

Comment donner aux collègues la force de refuser des points sur leur lettre de mission quand ils sont reçus individuellement par leur hiérarchie ?



- Rendre public les lettres de mission ?
- Rendre public les RPCC (extra horaires) en temps et en argent ?

A la distribution, les mailles géographiques ont été élargies ;

DISTRICT => AGENCE => CENTRE  
 1990                      2000                      2006  
 => SILLON => REGION OPERATIONNELLE

La participation aux réunions impose des transports nouveaux hors et pendant le temps de travail qui repoussent dans les deux cas les horaires de fin de travail.

Quels moyens pour supprimer les déplacements ?

### **Marc Wojtowicz** **Ufict CEA Saclay**

Il y a attaque systématique sur le temps de travail dès qu'il y a aménagement d'horaires pour raison de service.

Deux exemples :

- Installation de retraitement d'éléments radio-actif :

3 X 8 ont lieu avec des amplitudes de 9 H la nuit, ce qui est interdit par le Code du travail sauf dérogation, avec 12 jours RTT pour ces salariés ; après une bataille en CE avec le soutien de l'inspectrice du travail, la Direction revoit sa copie.

- Installation d'imagerie médicale du cerveau par RMN (Neurosimulé)

demande de 2 X 8 avec fin des horaires à 19H00 en même temps que la sortie des derniers « patients » => impossible : les infirmières et techniciens radio dépasseront forcément leurs horaires. On ne peut laisser passer en CE ;

Dans le même temps et paradoxalement (merci Michel) les ingénieurs, chercheurs et cadres ne sont pas favorables au comptage de leur temps de travail, ce temps étant considéré comme une liberté.

### **Patrick Letournel** **Ufict Energie Paris**

Dans le cadre d'un questionnaire lancé par notre syndicat auprès des cadres, nous leur avons demandé s'ils connaissaient la Pers 969 « rémunération de performance contractualisée ».

Tous ont répondu par la négative, ce qui illustre le travail qui reste à faire pour aider l'encadrement dans la préparation de ses contrats d'objectifs, d'autant plus que ce texte indique notamment « ...cette rétribution doit être gui-

dée par la recherche de la transparence... ».

### **Eric Buttazzoni** **Ufict Services centraux GDF**

A la Direction Financière, il y a un décompte du temps de travail depuis 1999 qui permet de récupérer des dépassements sur le cycle de travail ou de baser une demande de jours de compensations. En 2006, ces décomptes ont servi de base pour réclamer plus de jours de compensation et le dégel de postes non pourvus.

Si les cadres ne sont pas très chauds pour décompter, par contre ils trouvent normal d'avoir des jours de disponibilité. C'est un des moyens pour nous de nous adresser aux cadres : « décomptez de votre côté, discutez en avec vos collègues, présentez vos décomptes à votre hiérarchie et demandez des jours de compensation ».

### **Michel Séguy** **Ufict R&D EDF**

Les cadres seraient contre la mesure du temps de travail, mais en même temps ils dénoncent les contraintes que l'on fait peser sur sa durée.

Mais peut-on être contre un instrument de mesure qui permet de quantifier les atteintes au temps de travail que l'on veut dénoncer ?

L'ambiguïté réside sans doute sur ce que « l'on colle » à l'idée de mesure du temps (qui est d'une certaine façon une mesure de la charge de travail comme l'est la mesure des HS, du travail intérimaire...) qui souvent se résume dans l'esprit des cadres au « badgeage » voir au « flicage ». Pour dépasser cette ambiguïté il faut préciser que la CGT ne conçoit pas la mesure du temps comme un moyen de contraindre le travail à des horaires ou une durée stricte.

Cette « mesure » doit être expliquée comme un outil permettant de faire mesurer, par l'entreprise, ses salariés, leurs élus, la dérive du temps de travail en regard de la loi, en regard des souhaits des salariés.

Une entreprise, des salariés, des élus qui se serviront de cet indicateur comme moyen de régulation des charges de travail, de l'emploi...

Face à l'ampleur de l'attaque contre le temps de travail, il ne s'agit pas de dire que c'est cette « mesure » qu'il nous faut, mais plutôt dire que l'on ne peut réguler sans mesurer et ce pour veiller au respect des droits, tout en laissant la liberté (auto déclaratif...)

Aux salariés de dire si cette logique leur convient et comment elle devrait être mise en œuvre et utilisée localement.

### **Gilles Constant** **Ufict Ciden**

Par le biais du CHSCT, nous avons organisé une vérification des sorties après 18h30 pour une population journalière présente d'environ 350 agents, avec inscription sur registre (non nominatif). Il y a 70 personnes qui sortent après 18h30 soit environ 20 % du personnel.

Depuis maintenant 3 à 4 ans, nous n'imposons plus syndicalement l'application des accords de 1999 : on vit une multitude de réorganisations, fusions de divisions, externalisations, et on n'impose pas (du moins chez nous), dans la réflexion sur les organisations, l'application de l'accord !!

Pourtant on nous a validé à l'époque ces choix de vie avec réduction du temps de travail qui en plus devaient permettre de discuter de l'environnement en terme d'emplois.

Dans la multitude de réorganisation que nous vivons (fusion de divisions, de services - externalisation d'activités) nous avons du mal à intervenir dans la réflexion des organisations de travail.

### **Michael Kazmaier** **CGT CEA Cadarache**

Avec ma collègue du CEA Saclay, je suis plus que dubitatif sur la mesure du temps de travail comme valeur universelle dans le monde du travail.

Je fais une parenthèse particulière sur les thésards et post-docs, des chercheurs en début de carrière, où la qualité de leur travail doit plus tard être la porte d'entrée sur le marché du travail dans un secteur très concurrentiel. Le travail en laboratoire nécessite des fois des organisations de travail particulières, (instabilité d'échantillons biologiques, accès aux instruments sophistiqués collectifs) qui sont incompatibles, à mon sens, avec des positions très dogmatiques et inflexibles sur la mesure du temps de travail.

Par contre, il y a des grandes attentes des ICT envers les syndicats CGT sur le lien évident entre la maîtrise relative du temps de travail et la création de l'emploi ! La menace qui pèse aujourd'hui sur le CNRS, est tout à fait transposable au CEA.

### **Catherine Nedelec** **Ufict Equipement**

Il y a une tendance générale à l'intensification du travail. Néanmoins, la perception que peut avoir chacun des questions de temps de travail

diffère selon qu'on travaille par exemple à Cadarache ou à Paris, selon qu'on est chercheur ou technicien d'exploitation, ingénieur dans une centrale nucléaire ou cadre dans une direction financière.

Les pressions sur l'intensification du travail se traduisent de façon diversifiée. La question qui est posée n'est pas tant celle de la mesure du temps que celle de sa maîtrise. Une maîtrise qui doit permettre à la fois d'être en capacité de maîtriser son travail et de respecter son équilibre de vie professionnelle et privée.

La perception qu'ont les femmes de la maîtrise du temps de travail n'est pas la même que celle des hommes.

Mettre des règles de temps de travail est un facteur d'égalité professionnelle. Bien souvent, la maîtrise du temps de travail est liée aux questions de reconnaissance et de déroulement de carrière et permet de justifier les inégalités entre les hommes et les femmes. D'où le besoin de partir du vécu et de la réalité de chacun pour élaborer des propositions.

### **Daniel Souty** **Ufict Montpellier**

Dans ce débat sur le temps de travail, je ne crois pas qu'il y ait une position correcte qui consisterait à comptabiliser systématiquement pour tous les ICT le temps de travail et une autre qui viserait à leur permettre de le maîtriser qui le serait moins. En fait, tous les salariés de nos catégories ont le même rapport au temps de travail qu'au travail lui-même.

Un salarié qui n'a pas vraiment d'autonomie dans son travail, pour aller vite un « exécutant », ne maîtrise rien d'autre que le temps. Cette mesure va être au centre de ses revendications, pour le salaire, pour la reconnaissance...

Pour d'autre, c'est le contenu du travail qui va primer. Du coup la mesure du temps ne prend pas la même place dans la revendication. Ils veulent avoir les moyens, participer aux décisions, en un mot maîtriser leur travail et leur temps de travail.

Nous avons besoin de tenir compte de cette diversité si nous souhaitons construire des revendications avec et pour l'ensemble des ICT. Ce que nous risquons à ne pas prendre en compte la réalité, c'est de ne laisser comme perspective à toute une partie des ingénieurs, cadres, chercheurs et agents de maîtrise que le forfait-jour. Un comble, non !

### **Patrick Roumilhac** **Ufict Nantes**

L'auto déclaration, c'est une contrainte supplémentaire. Encore plus lors de déplacement sur plusieurs jours pour des projets.

Sur le contenu du travail il y a de plus en plus de travail de « paperasse », de collecte d'indicateurs. Avec la suppression des assistantes, tout ce travail se fait en « dilettante » soit le matin soit le soir en dehors de son « vrai métier ».

L'externalisation est un moyen de réguler le temps de travail car les externes « comptent le temps » (puisqu'ils le facturent). C'est donc contrôlable. Ceci, vu des directions.

En fait cela n'est pas vrai car dès que les externes connaissent leurs interlocuteurs « client » ils se comportent « humainement » donc répondent au « client » qui sont nos collègues (ces externes sont des techniciens de maintenance informatique), sans traçabilité.

### **Tancredi Motta** **Ufict Services Centraux EDF**

Notre syndicat a connu une grande déconvenue sur un secteur où notre délégué s'est battu pour la mesure du temps de travail en s'appuyant sur l'inspecteur du travail. Aux élections suivantes, la CGT a fortement reculé.

Pourquoi cette réaction ? Elle illustre à notre sens le rapport de nos catégories au temps de travail : le temps de travail « distingue » au sens bourdieusque du terme le cadre, l'ingénieur, des autres salariés. La maîtrise du temps de travail est l'apanage des cadres supérieurs. Sauf qu'ils se font piéger dans la « mesure », sans pour autant être assurés de la maîtrise !

Paradoxalement, notre travail sur ce point serait de persuader les cadres qu'ils sont des salariés comme les autres et doivent aussi voir leur temps de travail mesuré.

Un autre point : la mesure de la charge de travail est très difficile à mettre en œuvre dans les secteurs tertiaires. Les directions n'ont jamais aucune réponse à cette question, sauf à nous expliquer que la densité de la charge de travail se mesure aussi par les heures supplémentaires. A cette aune, le cadre n'est jamais surchargé !

### **Gérard Rodriguez** **Sictam Centraux DEPT**

Le libellé du thème est bien de maîtriser le temps de travail.

A partir de là, comment on engage une bataille offensive en posant les questions pertinentes, par exemple sur les différences d'approche

entre hommes et femmes.

C'est sur cette base que nous pourrions élaborer, dans chaque secteur, chaque entreprise... les revendications qui permettront de mieux vivre au travail.

### **Philippe Franchelli** **Ufict Tours**

A l'occasion des négociations sur le temps de travail à ERDF-GRDF, les directions annoncent TOUS à 35H00 !

Ce qui implique :

- La fin des 32 h collectives.
- 32 h individuelles P fin du paiement de l'heure supplémentaire de l'accord
- Rachat des heures supplémentaires par les exploitants, pour mettre « au travail » ces derniers, sortis d'une semaine d'astreinte.
- Mise en place du forfait jour, 218 jours à donner dans l'entreprise, ce qui entraîne mathématiquement 5 ou 6 jours de RTT, à mettre en balance avec les 23 jours RTT minimum aujourd'hui. L'encadrement est lésé.

La direction est embêtée sur le travail sur 4 jours, il faut aller au delà de 8 h de travail, mais cela pourrait générer des emplois et la direction n'y est pas prête.

L'encadrement et l'ensemble des salariés apprécient de partager leur temps au travail et leur temps libre.

Nous sommes en échec avec les directions et en recul par rapport aux accords de 1999.

### **Michel Antoniadès** **CGT CEA Saclay**

La perception de la mesure et de la maîtrise du temps de travail est différente entre les cadres, les chercheurs et les exécutants que sont les techniciens et les ouvriers.

Ces vues sont en opposition aujourd'hui : alors qu'ils ont lutté contre la pointeuse, bon nombre de techniciens et ouvriers seraient favorables aujourd'hui au retour de cette pointeuse... pour éviter de « subir » la pression des chercheurs...

Ex. : des chercheurs qui veulent faire une manip à 11h30 ou 17h00 alors ils imposent aux techniciens des contraintes qu'ils refusent.

N'y a-t-il pas danger dans la relation cadres - techniciens ?

### **Cédric Carro** **Ufict Tours**

Sur le temps de travail, sommes-nous un exemple ? Combien d'heures faisons-nous ?

De plus en plus de temps de trajet, certaines réunions se trouvent à 3h30 de route aller soit

7 heures de route A/R. La journée est déjà faite sans avoir rien fait d'autre (militants et directions).

Souffrance au travail car le cadre se sent en échec s'il n'arrive pas à effectuer son travail en temps et en heure.

Au-delà de la question du temps de travail, ce sont les mœurs et les idées qui doivent changer.

### **Dominique Raphel** **Ufict Ciden**

1) Le débat du congrès sur le temps de travail en Europe avait pointé 3 types de réaction sur le TT :

a) Carlos Parietti : on ne peut plus mesurer le temps de travail. On pense au travail partout (plutôt les chercheurs).

b) Nous et Europe de l'Est (Roumanie - Hongrie) : remettre la mesure du temps en vigueur

c) Suède : bagarre sur l'équilibre temps de vie par la revendication du nombre de jours.

La position de Carlos Parietti ne mène qu'à subir.

2) Ce qu'on subit, c'est une pression idéologique que traduisent :

- Les 60 h de la commission européenne.
- Les attaques gouvernementales.
- L'intensification du travail.

Notre réaction syndicale doit être à la hauteur de l'enjeu et le temps de travail devenir une priorité de campagne de nos syndicats.

On a un argumentaire à développer pour mettre l'encadrement en face de l'enjeu.

### **Martine Pougnet** **Ufict Energie Paris**

A GRDF Tête de filiale, rue Condorcet, j'ai mon troupeau de cadres « tortues ».

Ce n'est pas méchant d'employer ce terme. Il est simplement justifié par le fait de les voir en permanence avec le sac à dos ou leurs valises à roulettes. Pourquoi ? La plupart sont domiciliés en Province (hommes - femmes). Ils sont logés à Paris dans des hôtels ou des studios. La journée passe la plupart du temps en réunionite. Ils oeuvrent après 18h - 19h sur leur micro portables au bureau ou à l'hôtel pour lire leurs mails, faire les comptes-rendus divers, les projets... Certains le font même dans le train en rentrant chez eux.

Comment peut-on mesurer réellement le temps de travail d'une journée ? Bien qu'ils aient des jours à récupérer, ils ne peuvent pas les prendre, ils en placent ou les perdent.

Nous, syndicat, avons effectivement laissé faire l'entreprise sur différentes pertes d'emplois

d'assistantes : le cadre a quelque niveau qu'il soit, « tape », photocopie ses propres rapports ; il commande la salle de réunion dont il aura besoin, il commande billet de train, hôtel...

Les cadres aujourd'hui vivent très mal cette nouvelle société. Certains sont en grande souffrance. Il faut être très vigilants.

### **Michel Metch** **Ufict Midi Toulousain**

Le temps de travail conditionne la rémunération d'un grand nombre de salariés. La mesure du temps de travail effectif, pour mesurer le delta entre le temps contractuel et le temps effectif, peut être un moyen d'aborder avec les salariés ces notions de temps de travail et de maîtrise du temps de travail.

### **Christian Nedelec** **Ufict Nantes**

Cette question me renvoie aux débats que nous avons lors du passage aux 35 h.

Parmi les questions posées, celle du « partage » temps de travail/temps libre (ou libéré) n'est pas la moindre puisqu'elle tient à la conception même que nous avons de ces deux temps.

Un temps où l'on subit ; le travail

Un temps où l'on peut vivre ; ...

Cela percute donc nos réflexions de syndicalistes et notre volonté de « vivre » bien, tous les « temps », tous les jours.

### **Frédérique Guillon** **Ufict CNPE Chinon**

Le travail est au centre de la vie, mais il est important de défendre aussi l'idée que la vie est au cœur du travail.

Il y a deux conceptions du travail :

Le travail « mort » où la vie n'est pas « convoquée » : c'est la conception capitaliste du travail qui pousse à supprimer l'emploi et/ou à nier l'individu.

Et une autre conception, le travail « vivant », conception humaine et sociale du travail.

Le syndicalisme peut alors se concevoir, soit pour « accompagner » une alternance entre temps de travail « mort » et temps hors travail. Dans ce cas on vise « l'harmonie » entre ces deux temps, mais c'est aussi prendre acte que les salariés attendent (la fin de la journée, le week-end, les vacances) ces espaces où ils peuvent enfin vivre.

Soit le syndicalisme vise le changement du travail afin que chacun puisse vivre tout le temps, dans et hors travail.

## Synthèse du débat

« ...En lien avec la question du temps de travail, nécessité de mener une campagne sur l'emploi: c'est une des réponses essentielle à la charge de travail.

Le débat a montré que la question du décompte du temps de travail renvoie à des perceptions différentes selon les métiers et les catégories. Sans doute faut-il plutôt parler de maîtrise du temps, la revendication commune étant d'être en capacité de pouvoir harmoniser le temps de travail et la vie privée en dehors du travail.

La perception qu'ont les femmes de l'équilibre entre vie au travail et vie privée apporte sans doute un éclairage différent qui est à prendre en compte. Cet éclairage permet d'aborder les questions touchant à l'égalité professionnelle.

Il convient aussi de se pencher sur la question des lettres de missions, de sorte que celles-ci puissent faire l'objet de transparence, notamment sur l'appréciation de la charge de travail que la mission sous-tend.

Enfin, les questions de temps de travail sont indissociables du contenu du travail et de la responsabilité qui font l'objet du débat suivant ... » ■



# Introduction thème 2

Débat présenté par Philippe Franchelli - Isabelle Michel-Rimbault  
Dominique Raphel

Les entreprises aujourd'hui font le choix de ne pas clarifier les organisations ni le contenu des activités laissant ainsi à la charge des individus et plus particulièrement des encadrants la responsabilité de l'arbitrage des priorités. Elles font gérer aux individus les contradictions des organisations.

Lors d'un entretien sur les moyens d'agir pour transformer le travail avec Maryse DUMAS, Yves CLOT chercheur psychologue du travail propose une hypothèse, de notre point de vue intéressante. Il considère que les organisations de travail sont trop irrespectueuses de la qualité du travail possible et des capacités mobilisables par les salariés ; les organisations sont trop petites, elles ne permettent pas la créativité et ne proposent que les contraintes.

Nous vous proposons, d'ouvrir une réflexion sur les trois composantes d'une relation au travail :

■ l'autonomie, la reconnaissance, le soutien social.

Pour chaque item nous vous proposons, à partir d'une définition, de réfléchir ensemble à la réalité de ce qui se passe dans notre travail d'aujourd'hui et de construire ensemble des pistes revendicatives.

Une définition de l'autonomie :

L'autonomie c'est la possibilité de disposer de marges de manœuvre dans lesquelles le salarié puisse trouver les moyens de son épanouissement personnel.

Autrement dit c'est le pouvoir d'agir comme un humain non comme un rouage.

La charge de travail peut être forte ; si le salarié a de l'autonomie, il peut construire des stratégies, il est en confiance.

Lorsque la charge de travail est forte, et que le salarié dispose de pas ou peu d'autonomie, il est fragilisé, il est en souffrance, le travail n'est plus créatif.

Pistes de réflexions :

■ Le travail c'est, simultanément, la contrainte et la création, ce n'est pas seulement l'application des règles, c'est surtout tout ce qui n'est pas prévu par l'organisation et la norme. C'est ce que l'individu et les collectifs de travail mettent en œuvre à partir de leur savoir, le travail réel.

■ Nous avons à questionner collectivement l'organisation du travail pour identifier les marges de manœuvre et les ressources pour mener à bien notre mission.

Aujourd'hui on définit le travail à partir d'un budget, d'un délai, le reste est livré à la bonne volonté du salarié. Dans ce contexte il est isolé, il a la tête dans le guidon il se met en danger et engage sa responsabilité et sa santé physique et mentale. Ces pratiques ne remettent pas en cause l'organisation du travail.

Syndicalement nous devons nous réapproprier le contenu du travail, rendre lisible tout ce qui n'est défini par l'emploi (lettre de mission, prescriptions...).

■ Construisons des indicateurs négociés sur la réalité du travail, pour le quantifier et rendre lisible la charge de travail en temps.

■ Imposons un espace de régulation de charge dans chaque groupe de travail.

■ Exigeons ; les moyens de délégation permettant à l'encadrement d'exercer sa responsabilité, c'est à dire: compétence, connaissances technique et juridique, moyens appropriés et l'autorité nécessaire.

Proposition de mise en œuvre :

■ Elaborer les indicateurs dans les groupes par les agents (réunion syndicale, loi Auroux,..).

■ Valider en CHSCT et en CE des indicateurs de charge et la mise en place d'un espace de régulation\*.

■ Mettre en débat le principe d'un droit d'alerte pour l'encadrement pour conflit d'intérêt éthique et technique.

\*L'espace de régulation au niveau du groupe ; si



désaccord l'instance d'appel est le CHSCT pour procéder à des expertises, des analyses...

Une définition de la Reconnaissance :

La reconnaissance du travail accompli, un jugement d'utilité par la hiérarchie, la clientèle, les pairs..., une reconnaissance sociale, économique et technique ...

Un déséquilibre entre son investissement personnel et sa rémunération crée un sentiment d'injustice.

La reconnaissance passe par l'évaluation de sa hiérarchie, l'entretien annuel doit être à la main du salarié, les agents doivent se réappropriier le contenu de leur entretien annuel.

L'entretien doit servir à positionner l'agent socialement, permet de faire des propositions sur l'organisation de son travail, cursus de formation, perspective de carrière, proposition pour le groupe. L'approche par le " savoir être " doit être remis en cause, la priorité étant le contenu du travail et son organisation.

Syndicalement nous devons aider

■ A objectiver la réalité du travail, c'est à dire être en capacité d'apprécier le travail dans sa réalité à partir d'indicateurs de charge, de moyens et de qualité à définir dans les groupes, les services.

■ A partir d'un débat collectif fixant un cadre de cohérence partagé.

Proposition de mise en œuvre

■ Obtenir du temps pour définir dans une réflexion collective (groupe, service) les critères d'établissement de l'entretien individuel qui appréhendent les conditions de travail, la charge et des moyens, l'implication dans le groupe ;

■ L'entretien étant reconnu comme un élément facteur de stress (jurisprudence) les conditions de sa mise en œuvre doivent être débattues en CHSCT (Principes Généraux de prévention)

Une définition du Soutien social :

Le soutien social, c'est la possibilité ou non de bénéficier du soutien technique et de la compréhension de la hiérarchie, de l'aide et de la solidarité des collègues.

L'isolement au travail apparaît comme facteur de dégradation de la santé.

Le contexte du management actuel nécessite l'établissement de référence sur la réalité du travail partagé par le collectif. C'est la meilleure façon de lutter contre la mise en concurrence des salariés et d'améliorer les coopérations nécessaires dans le monde du travail.

Veiller à ce que le syndicat soit aussi un lieu de débat et de construction sur le travail et la vie au travail.

Syndicalement :

■ réactivons tous les espaces de mise en débat du travail au travers des réunions et information du personnel,

■ faisons du syndicat un lieu de débat et de propositions sur le travail et la vie au travail

■ coordonnons les activités des élus IRP (DP, CE, CHSCT, CS, ...).

## Thème 2

# Pour un travail responsable, autonome... et reconnu dans sa réalité

### **Pascal Cabantous** **Ufict Carcassonne**

La multiplication des lettres de missions (à ERDF - GRDF) équivaut à un détournement du contenu de l'emploi.

L'emploi est de moins en moins défini, et l'organisation du travail de moins en moins questionnée. A côté du discours des directions sur l'autonomie, il y a la réalité :

- les processus sont de plus en plus industrialisés,
- les décisions sont centralisées.

Il nous faut réinvestir la question de la définition de l'emploi, des compétences nécessaires à sa tenue, et surtout des conditions de son exercice.

Nos marges de manœuvre sont donc réduites. Nous avons, notamment dans le cadre des négociations sur le temps de travail à :

- redéfinir les emplois et leur nombre,
- questionner à nouveau l'organisation du travail et des responsabilités à l'occasion.

### **Gérard Lamorte** **Ufict UFPI**

A partir des heures de délégation DP, CHSCT, et menant notre action syndicale basée sur l'écoute individuelle, nous pouvons :

- 1) Etre un espace de parole où peut s'exprimer la réalité du travail (dans la mesure où il n'existe plus d'espace organisé pour cela), parler du déni du travail réel.
- 2) Repérer les axes revendicatifs « accessibles » dans le contexte du travail réel des agents (les « micros » collectifs) en tenant compte des « bricolages », des « système de défense » qu'ils mettent en œuvre pour tenir au quotidien.
- 3) Etre « passerelle » entre cette réalité vécue, les possibles de la revendication « locale » et la tenue de nos valeurs syndicales.

### **Alain Girod** **Ufict Loire**

Le pendant de l'autonomie, c'est la responsabilité ; informatique, financière, technique et/ou sécurité. Les freins sont le manque de formation, le manque de moyens et les structures

d'habilitations mis en place qui obligent les encadrants et leurs équipes à une triche généralisée pour permettre de travailler.

« Celui qui fait balayer la cour en attendant est un vilain canard ». Celui qui subit un accident (comptable ou de sécurité) après avoir décidé de tricher devient honni et sert de fusible.

Comment fédérer pour que les encadrants puissent refuser sans crainte la triche, que la direction condamne, mais qui l'arrange bien dans son système de responsabilité descendant ?

Il faut encore que la direction n'en profite pas pour sous-traiter encore plus (puisque vous ne pouvez pas faire !). Ces verrous ne sont-ils pas créés pour empêcher l'action sur les dépenses (celles qui sont inutiles à nos métiers). Une solution : partager les expériences et les risques pris, publier les exemples et en discuter sur le terrain.

Mais la difficulté est de connaître les situations, comment se sont-elles dénouées (bien ou mal) du fait de la « honte », de l'échec sur laquelle jouent les directions. Un outil : la création de réseaux Ufict accessibles aux adhérents et militants pour pouvoir en débattre sur le terrain, s'emparer des situations au niveau des IRP et en rendre compte.

### **Bernard Tournier** **Ufict Versailles**

Dans l'analyse, le lien entre marge de manœuvre et charge de travail est important et direct. Je pense qu'il n'est que partiel, car dans la tête des cadres « la marge de manœuvre » fait partie du statut de cadre. Le niveau de la charge de travail ne fait qu'amplifier le problème.

Un des indicateurs qui peut être utilisé est le nombre de congés annuels et de RTT non pris ou versés dans le CET.

Dans l'analyse du déséquilibre entre investissement personnel et rémunération (qui conduit à un sentiment d'injustice) je pense que parmi les points de comparaison (en plus de l'investissement) il y a les diplômes, les qualifications et

l'âge. De même, la rémunération n'est qu'une composante du global que constitue le déroulement de carrière.

### **Michel Pruvost** **Ufict Tour EDF La Défense**

Emploi, charge de travail, temps de travail et qualité du travail sont liés.

Ainsi, à la direction des achats EDF, lorsqu'on est passé dans une entité (Bordeaux, Nantes, Chartres) de 80 agents à 57, en fermant Chartres, les agents, pour absorber la charge de travail :

- travaillaient 9 ou 10 heures par jour plutôt que 8 (augmentation du temps de travail),
- n'accomplissaient plus un certain nombre de tâches (visites sur le site, chez les fournisseurs, qualité...) et avaient l'impression de simplement produire de la commande. « faire du passer commandes » (ce qui est une baisse de la qualité du travail).

Que veut-on comme autonomie ?

Les directions, à travers les contrats d'objectifs, préconisent une fausse autonomie. Sauf que les agents, en particulier les cadres, n'ont pas les moyens de discuter vraiment des objectifs et encore moins des moyens pour les atteindre.

Alors, il ne faut pas dire qu'on ne veut pas des contrats d'objectifs. On ne serait pas compris par les salariés, notamment les cadres.

Discutons de ce qu'on veut dans les contrats d'objectifs (des objectifs atteignables, des moyens pour les atteindre) et que les salariés puissent discuter des leurs, individuellement et collectivement.

Un aparté sur les cadres et les agents des autres collègues :

Il n'y a pas que les cadres qui ont des contrats d'objectifs, tout comme les dispositifs de rétribution de la performance des cadres et de reconnaissance de la disponibilité qui sont étendus à certains agents de maîtrise (ERDF, Direction des achats EDF, ...). Dans les débats, il ne faut pas oublier que la tendance est plus à faire des agents des autres collègues, et notamment la maîtrise, des cadres comme les autres, que des cadres des salariés(es) comme les autres. Il ne faut pas perdre de vue qu'une mesure qui pourrait être acceptable pour les cadres, risque d'être étendue aux autres collègues.

### **Daniel Souty** **Ufict Montpellier**

Il me semble que « l'autonomie » est une question dont il nous faut nous emparer. D'une manière ou d'une autre, elle a été très présente dans tous les débats que nous avons organisés pour la préparation de ce colloque. Souvent pour en décrire les difficultés, mais jamais pour la dénoncer. Et pour cause ! L'autonomie dans le travail, c'est un objectif chez les ingénieurs, cadres, chercheurs et agents de maîtrise. C'est ce qui les a conduit à choisir de faire des études ou à s'engager dans la formation continue. C'est ce qui les a guidés et ce qui les guide encore dans la recherche ou dans le choix d'un travail. Les difficultés rencontrées dans l'exercice de celui-ci n'y changent rien...

Il me semble que nous ne pouvons rester sur ce constat et nous contenter de relayer auprès des ICT les situations les plus extrêmes et espérer que la crainte d'être confrontés un jour à cette situation les aide à prendre conscience et à s'engager ? N'est-il pas préférable d'accepter le fait que l'autonomie soit une réelle aspiration chez les ICT et partir de cette réalité pour proposer et élaborer des revendications avec eux pour l'exercer dans de bonnes conditions ?

### **Michel Antoniades** **CGT CEA Saclay**

Une remarque : le langage est le véritable véhicule d'une idéologie. Dans nos réunions syndicales, nous sommes tous contaminés par ce langage élaboré par l'Ecole de Chicago, chantre de l'ultralibéralisme. Peut-on combattre nos adversaires en employant leur langage ? Le salarié est mal au travail, le travail est malade mais l'entreprise ne va pas bien non plus ! L'entreprise n'est plus qu'un prétexte à rémunérer les actionnaires et est donc éloigné du travail, de la production, etc.

L'individualisation du salarié a provoqué l'individualisation des conséquences : la souffrance qui est un ressenti subjectif et personnel d'un mal-être ! Un défi pour le syndicalisme car la souffrance, le mal-être, le stress au travail relèvent de l'injustice sociale !

### **Jacques Rouquayrol** **CGT Energies Pyrénées**

Comment travaillons-nous sur ces types de sujets ? L'objectif serait de lancer le chantier de

concertation des salariés pour ne rien laisser de côté. On récupère un maximum d'éléments le jour de la réunion, suite à ce travail on « concatène » le travail et les éléments récupérés sur le terrain. Après cet aller-retour réflexion des militants et réflexion des salariés, la CGT construit ses repères revendicatifs.

En ce qui concerne le temps de travail, ce serait de rendre visible les rémunérations périphériques : rémunération de la performance (RDP) rendre visible les jours donnés par la hiérarchie pour remercier l'agent de ses heures supplémentaires.

Bien ancrer dans la tête de l'encadrement que baisser le temps de travail, c'est obliger l'entreprise à créer de nouveaux emplois.

### **Patrick Roumilhac**

#### **Ufict Nantes**

L'autonomie dans le travail, c'est l'horaire libre différent de la fiche « d'emploi » du chargé d'affaire informatique et la « mise en œuvre des moyens nécessaires ». Ces moyens, s'ils doivent être humains, n'ont plus leurs réponses dans l'entreprise, car il y a de plus en plus d'externalisation.

De plus, il n'y a plus de moyens locaux dès lors qu'il faut faire appel à l'externe, car tout est contractualisé par des services nationaux (direction achat).

Lourdeur des délais, des mises en œuvre, méconnaissance des besoins locaux, c'est le quotidien des cadres locaux...

### **Dominique Fois**

#### **Ufict Saint-Brieuc**

Comment retrouver de l'autonomie quand une grande partie des métiers sont depuis quelques années segmentés en tout ou partie.

Cette segmentation :

- favorise l'externalisation,
- diminue le niveau de classification,
- limite la reconnaissance.

A mon sens, il est nécessaire de faire sauter cette segmentation pour redonner du sens et de l'autonomie dans le travail.

### **Frédérique Guillon**

#### **Ufict CNPE Chinon**

Sur la question des critères de gestion, nous devons défendre à l'Ufict la notion de perfor-

mance globale. Car le travail nécessite des critères nouveaux en prise avec le travail réel. Mais ces critères doivent également prendre en compte le coût de l'impact du travail sur la santé.

Car dans ce domaine aussi il y a une grande opacité, notamment sur l'encadrement. Nous pourrions interpeller les CHSCT et les médecins du travail en CHSCT afin qu'ils mettent en évidence les atteintes à la santé des cadres et de la haute maîtrise.

Actuellement dans les rapports annuels de médecine du travail, apparaissent les atteintes à la santé par services, par pôles d'activités, mais pas par catégories professionnelles. A partir de ces données, on pourrait entrer en dialogue avec ces populations.

### **José Marchandise**

#### **Ufict CGT Paluel**

Il conviendrait de pointer de façon plus explicite, en particulier dans les lettres de mission et de délégation, la notion de responsabilité juridique, tant du point de vue responsabilité civile que responsabilité pénale.

Cela serait de nature à améliorer la confiance en rappelant les limites de ce qui peut être fait.

### **Pierre-Joan Berthelot**

#### **Ufict Calvados**

Notre Ufict doit être porteuse de revendications pour gagner le bien-être au travail par la reconnaissance, la perspective de déroulement de carrière et un droit « d'autonomie » personnel dans sa responsabilité professionnelle.

A l'inverse aujourd'hui nous devons éclairer sur l'environnement professionnel ; l'économie de marché : capitalisme, libéralisme d'où la codification de toutes tâches de travail, pour maîtriser la rentabilité financière à court terme, rémunérer le capital et donc éviter toute reconnaissance professionnelle personnelle.

Pour développer notre action, nous pouvons promouvoir des réflexions qui traitent de ce sujet (ex. article de Maryse Dumas dans l'Humanité sur le livre de Yves Clos). Nous devons continuer à rencontrer individuellement les cadres pour échanger ces idées, diffuser l'information spécifique Options, mail Ufict et Ugict...

Nous devons également organiser des réunions collectives et utiliser aussi l'interpro pour échanger et créer des initiatives publiques pour faire connaître l'Ugict, pour favoriser le vote CGT au Prud'hommes du 3 décembre 2008.

Enfin, il nous faut coordonner l'action de nos élus sur les revendications spécifiques Ufict dans les CE, DP et CHSCT.

### **Christian Le Corre** **Ufict CCAS Services Centraux**

Les mots « autonomie », « responsabilités » et « reconnaissance » sont inexistantes à la CCAS. Toutes les décisions sont prises par la direction générale. L'encadrement doit demander la permission de prendre une décision, ce qui engendre une frustration profonde.

Les compétences de l'encadrement ne sont pas utilisées ou sont « diluées » par un cadrage excessif de la DG.

Une expertise sur la souffrance au travail a été demandée par le CHSCT fin 2006. Elle a mis en évidence le mal-être du personnel, notamment de l'encadrement. La DG s'est contentée d'émettre des critiques sur la forme de cette expertise, mais n'a rien dit sur le fond.

## **Synthèse du débat**

Sur l'autonomie, proposition de mettre en place des critères de gestion au niveau des entreprises et des services.

Il a été dit par plusieurs intervenants que les études de charge ont du mal à aboutir avec les directions, on ne fait plus vivre les lois Auroux pour cela.

Revendiquons notre différence de point de vue sur l'autonomie par rapport à la vision qu'en a la direction ! Revendiquons notre vision d'un objectif ! Pour nous c'est avoir les moyens.

En aparté, dans nos documents utilisons un autre langage que celui des directions.

Sur nos activités professionnelles, on se tait, on se trouve dans l'opacité. Comment ouvre-t-on le débat ? Utilisons le syndicat pour cela.

Nous devons avoir une posture de travail qui nous permette de mettre en place des « indicateurs » pour l'autonomie et la reconnaissance en fonction des métiers existants. Proposition de rencontres avec le personnel pour construire ces " indicateurs ".

Ne pourrait-on pas lors d'une réunion de militants, travailler en atelier par petit groupe pour finaliser ces « indicateurs » ?

Sur la reconnaissance, il faut rendre transparentes les rémunérations périphériques.

Faisons intervenir les CHSCT sur le travail de l'encadrement, sur la santé au travail, en lien avec les médecins du travail. Il faut coordonner l'ensemble de nos IRP.

Donnons nous les moyens pour faire connaître la réglementation du travail en terme pénal et juridique.

Organisons des débats collectifs sur l'autonomie, la reconnaissance et le soutien social et ouvrons les à l'inter professionnel.■

A l'heure actuelle, aucune proposition n'a été faite par la DG pour éradiquer cette souffrance au travail qui semble s'accroître à l'annonce de la réforme de structures des activités sociales.

### **Tancredi Motta** **Ufict Services centraux EDF**

Les analyses des sociologues du travail distinguent le travail prescrit et le non prescrit. Le travail s'effectue essentiellement par l'apport du non prescrit (savoir faire, réseaux, initiatives, etc.).

C'est une dimension qu'il faut prendre en compte. Cette importance du non prescrit suscite mon scepticisme quant à la rhétorique développée sur la perte d'autonomie.

Le problème de la reconnaissance ou plutôt de la non reconnaissance est lié au refus des entreprises de prendre en compte le non prescrit, dont elles n'ignorent pourtant pas l'apport.

Alors dans nos perceptions de la réalité du travail, il faut prendre en compte ce non prescrit indispensable et pourtant non reconnu. Quant à la perte d'autonomie, ne s'agit-il pas plutôt d'un renforcement du contrôle, ressenti comme une atteinte au statut de l'encadrement ?



# Introduction thème 3

Débat présenté par Eric Buttazoni - Dominique Raphel

Gérard Rodriguez

## Constat

La financiarisation des activités suppose l'obligation de résultats. Cela s'accompagne :

- Du diktat des décisions des directions d'entreprise

■ qui freine l'expression critique sur l'organisation du travail et empêche ainsi toute évolution positive de celle-ci ;

■ qui peut aboutir à une relation conflictuelle entre collègues ou au désinvestissement dans le travail.

- De l'affichage d'une stratégie de Responsabilité Sociale de l'Entreprise qui

■ est en décalage avec ses pratiques sociales et environnementales sur le terrain, et donne la priorité à la dimension économique et financière ;

■ masque la centralisation des décisions et le management par objectifs donnant la priorité à des critères d'ordre financier ;

■ renvoie à des valeurs et des finalités de l'entreprise non partagées par les salariés, situation que les diverses chartes éthiques et codes de bonne conduite tentent de transformer en obligations morales des salariés, parfois indépendamment des lois et des droits sociaux existants ;

■ veut placer la défense de l'image de l'entreprise au-dessus des lois, étatiques ou européennes ;

■ provoque parmi les salariés un doute profond sur les finalités de leur travail.

**Qu'est ce qu'on entend par travailler autrement ?**

- Intégrer une dimension démocratique et col-

lective à la vie des entreprises qui redonne aux salariés les moyens de s'exprimer sur leur travail, sur son organisation, sur ses finalités. Cela passe par :

■ L'information des salariés sur les questions économiques et stratégiques.

■ La possibilité d'expression dans un cadre collectif sur ce que les salariés vivent, ce qu'ils attendent de leur travail, ce qu'ils pensent des objectifs qui leur sont assignés et des moyens alloués.

■ Leur intervention dans l'organisation du travail et la gestion des entreprises.

- Redonner du sens social au travail en le situant dans les enjeux sociétaux

Cela revient à interroger :

■ les finalités des entreprises et leur impact sur l'ensemble de la société, du local à l'international, notamment en lien avec les acteurs extérieurs aux entreprises (associations, élus, ONG ...);

■ le contenu des métiers dans toutes leurs dimensions, technique et utilité sociale.

Pourraient être ainsi évoqués :

■ la sûreté dans le nucléaire,

■ les concessions dans la distribution,

■ l'éthique dans le commercial,

■ l'impact environnemental du secteur énergétique,

■ etc.

**Comment y travailler concrètement ?**

- Développer le caractère démocratique et collectif de l'intervention des salariés

■ Comment notre syndicalisme porte l'exigence d'une information de qualité des salariés et y contribue lui-même ?



■ Comment affirmer et faire respecter le droit d'expression individuel et/ou collectif ?

■ Ne faut-il pas travailler à des alternatives au management autoritaire ?

■ Ne faut-il pas œuvrer à la mise en place des groupes d'expression de bureau ou d'atelier ? Sous quelle forme, avec quelle animation ?

■ Comment organiser un dialogue entre IRP, groupes d'expression de service et d'atelier... ?

■ Comment utiliser les droits d'alerte collectifs existants (CE, CHSCT,...) ?

■ Faut-il promouvoir un droit d'alerte individuel ?

- Intégrer la dimension stratégique des entreprises dans l'analyse et les propositions portant sur l'organisation, le contenu et les conditions de travail.

■ Comment faire le lien entre la réalité du travail et les stratégies d'entreprise ? Ne faut-il pas construire nos revendications en matière de

contenu des métiers en lien avec nos propositions industrielles ?

■ Ne faut-il pas porter la dimension de la responsabilité sociale et éthique des cadres et des salariés au regard des pratiques des entreprises et des problèmes rencontrés (Exemple : situation de dilemme...)?

■ Comment aborder en CE et en CHSCT ces questions, notamment via les enjeux d'organisation du travail, la GPEC et l'adéquation objectifs/moyens ?

N'est-ce pas là qu'intervient notre syndicalisme ?

- pour que ces questions soient prises en compte par les structures syndicales ;

- pour que ces structures soient un des lieux de débat et d'élaboration collective.

## Thème 3

# Jouer collectif pour vivre le travail autrement, Intervenir dans la stratégie des entreprises

### **Laurent Chaulet** **Ufict Montpellier**

Actuellement le dépassement des heures de travail peut « s'auto compenser » (cadre légal 35h/JRTT 23), ce qui donne un sentiment d'équilibre.

La négociation du temps de travail à ERDF avec mise en place du forfait (218 j) ouvre un déséquilibre dangereux, en supprimant des repères.

Avec les relais syndicaux, il faut jouer collectif autour de l'information, de la mise en perspective des projets pilotés par les directions.

Nous disposons de 2 supports :

■ « Le big bang social » expliquant la filialisation des fonctions supports, qui a permis de faire mesurer le vrai enjeu de cette organisation à savoir baisse des effectifs et l'externalisation.

■ Le journal des négos sur le temps de travail. Ces 2 supports, diffusés dans mon étage, ont permis à des cadres de se resituer dans l'organisation et leur rôle dans l'entreprise, abordant également leurs doutes et leurs interrogations.

### **Isabelle Leconte** **Ufict Versailles**

Travailler autrement... comment redonner la parole aux salariés sur cette question ?

Les groupes d'atelier « Loi Auroux » sont difficiles à mettre en œuvre sur le lieu et le temps de travail.

Pourquoi ne pas initier des rencontres en dehors de l'entreprise, hors temps de travail, pour permettre de prendre le temps de la réflexion ? Pourquoi ne pas sortir du cadre de l'entreprise en travaillant les convergences avec les autres salariés d'autres entreprises (Service Public...), en lien avec les UD, en organisant par exemple des colloques à thèmes ?

Nous devons réaffirmer notre objectif de gagner des nouveaux droits pour les salariés dans les CE pour vraiment pouvoir mettre en œuvre nos

propositions de « travailler autrement » et débattre de « quelle finalité du travail ».

### **Alain Girod** **Ufict ERDF Loire**

Comment porter le collectif auprès de nos collègues d'encadrement ? Nous pouvons utiliser les réunions de la direction pour exprimer un avis alternatif.

Mais la direction a la possibilité de ne plus nous y inviter pour supprimer le contact.

Les réunions syndicales font peur, il nous reste donc la messagerie, le téléphone et le contact physique individuel.

### **Thierry Colis** **Sictam DEPT Centraux**

En parallèle ou en préalable aux débats collectifs, nous pourrions organiser des phases de recueil individuel de point de vue (type entretiens individuels) afin d'appréhender les situations particulières. Au-delà des effets sur la mobilisation du personnel, cela permettrait d'acquérir des compétences en matière d'écoute individuelle.

Il nous faut être clair sur les finalités des actions : à quoi ça va servir, comment va être utilisée ma parole. Cela revient à définir le cadre, les objectifs, les délais, la déontologie.

Mais les syndicats ont-ils encore le pouvoir de changer les choses et à quoi bon se mobiliser ?

Il faut rendre public les négociations entre OS, directions et gouvernement.

Nous pouvons prendre la situation de la CCAS comme un cas pratique.

Nous devons développer un syndicalisme participatif. Je suis d'accord pour lancer 1000 groupes d'expression. Je suis également d'accord pour « embarquer » plus de femmes et plus de jeunes.

**Christian Nedelec**

**Ufict 44**

Il faut avoir la volonté d'intervenir sur le comment faire, la volonté d'ouverture, Ce qui est important c'est de ré impulser le débat collectif. Nos réflexions, nos débats, nous permettent d'aller à la confrontation avec les autres OS sans trop de difficulté, alors ?

Pourquoi pas une journée nationale sur ces thèmes avec les autres fédérations ? Préparons cette journée sur le terrain avec 1000 débats inter syndicaux.

**Patrick Letournel**

**Ufict Energie Paris**

Il faut montrer à l'encadrement qu'il y a une stratégie nationale mise en place par l'Ufict sur le thème de « travailler autrement » pour la défense de ces salariés ; ceci de façon à ce que ces revendications, qui seraient évoquées dans les IRP, puissent bien être lues comme telles par l'encadrement.

**Frédérique Guillon**

**Ufict Cnpe Chinon**

Parler du travail, c'est éminemment politique. C'est ce qui explique les difficultés du personnel de la CCAS exprimées dans ce colloque. Et c'est ce qui explique fondamentalement nos difficultés à réunir les cadres pour parler du travail.

L'institution CCAS ne souhaite par débattre avec le personnel de la réforme en cours. Elle utilise pour cela des arguments que l'on connaît dans nos organisations sur les thèmes : salariés « conservateurs », salariés « non compétents », ...

Pour nous, ici, dans ce colloque, la situation de la CCAS constitue des « travaux pratiques ». Comment pouvons-nous intervenir dans cette situation, pour ne pas laisser cette interpellation sans réponse, étant donné que cela pose le problème de nos pratiques syndicales ?

**Alain Girod**

**Ufict ERDF Loire**

En termes d'outils à développer, pour lutter contre l'isolement et porter nos valeurs, la fédération devrait consacrer quelques moyens pour rendre le site Internet énergie cadre plus réactif et en particulier ouvrir un blog modéré qui permette l'expression des souffrances et ensuite permette des réponses Ufict.

Enfin, sur la CCAS, il faudra traiter le problème,

car les collègues sur le terrain ne se privent pas de nous décrédibiliser en évoquant le sujet.

**Françoise Robert Sangué**

**Ufict Energie Paris**

N'est ce pas là qu'intervient notre syndicalisme ? Sur la souffrance au travail par l'isolement qui profite aux directions. Comment rompre cet isolement ? Dans les section syndicales ? Nous avons besoin d'un peu d'humanité et de solidarité, et pas seulement dans les mots.

A la CCAS, les consultants sont légions et « offrent » des solutions « clé en main » aux directions de la CCAS, ce qui évite une vraie réflexion.

Des cadres nouvellement embauchés à la CCAS ont négocié leur niveau d'ancienneté, ce qui est hors statuts... et crée un vrai malaise du fait de la disparité entre les personnels.

**Patrick Roumilhac**

**Ufict 44**

S'agissant des conseils d'atelier « loi Auroux », les collègues sont devenus fatalistes et ne s'expriment plus.

Nous pourrions organiser des « contre formation » à l'attention des encadrants, sur 2 à 3 jours, pour « diriger » autrement et non « manager ».

Nous devons engager des actions vis-à-vis des étudiants pour leur ouvrir les yeux sur les enjeux du « diriger autrement », afin d'éviter la reproduction des " clones " qu'embauchent les directions.

**Gérard Rodriguez**

**Sictam DEPT Centraux**

Si nous sommes en difficulté à la CCAS, comme l'indiquent les interventions, n'est-ce pas parce que notre organisation ne travaille pas suffisamment les questions dont nous débattons aujourd'hui ? Nous avons une responsabilité collective pour faire que toutes les organisations de la CGT s'emparent de ces questions. Nous ne résoudrons les difficultés qui existent pour les aborder avec les salariés qu'à partir du moment où nos organisations se seront réellement investies sur le terrain du travail, des stratégies...

A cet égard, ce qui s'est passé avec Suez-Gaz de France marque nos difficultés. Il y a sans doute de nombreux enseignements à tirer de cette situation.

## Synthèse du débat

Le premier sous-thème « caractère démocratique et collectif de l'intervention des salariés » déclinaient trois idées : le besoin d'espaces d'expression, un autre management et le droit d'alerte.

La plus grande partie des interventions ont porté sur le besoin d'espaces d'expression développant les idées suivantes :

- l'organisation syndicale doit être le premier espace d'expression libre

- l'idée de développer les groupes d'expression Auroux ne soulève pas l'enthousiasme : il y a une défiance vis à vis de structures qui ne permettraient pas nécessairement l'expression libre, car contrôlées par la direction

- les propositions portent sur la façon de permettre l'expression dans le cadre syndical :

- besoin d'organiser les échanges en dehors de l'entreprise

- travailler dans un cadre interpro

- permettre aussi l'expression individuelle des cadres ce qui suppose de s'organiser pour avoir un réseau de militants formés pour cela,

- faciliter les débats collectifs locaux au travers de campagnes ciblées de niveau national cela impulserait des débats locaux qui prépareraient et convergeraient vers une initiative nationale, plusieurs interventions sur le thème du management alternatif, dimension sur laquelle il nous faut travailler pour faire des propositions sur « comment encadrer différemment ». Elles ont porté :

- sur la critique des organisations en mode projet qui entraînent parcellisation et dysfonctionnement

- sur le grand écart entre le discours général vantant le management participatif et la réalité du management autoritaire. Plusieurs intervenants ont illustré ce propos d'exemples portant sur le fonctionnement managérial à la CCAS.

Aucune intervention n'a porté sur le droit d'alerte. Ceci est intéressant et nous pouvons en déduire que les participants valorisent beaucoup plus la démarche portant sur l'expression et les revendications d'un autre management que la démarche qui peut apparaître plus défensive du droit d'alerte-droit de refus. La question des droits qu'ils soient d'expression mais aussi d'alerte a été cependant posée à plusieurs reprises et nous devons voir comment intégrer ces éléments sans qu'ils apparaissent comme un simple ultime recours.

Sur le deuxième sous-thème de la stratégie industrielle et des finalités, nous avons développé plusieurs idées : les revendications portant sur les métiers, la responsabilité sociale, l'utilité des IRP pour construire le collectif.

Le thème le plus abordé a été celui des métiers :

- travailler sur les métiers et les revendications en matière de maintien des métiers est une façon de continuer à travailler sur les finalités, notamment le Service Public

- à l'inverse, la modification des finalités par les directions conduit à conclure à l'inutilité de profils de compétence interne et à justifier leur disparition,

- l'exemple de la CCAS a été développé ce qui nous conduit à penser que nous devons travailler en tant qu'organisation syndicale à la fois sur les finalités de la transformation des activités sociales et sur la cohérence avec les enjeux de compétences internes, les métiers à maintenir, l'emploi.

Le débat sur le thème des IRP et du collectif a porté :

- sur la nécessité d'utiliser tous les outils, CE, CHSCT mais aussi CA pour débattre des questions économiques, de gestion et de politique industrielle

- sur le fait que, pour être efficace, il ne suffit pas d'utiliser ces outils : encore faut il avoir construit des propositions pour une stratégie nationale qui soient portées partout.

Le thème de la responsabilité sociale n'a fait l'objet d'aucune intervention ce qui montre que nous n'avons pas suffisamment porté cette question. Les directions d'entreprise en font un thème de communication et d'affichage pour contrer nos batailles : citons comme dernier exemple en date les labellisations sociales des plateaux clientèle, tant à EDF qu'à GDF. Nous ne devons pas laisser ce terrain aux directions : au contraire, nous avons tout intérêt à nous saisir des questions posées par la RSE pour construire des revendications tant sociales que sociétales. Sur ce dernier point, on retrouvera la question des finalités de l'entreprise et du Service Public.■

# Synthèse générale des débats

présentée par Daniel Souty

« Nous l'avions mesuré dans la préparation de notre congrès, dans les actions que nous avons initiées, la question du travail est au centre des préoccupations des ingénieurs, cadres, chercheurs et techniciens.

C'est d'ailleurs ce qui avait convaincu les congressistes de décider d'une telle initiative.

Ce colloque, le contenu de ses débats, confirmeront la pertinence de cette vision. Mais ils nous donnent aussi à voir l'étendu du travail qu'il nous reste à fournir pour être capable d'investir pleinement ce champ revendicatif.

Ce colloque n'est donc qu'un premier pas.

Face à l'ampleur de la tâche, le danger ou le risque serait de rester statique et d'attendre d'avoir cerné toutes les questions pour s'engager sur ce terrain.

Car l'expérience dont témoigne chacune de vos interventions montre que les ingénieurs, cadres, chercheurs et techniciens expriment l'attente forte que les organisations syndicales investissent ces questions.

Et que dans ce domaine, ces catégories de salariés sont attentives à toutes les propositions, et pas uniquement aux nôtres.

Les débats n'ont pas gommé les différences d'appréciations que chacun d'entre nous a pu exprimer sur toutes les questions que nous avons abordées aujourd'hui.

Par exemple : l'aspiration des ICT est-elle plus compatible avec une action qui viserait à comptabiliser leur temps de travail ou avec celle qui consisterait à construire avec eux des outils qui leur permettrait de le maîtriser ?

Mais si le colloque ne nous a pas permis de répondre à toutes les questions, il nous a permis de vérifier de façon très claire que dans le domaine du social, comme dans celui de l'économie, la globalisation ne permet que rarement de dégager

la solution pertinente. Alors, comment faire ?

La solution n'est-elle pas, comme le disait l'un d'entre vous dans la salle ce matin, d'en débattre avec les intéressés eux-mêmes dans chaque service, dans chaque unité et dans chaque lieu de travail ?

Car, au-delà des réponses qu'elle nous aiderait à apporter aux questions laissées ouvertes par nos débats, cette rencontre immédiate avec les ICT ne nous permettrait-elle pas d'être dès à présent sur le terrain revendicatif ?

N'est-ce pas, aussi, cette opportunité que nous nous offrons en investissant le champ du travail ?

Investir le champ du travail c'est aussi rompre avec une posture uniquement défensive, de dénonciation pour se donner les moyens de construire avec les ICT des revendications positives et concrètes, rassembleuses qui contribuent à changer immédiatement les situations au travail.

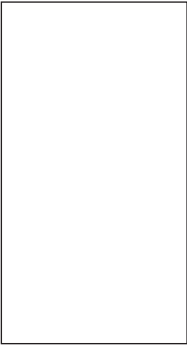
Car élaborer et porter collectivement des revendications dans toutes les entreprises du champ fédéral, y compris à la CCAS, sur l'autonomie, la maîtrise du temps de travail, sur son évolution, sur sa reconnaissance, sur les moyens de donner son avis sur la gestion de son entreprise... n'est-ce pas se préoccuper et intervenir sur le quotidien des ICT.

Et du coup, cette démarche, ne permet-elle pas de leurs donner ou de leurs redonner une plus grande perception de l'utilité de notre action syndicale, une meilleure lisibilité sur notre stratégie syndicale ?

Il nous semble que ce colloque a permis d'apporter une réponse positive à ces interrogations.

Alors pour donner une suite concrète à notre colloque et permettre à toutes les organisations de l'Ufict de s'engager sur ce chemin et de s'emparer de ces questions, nous vous proposons :

- de consacrer le deuxième semestre de cette année à aller à la rencontre des ICT pour mettre en



débat nos réflexions d'aujourd'hui sur la base des axes de travail décrit dans les synthèses de chacun de trois thèmes. Nous ne les détaillerons pas ici dans cette synthèse mais très rapidement nous les mettrons à disposition. Pour cela toutes les formes qui ont été évoquées sont possibles :

- la rencontre individuelle, l'initiative hors temps de travail, avec le collectif interprofessionnel Ugict du coin...,

- que le Comité national de l'Ufict programmé début janvier 2009 consacre une partie de ses travaux à mettre en commun l'ensemble de ces rencontres - un lieu de synthèse de ces échanges - pour nous permettre de décider d'axes de travail et d'initiatives plus concrètes sur le thème de « vivre autrement au travail ».

Par exemple, pourquoi ne déciderions-nous pas une rencontre avec les directions des ressources humaines de chaque entreprise du champ fédéral.

Pour aider nos syndicats et nos militants à déployer partout et en direction de tous les ingénieurs, cadres, chercheurs et techniciens cette activité nous proposons :

- d'élaborer une plaquette reprenant l'ensemble des introductions, des interventions et des synthèses

de cette journée. Chacun pourra ainsi y retrouver les différentes réflexions et axes de travail pour alimenter les débats lors de ces rencontres. Chacun pourra aussi l'utiliser pour populariser nos travaux et notre démarche syndicale,

- de prolonger le fonctionnement des trois groupes de travail qui ont aidé à la préparation de cette initiative ; Pour maîtriser notre temps de travail Créer des emplois et combattre la précarité ; Pour un travail responsable, autonome et reconnu dans sa réalité ; Jouer collectif pour vivre le travail autrement Intervenir dans la stratégie des entreprises, en permettant qu'ils s'élargissent à ceux des participants au colloque qui le souhaitent.

Nous pourrions leur confier le rôle d'animer, en lien avec les branches maîtrises et cadres, cette campagne en mettant régulièrement à la disposition des syndicats Ufict des outils permettant de faciliter la prise de contact.

Les membres de ces groupes se rendront disponible pour participer aux initiatives organisées localement ». ■