

A suivre, le bilan d'activité qui sera soumis au vote.

- > Il sera accompagné en annexe de la chronologie détaillée et ses 52 zooms.
- > il sera envoyé par mail fin décembre, et à nouveau la veille du congrès.

Une version en ligne :

- > congresugict.fr/bilan partira d'une chronologie (timeline interactive)
- > présentera l'intégralité de ces contenus dans une forme plus imagée, sourcée, et triable.

Une version imprimée :

- > sera distribuée aux congressistes
- > il s'agit d'un document de communication du bilan
- > le format original et travaillé sur la typo. en feront un souvenir de congrès
- > elle comptera l'intégralité de la synthèse . et des temps forts, et les titres des zooms, avec renvois

Synthèse de l'activité Ugict-CGT depuis le congrès de Dijon (2014-2018)

Depuis le 17^{ème} Congrès de l'Ugict-CGT, la politique gouvernementale subordonnée à la finance et à l'intérêt des multinationales a aggravé les inégalités entre les plus riches et la masse du monde du travail, ainsi que le dérèglement climatique. Les politiques d'austérité et de remise en cause des droits, utilisées comme variables d'ajustement, ont notamment comme conséquences le déclassement des ICT. La révolution numérique nous place à une période charnière pour notre droit du travail et notre système de protection sociale. La « start up nation » prônée par le nouveau président de la République fait écho aux traités de libre-échanges et à la logique libérale qui souhaite instrumentaliser la révolution numérique pour *ubériser* la société. L'utilisation du 49.3, puis de la procédure par ordonnances par les gouvernements successifs sur la loi Travail démontre le caractère anti-démocratique des politiques menées.

Le mandat du 17^{ème} Congrès de l'Ugict-CGT a été plus long que d'habitude (4 ans). L'activité a été riche avec un nombre significatif d'initiatives marquantes, plus importantes que lors des précédents mandats qui ont permis de mettre en œuvre la majorité de nos résolutions de congrès.

L'Ugict-CGT a développé une activité revendicative en phase avec les sujets de préoccupation et les attentes des ICTAM. Lors de ce mandat, conformément aux décisions du 17^{ème} Congrès, nous avons construit des campagnes revendicatives, et notamment celles « Pour le droit à la déconnexion et réduction du temps de travail », « Vie De Mère, avoir une carrière c'est toute une histoire », le travail sur les lanceurs d'alerte, les droits des stagiaires... Partant des aspirations des ICTAM, et des besoins des organisations syndicales spécifiques de la CGT, ces campagnes ont permis de mettre ces sujets sur le devant de la scène médiatique. La mise à disposition des outils pour nos organisations (tracts, site web, diaporamas, affiches et visuels, consultations...) a alimenté l'efficacité de la bataille pour gagner des droits nouveaux, dans les entreprises, les branches et au niveau national.

Ces campagnes se sont traduites par des avancées concrètes : reconnaissance dans la loi Sapin 2 d'un début de statut pour les lanceurs d'alertes, rajout dans le Code du travail d'une négociation obligatoire sur le droit à la déconnexion, et loi règlementant les stages pour les jeunes diplômé-e-s. Même si ces avancées sont fragiles et sont l'objet de tentatives de dévoiement, elles démontrent, si c'était nécessaire, que la mobilisation des ICTAM peut être porteuse d'avancées. Ces dernières constituent des points d'appuis pour aller plus loin dans la conquête de nouveaux droits. Surtout, elles démontrent l'utilité du syndicalisme et de l'action collective.

L'Ugict-CGT a fortement contribué à élargir le rapport de forces en développant et en mettant au service de l'action syndicale des outils nouveaux et des nouvelles formes de mobilisation, notamment contre la loi Travail. La progression de la visibilité de l'Ugict-CGT dans les médias est liée à notre progression sur la relation presse, notre présence sur les réseaux sociaux, et le travail de mise en qualité du contenu proposé.

Tout au long du mandat, l'Ugict-CGT s'est attachée à rassembler les ONG et personnalités de référence, et diffusé ses propositions sur le terrain et dans les media, contraignant ensuite les autres organisations syndicales à les porter. C'est ce qui s'est produit sur le droit à la déconnexion, la *définanciarisation* de l'entreprise, le secret des affaires et les lanceurs d'alerte par exemple.

Nos Rencontres d'Options ont pris une toute autre dimension avec des invité.es de plus grande envergure et une meilleure couverture médiatique. Rassemblant 100 à 150 militant.es, elles étaient liées à nos sujets revendicatifs et ont servi de tremplin pour marquer des points dans l'opinion publique et *in fine* chez les ICTAM. Nous en avons organisé 2 par an soit 7 dans le mandat, c'est un record. Toujours très appréciées par les militant.es, elles sont un outil pour enrichir notre réflexion revendicative sur le spécifique et l'actualité. Lieu de débat, y compris contradictoire, avec la présence systématique de DRH ou représentant.es du patronat, les Rencontres d'Options permettent de montrer une CGT ouverte aux débats tout en étant ferme sur ses positions revendicatives et permettant de présenter ses propositions alternatives.

Si globalement la structuration de l'activité spécifique n'a pas progressé, nous avons impulsé plusieurs initiatives marquantes, notamment le 17 juin 2015 avec le rassemblement de 1 000 ICTAM à la Défense, et le 20 octobre 2016 avec le rassemblement de 250 syndicats à Montreuil. Les liens de l'Ugict-CGT avec les organisations, et notamment les territoires et les syndicats ont été renforcés, grâce aux coopérations Ugict-CGT ; aux visites de syndicats ; aux formations spécifiques ; aux outils mis à disposition, comme le kit Ugict-CGT représentativité ; à la réponse aux nombreuses sollicitations dans le cadre de campagnes revendicatives (droit à la déconnexion, égalité F/H, retraite AGIRC, etc.) de formation ou journées d'études (les ICTAM dans la CGT : pourquoi, comment ?...) ou d'aide pour développer la syndicalisation, l'organisation de l'activité spécifique ou encore sur les élections professionnelles.

La crise de confiance dans les institutions n'épargne pas le syndicalisme. Cependant, l'activité revendicative menée durant le mandat a démontré les possibilités fortes de mobilisation de l'encadrement lorsque les conditions étaient réunies. Les ressorts de l'engagement des ICTAM ont en partie reposé sur les formes innovantes de nos campagnes revendicatives, et sur la qualité et la mise en valeur de nos propositions. La chronologie qui suit cette introduction, sans être exhaustive, illustre « les valeurs sûres » pour arriver à mobiliser l'encadrement :

- Ancrer l'activité revendicative à partir du vécu au travail des ICTAM et leur donner les clés pour leur permettre de se faire leur propre opinion à partir de nos propositions.
- Défendre ses droits sociaux spécifiques en donnant un caractère toujours plus convergent entre les catégories et les professions afin de créer les solidarités.
- Être mieux reconnu et conquérir de nouveaux droits pour porter le « professionnellement engagés et socialement responsable » et donner plus de sens au contenu de son activité.
- Agir pour obtenir l'égalité femme/homme et lutter contre toutes les formes de discriminations, notamment syndicale.

Temps forts de l'activité Ugict-CGT depuis le congrès de Dijon (2014-2018)

1/ Lutte contre la casse des droits des ICTAM

Loi travail et ordonnances

L'Ugict-CGT a joué un rôle majeur dans les mobilisations contre la loi Travail puis les ordonnances. Il s'agissait d'abord, pour mobiliser les ICTAM, de leur permettre de mieux appréhender concrètement l'impact de ces réformes sur leurs droits (c'était notamment le rôle des « avant/après » publiés). L'enjeu : casser l'opacité organisée par les gouvernements successifs qui voulaient passer en catimini. Les nombreux décryptages en ligne et par tracts, la réactivité des analyses de l'Ugict-CGT ont été déterminants pour la mobilisation des ICTAM. Ils ont permis de mettre à jour les impacts spécifiques pour les ICTAM : des forfaits-jours en passant par le CDI de chantier, les risques du plafonnement des indemnités prudhommes, pour la liberté d'expression, la remise en cause des droits conventionnels...C'est ce qui a contribué à ce qu'une majorité des ICTAM se dise opposée à la loi Travail puis aux ordonnances. Ensuite, l'Ugict-CGT a cherché à augmenter le rapport de force en appelant les ICTAM à rejoindre les actions à l'appel de la CGT, en jouant la complémentarité des modes de mobilisation : en ligne et traditionnelle, par la grève, la manifestation mais aussi par la signature de pétitions, l'organisation de votations, de grèves du zèle, *happenings* lors des manifestations...C'est ce qui a conduit l'Ugict-CGT, à faire partie des initiateurs de la pétition « Loi Travail non merci » qui a amorcé la mobilisation. En mai 2016, alors que plusieurs professions lançaient des grèves reconductibles, l'Ugict-CGT a mis à disposition une lettre ouverte aux ICTAM pour les appeler à participer aux mobilisations. L'Ugict-CGT a participé à la diversification des formes d'actions, elle a proposé la mise en place de votations et a mis à disposition la plateforme en ligne permettant de généraliser l'organisation de ces votations. En juin 2016, 704 219 votant-e-s sur 15 796 lieux de travail ont été recensés sur la plateforme. L'Ugict-CGT a cherché à faire le lien entre le social et le sociétal, à faire de ces mobilisations que le gouvernement voulait résumer à des luttes catégorielles des enjeux d'intérêt général. Pour cela, l'Ugict-CGT a travaillé avec l'ensemble des organisations de la CGT et l'ensemble des acteurs de la mobilisation, des *youtubeurs* aux initiateurs de la pétition, en passant par Nuit Debout. Enfin, pour contrer les mises en oppositions orchestrées par le gouvernement, l'Ugict-CGT a initié, à la demande et avec l'aide de ses organisations, un appel de cadres supérieurs et dirigeants (juillet 2016) appelant le gouvernement à renoncer à passer en force et à rouvrir le dialogue.

Retraites et assurance chômage

Extrait de la résolution II.10

L'UGICT-CGT s'engage à agir pour un droit à la retraite garantissant la continuité du niveau de vie procuré par le salaire, dans un système par répartition fonctionnant « à prestations définies ». Pour cela, il s'agit d'obtenir le maintien et une amélioration des régimes de base (Sécurité sociale et MSA), des régimes complémentaires et des régimes spéciaux (dont celui des pensions civiles et militaires) [...]

Retraites complémentaires comme assurance chômage sont les sujets sur lesquels le patronat cherche toujours à enfermer les négociations dans le partage de la pénurie pour mieux exonérer le capital. C'est ce qui s'est produit avec l'accord de 2015 organisant la fusion de l'AGIRC et de l'ARRCO et avec l'accord assurance chômage de juin 2014 instaurant un différentiel d'indemnisation pénalisant tous les salarié.es et particulièrement les cadres. L'objectif du patronat, en baissant la protection sociale des « mieux lotis » et en déconnectant leurs allocations de leurs salaires, est de créer une fracture dans le principe de solidarité entre catégories et d'inciter les ICTAM à faire le choix de la capitalisation en créant un marché juteux pour les assureurs et les fonds de pension. La présence de l'Ugict-CGT dans les délégations confédérales de négociation sur les retraites complémentaires et sur l'assurance chômage a contribué à empêcher les mises en opposition mortifères du salariat.

En 2015 lors de la négociation AGIRC ARRCO, puis en 2017, lors de la négociation sur la création du nouveau régime, l'Ugict-CGT a initié un travail de formation, d'information, et de mobilisation le plus large possible pour mettre les négociations sous pression. Séminaire et lancement de la campagne « Pour ma retraite j'AGIRC ! » avec publication d'un livret de 11 fiches (février 2015), mise en ligne du simulateur de retraite complémentaire (mars 2015), journées d'études et rencontres-débats se sont échelonnées de mars 2015 à janvier 2016. 7 sessions de formations avec un total de 86 militant-e-s ont eu lieu. La publication de 8 fiches argumentaires pour décrypter l'accord ARRCO-AGIRC (janvier 2016), tracts, conférences de presse...a permis de faire toute la lumière sur l'enjeu de ces négociations et de porter nos propositions alternatives. Pour démontrer qu'il était possible d'assurer l'équilibre des régimes tout en améliorant les droits des salarié.es et des retraité.es, la CGT et son Ugict ont fait des propositions précises chiffrées par les services techniques de l'AGIRC, et notamment :

- La mise à contribution de l'ensemble de la rémunération des cadres (intéressement, participation...) et l'application d'un même taux de cotisation à l'ensemble du salaire (aujourd'hui on cotise moins sur le salaire au-dessus du plafond de la Sécurité sociale)
- L'instauration d'une contribution patronale en faveur de l'égalité femmes/hommes. Modulé par entreprise, son taux initial diminuerait avec la réduction des inégalités. De même pour les négociations assurance chômage (2014 et 2016), lors desquelles nous avons proposé le déplafonnement des cotisations et des allocations chômage. Mettant à contribution l'ensemble de la rémunération des cadres dirigeants, cette proposition permettait de générer 700 millions d'euros de ressources supplémentaires, de quoi résoudre le déficit de l'assurance chômage. Ces propositions n'ayant pas été prises en compte, la CGT et son Ugict n'ont pas signé l'accord AGIRC ARRCO de 2015, ni la convention assurance chômage de 2014. La bataille de la CGT a permis qu'il n'y ait pas d'accord assurance chômage en 2016. Le gouvernement, à qui il revenait de mettre en place la convention assurance chômage, n'a malheureusement pas pris en compte ces propositions, mais elles ont été bien perçues par les ICTAM.

Soutien aux luttes spécifiques

L'Ugict-CGT s'est attachée à soutenir et valoriser les luttes d'ICTAM menées par les organisations CGT. Cet accompagnement s'est traduit par une aide à la stratégie syndicale suivant les 3 axes essentiels aux luttes : aide sur le contenu revendicatif, sur le renforcement de la CGT (adhésion et influence électorale), et sur la communication (aide à la conception des outils -tracts, sites web...- et à la stratégie presse permettant de médiatiser ces luttes).

Citons par exemple :

- L'action « Merci Paulo » organisée par la CGT Capgémmini lors de l'Assemblée générale des actionnaires (2016 et 2017) pour dénoncer l'augmentation des dividendes et la rémunération des actionnaires, alors que les salaires des ICTAM étaient gelés et les activités délocalisées. L'Ugict-CGT a assuré la communication de l'événement, permettant une très large couverture presse. Lors des élections professionnelles de l'automne 2016, la CGT a progressé de plus de 3 points chez les ICTAM, a doublé son nombre de mandats syndicaux et devient représentative dans les 3 sociétés principales du groupe Capgémmini.
- La mobilisation des ICTAM de Météo France (juin 2016 et décembre 2017) pour dénoncer la baisse de leur budget, alors que les enjeux climatiques sont de plus en plus importants. La mobilisation a permis de faire partiellement reculer la direction.
- Le référendum de RTE lors duquel la direction voulait instrumentaliser les ICTAM et leur faire valider notamment la fin du volontariat sur le travail le soir et le week-end pour l'exécution. Le travail en commun entre le syndicat et l'UFICT- FNME, l'Ugict-CGT et la CD Ugict- 92, la démarche revendicative commune a permis de mettre en échec la direction. Les tracts spécifiques construits avec le syndicat et l'UFICT-FNME, le déploiement organisé notamment par la Commission Départementale Ugict-CGT 92 auprès des cadres du siège, et la médiatisation réalisée par l'Ugict-CGT, ont eu pour résultat le succès de la CGT qui a gagné le référendum à 70,8 % avec un taux de participation à 76,3 %.
- Forfait-jours: aide à la négociation et à la mobilisation des ICTAM avec de nombreuses organisations et notamment : UFCM-CGT, UFICT-FNME, CGT Spectacle, SANOFI...

2/ Imposer de nouveaux thèmes et gagner des droits

Baromètres cadres et professions techniques

Pour mesurer l'état d'esprit et les aspirations des ICTAM en complément des informations des organisations spécifiques, l'Ugict-CGT a mis en place deux baromètres. Le premier consacré aux cadres et ingénieurs, le second aux professions techniques et intermédiaires. Ces baromètres ont été réalisés avec Viavoice et rendus publics en mai 2015 et juillet 2016 auprès des organisations et dans la presse. Diffusés sous forme d'infographie, ils sont facilement accessibles et utilisables pour les organisations, comme tracts ou supports de formation. Ils permettent de casser l'isolement des ICTAM et aident à créer une conscience collective. C'est un retour riche d'enseignement sur leur état d'esprit et la perception de notre activité. Ils permettent de tester et légitimer nos revendications, et montrent une CGT qui s'intéresse et prend en compte les aspirations des ICTAM.

Droit à la déconnexion et réduction du temps de travail

Extrait des résolutions II.1 et II.2

L'UGICT-CGT s'engage à agir pour le droit à la déconnexion

- *l'instauration d'un droit à la déconnexion en dehors des heures de travail collectives par l'introduction de bornes horaires journalières et hebdomadaires;*
- *le droit de profiter de son temps libre personnel sans être sollicité par courriel ou par téléphone.*

L'UGICT-CGT s'engage à agir pour promouvoir une autre organisation du

travail en réaffirmant que la réduction du temps de travail est une perspective de progrès social ;

L'Ugict-CGT a lancé officiellement sa campagne pour un droit à la déconnexion et une réduction effective du temps de travail en septembre 2014. Interpellant sur l'explosion du « travail au noir » des ICTAM (à travers les heures supplémentaires non récupérées ni rémunérées) et sur les dangers pour la santé que fait peser la connexion permanente et le non-respect des temps de repos, la campagne mettait en avant une série de propositions concrètes pour gagner une réduction effective du temps de travail. Cette campagne intégrait une mise à disposition de nos organisations ainsi qu'une méthodologie revendicative, adaptable en fonction des réalités du terrain, permettant l'appropriation de la démarche pour des bases militantes souhaitant mener la bataille du temps de travail. Appuyée sur un matériel de communication choc (affiches, mail humoristique envoyé de nuit « URGENT : à faire pour demain »...) la campagne a immédiatement reçu un écho favorable auprès des ICTAM et dans la presse. Elle a permis de mettre sur le devant de la scène la nécessité de mettre en place de nouveaux droits pour réguler l'usage des outils numériques et réduire le temps de travail. La consultation permettant d'évaluer le temps de travail « TTC », « Toutes Tâches Comprises », a été utilisée sur de nombreux lieux de travail, y compris par des CE. Ceci nous a permis de remettre les pendules à l'heure sur le temps de travail réel des ICTAM, de construire un rapport de force et d'obtenir l'ouverture de négociations dans plusieurs entreprises. La proposition est reprise en septembre 2015 dans le rapport Mettling (qui porte cependant aussi le « devoir de déconnexion » de la CFDT). En mai 2015, les propositions de l'Ugict-CGT ont été intégrées dans la campagne confédérale 32h, et constituent le volet spécifique aux ICTAM de la bataille confédérale des 32h. En novembre 2015, l'Ugict-CGT adresse à la ministre du Travail des propositions rédigées pour « réduire le temps de travail à l'heure du numérique » et mettre en place dans la loi un droit à la déconnexion. En juillet 2016, les sondages « cadre » et « professions techniciennes » de l'Ugict-CGT montrent qu'ils soutiennent respectivement à 56 % et à 59 % la revendication du droit à la déconnexion. En juillet 2016, grâce au mouvement contre la loi Travail, le droit à la déconnexion fait son entrée dans la loi, avec une obligation de négocier sur le sujet. Une première étape positive, ce d'autant que le devoir de déconnexion lui, n'a malheureusement pas été retenu. Néanmoins, la loi reste très insuffisante car le contenu de ce droit à la déconnexion est renvoyé à la négociation d'entreprise ou aux chartes unilatérales de l'employeur. Sans rapport de force, le droit à la déconnexion peut donc se limiter à de la communication. L'enjeu avec le droit à la déconnexion est de mettre en contradiction le patronat avec cette obligation légale, et l'augmentation du temps et de la charge de travail qui pèse toujours plus sur les ICTAM. Pour aider les syndicats à construire le rapport de force et gagner des accords offensifs, l'Ugict-CGT a mis à disposition en mars 2017 un guide du droit à la déconnexion. La campagne de l'Ugict-CGT a donc permis de faire émerger une nouvelle revendication, qui est désormais majoritaire chez les ICTAM et a fait son entrée dans le Code du travail. Une première étape pour gagner une réduction effective du temps et de la charge de travail, et l'application réelle des 35 heures.

Forfaits jours

Extrait de la Résolution II.2

L'UGICT-CGT s'engage à agir pour le contrôle du temps et de la charge de travail et pour le respect de l'équilibre vie privée-vie professionnelle par :

- *le décompte systématique de toutes les heures de travail, y compris dans le cadre des forfaits en jours ;*
- *la réglementation du forfait-jours pour être en conformité avec la Charte Sociale Européenne Révisée (CSER) et combattre les contrats de missions ou d'objectifs ;*

- *La limitation des forfaits en jours aux salariés disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail ;*
- *la mise en place d'un dispositif de mesure individuelle et collective du temps de travail avec adaptation de la charge de travail ;*
- *le paiement ou la récupération effective des heures supplémentaires ;*
- *le contrôle du respect des durées maximales de travail ainsi que du repos journalier et hebdomadaire ;*
- *la mise en place de dispositifs d'alerte, en cas de non-respect des seuils maximaux contenus dans la réglementation (y compris européenne) en matière de temps et de charge de travail ;*

L'Ugict-CGT a continué sa bataille engagée dès leur création contre le forfait-jours sans décompte horaire, et toutes les formes de forfaitisation du temps de travail qui se traduisent par des heures travaillées non prises en compte. Les victoires remportées suite aux recours de l'Ugict-CGT à la Commission Européenne des Droits Sociaux (CEDS) ont permis d'annuler 12 accords de branches mettant en place les forfaits jours et de nombreux accords d'entreprise. Pour aider les organisations à s'appuyer sur ces jurisprudences, l'Ugict-CGT a notamment mis à disposition des outils pour les négociations et le déploiement en direction des salarié.es : Guide de la négociation du forfait-jours (novembre 2016) ; Guide des droits des salarié.es en forfait jours (novembre 2016). Elle a mis à disposition des outils pour gagner le décompte horaire, et notamment un « *Simmulat'heure sup* » (1^{er} octobre 2014) et une application « *Ma pointeuse perso* » en construction. L'Ugict-CGT a accompagné de nombreux syndicats, unions fédérales et fédérations.

Par exemple à ALTRAN, l'action menée a permis de gagner aux prudhommes le paiement des heures supplémentaires réalisées par des centaines d'ICTAM en forfait heures.

Continuant à exiger une modification du Code du travail pour garantir le paiement et la rémunération de toutes les heures effectuées et l'application des 35 heures, quel que soit le niveau de responsabilité des salarié.es, l'Ugict-CGT a fait des propositions rédigées de réécriture du Code du travail dans le cadre de sa campagne pour un droit à la déconnexion et une réduction effective du temps de travail. Le gouvernement français ayant décidé de passer outre les normes européennes en assouplissant encore les possibilités de recours aux forfaits-jours dans la loi El Khomri, l'Ugict-CGT et la CGC ont déposé un nouveau recours devant la Commission Européenne des Droits Sociaux contre les forfaits-jours le 4 avril 2017. Le délibéré n'a pas encore été rendu.

Construire le numérique autrement

Dans le prolongement de la campagne pour le droit à la déconnexion et la réduction du temps de travail, l'Ugict-CGT a élargi son intervention à l'ensemble des transformations liées au numérique impactant directement ou indirectement nos catégories, en tant que conceptrices et chargées de leur mise en œuvre. Comprenant dès 2014 qu'il s'agissait de transformations au moins équivalentes à celles liées à l'invention de l'imprimerie au 17^{ème} siècle, qu'elles impacteraient le travail, l'entreprise, les modèles économiques et toute la société mais auraient une diffusion beaucoup plus rapide, l'Ugict-CGT en a fait une priorité stratégique. S'opposant aux technophiles béats qui expliquent que les transformations numériques seront naturellement bonnes, comme aux technophobes refusant par principe les innovations, l'Ugict-CGT a élaboré de nombreuses propositions concrètes à partir du travail des ICTAM pour permettre au monde du travail de peser sur le sens et sur le contenu des transformations numériques. Cela a conduit l'Ugict-CGT à mettre en place un groupe de travail « ICT & numérique » composé de camarades issu.es des différentes organisations spécifiques, et la mobilisation du pôle cadre sur cette priorité. La direction de l'Ugict-CGT a organisé 3 Rencontres d'Options (janvier 2015, septembre 2015, octobre 2017) permettant de confronter les points de vue, enrichir notre réflexion et donner des clés

d'analyse à nos organisations. Pour chacun des événements, l'Ugict-CGT a rendu publiques des propositions concrètes. La participation de l'Ugict-CGT au collectif confédéral « Politique industrielle numérique et développement humain durable » a permis que ces propositions soient confédéralisées.

La campagne « Construire le numérique autrement » lancée en octobre 2017 a vocation à pérenniser ce travail avec :

- 24 propositions à débattre et enrichir ;
- Des témoignages d'ICTAM ;
- Un guide de campagne pour les syndicats ;
- Un label, permettant aux organisations de s'intégrer dans la campagne.

Dans le cadre de l'appel à projet de l'ANACT « QVT et numérique » pour lequel elle a été retenue, l'Ugict-CGT construit une série d'outils pour utiliser la transformation numérique pour changer le travail qui sont des supports visant à obtenir des avancées sur nos revendications et nos propositions alternatives.

L'ensemble de ce travail a permis à l'Ugict-CGT d'être reconnue par tous comme « LA référence syndicale » sur le numérique.

Bataille pour le plein exercice du professionnalisme et la liberté d'expression : respect de l'éthique et soutien aux lanceurs d'alerte

Extrait de la résolution II.14

L'UGICT-CGT s'engage à agir pour promouvoir le rôle et la place des salariés ICTAM en défendant le contenu de leur fonction professionnelle. Pour cela, il s'agit de garantir :

- *la liberté d'expression, notamment lors des réunions professionnelles. Les discussions collectives sur l'organisation du travail et la marche de l'entreprise doivent permettre l'expression des potentialités de chacun ;*
- *la mise en place d'un droit d'alerte et de propositions alternatives aux choix de gestion consolidant l'emploi, la reconnaissance des qualifications, la citoyenneté dans l'entreprise et l'exercice des libertés syndicales ;*

Le travail de l'Ugict-CGT sur l'éthique professionnelle avec le « droit de refus et d'alternative » date de 2001, celui sur la place des cadres dans la société a commencé en 2003 avec l'IRESCA (Initiative pour la Responsabilité Sociale des Cadres), travaillé par le pôle cadre. Ces travaux se sont poursuivis et ont été relancés avec les mobilisations d'ICTAM confrontés à l'empêchement professionnel par la hiérarchie, et les lanceurs d'alerte à partir de 2014 par :

- L'organisation du soutien pour de nombreux professionnels harcelé.es, menacé.es de sanction, voire condamné.es pour avoir fait leur travail en respectant l'éthique professionnelle : Laura Pfeiffer, inspectrice du travail (affaire TEFAL en octobre 2015, Philippe Pascal inspecteur URSSAF du Vaucluse (site Payetescotiz, et mobilisation organisée avec la fédération des organismes sociaux, novembre 2017), Dr Huez et Dr Berneron médecins du travail (30 septembre 2016) ;
- L'organisation du soutien pour les lanceurs d'alerte avec notamment Antoine Deltour lanceur d'alerte LuxLeaks (meeting organisé en décembre 2016 par l'Ugict-CGT, avec la participation d'Elise Lucet et d'une vingtaines d'organisations), Céline Palisse, conseillère insertion probation sanctionnée pour avoir critiquée le fichage des

détenu.es (pétition « liberté sous écrou » et meeting organisé avec l'UFSE le 7 décembre 2016) et Céline Boussié, lanceuse d'alerte de l'IME Moussaron (mobilisation organisée avec la fédération de la santé octobre 2017) ;

- La construction d'une plateforme de revendications communes et d'une coalition rassemblant toutes les organisations de référence, lancée par une lettre ouverte à François Hollande publiée dans Libération en 2014 demandant une loi cadre pour protéger les lanceurs d'alerte ;
- La bataille au niveau européen avec Eurocadres, à laquelle l'Ugict-CGT est affiliée, pour gagner une directive européenne de protection des lanceurs d'alerte.

Ce travail a permis de mettre la question des lanceurs d'alerte, de la responsabilité et de la liberté d'expression des ICTAM sur le devant de la scène. Il a mis en lumière la prise de pouvoir des multinationales, imposant aux ICTAM le renoncement à leur éthique professionnelle et la mise en œuvre des décisions contraires à l'intérêt général. Ainsi, nous avons contribué à créer une nouvelle lucidité sur les reculs démocratiques en cours et le holdup des 1 %, qui en plus de détenir toujours plus de richesses, sont une entrave directe à la démocratie au travail comme dans la société. Nous avons ainsi fait de l'Ugict-CGT l'organisation syndicale de référence sur la question des lanceurs d'alerte et de la liberté d'expression. Ceci a débouché sur l'obtention de nouveaux droits, avec la loi Sapin 2 de novembre 2016 qui prévoit notamment :

- Une définition large des lanceurs d'alerte, qui va au-delà de la dénonciation de faits illégaux mais couvre également la dénonciation d'atteintes à l'intérêt général ;
- Une protection des lanceurs d'alerte et l'interdiction de les licencier ou de les discriminer ;
- Un délit d'entrave pour les employeurs s'opposant aux alertes.

Cependant, l'Ugict-CGT considère que cette loi, si elle marque de premières avancées, reste insuffisante puisqu'elle n'inscrit pas ces droits individuels dans un cadre collectif. Les personnes morales ne peuvent pas être considérées comme des lanceurs d'alerte, et les syndicats et IRP ne sont pas intégrés dans le circuit de l'alerte. Or ces conditions sont essentielles pour protéger les lanceurs d'alertes.

Mobilisation contre le secret des affaires

L'Ugict-CGT et la confédération CGT ont été à l'initiative au printemps 2014 de la constitution d'une coalition européenne contre la directive Secret des affaires, rassemblant le mouvement syndical (les syndicats français, Eurocadres, la Fédération Européenne des Journalistes, la CES, les syndicats espagnols, italiens, belges...), les ONG (Transparency International, Wikileaks, Courage Foundation, Corporate Europe Observatory, la Ligue des Droits de l'Homme, ATTAC....) et des personnalités (Elise Lucet, Edwy Plenel, Antoine Deltour, Julian Assange...). Cette coalition a été suivie d'une pétition lancée par Elise Lucet en mai 2014 qui a recueilli 500 000 signatures, puis par une bataille en 2015/2016 avec Eurocadres et le Corporate Europe Observatory pour informer l'opinion publique des discussions en cours à Bruxelles et mettre sous pression des députés européens. La directive Secret des Affaires a finalement été votée en avril 2016 malgré une très large opposition de l'opinion publique, notamment en France. La mobilisation a toutefois permis d'introduire des garde-fous et de limiter les atteintes à la liberté d'expression, aux libertés de la presse et à la mobilité des salarié.es. Pour s'appliquer la directive doit maintenant être transposée dans chacun des pays membres. La mobilisation s'impose !

Statut de l'encadrement et garanties collectives interprofessionnelles

Extrait de la résolution II.13

L'UGICT-CGT propose un statut de l'encadrement assurant à chacun des droits et libertés garantis collectivement et le plein exercice de ses responsabilités sociales.

Suite à l'accord AGIRC/ARRCO de 2015 fusionnant les régimes de retraite complémentaire au 1^{er} janvier 2018, l'Ugict-CGT a exigé l'ouverture d'une négociation pour réactualiser et renforcer le statut cadre du privé, fragilisé par la disparition de l'AGIRC. Cette négociation va (enfin !) s'ouvrir en décembre 2017. L'objectif de l'Ugict-CGT est de gagner le maintien d'un statut défini au niveau national et interprofessionnel et rassemblant les cadres et les experts, sur la base de leur niveau de diplôme, de leur autonomie et de leur responsabilité. Dans le cadre du nouveau statut du travail salarié, l'Ugict-CGT a construit des propositions pour que ce statut soit associé à des droits permettant un plein exercice de sa responsabilité professionnelle. Avec un succès variable, l'Ugict-CGT a cherché à multiplier les rencontres avec les autres organisations syndicales pour construire une plateforme revendicative commune. Des tracts ont été mis à disposition pour permettre aux organisations d'informer et mobiliser les ICTAM. Certaines organisations, comme l'UFICT-CGT des Travailleurs de l'État par exemple, ont décliné ce matériel sous forme de consultation aux ICTAM.

Gagner l'égalité femme/homme chez les ICTAM

Extrait de la résolution II.4

L'UGICT-CGT s'engage à agir pour garantir aux femmes et aux hommes un égal accès au travail, aux responsabilités professionnelles et une égalité de rémunération :

- *en luttant contre les stéréotypes pour une réelle mixité des métiers et assurer un déroulement de carrière identique à celui des hommes ;*
- *en reconnaissant financièrement les métiers à prédominance féminine par la renégociation des classifications sur la base « à travail de valeur égale, salaire égal » ;*
- *en luttant contre les formes aléatoires des rémunérations développées par la gestion individuelle et la structuration actuelle des salaires ;*
- *en garantissant une meilleure articulation vie privée - vie professionnelle par l'encadrement du forfait-jours et par la limitation du travail en horaires décalés ou le dimanche ;*
- *en intervenant pour que le système d'évaluation ne soit pas discriminant pour l'évolution de carrière.*

L'égalité femme/homme est un objectif de plus en plus porté dans l'ensemble de l'activité revendicative de l'Ugict-CGT. Parallèlement à cette prise en compte en transversal, une activité spécifiquement axée sur la conquête de l'égalité femme/homme chez les ICTAM a été déployée avec, en particulier, la campagne « #VieDeMère, Avoir une carrière, c'est toute une histoire ». Lancée en octobre 2016, elle a permis de dénoncer les discriminations pour grossesse, maternité et situation de famille que subissent quotidiennement les femmes et de porter ces situations endurées de façon individuelle dans le débat public pour en faire une question de société. Cette campagne a permis de dénoncer le présentisme et la disponibilité permanente imposée aux salarié.es en responsabilité et de démontrer la nécessité de réduire le temps de travail pour briser le « *plafond de mère* » et faire progresser l'égalité professionnelle. Cette campagne a rencontré dès le début un très large

écho chez les internautes, sur les réseaux sociaux et dans les médias parce que les femmes se heurtent massivement à ces discriminations sexistes qui ont des effets très concrets en termes de rémunération, de déroulement de carrière, de prise de responsabilités, etc. Les outils conçus pour cette campagne (site web www.vdmere.fr, blog, vidéos, visuels, tracts, affiche, page Facebook) ont permis de faire connaître la quarantaine de propositions portées par l'Ugict-CGT pour gagner les droits concrets à même de changer la vie des femmes et des hommes au travail et hors travail. De nombreuses initiatives ont été organisées par les syndicats sur le sujet, et notamment au Technocentre Renault (78), au ministère de l'Équipement (75), à Turboméca (64)...De nouveaux droits ont été gagnés dans des accords d'entreprise comme à la CNAF ou au Technocentre. L'Ugict-CGT s'est également inscrite dans la mobilisation confédérale du #8mars15h40 avec la déclinaison d'un matériel militant spécifique et la participation d'ICTAM aux débrayages, manifestations et rassemblements. Une trentaine de débrayages ont été organisés par des syndicats ICTAM, et notamment France Télévision, le Théâtre Chaillot, la CNAF (75), le siège de Nestlé (94), Dassault Système (78), Helpline (92), Manitowoc (69), les territoriaux de Lyon et Vitry-sur-Seine, ST Microelectronics (38), AFPA (national), Secafi (national)... En mars 2014, une soirée-débat sur la non-mixité des métiers (« Les métiers ont-ils un sexe ? ») a rassemblé une soixantaine de participant.es autour des interventions des chercheuses Françoise Milewski, Françoise Vouillot et Jasmina Stevanovic. Enfin, les stages annuels de formation-recherche coorganisés par l'Ugict-CGT et l'ISST de Bourg-la-Reine ont permis de travailler sur des enjeux forts en matière d'égalité femme/homme dans une dimension spécifique à nos catégories telles la question des biais sexistes dans l'évaluation individuelle des salarié.es, l'articulation des temps sociaux, la négociation et les pratiques d'entreprise ou encore d'interroger l'existence de différences sexuées dans les modes de management.

Management et santé au travail

Extrait des résolutions II.11 et II.12

L'UGICT-CGT s'engage

- *à intervenir avec les ICTAM pour construire une alternative au mode de management actuel :*
 - o *fondée sur la reconnaissance des qualifications permettant leur plein exercice et la revalorisation de la technicité ;*
 - o *s'appuyant sur des droits individuels d'expression et d'intervention garantis collectivement ;*
 - o *conjuguant efficacité sociale, économique et environnementale.*
- *à agir pour sortir du « Wall Street management » et réorienter le rôle des cadres et managers vers :*
 - o *la restauration et l'animation du collectif de travail,*
 - o *le sens du travail et le partage d'expérience,*
 - o *le développement de l'intelligence individuelle et collective en mettant en situation de créativité chaque salarié,*
 - o *la coopération entre services.*

Il s'agit de promouvoir un management de « bas en haut » s'appuyant sur les capacités d'initiative de chaque individu dans le cadre d'un processus de travail plus collectif.

L'Ugict-CGT a mis à disposition des syndicats une consultation sur le management (dans le Kit). Cette consultation a été utilisée par de nombreux syndicats et a permis d'ouvrir enfin le

débat sur le management qui a cours dans l'entreprise ou l'administration et à établir le lien entre leur vécu et les causes du mal-être ressenti. Absence de reconnaissance, manque de moyens, problèmes de respect de l'éthique et manque de sens du travail.

Concernant le burn-out, l'Ugict-CGT privilégie l'approche de reconnaissance de l'ensemble des psychopathologies professionnelles et non le seul burn-out, afin d'éviter l'écueil des refus de prise en compte d'une pathologie « fourre-tout » [dont le tableau clinique est mal défini](#), et une approche uniquement individuelle des RPS [qui ne permet pas une véritable prévention collective de ces risques](#).

L'Ugict-CGT a salué le rapport parlementaire de Gérard Sébaoun et Yves Censi sur « L'épuisement professionnel ou burn-out : une réalité en manque de reconnaissance » publié le 9 février 2017. Ce rapport propose notamment : l'ouverture d'un chantier pour reconnaître les maladies psychiques liées au travail comme maladie professionnelle, au-delà du burn-out, qui n'est qu'un syndrome ; l'abaissement du taux d'incapacité permanente de 25 % à 10 % pour la reconnaissance des maladies professionnelles ; de doter les infirmier.es du travail d'un statut de salarié.e protégé.e pour garantir leur indépendance vis-à-vis des employeurs ; permettre aux médecins du travail d'attester du lien entre la pathologie du/de la salarié.e et son travail. Cela nécessite, comme le demandent l'Ugict-CGT et les médecins du travail depuis des années, que les employeurs n'aient plus la possibilité de porter plainte devant le Conseil de l'Ordre. Enfin, le rapport propose une séparation claire du temps de travail et du temps libre avec un droit effectif à la déconnexion ; et relève d'ailleurs que les dispositions du Code du travail – aggravées par la loi Travail – en matière de forfaits jours ne garantissent pas la santé des salarié.es. Il s'agit d'un point d'appui pour gagner de vraies mesures de prévention du burn-out !

Définanciariser l'entreprise et le management

Résolutions I.1

L'UGICT-CGT s'engage à agir pour un nouveau statut de l'entreprise, distinct de celui de la société d'actionnaires, lui ouvrant une autonomie d'action et de décision, d'opposition et de proposition non sanctionnables face aux actionnaires.

Ceci doit permettre aux salariés dont les ICTAM de peser et exercer un contrôle sur la Responsabilité Sociale et Environnementale de l'entreprise.

Après avoir traité la question de l'entreprise alternative en 2012 dans le livre de l'Ugict-CGT « Laissez-nous bien travailler » et en 2014 dans le document d'orientation du congrès, l'Ugict-CGT a consacré ses Rencontres d'Options de mars 2017 au management et à la définanciarisation de l'entreprise. Considérant que cette question devait être centrale dans le débat de l'élection présidentielle, l'Ugict-CGT a publié une tribune dans Le Monde, rassemblant 50 personnalités de référence, des universitaires comme Blanche Segrestin, ou Frédéric Boccara, des organisations comme Les Economistes Atterrés ou ATTAC, des personnalités comme Claude Alphonse, Eva Joly, François Ruffin, Alain Bocquet, des entrepreneurs, comme les SCOP TI ou le PDG de POCHÉCO. Cette tribune était complétée d'un manifeste précisant nos propositions pour une nouvelle définition de l'entreprise et du management. En juin 2017, le manifeste a été décliné sous forme de 35 propositions rédigées, qui ont été adressées aux parlementaires nouvellement élu.es. Ces propositions ont été intégrées dans la plateforme remise par la CGT en juillet 2017 au début des concertations sur la loi Travail. Ainsi, l'Ugict-CGT a lancé une nouvelle question dans le débat public, démontrant les impasses de la définition actuelle de l'entreprise, comme société de capitaux, et mettant en avant des propositions concrètes et innovantes. Le stage de l'ISST de Strasbourg, organisé par le collectif DLAJ de l'Ugict-CGT permet de former

chaque année une dizaine de syndicats sur les leviers à utiliser pour peser sur les stratégies et définancier l'entreprise. Pour ne pas laisser l'entreprise au patronat, l'Ugict-CGT a également créé en février 2017 l'institut LEA, L'Entreprise Alternative, composée de militant.es Ugict-CGT, de personnalités et d'entrepreneurs et d'entrepreneuse, LEA se veut lieu de débat et de réflexion où croiser les regards.

Changer le management avec la révolution numérique

Résolution II.12

L'Ugict-CGT s'engage :

- *à agir pour sortir du « Wall Street management » et réorienter le rôle des cadres et managers vers :*
- *la restauration et l'animation du collectif de travail,*
- *le sens du travail et le partage de l'expérience,*
- *le développement de l'intelligence individuelle et collective en mettant en situation de créativité chaque salarié.e,*
- *la coopération entre services.*

Il s'agit de promouvoir un management de « bas en haut » s'appuyant sur les capacités d'initiative de chaque individu dans le cadre d'un processus de travail plus collectif.

Le travail revendicatif de l'Ugict-CGT sur le management a été utilisé par de nombreuses organisations et notamment l'UFCM-CGT et l'Ufict-FNME qui ont organisé des consultations et des journées d'études rassemblant une centaine de managers de proximité pour travailler sur leurs revendications et leur vécu.

En octobre 2017, l'Ugict-CGT a organisé ses Rencontres d'Options sur le management à l'heure du numérique. À l'ère du numérique, de ses ambivalences et des risques de développement de l'épuisement professionnel, l'objectif des Rencontres d'Options était de décrypter les risques réels du numérique, et de mener les combats nécessaires contre l'instrumentalisation du numérique par le Wall Street management. Mais c'est surtout, au cœur des contradictions soulevées par les logiques du Wall Street management, d'ouvrir des perspectives des alternatives possibles et atteignables, de faire en sorte que rien ne soit écrit d'avance à partir de propositions que nous voulons débattre et co-construire avec les salarié.es. C'est le sens des outils développés par l'Ugict-CGT, de ces 24 propositions qu'elle met en débat dans son site #lenumeriqueautrement.

L'Ugict-CGT a aussi diversifié son activité cadre et engagé un travail sur les RH, cadres sup.

Des droits pour les stagiaires

Extrait de la résolution II.5

L'UGICT-CGT s'engage à agir avec et pour les jeunes diplômés [...] pour :

- *la mise en place d'un statut « stagiaire » pour garantir un réel contenu pédagogique avec des droits reconnus pour mettre fin aux abus des employeurs ;*
- *la création d'une allocation d'autonomie, et en attendant reconnaissance de garanties statutaires aux étudiants salariés comportant des droits nouveaux (droit aux congés pour*

préparation et passage d'examen, souplesse dans l'emploi du temps,...) pour renchérir le travail étudiant ;

- *permettre aux jeunes diplômé.es de construire leurs parcours professionnels en les protégeant, avec des aides à la recherche du premier emploi et avec la prise en compte des années d'études pour le calcul de la retraite.*

L'Ugict-CGT est, avec l'UNEF et Génération Précaire, la première organisation à avoir dénoncé dès 2005 les abus liés à l'absence totale de droits des stagiaires. Les mobilisations et revendications construites depuis ont permis que soit mise à l'ordre du jour une loi encadrant les stages en entreprise. Votée en juillet 2014, cette loi a notamment permis de gagner :

- Une augmentation de 90 € mensuels de la gratification des stages
- La rémunération des stages de plus de 2 mois (contre 3 auparavant)
- L'obligation pour l'ensemble des stages de prendre en charge 50 % des frais de transports et de fournir des chèques déjeuners
- L'interdiction des stages de plus de 6 mois, l'obligation que le stagiaire suive un cursus avec au moins 200 heures par an de formation en présentiel, l'instauration d'un délai de carence entre 2 stages et d'un nombre maximum de stagiaires par entreprises ainsi que leur inscription sur le Registre Unique du Personnel
- La limitation à 2 du nombre de stagiaires par tuteur et à 25 du nombre de stagiaires par enseignant

L'Ugict-CGT a également proposé avec l'UNEF en juin 2012 la mise en place d'une aide à la recherche du premier emploi, ce qui a été partiellement obtenue, grâce à la mobilisation contre la loi Travail, avec le prolongement des bourses étudiantes 3 mois après la fin des études.

Pour permettre aux stagiaires et aux syndicats de faire respecter ces droits, l'Ugict-CGT a mis à disposition avec l'UNEF dès avril 2015 un guide des droits du stagiaire. Ce travail a aidé nos organisations à mieux prendre en compte la question des stages et à se déployer en direction des stagiaires.

Professions techniciennes

Extrait de la résolution II.13

L'UGICT

- *propose de revaloriser la technicité notamment des ingénieurs, techniciens et agents de maîtrise pour s'opposer à cette déconstruction ;*
- *revendique pour les non-encadrants, le plein exercice de leur qualification, pour qu'ils dirigent ou contribuent à l'animation des équipes. Le développement de modules de management, dignes de ce nom, dans les écoles d'ingénieurs est plus que souhaitable ;*
- *mobilise les cadres, les ingénieurs, les techniciens et agents de maîtrise, pour qu'ils se réapproprient, dans le processus de travail, leur capacité de maîtrise, d'expertise et de formalisation ;*

Après la Charte des cadres et le document « Profession ingénieur », le collectif professions techniciennes et agent.es de maîtrise de l'Ugict-CGT a remis à jours les repères

revendicatifs sur les professions techniques et publié le 24 février 2015 une charte des professions techniques. Cette charte a été utilisée par de nombreuses professions pour des actions de déploiement et de syndicalisation, notamment par l'Ufict-Chimie.

Travailleur-se-s sociaux

Le bilan de l'enquête effectuée auprès de plus de 700 professionnel.les du travail social réalisé en 2014 par le collectif des professionnel.les du travail social Ugict-CGT a mis en évidence le fort engagement des professionnel.les avec des conditions d'exercice de leurs missions de plus en plus difficile. En mars 2017, le collectif a fait un état des lieux suite à cette consultation et travaillé des revendications pour répondre aux aspirations et notamment des moyens supplémentaires humains, matériels et financiers, le passage en catégorie A, la fin de la pression hiérarchique, les réorganisations incohérentes, l'allègement des procédures, la garantie de l'autonomie des professionnel.les vis-à-vis du politique, une plus grande autonomie dans les pratiques, la garantie d'assurer les conditions de l'accompagnement social et du partenariat dans un cadre éthique et confidentiel.

Le passage obtenu en catégorie A des assistant.es sociaux, éducateurs-trices, conseiller.es en économie sociale et familiale et conseiller.es d'insertion et de probation était attendu depuis des décennies par les travailleurs sociaux. Cette revendication avait fait l'objet de mobilisations constantes depuis plus de 50 ans. Cette reconnaissance qui devait s'appliquer au 1^{er} février 2018 est reportée à février 2019 en raison de son coût. Le gouvernement souhaite la faire coïncider avec le protocole carrière rémunération (PPCR) dont la mise en place est annoncée pour la fin du quinquennat, qui prévoit la revalorisation de la filière sociale. Alors même que « le plan de lutte contre la pauvreté » met l'accent sur la prévention et l'accompagnement social, ce report est inacceptable.

Le résultat de cette consultation souligne l'urgence pour toutes et tous de se mobiliser pour réaffirmer que l'action sociale n'est pas un coût mais un investissement pour la société.

Médecin du travail

Extrait de la résolution II.2

L'UGICT-CGT s'engage à agir pour la garantie de l'indépendance des services de santé au travail et le rôle des médecins du travail ;

Le collectif Ugict-CGT médecins du travail a centré son action sur la défense de l'indépendance et de la déontologie des médecins du travail, directement attaquée par les employeurs. Chaque année, ce sont près de 400 médecins du travail qui sont poursuivis devant le Conseil de l'Ordre par les employeurs. Car depuis 2007, une modification réglementaire a ouvert la possibilité aux employeurs de poursuivre les médecins du travail devant l'Ordre des médecins. Dans leurs plaintes, les employeurs remettent en cause le lien entre la pathologie du patient et ses conditions de travail. Pour se défendre, les médecins du travail sont contraints de révéler le contenu du dossier et de briser le secret médical, au mépris de toutes les obligations déontologiques. L'Ugict-CGT a déposé une requête devant le Conseil d'État et a interpellé à plusieurs reprises les ministres de la Santé et du Travail. L'Ugict-CGT est aussi intervenue à plusieurs reprises pour défendre des médecins du travail poursuivis par les employeurs pour avoir fait le lien entre la pathologie du/de la salarié.e et son travail. Enfin, l'Ugict-CGT a décrypté et dénoncé la réforme de la médecine du travail prévue par la loi Travail

L'Ugict-CGT continuera à rechercher et à développer des relations avec les organisations syndicales progressistes dans le monde, à faire partager ses approches revendicatives et à construire un mouvement syndical international solidaire afin de promouvoir le progrès social face à la mondialisation capitaliste.

Elle agira pour :

- *La promotion et le développement des coopérations syndicales avec des organisations de cadres et techniciens partout dans le monde.*
- *La solidarité avec les cadres, ingénieurs et techniciens en lutte pour leurs droits, pour la démocratie et la dignité.*

La visibilité des interventions de l'Ugict-CGT sur le secret des affaires et les lanceurs d'alerte ont renforcé sa place dans Eurocadres. Malgré la fragilisation de l'unité syndicale et du groupe de coordination des syndicats français membres d'Eurocadres (Ugict-CGT, CFDT, CFTC et FO Cadres, Snes FSU), l'Ugict-CGT exerce depuis novembre 2017 la trésorerie d'Eurocadres ce qui lui permet de faire partie du Présidium. Le travail bilatéral avec les syndicats québécois et japonais a débouché sur des voyages d'études...L'Ugict-CGT est également investie dans la Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques ...

Faire de la Recherche une priorité nationale

Résolution II.16

L'UGICT-CGT s'engage à agir pour :

- *Le maintien dans la Fonction publique d'État des organismes nationaux de Recherche et des Établissements d'enseignement supérieur ainsi que de leurs personnels ;*
- *le développement de l'emploi scientifique stable et l'attractivité des carrières scientifiques ;*
- *le recrutement des docteurs immédiatement après la thèse et non après de multiples post-docs ;*
- *le contrôle et la contractualisation des aides publiques à la recherche privée ;*
- *une gouvernance démocratique à tous les niveaux avec des pouvoirs d'intervention des organisations syndicales de salariées sur les orientations stratégiques de la recherche.*
- *porter la part du PIB consacrée à la recherche à 3 % et revoir les axes de financement. Cet effort doit passer nécessairement par un accroissement des financements pérennes des organismes publics de recherche et d'enseignement supérieur et par un investissement plus important de la sphère privée dans la R&D à moyen et long termes ;*
- *veiller à la cohérence du pilotage de la recherche publique ou privée en imposant des projets financés contrôlables avec la définition de critères pertinents en matière d'emploi, de formation, d'environnement dans le respect de la liberté des*

chercheurs.

L'Ugict-CGT, assurant l'animation du collectif confédéral Recherche, a mis l'accent avec les professions et les territoires sur l'insuffisance notoire de l'effort national de Recherche qui ne décolle pas en pourcentage de PIB depuis le début des années 90 en dépit des engagements pris par la France dans le cadre de la stratégie de Lisbonne. Il se situe à 2,23 % du PIB loin de l'objectif de 3 % pour 2010.

La Recherche publique se voit imposer une cure d'austérité qui compromet le maintien et le développement du front des connaissances et subit la logique du financement par projet. Ce nouveau pilotage combiné au court-termisme et à la logique financière spéculative se traduit par une réduction gravissime des moyens des organismes de Recherche et des EPIC, par un développement de la précarité des personnels de la Recherche et obère la capacité de notre pays à relever les défis sociaux, la transition écologique et énergétique, la numérisation et la transformation du travail.

Dans les instances où l'Ugict-CGT est présente comme le Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CNESER), mais aussi au Conseil Economique Social et Environnemental (CESE), elle interpelle les politiques publiques sur le retard critique de l'effort de Recherche et sur le sous-investissement des entreprises dans la R&D, au pays où les aides publiques aux entreprises sont les plus élevées avec notamment un Crédit Impôt Recherche de 6 milliards d'euros.

En lien avec cette question d'effort national de recherche, l'Ugict-CGT a travaillé sur l'attractivité des métiers de la Recherche. Sur le doctorat et sa reconnaissance très largement insuffisante dans notre pays, à la fois dans les conventions collectives mais aussi dans les recrutements, l'Ugict-CGT regrette que la mission Fridenson pour la reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives ait eu si peu d'écho et ne se soit traduit par aucune avancée dans les conventions. Néanmoins un mouvement est engagé dans la fonction publique en termes de reconnaissance du diplôme et de recrutements, limité à la haute fonction publique. Cela constitue un point d'appui pour généraliser sa reconnaissance dans le public et le privé.

L'Ugict-CGT a participé aux Assises Confédérales de la reconquête industrielle en février 2017. Marie-José Kotlicki a développé les propositions de la CGT sur la dimension Recherche pour l'industrie.

Cela fait l'objet d'un axe fort du travail engagé par le collectif confédéral Recherche sur Recherche-Industrie-Territoires pour aider à s'approprier les enjeux de la Recherche en région.

L'Ugict-CGT a par ailleurs décidé de s'impliquer dans un travail plus étroit avec la FMTS, association avec laquelle elle entend développer des campagnes pour le développement de la Recherche, pour l'emploi scientifique, contre la précarité, pour l'attractivité et les garanties du métier de chercheur. Elle s'attachera à donner une dimension syndicale européenne à ce travail notamment dans le cadre de son mandat à Eurocadres.

Enfin, elle a organisé un Colloque en octobre 2014 sur Recherche et Transition énergétique, dont les contenus restent utiles aujourd'hui pour travailler la problématique environnementale à l'aune de la Recherche.

3/ Déploiement et syndicalisation

Résolution III.3

L'UGICT s'engage à :

- travailler à un ciblage précis d'initiatives de syndicalisation construites avec nos organisations professionnelles et territoriales pour nous déployer sur les sites ou les entreprises, où la CGT des Ingénieurs, Cadres et Professions techniciennes est absente ;
- poursuivre, dans le prolongement des avancées sur des résolutions du 16^{ème} Congrès, la création de syndicats ou sections syndicales spécifiques professionnelles ou interprofessionnelles de territoire.

Un nombre de syndiqué.es stable mais un recul dans l'organisation de l'activité spécifique.

Malgré la désaffiliation de plusieurs syndicats départementaux de l'Education Nationale suite à la décision du congrès de l'UNSEN (en 3 ans cela représente près de 2 300 désaffilié.es) et la baisse du nombre de syndiqué.es au niveau confédéral, le nombre d'affilié.es Ugict-CGT s'est stabilisé à la baisse, passant de 81 508 à 80 000. Cela résulte notamment d'un meilleur travail avec certaines organisations sur l'affiliation Ugict-CGT des ICTAM syndiqué.es. Environ 200 ICTAM s'adressent chaque année directement à l'Ugict-CGT via internet pour se syndiquer. L'espace Vie Syndicale de l'Ugict-CGT transmet systématiquement aux professions et territoires concernés, mais reçoit rarement les retours confirmant la syndicalisation et le rattachement de l'ICTAM à un syndicat. Bien souvent, faute de syndicat où rattacher cette adhésion, les demandes de syndicalisation restent lettre morte et ne sont pas concrétisées.

Le nombre de syndicats Ugict-CGT a baissé, plusieurs Unions Fédérales ont été fragilisées avec des remises en cause de leur autonomie, et de nombreuses Commissions Départementales ne peuvent pas fonctionner faute de moyens humains et financiers suffisants. Cet état des lieux inquiétant, associé aux reculs électoraux enregistrés dans plusieurs secteurs, doit appeler des décisions fortes du congrès de l'Ugict-CGT, et au-delà de toute la CGT.

Durant le mandat, l'Ugict-CGT a pris de nombreuses initiatives pour enrayer cette situation, et conformément aux résolutions, renforcer la syndicalisation et l'organisation de l'activité spécifique.

Le 18 juin 2015 : Les ICT prennent La Défense

Le 18 juin 2015, l'Ugict-CGT a rassemblé plus de 1 000 ICTAM sur le parvis de La Défense. Moment de syndicalisation et de déploiement, de débats et d'échanges, cette journée inédite a permis de montrer aux ICTAM, de la Défense et au-delà grâce à la médiatisation de la journée, une CGT à l'écoute, ouverte et accessible, leur permettant de se défendre et de se faire entendre collectivement. Pour les organisations de la CGT, la journée était l'occasion de partager leurs réalisations et de découvrir ou renforcer leur appréhension du spécifique et des outils mis à disposition par l'Ugict-CGT. La journée a permis de valoriser plus de 30 luttes d'ICTAM, des journalistes de Radio France aux experts d'Euronext, en passant par les sages-femmes, les infirmières, les intermittent.es du spectacle, ingénieurs

d'ATOS... Cette journée a ensuite été déclinée le 5 novembre 2015 en Rhône Alpes : « Les ICT font battre le cœur de Lyon ».

20 octobre 2016 : construire la CGT de tout le salariat

Dans le prolongement des résolutions du 51^e Congrès confédéral, l'Ugict-CGT a organisé une journée confédéralisée sur le déploiement, la syndicalisation et l'organisation de l'activité ICTAM. Avec la participation de plus de 200 syndicats, la journée a permis de valoriser les résultats électoraux gagnés grâce à l'activité spécifique en direction des ICTAM. Avec les interventions de Philippe Martinez et de Marie José Kotlicki, la journée a été un point d'appui pour développer et renforcer le spécifique dans les professions et les territoires. Un compte-rendu détaillé des interventions a été mis à disposition des organisations. Cette dynamique a servi de tremplin à différentes initiatives pour organiser ou progresser sur l'activité spécifique dans des structures générales de la CGT. Cela s'est matérialisé notamment par l'organisation de stages « Les ICT dans la CGT : Pourquoi ? Comment ? » en territoires ; des coopérations avec des syndicats et organisations de la CGT dans le cadre d'opérations de déploiement et/ou de luttes sur des sujets revendicatifs spécifiques, ou encore dans le cadre d'élections professionnelles.

Outils d'aide et d'analyse des élections professionnelles

Résolution III.1

L'UGICT s'engage :

- *À mettre en place un dispositif permettant de centraliser les résultats des 2^{ème} et 3^{ème} collèges et d'opérer une vérification systématique de l'enregistrement des résultats. Ceci vaut aussi pour les élections de la Fonction publique.*
- *À créer un groupe de travail pour l'analyse des résultats : Quelle influence ? Quel progrès ? Quels succès ? Quels échecs ?*
- *À faire des propositions pour prendre les décisions d'amélioration au regard de la situation issue des résultats.*

Pour aider les organisations à se déployer en direction des ICTAM, notamment à l'occasion des élections professionnelles, l'Ugict-CGT a, dès 2014, mis à disposition des territoires et des syndicats deux kits, comprenant un Vadémécum sur pourquoi et comment l'activité spécifique, des tracts et consultations types, des affichettes et la liste des outils mis à disposition par l'Ugict-CGT. Très apprécié par les organisations, ce kit a été diffusé en 4 000 exemplaires et a donné lieu à autant de téléchargement sur le web. Ce kit a été déployé sur les territoires et les professions avec des journées de sensibilisation sur « Les ICTAM : Pourquoi ? Comment ? ». L'Ugict-CGT a aidé de nombreuses organisations dans le cadre de leurs élections professionnelles. En novembre 2015 dans le cadre des élections fonction publique, l'Ugict-CGT a mis à disposition un tract tiré en 15 000 exemplaires pour les ICTAM. En 2016, dans le cadre des élections TPE, l'Ugict-CGT a mis à disposition et s'est déployée autour d'un quatre pages de propositions pour les cadres des TPE. Ce travail a permis à la CGT d'enregistrer une progression dans le collège cadre des TPE.

En mars 2017, à l'issue des résultats du 2^{ème} cycle de représentativité, la Commission Exécutive de l'Ugict-CGT a réalisé une analyse des résultats et adopté une contribution qui a été adressée à l'ensemble des organisations du CCN. Elle montre que le différentiel de listes présentées par rapport à la CFDT était d'abord lié à notre absence dans les 2^{ème} et 3^{ème} collèges, l'Ugict-CGT affirmait sa disponibilité pour construire avec les organisations des plans de travail en direction des ICTAM. L'Ugict-CGT a réuni les Ufict pour travailler avec elle

des analyses sectorielles et des plans de travail d'implantation dans les 2^{ème} et 3^{ème} collèges.

Déploiement en direction des jeunes diplômé.es

Extrait de la résolution III.2

L'UGICT s'engage à mettre en place un plan de déploiement en direction des jeunes diplômés sur plusieurs axes :

- *Des formations et des outils pour les organisations :*
- *Formation sur les outils de communication et accompagnement particulier pour construire leur déploiement sur les réseaux sociaux pour les organisations qui le souhaitent.*
- *Livret d'accueil nouvel adhérent ICTAM.*
- *Une politique des cadres qui fasse du rajeunissement une priorité et cherche à renforcer le lien et les allers-retours avec le monde professionnel.*
- *Une visibilité accrue auprès des étudiants, en s'appuyant sur toutes les structures de proximité, avec :*
 - o *Édition d'un guide du stagiaire.*
 - o *Intervention dans les modules de préparation à l'insertion professionnelle dans les universités et les écoles.*
 - o *Déploiement en direction des apprentis du supérieur.*
 - o *Renforcement du lien avec les organisations de jeunesse, notamment avec l'UNEF, en termes de politique des cadres.*
- *Un déploiement accru auprès des jeunes salariés ICTAM avec :*
 - o *Des campagnes revendicatives pour les jeunes diplômés dans les entreprises et les administrations : stages, apprentissage, salaires, précarité...*
 - o *Un déploiement sur les secteurs à fort salariat jeunes ICTAM.*

Pour aider les organisations à se déployer en direction des jeunes ICTAM, l'Ugict-CGT a relancé un collectif jeunes diplômé-es. Elle a mis à disposition 15 propositions travaillées avec l'UNEF pour l'emploi et la reconnaissance des qualifications des jeunes. Elle a organisé le 23 novembre 2016 des Rencontres d'Options sur ce thème. En septembre 2016, une consultation « Jeunes Ingés, cadres et techs, la CGT vous la voulez comment ? » a été mise à disposition comme outil de syndicalisation après la mobilisation contre la loi Travail. Trop peu utilisée par les organisations, la consultation a essentiellement été utilisée par la direction de l'Ugict-CGT lors des Fêtes de l'Humanité ou des Salons pour l'emploi des jeunes. Elle a permis de prendre de nombreux contacts et débouchés, dans près de 10 % des cas, sur de la syndicalisation. 677 consultations ont été remplies, le résultat a été présenté en Conseil National en novembre 2017 et viendra alimenter les débats du congrès.

L'UGICT s'engage à rendre la formation accessible au plus grand nombre : les contraintes de disponibilités accrues des jeunes et des femmes ICTAM en particulier, amènent à concevoir des stages compatibles avec les charges de travail et une offre de proximité. [...] À adapter le contenu de notre offre autour des enjeux fondamentaux :

- *de l'organisation spécifique : pourquoi la CGT a-t-elle fait le choix de développer des organisations spécifiques ? À quels besoins répondent-elles ? Comment fonctionnent-elles au sein de la CGT ? Le stage co-élaboré par l'Ugict et la Confédération « Les ICTAM dans la CGT : pourquoi ? Comment ? » représente une bonne base pour développer ce contenu ;*
- *revendicatifs, propres aux ICTAM : ces « fondamentaux » concernent en priorité les enjeux de reconnaissance des qualifications, de la technicité, du management en lien avec le rôle et la place des ICTAM dans le travail, de la protection sociale.*

À aider à la mise en œuvre de l'activité spécifique :

- *pour les membres, notamment les 1er responsables, des organisations : par des journées d'études et d'échanges sur les pratiques syndicales, par des stages opérationnels, liés notamment aux outils (communication par exemple), au collectif de direction...*

Bilan des formations réalisées sur le mandat

Intitulés des stages	Total Stages	Total Stagiaires
Communication web	22	231
Bataille salariale	2	12
Stage national	1	7
Vie syndicale	1	6
Égalité professionnelle	3	43
Management alternatif	4	34
Être responsable Ugict-CGT	3	47
Comprendre les déterminants de l'entreprise	4	42
Retraites	7	89
Professions techniciennes	1	12
Les ICT dans la CGT : Pourquoi ? Comment ?	4	45
Totaux	52	568

Pour préparer la relève et assurer l'avenir de notre organisation, l'accent a été mis sur la formation syndicale, avec notamment la refonte et la réactualisation du « stage national » en une nouvelle formule « Être responsable Ugict – contenu, animation et déploiement de l'activité spécifique » pour réaffirmer la priorité à former les premiers responsables des organisations spécifiques.

Communication : être une référence syndicale

Résolutions III.6

À faire évoluer nos instances de direction pour renforcer le lien avec nos organisations :

- *dans leur composition en travaillant l'implication des Ufict et des commissions départementales,*
- *faire de nos commissions exécutives le moment de discussion de nos campagnes interprofessionnelles avec une validation qui engage les organisations à se les approprier,*
- *lancer nos grandes campagnes interprofessionnelles lors de nos conseils nationaux,*
- *renforcer les temps de bilan d'activité lors de nos conseils nationaux et commissions exécutives.*

À faire évoluer notre communication et notre relation presse. Pour cela, il nous faut en particulier :

- *développer notre newsletter hebdomadaire de façon à ce que l'ensemble de nos affilié.es en soit destinataire,*
- *mettre à disposition de nos organisations une formation à la réalisation de tracts,*
- *renforcer notre déploiement sur les réseaux sociaux,*
- *renforcer notre visibilité médiatique dans la presse.*

Depuis le congrès de Dijon, l'Ugict-CGT a continué le processus de professionnalisation et de ré-internalisation de sa communication entamé au congrès de Vichy, permettant de passer encore un cap en matière de relations presse et de créativité, notamment graphique. La visibilité et la notoriété de l'Ugict-CGT auprès du grand public ICTAM se sont très fortement accrues au cours du mandat (17 juin à la Défense, Vie de mère, Droit à la déconnexion), et la communication Référence-syndicale a également participé de la refonte de la stratégie de contenus. L'objectif principal est de faire connaître l'existence de l'Ugict-CGT aux Ingés, Cadres, Techs, et permettre ainsi la progression de toute la CGT, électoralement sur ces collègues et syndicalement dans ces catégories.

Toutes les productions de l'Ugict-CGT sont pensées en termes d'utilité sur le terrain, y compris les argumentaires et décryptages mis à disposition sous différents formats, comme pendant les luttes contre la loi Travail et les ordonnances. Le numérique a par exemple servi à faire émerger de nouvelles formes d'engagement (#VieDeMère, Votation loi Travail, Syndicoop) pour donner à nos catégories les moyens de participer aux mobilisations avec la diversité d'outils et de moyens d'action à leur portée. Plus d'un tiers du temps de l'équipe communication UGICT est aujourd'hui mis à disposition des organisations spécifiques qui en font la demande.

Syndicoop : aux fondements de la notion de coopérative

D'abord appelée « Terrain » puis Syndicoop.fr, l'Ugict-CGT a lancé une expérimentation de plateforme syndicale et coopérative à la demande des organisations du Conseil National. Véritable prolongement en ligne des organisations, l'objectif partagé est de renforcer les structures et faciliter l'exercice des responsabilités syndicales. Fin 2017, Syndicoop propose déjà un fil de publications et d'agréations d'actualités, des outils de partage et de mutualisation, un réseau et un annuaire sociaux, et des outils de mobilisation. En janvier 2018, une cinquantaine de syndicats et d'unions fédérales sont parties prenantes du projet de cette structure syndicale 2.0 qui permet plus d'horizontalité et d'autonomie. La plateforme accueille notamment l'application de congrès de l'Ugict-CGT.