



*23 au 26 novembre 2021*

# **BILAN D'ACTIVITÉ DE L'UGICT-CGT**

**Pour la mandature 2018-2021**

*Validé par la C.E.  
du 07 07 2021*

**Préambule 3**

**Partie 1 - Un nouveau modèle de développement pour ouvrir de nouvelles perspectives 5**

1. Faire de la révolution numérique un levier de progrès social et environnemental 5
2. Libérer l'entreprise de l'étouffement de la finance 6
3. Traiter les questions industrielles en lien avec les questions environnementales 6
4. Répondre à l'internationalisation du travail des ICTAM par celle des luttes 8
5. Services publics, enseignement supérieur et recherche : des investissements indispensables pour notre avenir 9

**Partie 2 - Des droits et garanties interprofessionnels pour les ICTAM 11**

1. Dans le privé : du statut cadre au statut de l'encadrement 11
2. Gagner la reconnaissance des qualifications 12
3. Définancer le management 13
4. Réduire le temps et la charge de travail : une urgence ! 15
5. Recul de la protection sociale 16
6. L'urgence de la revalorisation du statut de la fonction publique 20

**Partie 3 - Vie syndicale 25**

1. Construction du rapport de forces et organisation de l'activité spécifique 25
2. Avec les Unions régionales 26
3. Avec les Unions départementales - Commissions départementales 27
4. Le collectif Jeunes diplômé-es 28
5. La priorité de la syndicalisation 28
6. Les élections professionnelles 29
7. La formation syndicale 30
8. Le fonctionnement de l'Ugict-CGT pendant la pandémie de la Covid-19 33
9. Le journal *Options* 33

# Préambule

Le quinquennat d'Emmanuel Macron est sans nul doute le plus violent.

Le plus violent tant sur la forme que sur le fond, au point même de déstabiliser les partis à droite de l'échiquier politique. Ces derniers pensant que leur survie nécessitait un durcissement de leurs positions sur la politique sécuritaire et migratoire au point de se rapprocher encore un peu plus de l'extrême droite.

L'objectif est clair, derrière un pseudo novlangue visant à assurer la communication d'un personnage assoiffé d'incarner l'image d'un président réformateur, il ne s'agit ni plus ni moins, en libéralisant le travail et l'économie, de répondre par un dumping social et environnemental à l'accroissement de la rentabilité du capital.

Ainsi, peu de temps après son élection, l'assèchement du Code du travail initiée par la loi Travail dite « loi El Khomri » de 2016, sera finalisé par la publication d'une série d'ordonnances. Puis, par la loi PACTE (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises), l'entreprise se trouve libérée de toute entrave freinant son développement.

Bien évidemment, la libéralisation de l'économie et simultanément du marché du travail, concerne aussi les trois versants de la fonction publique et leurs agents. Pour cela, il y a la loi « Transformation de la fonction publique » qui impactera leurs conditions de vie au travail, l'exercice de leurs missions et le respect de leurs droits et garanties.

Prémices d'un mandat de lutte et de conquête, la direction nationale de l'Ugict-CGT devant mettre en œuvre les résolutions adoptées lors du 18<sup>e</sup> Congrès a été élue le jeudi 22 mars 2018, date de mobilisation pour la défense des services publics.

Au travers de ces quelques pages, vous trouverez les différentes actions menées par l'Ugict-CGT dans le cadre de la mise en œuvre des orientations adoptées lors du 18<sup>e</sup> Congrès.

Puisque « Rien n'est écrit d'avance », nous avons aussi su répondre aux contraintes de l'actualité sociale qui a été riche au cours de ce mandat.

Qu'il s'agisse de la négociation pour un statut de l'encadrement suite à l'Accord national interprofessionnel fusionnant les régimes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, de la réforme instituant un régime universel des retraites, ou bien encore de la réforme de l'Assurance chômage, toutes ces mesures reposent sur la même philosophie : diviser les catégories entre elles pour empêcher l'élaboration d'un rapport de forces et les enfermer dans un partage de la pénurie. Parallèlement, différentes mesures sont élaborées pour inciter les ICTAM à recourir au marché assurantiel.

Pour arriver à ses fins, le gouvernement n'a pas hésité à stigmatiser les ICTAM, et plus particulièrement les ingénieurs et les cadres au travers d'un « *cadre bashing* » très prononcé, à l'image de ce qui a été orchestré dans le cadre de la réforme de l'Assurance chômage.

Dans ce contexte, l'Ugict-CGT a élaboré différentes actions afin d'aider les militant·es et les salarié·es à analyser et comprendre les finalités de ces projets ainsi que leurs incidences sur l'ensemble des salarié·es quelle que soit leur catégorie. L'objectif étant de les aider à s'organiser et créer un rapport de forces permettant de défendre et conquérir de nouveaux droits.

Enfin, les mesures mises en œuvre pour adapter l'organisation de notre fonctionnement aux contraintes sanitaires liées à la pandémie de Covid-19 et être en capacité, en lien avec les organisations, de défendre les conditions de travail et de vie au travail des ICTAM impactées par la situation sanitaire ainsi que par les ordonnances d'application de la loi instituant l'état d'urgence sanitaire, sont abordées.

# Partie 1 - Un nouveau modèle de développement pour ouvrir de nouvelles perspectives

## 1. Faire de la révolution numérique un levier de progrès social et environnemental

L'Ugict-CGT fait de la révolution numérique une priorité d'intervention syndicale. C'est pourquoi, en lien avec le collectif confédéral Recherche, l'Ugict-CGT a organisé, le 6 novembre 2018, un colloque sur le thème « Où va l'intelligence artificielle ? ». Au regard de la qualité des échanges lors de cette journée et des apports dans le débat, dont l'importance a été accentuée par la pandémie, et la place octroyée à l'intelligence artificielle (IA), il a été publié le guide « Intelligence Artificielle et algorithmes pour quelle révolution ? ».

Dans la continuité des travaux engagés depuis 2014 et sa campagne « Pour le droit à la déconnexion et la réduction du temps de travail », puis la création en 2017 du site « Construire #LeNumériqueAutrement », l'Ugict-CGT a déployé ses analyses et outils. Cela se concrétise entre autres par :

- ⇒ l'élaboration et la dispense des formations en direction des organisations et du corps militant sur la « Mutation du travail » et la « Prévention des risques psychosociaux »
- ⇒ des interventions lors de la Digital Week, organisée chaque année par les camarades de la Commission départementale Ugict 44 et de l'Union départementale CGT de Loire-Atlantique
- ⇒ la rédaction et la diffusion des guides sur le « Management à l'ère du numérique », la « Négociation du télétravail », le « Droit à la déconnexion » (Cf. partie 2, point 4 sur la « Réduction du temps et la charge de travail »)
- ⇒ l'intervention de l'Ugict-CGT dans des négociations au niveau européen (et la déclinaison au niveau national (accord européen sur le numérique, ANI télétravail)
- ⇒ la sollicitation de l'Ugict-CGT à intervenir dans des débats ou colloques organisés par des organisations extérieures, des institutions, des médias spécialisés
- ⇒ la présentation à la presse des premiers résultats sur les conditions de vie et de travail obtenus par les syndicats CGT, via l'application dédiée à l'outil de diagnostic QVT et numérique - suite à l'appel à projet de l'Anact en 2017
- ⇒ l'organisation des Rencontres d'*Options* consacrées à la clôture du projet de l'Ugict-CGT sur la QVT et le numérique
- ⇒ la publication d'un guide sur le « Management à l'ère du numérique »
- ⇒ l'audition par la plateforme RSE de France Stratégie sur la responsabilité numérique des entreprises

- ⇒ la réalisation d'un travail, en lien avec l'Ufmict CGT Santé et Action sociale et le Collectif InterHop, contre le projet « Health Data Hub », avec notamment la rédaction d'une tribune, d'un recours devant le Conseil d'État, ou encore d'un webinaire sur les données de santé. (Grâce à cela, la CNAM s'est prononcée contre l'hébergement des données de santé par Microsoft, le projet Health Data Hub est donc suspendu.)

## **2. Libérer l'entreprise de l'étau de la finance**

Depuis plusieurs années, l'Ugict-CGT travaille sur la question de l'engagement professionnel des ICTAM et leur droit à bien travailler, c'est-à-dire libérés des injonctions de la financiarisation de l'économie et des administrations publiques. Dans la continuité des travaux déjà réalisés, à l'instar des 35 propositions pour définancieriser l'entreprise en 2017, l'Ugict-CGT a durant ce mandat :

- ⇒ créé un groupe de travail sur la « définancierisation de l'entreprise » constitué de membres de l'Ugict, de syndicats CGT et de Fédérations, ainsi que d'avocats et experts-comptables. Parmi ses finalités, aider les syndicats et le corps militant à démonter les montages financiers permettant l'optimisation fiscale et privant les salarié.es de la rémunération de leur travail
- ⇒ élaboré le site « LeTravailEstàNous » dont l'objectif est de créer un espace contributif visant à identifier avec les ICTAM les actions à mener pour se réappropriier le travail et lui donner sens
- ⇒ rédigé une note d'analyse sur les Plans de sauvegarde de l'emploi
- ⇒ mis en place un collectif « Recherche et Ingénierie » pour élaborer un cahier revendicatif en lien avec la réindustrialisation en lien avec l'apport de ces catégories
- ⇒ piloté pour la CGT les négociations de branches pour les salarié.es porté.es
- ⇒ édité un matériel spécifique à destination de ces travailleurs.euses dans le cadre des élections TPE
- ⇒ contribué sur la base de ses 35 propositions pour définancieriser l'entreprise, à la rédaction du contre-projet confédéral « L'Entreprise autrement »
- ⇒ produit des expressions, notamment sur les dispositifs de la loi PACTE préfigurant la réforme des Retraites favorisant le recours à la capitalisation, ainsi que sur les méfaits de la financiarisation de l'entreprise, notamment lors du procès France Télécom en juin 2019.

## **3. Traiter les questions industrielles en lien avec les questions environnementales**

Pour construire ces perspectives d'avenir et incarner un syndicalisme qui porte des propositions de sortie de crise, l'Ugict-CGT s'est fixé comme priorité durant ce mandat d'approfondir, proposer et agir sur les questions industrielles en lien avec les questions environnementales.

Les ICTAM sont particulièrement sensibles aux enjeux environnementaux. Du fait de leur place dans le processus de production et de leurs responsabilités professionnelles, ils peuvent jouer un rôle déterminant. Pour pouvoir intégrer ces enjeux au quotidien dans leur travail, la formation initiale et continue des ICTAM, notamment celle des ingénieurs, doit intégrer pleinement ces questions.

C'est dans ce sens que nous avons établi des contacts avec le collectif pour un « Réveil écologique », composé de jeunes ingénieur.es qui aident les étudiant.es à mobiliser leurs écoles et universités pour mieux se former sur les questions écologiques et aider les jeunes diplômé.es à choisir un employeur suffisamment engagé dans la transition.

## **Rencontres *d'Options***

Comment faire pour concilier enjeux sociaux, environnementaux et économiques ? Quel modèle de développement soutenable pour la planète ? Comment transformer notre outil de production ?

Comment gagner concrètement des transformations, en-dehors du greenwashing ou des grands discours sans lendemain, en retrouvant la maîtrise de la finalité de notre travail ? Comment produire, consommer et vivre autrement ?

Ce sont les thèmes développés en septembre 2020, dans le cadre de la fête de l'Humanité. Autrement, des Rencontres *d'Options* « Futurs alternatifs, comment travailler, produire, consommer, vivre autrement ? ».

Au regard du contexte sanitaire, ces Rencontres ont pu être à la fois interactives et suivies en direct sur les réseaux sociaux et notre chaîne YouTube. Une série de trois films ont été produits, mis à disposition de nos organisations.

Sans ignorer les contradictions réelles entre social et environnemental, l'édition de septembre 2020 de notre journal *Options* a été consacrée à voir comment notre syndicalisme pouvait œuvrer à accélérer les tournants nécessaires.

## **Manifeste pour la Responsabilité environnementale**

L'Ugict-CGT a publié un Manifeste pour la Responsabilité environnementale avec dix axes revendicatifs :

1. Obtenir de nouveaux droits sur les questions environnementales
2. Se réappropriier les outils de production
3. Relocaliser la production
4. L'économie circulaire pour révolutionner les modes de production et de consommation
5. Diversifier notre mix énergétique
6. Miser sur la recherche
7. Maîtriser notre consommation d'énergie
8. Développer les services publics et les infrastructures
9. Pour un nouveau modèle de croissance fondé sur le développement humain et écologique

## **Radar environnemental**

L'Ugict-CGT, avec l'aide du cabinet d'expertise Secafi, a construit un outil d'évaluation de l'impact environnement de l'entreprise et de sa chaîne de valeur.

Cet outil permet de balayer sous forme de radar, l'empreinte environnementale d'une entreprise et/ou chaîne de valeur par une multitude de questionnements. Cet outil repose sur une démarche participative des salarié.es, s'appuyant sur leurs responsabilités et leur qualification, avec l'objectif de leur permettre de reprendre la main sur la finalité et le sens de leur travail et de regagner un plein exercice de leurs responsabilités professionnelles. Les collectifs confédéraux « Industrie et Environnement » ont participé à ces travaux.

Le radar est expérimenté dans trois grandes entreprises industrielles pendant l'été 2021. Il sera lancé en grand à l'automne puis décliné pour le tertiaire et les services publics.

La CGT a soutenu l'appel de la jeunesse à une mobilisation mondiale pour le climat et a appelé les salarié.es, les retraité.es et les privé.es d'emploi à participer massivement aux mobilisations organisées dans toute la France. L'Ugict-CGT participe au collectif confédéral « Environnement ».

## **4. Répondre à l'internationalisation du travail des ICTAM par celle des luttes**

La mise en concurrence des territoires et des salarié.es, orchestrée par le capital dans le cadre de la financiarisation des échanges mondiaux, nous amène à créer les conditions d'un rapport de forces porteur de progrès économique, social et environnemental à tous les niveaux.

C'est pourquoi, pleinement consciente des enjeux, l'Ugict-CGT s'est engagée, au niveau européen, dans Eurocadres.

Au cours du précédent mandat, un immense travail a été engagé contre la directive européenne sur le « Secret des affaires ». Nous avons réussi à en limiter légèrement la portée, et nous avons gagné une directive sur les lanceurs d'alerte permettant de déverrouiller la loi Sapin 2.

Nous avons également travaillé sur les questions relatives à la révolution numérique.

L'implication de notre camarade, qui depuis 2017 exerce la responsabilité de la trésorerie d'Eurocadres, a notamment permis à l'Ugict-CGT :

- ⇒ d'organiser un séminaire européen dans le cadre d'un projet biennal sur les risques psychosociaux
- ⇒ de porter le mandat d'Eurocadres dans un partenariat avec la CEC European Managers (qui est une autre organisation syndicale européenne de l'encadrement, la CFE-CGC y est affiliée) sur le management durable



- ⇒ de porter le mandat d'Eurocadres dans les négociations européennes sur le numérique et le travail
- ⇒ d'organiser un séminaire européen en partenariat avec Eurocadres sur la thématique des lanceurs d'alerte en novembre 2019
- ⇒ d'intervenir dans différentes journées d'études ou des débats au niveau européen (à titre d'exemple : la conférence Cornerstone Convergence EMEA à Londres...)
- ⇒ rédiger la réponse d'Eurocadres à la consultation européenne sur l'Intelligence artificielle
- ⇒ de représenter Eurocadres dans les travaux de la Confédération européenne des syndicats sur les travailleurs.euses des plateformes.

La reconnaissance de l'investissement des camarades mandaté.es par l'Ugict-CGT et de la qualité de leurs apports dans les travaux d'Eurocadres, se traduisent aujourd'hui avec la capacité de notre camarade en responsabilité au sein d'Eurocadres depuis 2017, à être élue, lors du prochain congrès d'Eurocadres, en novembre 2021, présidente de cette organisation syndicale européenne. Elle se retrouve être la seule candidate en lice. C'est la première fois depuis son affiliation à Eurocadres qu'un.e camarade de l'Ugict-CGT accède à cette responsabilité.

## **5. Services publics, enseignement supérieur et recherche : des investissements indispensables pour notre avenir**

Depuis 2005, l'organisation de la recherche et son financement ont subi de profondes transformations. Les effets délétères se font durement sentir : sous-financement des établissements, effondrement des recrutements avec un recul préoccupant des emplois pérennes et un développement d'emplois précaires dans un cadre de mise en concurrence et des chercheurs, et des établissements. Des politiques de site qui placent nombre d'établissements dans des conditions extrêmement dégradées et éloignent les acteurs de terrain des décisions. Alors qu'il est répété à l'envi que la recherche constitue un levier stratégique essentiel pour le développement, la France, à la différence de beaucoup d'autres pays, investit peu dans sa recherche et n'a toujours pas atteint l'objectif des 3 % du PIB consacrés à la recherche.

Après avoir organisé le colloque sur l'IA, toujours en lien avec le collectif confédéral Recherche, l'Ugict-CGT a :

- ⇒ renouvelé ses mandaté.es dans le collectif confédéral Recherche à la suite du 52<sup>e</sup> Congrès confédéral de mai 2019, ainsi que dans divers organismes (Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche, Commission des titres d'ingénieur, Commission consultative nationale des instituts universitaires de technologie...)
- ⇒ contribué au travail sur le sujet d'actualité de la Loi de programmation pluriannuelle de la recherche (loi LPR votée en novembre), mené dès son installation et pendant toute l'année 2020 note de décryptage en direction des organisations, plusieurs communiqués de presse, contribution dans le cadre de deux avis du Conseil économique, social et environnemental (Cese) adoptés, dont la rapporteure a été Sylviane Lejeune, copilote

du collectif confédéral Recherche, et travail avec les organisations de la FERC, courrier de la CGT aux groupes parlementaires sur le projet de loi à l'ouverture du débat à l'Assemblée nationale)

- ⇒ représenté le collectif confédéral Recherche à l'Université d'automne de la Ligue des droits de l'Homme « Sciences, confiance et démocratie », les 28 et 29 novembre 2020 à Paris
- ⇒ participé à la mise en place de groupes de travail thématiques dont, un groupe communication visant à travailler sur une amélioration de la diffusion des travaux du collectif en direction des organisations, mais aussi du grand public. Le dossier Hydrogène sous l'angle de la recherche, la filière hydrogène, notamment en lien avec les politiques d'énergies vertes pour les mobilités.

# Partie 2 - Des droits et garanties interprofessionnels pour les ICTAM

## 1. Dans le privé : du statut cadre au statut de l'encadrement

La signature par le patronat et l'ensemble des organisations syndicales, à l'exception de la CGT et de FO, de l'Accord national interprofessionnel sur les retraites complémentaires du 30 octobre 2015, a acté la disparition de l'Agirc (régime de retraite complémentaire des cadres du privé) par sa fusion avec l'Arrco (régime de retraite complémentaire des salarié.es du privé) au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

En effet, l'Agirc était le seul organisme à opérer une reconnaissance interprofessionnelle et opposable aux employeurs du statut cadre, dont elle garantit ainsi l'homogénéité nationale, préservant les professions et les territoires de toute forme de dumping. À noter, contrairement aux idées reçues, l'existence ou non d'un statut de l'encadrement impacte l'ensemble du salariat, toutes catégories confondues. En effet, le patronat et principalement le Medef, aspirent à systématiser une logique de rémunération sur la base des seules compétences utilisées sur le poste, aux dépens de la qualification acquise par la personne. Ainsi, les postes à pourvoir seraient des postes peu qualifiés avec des salarié.es surqualifié.es, excluant de l'accès à un emploi des millions d'ouvrier.ères et d'employé.es

Face à cette attaque sans précédent à l'encontre du monde du travail, l'Ugict-CGT avec le mandat de la CGT a amplifié sa campagne revendicative pour un nouvel Accord national interprofessionnel définissant le périmètre de l'encadrement.

Si de nombreux supports ont été élaborés en direction des organisations et des salarié.es, un travail particulier a été mené pour accroître la pression sur le patronat et principalement le Medef. La rédaction de tribunes et de communiqués, l'organisation de conférences de presse s'inscrivant dans une stratégie d'unité syndicale portée par la CGT et son Ugict, ont fini par contraindre le patronat à s'asseoir autour de la table des négociations. Ce long travail, qui aura tout de même duré près de 5 ans, a permis de déboucher sur la signature, le 28 février 2020, d'un Accord national interprofessionnel relatif aux personnels d'encadrement.

Ce texte est un socle sur lequel les salarié.es et les organisations syndicales pourront s'appuyer dans chacune des négociations de branche ou d'entreprise, pour gagner des droits nouveaux pour les ingénieur.es, cadres, technicien.nnes, agent.es de maîtrise, mais aussi pour les ouvrier.ères et employé.es...

Cette définition permet de garder un référentiel interprofessionnel, homogène au plan national, fondé sur la reconnaissance des qualifications. Elle est bâtie à rebours des logiques d'atomisation des droits. Elle est une garantie face à la concurrence entre grands groupes et petites entreprises, ou face à la course à l'attractivité entre les territoires. De surcroît, cette définition est opposable aux employeurs et aux branches.

À noter, que parallèlement aux négociations nationales, l'UIMM (la Fédération patronale de la métallurgie) a ouvert une négociation de branche pour la rédaction d'une nouvelle convention collective (initialement on dénombre 76 conventions collectives territoriales et 1 convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie et 1 convention collective sidérurgie non-cadres). C'est notamment au regard du poids de l'UIMM au sein du Medef et de sa volonté de déboucher sur la non-reconnaissance des qualifications et des classifications, que les négociations sur l'ANI relatif aux personnels de l'encadrement ont dû faire face à autant de rebondissements. Il y avait donc une certaine logique pour que l'Ugict-CGT vienne en appui aux camarades de la Fédération et de l'Ufict Métallurgie dans le cadre de la négociation.

## 2. Gagner la reconnaissance des qualifications

Indissociable de notre revendication de statut de l'encadrement, nous avons effectué une actualisation de nos travaux sur les professions techniques et intermédiaires, dont la définition la plus juste pour définir l'hétérogénéité de la catégorie reste : « *Salarié.e apte à maîtriser et à mettre en œuvre de manière autonome une technique complexe, sociale, juridique, paramédicale, industrielle, commerciale* ».

Cette dernière met en exergue la qualification et esquisse une identification qui doit permettre de construire un axe revendicatif commun à toutes ces professions. De plus, au travers de nos baromètres annuels, nous pouvons constater que leurs préoccupations sont de plus en plus similaires à celles des ingénieur.es et des cadres.

Concernant les professions techniques et intermédiaires, l'Ugict-CGT a reconstitué un collectif, qui après plusieurs séances de travail avec les organisations à :

- ⇒ réactualisé le contenu de la charte des professions techniques et intermédiaires et élaboré une campagne revendicative
- ⇒ organisé une journée d'étude et de débat le 09 octobre 2019.

## Égalité femme/homme

Si des mobilisations à l'appel de la CGT ont été organisées particulièrement sur l'emploi et les salaires, la couverture médiatique du mouvement des Gilets jaunes a mis en avant la particularité des métiers à prédominance féminine dans l'ensemble du salariat, y compris des professions techniques et intermédiaires (*métiers administratifs, sanitaire et social...*). Cette thématique réapparaît lors de la pandémie de Covid-19 sur les conditions de travail et de vie au travail des salarié.es dits « de première et de deuxième ligne » (Cf. l'activité de l'Ugict-CGT pendant la pandémie). Comme à l'accoutumée des gouvernements d'inspiration libérale, la réponse aux revendications salariales est incarnée par l'instauration d'une prime ponctuelle. Un dispositif fiscal est alors sorti des cartons visant à inciter les employeurs à verser à leurs salarié.es ayant une rémunération inférieure à 3 600 euros mensuels, une prime d'un montant maximal de 1 000 euros (garantissant l'exonération de cotisations et d'impôts).

Concernant la lutte contre les inégalités, le gouvernement a tenté de cacher sa connivence avec le patronat en limitant son action à contraindre les entreprises de plus de 250 salarié.es de

publier leur index égalité professionnelle sous risque de sanction pécuniaire, dont les montants sont loin d'être dissuasifs. Surtout, c'est la matrice même de la note finale et les paramètres à intégrer dans le calcul de cette note qui démontrent la passivité du gouvernement. Comme elle s'y était engagée, l'Ugict-CGT a :

- ⇒ constitué un groupe « salaires », qui malgré plusieurs réunions n'a pu voir son travail aboutir en raison du mouvement contre le projet de réforme des Retraites et la pandémie de la Covid-19
- ⇒ a organisé et dispensé des formations en direction des organisations de la CGT et du corps militant
- ⇒ est intervenue lors de débats sur la question de la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes (au sein des observatoires départementaux du dialogue social, congrès d'organisations syndicales ou associatives)
- ⇒ participé à la construction d'initiatives, notamment lors des mobilisations du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes
- ⇒ a réalisé un travail spécifique sur l'impact néfaste de la réforme des Retraites en lien avec les inégalités salariales entre les femmes et les hommes
- ⇒ est venue en soutien aux camarades de nos organisations lors de négociations ou lors de mobilisations dans des entreprises, à l'instar de l'action entreprise par le syndicat Ufict Ericsson face à la direction de l'entreprise qui refusait de communiquer des éléments relatifs à l'égalité professionnelle
- ⇒ organisé chaque année un stage de formation sur les questions d'égalité professionnelle spécifiques aux femmes ICTAM.

### **3. Définancieriser le management**

S'inscrivant dans la logique des attaques portées au Code du travail par la loi Travail de juin 2017, dite « Loi El Khomri », le gouvernement d'Édouard Philippe a accentué la remise en cause des dispositions relatives à la protection des salarié.es, notamment avec la fusion des délégué.es du personnel et les CHSCT - supprimant de fait ces derniers, et surtout les moyens pour les représentants du personnel d'agir contre les méfaits du Wall Street management.

De plus, cette seconde loi Travail, dont l'application s'est faite à la suite de la signature de 5 ordonnances, introduit le recours au référendum d'entreprise pour contourner la négociation avec les organisations syndicales, la généralisation de l'inversion de la hiérarchie des normes, la fin du CDI, en permettant le recours à des contrats de mission, le plafonnement des indemnités en cas de recours au tribunal des Prud'hommes...

Pour parachever son œuvre, et surtout la financiarisation de l'entreprise, Emmanuel Macron va élaborer un Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises, dit loi PACTE. Cette loi « fourre-tout » est la compilation de 73 mesures visant principalement à libérer l'entreprise des derniers carcans qui entravent le fonctionnement de l'entreprise et à accroître sa financiarisation. Pour y arriver, il suffit de choisir parmi les différentes mesures : simplifier et assurer la portabilité des produits d'épargne retraite : le nouveau plan d'épargne retraite (PER) ; moderniser les produits d'assurance-vie, notamment pour réorienter l'épargne vers l'économie

réelle ; faciliter l'accès des entreprises aux marchés financiers, simplification et allègement des démarches pour la création d'entreprise...

Bref, c'est un nouvel acte de renforcement de la financiarisation de l'entreprise et donc de la vie dans l'entreprise. Forte de ses analyses sur les méfaits du Wall Street management et de ses propositions, notamment pour permettre à l'encadrement d'être professionnellement engagé et socialement responsable, l'Ugict-CGT a élaboré :

- ⇒ un guide sur l'« Évaluation », traitant la double nature des ICTAM, évalué et/ou évaluateur
- ⇒ des formations en présentiel et sous forme de webinaire et un guide sur les violences sexistes et sexuelles.

Dans ce contexte d'atteinte aux libertés d'expressions individuelles et collectives, il convient de renforcer les différents outils à la disposition des salarié.es pour défendre leurs droits, mais aussi l'intérêt général. Contexte qui de plus est marqué par de nombreuses poursuites ou jugement de lanceurs d'alerte confirmant la connivence entre le monde des affaires et le monde politique.

Devant faire face à notre déficit d'implantation dans les entreprises et afin de ne pas laisser la finance agir à sa guise en secret, nous avons fait le choix de nous investir dans la sécurisation du droit de refus, d'alternative et d'alerte. D'autant que l'édition 2020 du baromètre « Cadres » fait ressortir que 72 % des sondé.es ne se sentent pas associé.es par leur direction aux choix stratégiques de leur entreprise ou administration. 53 % à voir leur éthique professionnelle entrer en contradiction avec les choix et les pratiques réelles de leur entreprise ou administration (données identiques pour ces deux items sur les trois années consécutives). En plus de nos travaux et revendications sur le droit de refus et d'alternative, notamment dans la rédaction du statut de l'encadrement, nous avons au cours de ce mandat :

- ⇒ participé à la création de la Maison des lanceurs d'alerte (MLA) aux côtés d'une vingtaine d'organisations (syndicats, ONG...) et au fonctionnement de cette structure en étant la seule organisation syndicale à siéger au sein de son bureau
- ⇒ impulsé ou soutenu des campagnes publiques de soutien à des lanceurs et lanceuses d'alerte
- ⇒ répondu à un appel à projet organisé par Eurocadres sur l'organisation d'un séminaire sur les lanceurs d'alerte et la déclinaison de la directive européenne sur les alertes professionnelles
- ⇒ organisé un meeting grand public sur les lanceurs d'alerte et mener une campagne pour que le gouvernement français accélère la transposition de la directive européenne dans le droit français
- ⇒ réalisé un guide pratique pour les lanceurs d'alerte
- ⇒ gagné une directive européenne permettant de déverrouiller la loi sapin 2
- ⇒ Animé avec la MLA, une coalition pour en gagner une transposition ambitieuse.

## **4. Réduire le temps et la charge de travail : une urgence !**

Au regard des différentes dispositions qu'ont offert les pouvoirs exécutif et législatif au patronat, particulièrement celles introduites par les ordonnances Macron en application de la loi Travail de 2017, l'équilibre entre la vie privée et professionnelle et la préservation de la santé psychologique et physique des salarié.es, n'apparaissent pas comme des préoccupations.

Bien au contraire, il s'agit de contraintes qu'il convient de faire disparaître afin d'améliorer encore un peu plus la productivité horaire, qui depuis le début des années 2000 ne cesse de croître. À titre d'exemple, deux dispositions visent à généraliser le recours au forfait jours.

Ainsi, le champ de salarié.es éligibles est élargi, les modalités de souscription au forfait sont assouplies, notamment en raison de la prédominance de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail. Cette dernière disposition est renforcée par la création de l'Accord de performance collective (APC) (lié au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi), dont le contenu se substitue au contrat de travail. Le refus de se soumettre aux contenus de l'APC est un motif de licenciement.

Dans le sillage de sa campagne pour le « Droit à la déconnexion et la réduction effective du travail » engagée en 2014, ou sur les forfaits jours, l'Ugict-CGT a poursuivi ses travaux sur la réduction du temps et de la charge de travail. D'autant que pour 64 % des cadres, et 63 % des professions techniciennes et intermédiaires, l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle reste une priorité (Cf. baromètres « Cadres » et « Professions techniciennes et intermédiaires » - éditions 2020).

Ainsi, en tenant compte des orientations adoptées lors du 18<sup>e</sup> Congrès et de l'actualité sociale, l'Ugict-CGT a :

- ⇒ analysé les conséquences des ordonnances Macron sur le forfait jours et publié des propositions pour encadrer le forfait jours, avec la traduction de ces propositions dans le Code du travail
- ⇒ produit un guide à destination des salarié.es relatif aux droits des salarié.es en forfait jours
- ⇒ assuré une intervention à la suite d'une sollicitation de la Confédération européenne des syndicats dans le cadre d'un séminaire européen sur le droit à la déconnexion et le télétravail
- ⇒ contribué à la rédaction d'amendement au projet de législation sur le droit à la déconnexion à l'initiative du Parlement européen
- ⇒ participé à l'élaboration du matériel et de la formation dans le cadre de la campagne confédérale sur les 32 heures.

Tant s'en faut, nos propositions revendicatives ne sont pas éloignées des préoccupations des salarié.es, notamment au regard des résultats des deux baromètres « Cadres » et « Professions techniciennes et intermédiaires » que nous avons réalisés au cours de ce mandat.

Concernant les cadres, ils sont respectivement, sur les éditions 2018, 2019 et 2020, 58 %, 56 %, et 56 % des sondé.es ont déclaré que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur charge de travail.

En 2020, ils sont moins nombreux à déclarer travailler plus de 45 heures par semaine. Cependant, les 35 heures sont loin d'être devenues la norme, puisqu'ils sont plus nombreux à déclarer une durée du temps de travail hebdomadaire comprise entre 40 et 44 heures.

Toujours en 2020, 59 % des sondé.es ont déclaré travailler durant leur jour de repos (inchangé) et 76% d'entre eux confirment utiliser les nouvelles technologies à des fins professionnelles sur leur temps personnel.

Du côté des professions techniciennes et intermédiaires, la dernière édition du baromètre fait apparaître que plus de 53 % des sondé.es déclarent une durée hebdomadaire de travail supérieure à 39 heures (43 % déclarent travailler entre 35 et 39 heures). 51% déclarent effectuer des heures supplémentaires qui sont pour 30 % payées, 33 % récupérées et pour 37 % ni payées, ni récupérées.

Seulement 9 % considèrent que leur charge de travail a diminué (pour 38 % elle est restée stable et pour 53 % qu'elle a augmenté).

Enfin, ils sont 48 % à considérer que l'usage des NTIC dans le cadre professionnel déborde sur la vie privée contre 42 % (10 % ne se prononcent pas).

## **5. Recul de la protection sociale : « la protection sociale aigüise les appétits des marchés financiers »**

Intrinsèquement liée à la reconnaissance du statut cadre, la question de la protection sociale est sans nul doute la cible du patronat et des marchés financiers.

En effet, la disparition de la reconnaissance du statut cadre et assimilé, conduit de facto à une remise en cause de la prévoyance des cadres qui a eu un rôle moteur dans le développement de la prévoyance lourde pour l'ensemble du salariat. *(C'est parce que les cadres ont bénéficié d'un dispositif spécifique que le principe de son élargissement aux non-cadres s'est imposé dans de nombreuses conventions collectives et entreprises).*

### **Prévoyance**

En lien avec la campagne pour l'ANI relatif aux personnels de l'encadrement, l'Ugict-CGT a notamment :

- gagné la pérennisation de la prévoyance spécifique des cadres du privé, dit « 1,50 cadre », au sein de la négociation interprofessionnelle sur le statut de l'encadrement
- assuré la mise à jour annuelle du guide du « Négociateur en prévoyance » de l'Ugict-CGT en 2019, 2020 et 2021. Cet outil syndical permet aux négociateurs de bénéficier de repères revendicatifs au cours des négociations d'entreprises ou de branches



professionnelles. Il intègre à la fois les évolutions réglementaires des lois de financement de la Sécurité sociale et les spécificités de la protection sociale de l'encadrement (1,50 cadre, catégories objectives encadrement auxquelles se réfèrent les contrats de santé et de prévoyance lourde)

- accompagné les négociateurs d'entreprise et de branche ICT qui ont également été mis en place pour défendre les droits existants et en conquérir de nouveaux, en complément du guide et de notes relatives à la prévoyance des cadres
- dispensé des formations des responsables Ufict sur les thèmes des « tendances des arrêts de travail des ingénieurs, cadres et techniciens » et sur « les actions de prévention pour répondre aux spécificités des conditions de travail de l'encadrement »
- organisé des Rencontres d'*Options* le 13 décembre 2019, sur le thème « Quelle protection sociale pour l'encadrement ? » au cours desquelles ont été abordées les évolutions à venir dans le paysage de la prévoyance et ses enjeux pour le syndicalisme cadre, ainsi que la question de la gouvernance de la protection sociale.

## Assurance chômage

Pour les libéraux, l'assurance chômage n'est ni plus ni moins qu'une anomalie. D'une part, elle représente un surcoût du travail par les cotisations qu'elle mobilise. D'ailleurs, ce n'est certainement pas un hasard si les mesures gouvernementales dites en faveur de l'emploi reposent principalement, pour ne pas dire exclusivement, sur des allègements de cotisations. Ces dernières, en plus d'assécher les ressources de l'Unedic, sont de véritables trappes à bas salaires, puisque pour pouvoir bénéficier des dispositifs existants, les employeurs doivent maintenir les salaires sous les plafonds d'éligibilité.

Les différents gouvernements qui se sont succédé depuis l'élection d'Emmanuel Macron à la présidence de la République ont porté une violente remise en cause de ce régime de solidarité.

Autour de 3 axes, que sont le durcissement des conditions d'accès à l'indemnisation et le rechargement des droits ; l'indemnisation élargie à de nouveaux publics (*les travailleurs indépendants et les démissionnaires poursuivant un projet de reconversion professionnelle*) ; et enfin la dégressivité de l'allocation.

Sur ce dernier item, le gouvernement mise sur le partage de la misère et l'opposition entre les catégories sociales. Ainsi, le décret du 26 juillet 2019 prévoyait une dégressivité des allocations chômage (de 30 %) à compter du septième mois d'indemnisation, applicable aux chômeurs de moins de 57 ans au moment de la perte de leur emploi dont la rémunération brute était supérieure à 4 500 euros par mois.

Cette stigmatisation des cadres est d'autant plus incompréhensible, que selon les données de l'Unedic communiquées dans le cadre de l'élaboration de cette réforme, les contributions des cadres financent le régime à hauteur de 42 %, alors qu'ils ne reçoivent que 15 % des allocations. Il est tout de même difficile de ne pas voir derrière cette salve contre les cadres, la volonté gouvernementale de créer un schisme en orientant les cadres à abandonner le recours au régime actuel pour recourir au marché de l'assuranciel privé contre le risque de perte d'emploi.

Grâce à la mobilisation, notamment dans le secteur de la culture, et à la saisine du Conseil d'État, la CGT a gagné par deux fois l'annulation de la réforme des nouvelles règles de calcul

des allocations chômage. Dernière victoire en date, le 22 juin avec la suspension de la réforme en attendant le jugement de fond en octobre. Par contre, la dégressivité des allocations pour les cadres n'a pas été suspendue. La bataille continue.

Face à cette attaque contre les cadres, mais aussi contre le salariat dans son ensemble, nous avons rédigé plusieurs expressions pour sensibiliser bien évidemment les salarié.es, mais aussi l'ensemble de l'opinion publique.

Nous avons pu aussi élaborer une pétition commune avec la CFE-CGC. Cette démarche a trouvé de l'écho auprès des médias car nous avons été sollicités tant pour des articles dans la presse écrite que pour des interviews (télé, radio...).

## **L'Ugict-CGT en action pour un régime de retraite solidaire**

Annoncée comme la mesure phare du quinquennat, la réforme des Retraites du candidat Emmanuel Macron se voulait disruptive. Si les éléments de langage utilisés s'inscrivaient dans les pas des précédentes réformes, notamment en affirmant vouloir lutter contre les inégalités du système actuel et vouloir en assurer la pérennité, il s'agit bel et bien d'une ambition disruptive visant à passer d'un système de retraite par répartition, à un système par capitalisation.

Le projet, qui sous couvert de vouloir unifier les 42 régimes de retraite existants en un système universel commun donnant les mêmes droits à tous, reposait sur 3 principes centraux :

- ⇒ instituer une règle d'or et bloquer les ressources dévolues au financement de nos retraites à leur niveau actuel, c'est-à-dire 14 % de PIB. Quel est le problème ? Le nombre de personnes de plus de 65 ans va augmenter d'un tiers d'ici 2050, ce qui signifie que le niveau des pensions va s'effondrer.
- ⇒ Transformer les pensions en variable d'ajustement. Le montant de la pension ne sera connu qu'au moment du départ en retraite. Cela dépendra de la valeur du point qui sera déterminée au moment du départ en retraite et ajustée en fonction de l'espérance de vie, de la situation économique et démographique.
- ⇒ Le montant de la pension pourra même baisser au moment du départ à la retraite, en cas de crise économique. C'est ce qui s'est passé en Suède qui a un système similaire : entre 2010 et 2014, les pensions des retraités ont baissé de 10 %. On passe donc d'un système à prestations définies, où le niveau de pension est garanti, à un système à cotisations définies, où le montant des cotisations est bloqué et où ce sont les pensions qui s'ajustent à la baisse.
- ⇒ Prendre en compte toute la carrière au lieu des 25 meilleures années dans le privé, et des 6 derniers mois dans le public. Conséquence : celles et ceux qui ont une carrière ascendante seront particulièrement pénalisés... Comme ceux, et surtout celles, qui ont une carrière hachée avec du temps partiel et de la précarité.

Concernant les cadres, trois autres éléments visaient à inciter ces derniers à recourir à la capitalisation. D'une part, il y a les incidences de l'ANI du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires et la fusion des régimes Agirc et Arrco qui se traduit par une baisse progressive du montant de la retraite complémentaire. D'autre part, un article de la loi Pacte

(Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) vise non seulement à harmoniser les dispositifs de retraites supplémentaires existants (PER individuel ou d'entreprise), mais surtout à y recourir, notamment en renforçant les dispositifs d'exonération fiscale concernant les abondements effectués. D'ailleurs, un des articles du projet de loi instituant un régime de retraite universel précisait : « *Le secteur de l'assurance est appelé à se mobiliser, afin que le recours à ces véhicules se généralise et que l'économie française puisse ainsi bénéficier pleinement du dynamisme de l'épargne retraite généré par la loi Pacte* ». Dans cette logique, un autre article du projet de loi instituant un régime universel de retraite prévoyait les taux de cotisations plafonnées à 3 plafonds de la Sécurité sociale contre 8 actuellement.

Dès l'annonce du lancement de la réforme, l'Ugict-CGT s'est pleinement engagée dans la mobilisation pour porter la nécessité d'une réforme visant à pérenniser le système de retraite par répartition et accroître les ressources nécessaires au financement des pensions.

Au regard des enjeux, l'Ugict-CGT a notamment :

- ⇒ organisé des interventions lors des débats organisés par le Haut-commissaire aux retraites
- ⇒ effectué un décryptage du rapport du Haut-commissaire « Pour un système universel de retraite »
- ⇒ créé un site dédié constitué de décryptages et analyses, des différentes expressions rédigées, de podcasts, d'une série d'affiches pour les journées de manifestation, un calculateur
- ⇒ élaboré et dispensé une formation sur les enjeux de la réforme et les propositions de la CGT pour un système de retraite solidaire
- ⇒ consacré deux tables rondes sur les questions des « Réformes des retraites en Europe » avec la participation de syndicalistes européens, et sur les « Réformes possibles des retraites en France et leurs conséquences sur les cadres ». Ainsi que lors des Rencontres d'*Options* du 13 décembre 2019, sur le thème « Quelle protection sociale pour l'encadrement ? »
- ⇒ participé à de nombreuses interviews ou débats dans les médias
- ⇒ participé à de nombreuses journées d'études dans les organisations.

Afin de décrédibiliser la mobilisation et de cacher la finalité de sa réforme, le gouvernement a utilisé de tous les subterfuges pour tenter de réduire l'opposition à son projet aux seuls « privilégiés des régimes spéciaux » soutenus par les syndicats contestataires que seraient la CGT et FO. Or, la mobilisation a été à l'appel de la CGT et de FO, mais aussi de la FSU, de Solidaires ainsi que de la CFE-CGC. De plus, si les directions nationales de la CFDT, de la CFTC, de l'UNSA soutenaient le projet gouvernemental sur le terrain, il en est tout autre chose. Plusieurs syndicats de ces organisations ont participé aux journées de grèves et de manifestations.

La justesse des analyses et argumentaires que nous avons portés dans le débat public, nous ont permis de renverser l'opinion. Ainsi, si les sondages quasi quotidiens des chaînes d'info faisaient ressortir un soutien au projet du gouvernement au début de la mobilisation, progressivement, et malgré la durée de la mobilisation (*la couverture médiatique visant à*

*stigmatiser l'opposition s'est focalisée sur les 45 jours de grève sur les réseaux RATP et SNCF), l'opinion publique a basculé pour finir par soutenir majoritairement la mobilisation.*

À l'instar de la réforme sur l'Assurance chômage, la réforme des Retraites est en suspens le temps de la pandémie. Soit le gouvernement dispose d'une fenêtre de tir avant la fin du quinquennat pour son adoption par le Parlement. Soit, cela s'inscrira dans le programme du président candidat à sa succession. Il nous faut donc, là aussi, rester attentif et réactif quant aux annonces qui pourraient être faites.

## **6. L'urgence de la revalorisation du statut de la fonction publique**

Les nombreuses attaques orchestrées à l'encontre du Code du travail, des instances représentatives du personnel, de l'inversion de la hiérarchie des normes, ou encore du temps de travail, bien que concernant en premier lieu les salarié.es du secteur privé, ne sont pas sans incidences sur la fonction publique, qu'elle soit d'État, territoriale ou hospitalière.

Ces dernières sont depuis de nombreuses années victimes des orientations libérales inscrites dans les traités de libre-échange, les traités ou règlements européens, les politiques publiques coélaborées entre les organisations patronales et les gouvernements successifs.

Si les 3 versants de la fonction publique ont toujours été la cible des révisions générales des politiques publiques, le contenu de la réforme dite « Action publique 2022 » dévoilée au lendemain de son élection, fait sans nul doute du quinquennat d'Emmanuel Macron le plus agressif. Il ne s'agit ni plus ni moins que de revoir le cadre de gestion des ressources humaines, de traiter de la mobilité et des transitions professionnelles des agents, enfin d'élargir le recours aux contractuels et au contrat de projet. Un volet vise à calquer les instances du personnel sur la création du Comité social et économique, créé dans le privé de la fusion des délégué.es du personnel, des CHSCT et des comités d'établissement. Enfin, il est introduit la possibilité pour l'administration de recourir à la rupture conventionnelle.

Parallèlement à ces attaques d'ordre social, les gouvernements successifs mènent aussi des attaques budgétaires, notamment en réduisant les ressources des administrations, y compris territoriales. Cela se concrétise par la suppression progressive de la taxe d'habitation, principale ressource de ces dernières. Par cette mesure, le gouvernement attaque de façon perfide la clause de compétence générale dont les municipalités restaient les seules bénéficiaires après la loi Notre. Les municipalités deviennent progressivement de simples gestionnaires, devant, pour être en capacité de mener des politiques publiques en direction de leurs populations, contractualiser avec l'État.

De plus, Emmanuel Macron a surfé sur l'actualité pour entreprendre son projet. En effet, face à la naissance de la contestation des Gilets jaunes, il a rejeté la responsabilité de ces choix libéraux sur les hauts fonctionnaires, considérant qu'ils étaient hors-sol. La solution pour remédier à cette déconnexion de la réalité résiderait dans une refonte de la formation des hauts fonctionnaires, avec notamment la suppression de l'ÉNA et la création de l'Institut du service public. Que faut-il voir derrière cette soi-disant volonté de varier les profils de la haute fonction publique et mettre fin à l'entre-soi des grands corps ? Il ne s'agit ni plus ni moins que

d'une reprise en main idéologique de l'encadrement supérieur, perçu comme trop réticent à appliquer les politiques d'austérité et le dogme libéral de la baisse de la dépense publique.

Par conséquent, dès les premières annonces, l'Ugict-CGT s'est organisée pour la défense et l'amélioration du statut général des fonctionnaires, fondé sur les principes d'égalité, de neutralité, d'indépendance et de responsabilité, et l'unicité du statut et notamment du point d'indice.

Il a été mené :

- ⇒ un matériel en direction des catégories A et B et des ICTAM contractuels dans le cadre des élections professionnelles dans les 3 versants de la fonction publique de décembre 2018 (Cf. partie 3 sur les élections professionnelles)
- ⇒ l'élaboration de plusieurs expressions dans le cadre des journées de mobilisation organisées notamment lors de l'annonce gouvernementale d'atteindre l'objectif de 120 000 suppressions de postes sur la durée du quinquennat
- ⇒ un décryptage, une note d'analyse et des expressions et communiqués de presse à la suite de la publication du rapport Thiriez sur la réforme de la Haute fonction publique et la suppression de l'École nationale d'administration au profit de l'Institut du service public, l'ensemble reprenant à chaque occasion les propositions de l'Ugict-CGT
- ⇒ conjointement avec l'Union fédérale des syndicats de l'État (UFSE), l'Ufict Services publics et l'Ufmict Santé et Action sociale, deux journées d'études qui ont respectivement abordées « L'impact des réformes sur le rôle et la place de l'encadrement », en juin 2018, et le « Projet de transformation de la fonction publique : quel avenir pour les ICT et les professions techniciennes et intermédiaires ? », en juin 2019
- ⇒ une note d'analyse sur la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique suite à l'ouverture de concertation dans les 3 versants de la fonction publique.

## **L'activité revendicative de l'Ugict-CGT pendant la pandémie de la Covid-19**

Au lendemain de l'allocution présidentielle, le 17 mars 2020, qui a annoncé le confinement de la population, l'Ugict-CGT a dû adapter son organisation afin de maintenir son activité et être réactive afin de venir en appui aux organisations, notamment dans le cadre de l'application des protocoles sanitaires dans chaque entreprise ou administration.

Concernant le fonctionnement de l'Ugict-CGT et des instances de direction :

- ⇒ l'ensemble des réunions s'est effectué en visioconférences via l'application Zoom
- ⇒ le calendrier des instances de direction s'est enrichi afin de faciliter les échanges avec les organisations en cette période particulière et en phase préparatoire du 19<sup>e</sup> Congrès, en intégrant un Bureau élargi aux Unions fédérales et Commissions départementales une semaine sur 2. L'autre restant la tenue des Bureaux « statutaires »

- ⇒ des mesures ont été prises en accord avec la Commission exécutive pour maintenir la tenue des Conseils nationaux en visioconférences tout en en garantissant la fluidité des débats.

La Vie syndicale et l'activité Revendicative ont su à la fois maintenir leurs feuilles de route et s'adapter aux besoins de nos organisations et de nos militants.

Ainsi, depuis le 18 mars 2020 :

- ⇒ les formations initialement programmées à Courcelle en présentiel, ont été dispensées, après des adaptations, en visioconférences. Le programme de formation s'est aussi enrichi avec des formations adaptées à l'actualité du contexte
- ⇒ note explicative et expressions publiques sur l'application #StopCovid
- ⇒ des notes d'analyses et de décryptages ont été réalisées et/ou relayées, notamment lors de la publication des ordonnances d'application de la loi sur l'État d'urgence sanitaire et la déréglementation du temps de travail, de la gestion des jours de repos et de congé, et au recours à l'activité partielle, notamment pour les salarié.e.s en forfait jours

La direction de l'Ugict-CGT a validé deux priorités revendicatives. Le télétravail pour empêcher l'ubérisation du salariat à travers la généralisation du télétravail en mode dégradé pour nos catégories et les questions d'emploi.

## Télétravail

Avec la généralisation du télétravail pour nos catégories, nous avons immédiatement décidé de faire du télétravail un axe central de notre intervention, pour empêcher la stratégie d'ubérisation orchestrée par le patronat. Ceci nous a permis, en nous appuyant sur le travail engagé depuis 15 ans, de devenir l'organisation syndicale de référence sur les questions de télétravail.

Qu'il s'agisse de la continuité pédagogique ou de l'activité économique, du jour au lendemain des millions d'enfants, d'adolescents et d'adultes sont entrés dans un face-à-face quotidien avec les Nouvelles technologies d'Information et de communication. Qu'ils aient une pratique du télétravail, ou retrouvées en situation de travail à domicile, de nombreuses familles se sont vues devoir articuler l'activité professionnelle et l'activité pédagogique de leurs enfants en même temps, souvent dans des espaces non adaptés.

À cette période, l'Ugict-CGT a été sollicitée à de nombreuses reprises par des salarié.es pour connaître leurs droits, les incidences des ordonnances sur l'organisation et les conditions de travail. Afin de pouvoir répondre au plus grand nombre, il a été conçu par le collectif « Jeunes diplômé.es » le site « [luttevirale.fr](http://luttevirale.fr) », en plus des FAQ, des analyses et supports de l'Ugict-CGT.

Nous avons ainsi réalisé l'enquête sur « Le travail sous épidémie », conjointement élaborée par l'Ugict-CGT et des syndiqué.es CGT de la Dares. Cette dernière a reçu plus de 34 000 réponses. L'analyse des résultats nous a permis de rédiger un dossier complet pointant les conditions de travail, l'articulation entre vie professionnelle et vie privée pour les salarié.es en présentiel ou en distanciel, ainsi que 60 propositions pour sortir de la crise.

Les retours d'expérience du premier confinement, et notamment les nombreux cas d'épuisements professionnels, de troubles musculo-squelettiques en raison d'un télétravail ou travail à domicile sans adaptation ergonomique des postes de travail, l'impact d'une activité professionnelle plus qu'intrusive, auraient dû plaider pour un encadrement normatif du télétravail et la mise en œuvre d'un droit effectif à la déconnexion.

Malheureusement, pour des millions de salarié.es, le patronat s'est servi de l'effet d'aubaine offert par la pandémie et la nécessaire continuité de l'activité économique, avec la complaisance de certaines organisations syndicales, pour ouvrir une séance de négociation, dont l'objectif était de faire disparaître les « contraintes » de l'ANI de 2005 sur le télétravail et du texte issu de la concertation télétravail de 2017. L'Ugict-CGT a été sollicitée pour intégrer le groupe d'appui et la délégation CGT lors des séances de négociation. Hélas, le rapport de forces n'a pas permis de sortir avec un texte plus contraignant pour le patronat. Au final, organisations patronales et syndicales -à l'exception de la CGT-, se sont retrouvées sur la rédaction d'une charte des bonnes pratiques.

Pour élever le rapport de forces dans la bataille contre le télétravail en mode dégradé, le collectif Ugict-CGT Télétravail a mis à disposition des organisations :

- ⇒ une campagne revendicative « Le télétravail oui mais à nos conditions » avec les revendications déclinées en tracts, visuels...
- ⇒ une enquête adaptable par les syndicats. 100 syndicats l'ont utilisée pour leur entreprise
- ⇒ un accord type CGT Télétravail
- ⇒ élaboré un guide pour négocier le télétravail dans lequel figurent des propositions avec des exemples issus d'accord existants sur ce qu'il est possible d'obtenir
- ⇒ un webinaire et un tutoriel de formation des organisations CGT : 250 camarades ont été formés à l'automne 2020
- ⇒ ce webinaire a été décliné pour la fonction publique, avec un guide pour les syndicats
- ⇒ un guide des droits des télétravailleur.euses
- ⇒ deux heures d'information syndicale en Facebook live qui ont à chaque fois réalisé plus de 1500 vues
- ⇒ une banque de données d'accords pour mutualiser les avancées gagnées et les accords signés par la CGT
- ⇒ dispensé des formations en direction des organisations de la CGT pour venir en aide aux camarades en charge de la négociation du télétravail (ex. : Commission départementale Ugict 92, Commission départementale Ugict 69...)
- ⇒ un mémo sur « Comment manager à distance en temps de crise » rédigé par le collectif « Jeunes diplômé.es. »

En mai 2021, nous avons lancé une nouvelle enquête « Télétravail, un an après, où en est-on ? ». Recueillant 15 000 réponses, cette enquête a permis de mettre sur le devant de la scène les problèmes matériels du télétravail, les risques organisationnels, les difficultés du management à distance et la privation de droits démocratiques des salarié.e.s en télétravail.

# Emploi

La pandémie a clairement fait ressortir les conséquences de la désindustrialisation en France organisée par les fonds financiers qui sont majoritaires dans les conseils d'administration des entreprises donneuses d'ordres.

Ainsi, la délocalisation des unités de production dans des pays identifiés à bas coût, s'est clairement fait ressentir, principalement en début de pandémie avec l'incapacité de disposer de masques chirurgicaux ou de gel hydroalcoolique. À cela s'ajoute ce que l'on peut appeler le scandale Sanofi. Ce groupe pharmaceutique français, qui malgré les espoirs du président de la République, est dans l'incapacité de mettre à disposition de la population un vaccin.

En 2020, en pleine pandémie, Sanofi a annoncé la suppression de près de 1 700 emplois, bénéficié pour près de 119 millions d'euros de crédits d'impôts, et annoncé le versement de près de 4 milliards d'euros de dividendes...

Le cas Sanofi est emblématique des politiques publiques composées de différents dispositifs d'allègements ou d'exonérations de cotisations et/ou d'impôts, sans que l'éligibilité, l'octroi et l'utilisation, ne soient soumises à conditions, voire en cas de nécessité à remboursement.

Face à cette situation, l'Ugict-CGT a notamment :

- ⇒ été signataire de la pétition d'Initiative citoyenne européenne pour la levée des brevets
- ⇒ dans le cadre des travaux du collectif confédéral Recherche :
  - participé aux travaux du groupe de travail avec les camarades de Sanofi pour une lettre ouverte au président de la République « *La France ne peut continuer à sacrifier ses capacités de production, de recherche et d'innovation* »
  - participé à un groupe de travail sur Recherche-Industrie mis en route début 2021 dans la suite du travail antérieur mais à l'aune de la pandémie et du déclin de l'industrie
  - initié un collectif « Ingénierie », qui a organisé le 11 juin 2021 un webinaire « Quel rôle des ingénieurs pour la réindustrialisation ? » avec la participation des camarades de Nokia, Sanofi, Renault, Akka, Airbus, Michelin, EDF, SNEF, STMicroelectronics, Thales...
- ⇒ publié une tribune dans *Les Echos* (janvier 2021) « Recherche et ingénierie : catastrophe industrielle en vue »
- ⇒ réalisé une vidéo à l'occasion des vœux pour 2021 pour tirer les leçons de la pandémie et mettre en avant nos propositions pour sortir de la crise.



# Partie 3 - Vie syndicale

## 1. Construction du rapport de forces et organisation de l'activité spécifique

La construction d'un véritable rapport de forces porteur de progrès économique, social et environnemental, ne peut faire l'impasse sur l'engagement et la syndicalisation des ingénieur.es, cadres, technicien.nnes et agent.es de maîtrise, qui représentent aujourd'hui 46 % du salariat.

La défiance de ces catégories à l'égard du syndicalisme (80 % considèrent que le syndicalisme ne traite pas leurs problèmes et leurs préoccupations, et préfèrent se tourner vers un avocat, ou s'organiser dans des associations professionnelles ou corporations, plutôt que dans la CGT : source baromètre Ugict-CGT) porte la nécessité de déployer et structurer une activité spécifique qui tienne compte de la place et du rôle des ICTAM dans l'entreprise.

La nécessité d'œuvrer à faire que la CGT soit la CGT de tout le salariat a conduit le 18<sup>e</sup> Congrès à adopter une série de mesures visant, comme le précisait les résolutions du 51<sup>e</sup> Congrès confédéral de la CGT, réaffirmées par le 52<sup>e</sup> Congrès confédéral de mai 2019, à « **Organiser partout l'activité spécifique des ICTAM, particulièrement dans les grandes concentrations d'ICTAM** ».

Durant le mandat, l'Ugict-CGT a engagé un plan de travail visant à renforcer la syndicalisation des ICTAM et la structuration de l'activité spécifique avec l'ensemble des organisations territoriales et professionnelles, en ciblant principalement les 17 métropoles à forte concentration d'ICTAM.

Des échanges avec les directions des Unions départementales ont permis la présentation des enjeux du spécifique, des analyses des élections professionnelles et la programmation de sessions de formation en lien avec l'activité spécifique.

Dans certains territoires, ce travail se concrétise par la création de Commissions départementales, comme en Gironde, dans le Cantal, la Haute-Vienne.

D'autres territoires ont engagé le processus de création en programmant dans leur plan de travail des conférences pour constituer des Commissions départementales, notamment dans le Puy-de-Dôme et l'Hérault.

Parallèlement à ce travail de création et d'aide au fonctionnement de Commissions départementales, **notamment sur les 17 agglomérations à plus forte concentration ICTAM, il a été engagé :**

- la tenue régulière de réunions et formations des animateurs et animatrices de Commissions départementales
- un travail croisé avec les Unions départementales et les Unions fédérales de politique des cadres afin d'identifier des camarades pour assurer les premières responsabilités et dégager les moyens nécessaires à l'activité

- avec l'Union régionale d'Ile-de-France, un travail ciblé avec les Unions régionales pour coordonner l'activité des Commissions départementales franciliennes.

Concrètement, les démarches entreprises ont permis :

## 2. Avec les Unions régionales

### Ile-de-France

- ⇒ d'effectuer lors d'un Comité régional, un zoom sur les « ICTAM en Ile-de-France »
- ⇒ d'élaborer des plans de travail croisés entre l'URIF, l'Ugict-CGT et les Fédérations Sociétés d'études et Banques-Assurances
- ⇒ d'assurer le cofinancement et la diffusion du « *Cadres Infos* » sur le périmètre de la région Ile-de-France
- ⇒ d'intégrer dans le cadre de la campagne pour les élections TPE, le matériel spécifique à destination des cadres
- ⇒ de coélaborer et coanimer la journée régionale sur les « Élu.es et mandaté.es des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> collèges » dans le privé et des catégories A et B des 3 versants de la fonction publique, le 20 mai 2021.

### Nouvelle-Aquitaine

- ⇒ la désignation d'un animateur identifié pour l'activité spécifique au sein du Comité régional. Parmi son activité, il est en appui aux Unions départementales qui souhaitent développer l'activité en direction des ICTAM et/ou créer une Commission départementale, effectue le suivi des affiliations à l'Ugict-CGT, accompagne les nouveaux, nouvelles adhérent.es (notamment les demandes reçues via le site de l'Ugict), ainsi que la création de nouvelles bases syndicales, assure le relais des campagnes de l'Ugict sur le territoire
- ⇒ d'assurer l'envoi d'un publipostage aux cadres de la région lors de la campagne pour les élections TPE de 2021.

### Région Normandie

- ⇒ l'intervention lors d'une réunion du Comité régional sur les enjeux de la syndicalisation des ICTAM
- ⇒ l'organisation d'une formation des camarades de la métallurgie en Normandie sur le spécifique, en partenariat avec l'Ufict-CGT Métallurgie.

### Région Bretagne

- ⇒ la nomination d'un référent régional Ugict suite à la présentation des éléments d'analyse sur l'implantation des ICTAM et des résultats électoraux.

Enfin, suite à la communication des éléments relatifs à l'implantation des ICTAM et des résultats électoraux aux Comités régionaux Bourgogne Franche-Comté et Occitanie, une journée de formation a été organisée dans chacun des territoires.

### **3. Avec les Unions départementales - Commissions départementales**

#### **Union départementale d'Ille-et-Vilaine**

- ⇒ la programmation d'une intervention sur les enjeux du spécifique lors du dernier congrès (ainsi que lors du congrès de l'Union locale de Rennes) et d'une journée d'étude sur le spécifique ont débouché sur la création d'une Commission départementale et l'organisation d'une journée de déploiement à Rennes Atalante, technopole qui regroupe l'ensemble des acteurs technologiques et scientifiques de l'agglomération de Rennes et de Saint-Malo, et plus largement, du département d'Ille-et-Vilaine.
- ⇒ (En octobre 2015, Rennes Atalante totalisait 337 entreprises, 18 277 emplois privés, et près de 5 000 chercheur.euses).

#### **Union départementale des Pays de la Loire**

- ⇒ suite à un travail croisé, de constituer une Commission départementale.

#### **Union départementale et Commission départementale Nord**

- ⇒ renforcement de l'animation de la Commission départementale avec la mise en place d'un binôme
- ⇒ définition avec les professions d'un plan de déploiement.

#### **Union départementale et Commission départementale Hauts-de-Seine**

- ⇒ de travailler au renforcement de la Commission départementale ainsi qu'à son plan de travail et de syndicalisation, notamment dans le cadre de l'implantation de la CGT dans les sièges sociaux.

#### **Union départementale Seine-Saint-Denis**

- ⇒ d'organiser une intervention à l'occasion d'une Commission exécutive en 2019 qui a permis de relancer la constitution d'une Commission départementale animée par un binôme
- ⇒ de définir un plan de travail sur une zone à forte concentration d'ICTAM sur le secteur de Saint-Denis
- ⇒ d'organiser une permanence syndicale spécifique mensuelle
- ⇒ d'assurer de façon régulière la diffusion de matériel, notamment à la sortie de la gare du RER D (tracts, *Cadres Infos...*).

#### **Union départementale et Commission départementale Paris**

- ⇒ relance de la Commission départementale avec un binôme d'animation et formation des nouveaux et nouvelles adhérent.es.

Au regard de ce qui a été réalisé dans les territoires et professions, de ce qui a été mis en œuvre dès la sortie du 18<sup>e</sup> Congrès, l'ensemble de ces actions va dans le sens de ce que toute la CGT doit mettre en action afin de renforcer et élargir son rayonnement et d'être la CGT de tout salariat y compris des ICTAM.

## 4. Le collectif Jeunes diplômé.es

Qu'il s'agisse du renforcement du corps militant, de l'implantation de la CGT dans les sièges sociaux ou les administrations centrales, ou encore de la question de la politique des cadres, cela passe par le déploiement de l'activité syndicale en direction des jeunes diplômé.es. Ainsi, dans le cadre de la mise en œuvre des orientations adoptées lors du congrès de Perpignan, la direction de l'Ugict a travaillé à la relance d'un collectif « Jeunes diplômé.es ». Depuis 2019, date de sa reprise d'activité, le collectif se réunit régulièrement en tenant compte de l'absence de moyens syndicaux à laquelle sont confronté.es ses membres. Ces derniers ont cependant pu :

- ⇒ engager des travaux avec des collectifs et des Fédérations (Femmes-mixité, Sociétés d'études, Médecins du travail, LGBTQI+...)
- ⇒ organiser des initiatives de déploiement et de syndicalisation (durant la fête de l'Humanité, les manifestations...)
- ⇒ dispenser des formations d'accueil spécifiques pour les nouveaux syndiqués
- ⇒ à travers des afterworks, organiser des formations ou échanges sur des sujets d'actualité (syndicalisation, réforme des retraites, égalité femmes-hommes...)
- ⇒ publier des tribunes dans la presse ou encore rédiger une lettre ouverte commune avec l'Unef sur le sort des étudiants infirmiers pendant la crise sanitaire
- ⇒ rédiger le guide « Manager en temps de crise »
- ⇒ Initier et animer le site « Lutte virale ».

À ce jour, le collectif anime un groupe WhatsApp qui compte 140 jeunes diplômé.es, souvent, syndiqué.es dans de nouvelles bases.

En raison de la pandémie, le collectif a dû adapter ses initiatives en organisant ses réunions ou encore des « mini formations » sur la CGT et l'Ugict, et une autoformation sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail en lien avec le collectif « Femmes-Mixité » de l'Ugict-CGT, en visioconférences. Le collectif n'a pas pu mettre en œuvre toutes les décisions du 18<sup>e</sup> Congrès le concernant, souvent pour des raisons extérieures. Pour autant, sa relance était une priorité et aujourd'hui le collectif vit grâce à une équipe de coordination volontaire et motivée. Il est tout de même confronté à des limites liées à sa composition (Ile-de-France, bac+5) qu'il a à cœur de dépasser suite au 19<sup>e</sup> Congrès.

## 5. La priorité de la syndicalisation

Durant le mandat, plusieurs matériaux ont été élaborés ou réactualisés pour aller à la syndicalisation :

- ⇒ édition de tracts de syndicalisation durant les journées de mobilisation (contre la réforme de l'Assurance chômage, pour un projet alternatif à la réforme des Retraites...).
- ⇒ à l'automne 2019, l'Ugict-CGT a impulsé une campagne de syndicalisation avec la mise à disposition d'un « *Cadres Infos* » de 24 pages, tiré en 30 000 exemplaires et reprenant toutes les problématiques d'actualité des ICTAM, mais aussi d'un tract jeunes diplômé.es

et de nombreuses initiatives de syndicalisation, notamment dans les endroits où nous avons des Commissions départementales Ugict

- ⇒ diffusion d'un flyer de syndicalisation s'inscrivant dans la campagne de syndicalisation confédérale (flyer format de poche pour les passages dans les services) et du flyer précisant les modalités de l'affiliation à l'Ugict-CGT lors du règlement des FNI et des cotisations à CoGéTise.

Nous le savons, la CGT est face à un double enjeu. Traditionnellement présente dans les grandes entreprises, elle doit étendre son implantation dans les PME et TPE. Parallèlement, elle doit, en lien avec l'évolution du salariat dans les grandes entreprises, faire progresser rapidement la syndicalisation de masse des ICTAM, notamment pour rester représentative dans ces dernières. Ce déficit d'implantation conduit de nombreux et nombreuses salarié.es à solliciter l'Ugict-CGT via le site ou les réseaux sociaux.

En plus des nombreuses demandes de contacts concernant principalement des cas individuels (demande d'information sur les droits, aide dans une procédure disciplinaire...), plusieurs personnes effectuent des demandes d'adhésion via notre site. Ainsi, au cours du mandat, nous dénombrons 155 demandes en 2018, 295 en 2019, et 392 en 2020. Environ la moitié provient de personnes âgées de moins de 40 ans. 40 % d'entre elles concernent des salarié.es travaillant en Ile-de-France.

Chaque demande d'adhésion est réorientée vers les Commissions départementales (ou Unions départementales), et Unions fédérales (ou Fédérations), en fonction des contacts dont nous disposons. Un suivi régulier sur les suites données est effectué. Enfin, afin de limiter le nombre de demande d'adhésion en souffrance, l'Ugict-CGT a mis en place un dispositif transitoire en lien avec celui de la Confédération.

Depuis sa constitution, le collectif « Jeunes diplômé.es » est associé à ce dispositif. Il a notamment recontacté près de 150 personnes (-40 ans venant de l'Ile-de-France). Cette démarche a permis de concrétiser des demandes restées en souffrance et de renforcer la participation au collectif « Jeunes diplômé.es. »

## **6. Les élections professionnelles**

Parallèlement au travail d'implantation de bases et de renforcement de la syndicalisation, le corps militant doit travailler à accroître la représentativité de la CGT à l'issue des scrutins professionnels. Cette unité de mesure est primordiale pour créer un rapport de forces et peser dans les négociations dans l'entreprise, notamment dans le cadre de la signature ou de la dénonciation d'un accord. Les résultats des différents scrutins professionnels contribuent aussi à désigner la représentativité de la CGT au CESE ou dans les CESER ainsi que le nombre de conseillers prud'homaux.

Durant le mandat, plusieurs actions ont été menées pour contribuer au travail des organisations de la CGT à mener des campagnes électorales en direction des ICTAM, ainsi que de permettre d'accroître le nombre de candidat.es CGT dans les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> collèges, et chez les catégories A et B dans les 3 versants de la fonction publique.

Parmi ces actions, on peut identifier

- ⇒ l'élaboration d'un matériel spécifique en direction des catégories A et B des 3 versants de la fonction publique dans le cadre des élections professionnelles de décembre 2018
- ⇒ la création du site « [toutsurlecse.fr](http://toutsurlecse.fr) »
- ⇒ le développement d'une application Kit Représentativité (conçue comme une boîte à outils) pour que les camarades puissent puiser, quand ils en ont besoin, les outils existants le plus simplement possible
- ⇒ la création et déploiement d'une formation-action autour des enjeux électoraux en zoomant sur les listes des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> collègues.
- ⇒ la participation de l'Ugict-CGT au collectif confédéral « Élections professionnelles » avec comme principal apport :
  - ⇒ la sensibilisation des organisations sur les enjeux par catégorie, par territoire et par profession. Un ciblage sur le 3<sup>e</sup> cycle de représentativité pour construire des plans de déploiement croisés Commissions départementales/Unions fédérales ou Fédérations sur des entreprises où nous sommes implantés mais absents du siège social
  - ⇒ une aide à la construction du site ANDRE (Assistant numérique de reconquête électorale), à partir de l'expérience du kit Représentativité Ugict-CGT
- ⇒ une intervention lors des journées d'été de Courcelle (journée de débat entre les premiers dirigeants des organisations du Comité confédéral national au Centre de formation Benoît Frachon) sur les questions de représentativité et les enjeux d'intégrer dans les plans de travail électoraux la question du spécifique. Dans les suites de cette intervention, une aide à la construction de plan de ciblage pour le 3<sup>e</sup> cycle électoral a été travaillée avec les organisations qui nous en ont fait la demande.

Une vigilance particulière a été portée concernant :

- ⇒ la participation au collectif confédéral « TPE » qui s'est notamment matérialisée par l'élaboration d'un matériel spécifique pour les ICTAM. Un travail sur les enjeux en termes de poids de ces catégories (40 % d'ICTAM dans les TPE) et enjeux territoriaux (36 % des cadres TPE sur le périmètre de l'Île-de-France). Mais aussi sur les thématiques revendicatives à développer dans la campagne
- ⇒ la mise en œuvre d'une campagne spécifique en direction des salarié.es porté.es.

## 7. La formation syndicale

La formation est un pilier essentiel pour permettre à chaque syndiqué.e d'être pleinement acteur et décideur de son engagement. Qu'il s'agisse de la connaissance de notre organisation, de maîtriser les enjeux revendicatifs spécifiques, la formation est incontournable pour le fonctionnement de notre activité syndicale et la construction d'une politique des cadres pertinente.

À l'instar des autres volets de l'activité syndicale, les formations programmées sur la période 2018-2021 ont été fortement impactées par les journées de mobilisation de l'hiver 2019-2020 contre le projet de réforme des Retraites. De plus, 2020 et 2021 sont marquées par la pandémie de Covid-19. Le protocole sanitaire appliqué a conduit à la fermeture du Centre de formation

Benoît Frachon et de l'Institut du travail de Strasbourg. Avec les grèves, ces fermetures sont à l'origine de la moitié des annulations.

Pour répondre aux besoins des organisations, le mandat a été l'occasion d'expérimenter une déclinaison de la formation Ugict-CGT « Les ICT dans la CGT : pourquoi ? Comment ? ». L'Ufict CGT Services publics a commencé depuis 2019 à déployer en territoires la déclinaison de cette formation pour la fonction publique territoriale « Les ICTAM dans la CGT : pourquoi ? Comment ? », déclinaison très attendue dans les syndicats de territoriaux. Cela permet de mesurer l'intérêt pour les organisations de pérenniser ce type de déclinaison de formation, voire de les déployer davantage.

Ainsi, au cours de la mandature, il a été organisé pour l'année :

⇒ **2018** : 3 stages

(Union départementale de la Vienne, Union départementale des Ardennes, Ufict Services publics)

⇒ **2019** : 3 stages

(Union départementale des Pyrénées-Atlantiques, Union départementale du Cantal, Union départementale du Gers)

⇒ **2020** : 1 stage

⇒ **2021** : 2 stages

(Union départementale du Gers, Commission départementale Ugict 44 en visioconférence, une seconde session est programmée en décembre. Dans le Cantal, le stage initialement organisé par l'Union départementale a été adapté en stage à destination d'un syndicat des Services publics).

Intitulé des stages	Programmés	Réalisés	Stagiaires
Etre responsable Ugict	9	4	48
Communication web	13	7	63
Quelle stratégie face au Wall Street management ?	4	1	11
Retraite	7	3	37
Égalité professionnelle	4	3	45
Définanciarisation de l'entreprise	4	1	14
Management alternatif	2	0	0
	43	19	218

Motif d'annulation du stage	2018	2019	2020-2021
Faute d'un nombre d'inscrits suffisant	4	1	-
Mouvement social	1	4	2
Fermeture dans le cadre du protocole sanitaire	-	-	10
Autres motifs	1	-	1
	6	5	13



## 8. Le fonctionnement de l'Ugict-CGT pendant la pandémie de la Covid-19

Au lendemain de l'allocution présidentielle, le 17 mars 2020, qui a annoncé le confinement de la population, l'Ugict-CGT a dû adapter son organisation afin de maintenir son activité et être réactive afin de venir en appui aux organisations, notamment dans le cadre de l'application des protocoles sanitaires dans chaque entreprise ou administration.

Ainsi, depuis le 18 mars 2020, le fonctionnement de l'Ugict-CGT et des instances de direction a su adapter son fonctionnement aux contraintes qui se sont imposées :

- ⇒ l'ensemble des réunions s'est effectué en visioconférences, via l'application Zoom
- ⇒ le calendrier des instances de direction s'est enrichi, afin de faciliter les échanges avec les organisations en cette période particulière et en phase préparatoire du 19<sup>e</sup> Congrès, en intégrant un Bureau élargi aux Unions fédérales et Commissions départementales une semaine sur 2. L'autre restant la tenue des Bureaux « statutaires »
- ⇒ des mesures ont été prises en accord avec la Commission exécutive pour maintenir la tenue des Conseils nationaux en visioconférences tout en en garantissant la fluidité des débats.
- ⇒ Les formations initialement programmées à Courcelle en présentiel, ont été dispensées, après des adaptations, en visioconférences. Le programme de formation s'est aussi enrichi avec des formations adaptées à l'actualité du contexte (Télétravail, risques psychosociaux...).

## 9. Le journal *Options*

Durant le mandat, un groupe de travail, incluant des organisations qui éditent un encart spécifique à destination de leurs affilié.es dans le journal *Options*, a été constitué pour engager la refonte d'*Options* qui se traduira, entre autres, par l'existence d'un support dématérialisé. L'existence d'un support papier est maintenue, mais sa périodicité et son contenu ne sont pas encore arrêtés.

Face à l'arrêt de nombreux secteurs économiques lors du premier confinement, l'Ugict-CGT et la rédaction d'*Options* ont fait le choix d'assurer la diffusion de deux numéros du journal en version dématérialisée et au-delà du seul périmètre des affilié.es. Il s'agit ainsi de porter dans le débat public une autre vision de la gestion de la situation que celle du patronat et du gouvernement ainsi que les conditions de travail des salarié.es.