



## Rapport du Conseil National de Guidel des 28 et 29 mars 2019

### Introduction aux débats sur l'activité CGT en direction des cadres *par Sophie Labrune*

Chers, Chères camarades,

En 1975, le congrès de notre fédération a pris la décision de se doter de l'outil UFC, ce n'est pas pour rien. Il s'agit d'avoir un outil avec une double finalité : s'adresser aux cadres et les syndiquer au travers du syndicat départemental ; permettre aux cadres de disposer d'espaces de rencontres, de partages et de débats. C'est la nature même des sections UFC. Il est donc important d'accorder une place particulière au salariat cadre dans notre syndicalisme. C'est ce que ce rapport va tenter de mettre en avant afin que nous puissions en débattre collectivement.

Dans un premier temps, nous pouvons constater qu'il y a de plus en plus de cadres dans les maisons mères. A Orange, plus de 55 % du salariat est cadre, idem dans l'ensemble des opérateurs télécom, au RESEAU de la Poste, sans parler de la Banque Postale et autre filiales... Je ne reviens pas sur les résultats aux élections professionnelles d'Orange. Or si nous regardons dans le rétroviseur de ces 10 dernières années : **en 2008, nous avons 3585 FNI UFC ; en 2018 : 2718** ; soit une perte de près d'un quart de syndiqués cadres. Certes, comme pour le reste du salariat dans nos maisons mères, nous avons dû faire face aux départs massifs en retraite. Pour autant, durant cette période, une vingtaine de syndicats départementaux ont réussi à se maintenir, voire à se renforcer. Ce n'est donc pas inéluctable.

Pour que la CGT ait sa place naturelle, c'est à dire la première, il faut utiliser tous les leviers militants dont nous disposons. Aller voir les cadres, travailler avec eux leurs revendication et oser leur proposer l'adhésion en est un. C'est possible.

Quoi de mieux que de le prouver par l'exemple ? Je cite :

*« Dans un contexte qui ne fut pas simple, l'apport de l'UFC dans la campagne à SFR en 2016 a pu paraître modeste. Le résultat obtenu dépassant tout juste les 11 % témoigne surtout d'un scrutin où chaque voix a compté. La distribution d'une lettre aux femmes cadres le 8 mars au siège de La Plaine St Denis, la ténacité du collectif militant à présenter des listes de cadres, autant d'éléments qui ont fait peser la balance du bon côté. L'ironie de l'histoire fut aussi de constater l'effondrement de la CGC qui sauve sa représentativité d'un cheveu. Dans un environnement où la confusion entre activité spécifique et catégorielle brouille les repères des militants, ce résultat donne une indication de ce qu'en ont perçu les salariés de SFR. »*

Ce témoignage démontre avant tout que la ténacité paie, même sur une population qui n'est pas acquise à la CGT à la base et que rien ne s'acquiert du jour au lendemain.

Dans un deuxième temps, il nous faut comprendre ce qui fait la spécificité cadre.

Les organisations du travail sont souvent testées sur la population cadre avant d'être déployées sur le reste du salariat. Les revendications spécifiques cadres sont bien réelles, même si par la suite certaines deviennent communes à l'ensemble du salariat. Prenons l'exemple du droit à la déconnexion : les cadres ont d'abord été impacté dans leur organisation du travail avec le numérique. La généralisation de celui-ci, avec les nouvelles organisations du travail orchestrées par le patronat et aggravées par la loi travail, font que cette revendication, et bien d'autres dont la méthode AGIL, s'est généralisée.

Constatons au passage, que ces nouvelles organisations et ces nouvelles technologies favorisent le nivellement par le bas en donnant des responsabilités, notamment juridiques, sans pour autant reconnaître le statut cadre et le salaire s'y afférant. Cela pose la question de la perspective de carrière et de salaire. Le patronat essaie de nous faire croire que les organisations du travail horizontales sont inéluctables, qu'il y aura de moins en moins besoin de hiérarchie. Peut-être...Mais tant qu'il y aura un lien de subordination, même si les cadres intermédiaires sont remplacés par des algorithmes, ce sera bien une organisation verticale. Autre exemple : les facteurs d'équipe remplacent les chefs d'équipe, ils ont un petit bout de paie en plus, mais ils sont toujours facteurs. Est-ce normal ?

Il nous faut donc porter les perspectives de carrière et de salaire.

Parce qu'il y a un lien de subordination, le cadre est un salarié comme un autre. Comme les autres salariés, il est soumis aux règles du capital basées sur la concurrence. Mais il ne l'est pas au même titre que les autres, parce que le patronat se sert de lui pour faire passer sa stratégie, ses idées, il devient le vecteur indispensable pour mettre en place les ordres des directions nationales.

Les évaluations individuelles n'ont fait qu'aggraver cet état. Au fait, l'évaluation individuelle ne devient-elle pas le problème de l'ensemble du salariat ?

Je viens de le dire, les cadres, de par leur fonction, se voient dans l'obligation d'appliquer les stratégies d'entreprises. Le cadre est perçu comme celui qui véhicule les idées du patronat et c'est le rôle qu'on veut à tout prix lui faire jouer. Si on ne dépasse pas ça dans notre réflexion, ce sera toujours lui qui sera le fusible en cas de conflit. Nous aurons peut être réglé un problème, mais ce ne sera qu'à court terme et le patronat aura gagné, car sa stratégie ne sera pas remise en cause.

Vous l'avez compris, la bataille des idées passe aussi par les cadres. Aller en leur direction, c'est leur permettre d'entendre un autre discours, c'est leur permettre de réfléchir autrement et de les aider à comprendre qu'on peut faire autrement.

Il y a 15 ans, l'UGICT, outil confédéral de la CGT, avait lancé cette campagne que l'UFC avait repris : « professionnellement engagés, socialement responsables ».

Ce slogan est toujours d'actualité. Nombre de cadres sont en souffrance car ils ne se retrouvent plus dans le travail qu'on leur demande. Le mal être des cadres est réel et il n'est pas récent. C'est la catégorie socio professionnelle qui a le plus fort taux de suicide. Leur déontologie est bousculée, ils ont de plus en plus de mal à partager la stratégie d'entreprise, ils se sentent seuls, pris entre deux feux. Ils ne savent à qui s'adresser, ils n'ont confiance en personne. Ils n'ont pas confiance en leur collègue à cause de l'individualisation et de la mise en concurrence entre eux. Ils n'ont pas confiance dans l'organisation syndicale et particulièrement la CGT, parce qu'ils ont été formatés pour ça et aussi parce que nous ne sommes pas allés les voir pour les écouter et porter nos propositions.

Bien souvent, le cadre syndiqué ne veut pas se faire connaître parce qu'il a peur des conséquences dans sa carrière, dans son quotidien au travail. A-t-il tort ? Combien de cadres se sont retrouvés au placard parce qu'il ne portait pas la stratégie d'entreprise ? Une des raisons, est que bien souvent il est seul à se rebiffer, il est esseulé.

Notre rôle est de les aider à travailler la construction du rapport de force parmi ses pairs, pour qu'il soit moins seul et que collectivement ils puissent porter leurs revendications. Il nous faut réfléchir à comment les porter, réfléchir à comment aider les cadres à s'organiser. Rien de nouveau sur le fond, mais il est nécessaire de s'adapter sur la forme.

Enfin, il nous faudra intégrer dans notre réflexion la diversité du salariat cadre tant au niveau

géographique, qu'au niveau des métiers.

Sur le plan de la géographie : les politiques territoriales, le prestige des grands groupes, font que les bassins d'emploi ont fortement évolués ces dernières années. On assiste à un essor de plus en plus important des grandes mégapoles et à la désertification du restant du territoire. Cela a comme conséquence directe l'installation des sièges dans ces mégapoles, particulièrement en région parisienne. Le salariat cadre suit aussi cette évolution. Si je prends une région que je connais bien, à savoir les Pays de la Loire : nous avons des directions dans les 5 départements, Sarthe, Mayenne, Vendée, Loire Atlantique et Maine et Loire. Que ce soit à la Poste ou à Orange, les directions ont été supprimées d'abord en Vendée et en Mayenne, avec des conséquences directes sur l'emploi. Ce sont devenu ce qu'on appelle de petits départements. Aujourd'hui, c'est le Maine et Loire qui est impacté. Les recrutements à Orange se font pour l'essentiel en Loire Atlantique, idem pour la Poste. Le Maine et Loire n'attire plus les jeunes en terme d'emploi et de perspective de carrière. De département moyen, il devient petit département.

Nous n'aurons donc pas la même approche pour aller en direction des cadres dans une mégapole où ils sont regroupés dans les mêmes sites et en nombre, qu'en milieu plus rural où ils sont moins nombreux, éparpillés sur le territoire et surtout isolés.

Sur le plan des métiers : le champ des métiers des cadres est vaste. Ils peuvent être commerciaux, ingénieurs, cadres organisationnels, cadres stratégiques...Là aussi, il faudra adapter notre approche.

En résumé :

Il nous faut aller en direction des cadres car la transformation du paysage salarial dans nos grosses entreprises ne conduit pas à aller naturellement vers la CGT et nous risquons de perdre en audience et en représentativité. Aujourd'hui, dans certaines entreprises c'est même un enjeu de survie pour la CGT.

Il nous faut accompagner les cadres pour qu'ils travaillent sur leurs propres revendications spécifiques, qu'ils deviennent des syndiqués acteurs. C'est un point d'appui pour aller les rencontrer. Cela nous permet également de travailler les convergences revendicatives.

Aller vers les cadres, c'est aussi mener la bataille des idées et lutter contre les dogmes patronaux.

C'est pour cela que l'outil UFC a été créé il y a plus de quarante ans. Il est indispensable que le syndicat départemental s'approprie cet outil et s'en serve, car le syndicat départemental est la clé de voute de notre structure syndicale fédérale.

Nous allons avoir les 12 et 13 juin prochain, à Cap D'Agde notre conférence UFC. Pour gagner sur les enjeux que je viens d'évoquer, il est indispensable que toutes et tous participions à sa préparation. Nous avons besoin d'une UFC efficace qui répond aux besoins des cadres. Nous ne partons pas de rien. Depuis notre 36° congrès fédéral, à partir de notre document d'orientation, un plan de travail a été mis en place.

Une consultation des cadres syndiqués a été mise à la lettre du jour n°27. L'objectif de cette consultation est réunir les syndiqués cadres afin de savoir comment ils voient la CGT et ce qu'ils en attendent. Les réunir n'est pas forcément une habitude, mais c'est l'occasion de leur faire comprendre qu'ils ont besoin de sortir de leur isolement car ils sont syndiqués à part entière. Les réunir, ne veut pas forcément dire une réunion de 9h à midi ou de 14h à 17h. Nous avons besoin de décider avec eux du fonctionnement. Cela peut être pendant un déjeuner ou lors d'une soirée.

Dans un premier temps, nous avons fixé une date de retour pour le 15 mars dernier afin d'avoir un bilan à ce Conseil National. A ce jour, nous avons la connaissance de 5 syndicats départementaux qui ont réuni leurs syndiqués avec en tout 39 participants et 15 camarades qui ont remonté individuellement la consultation. Je parle de documents factuels, je sais que des réunions ont eu lieu, mais pour plein de raisons, les compte rendus ne sont pas arrivés jusqu'à nous. Dans tous les cas, cela ne nous permet pas d'avoir une première analyse. Les débats nous le diront, mais d'ores et déjà, je propose que le Conseil National soit un 2° départ pour réunir nos syndiqués cadres et continuer la consultation.

Cette consultation est essentielle pour mettre en place une activité cadre à partir des besoins exprimés et être la CGT FAPT de toutes et de tous.

A la lettre du jour n°27, figure également un bulletin de mise à disposition de candidatures pour le bureau national UFC. Ce bureau qui sera élu lors de la conférence, aura pour mission de faire vivre l'UFC en lien avec nos orientations et aussi à partir de ce que nous aurons dit les cadres syndiqués au travers de la consultation. Tout comme pour la CEF, il devra être le plus représentatif possible de la géographie syndicale et salariale, et être le plus proche possible de la parité.

Il nous faut donc travailler dès maintenant les mises à disposition de candidatures. Qui mieux que le syndicat départemental pour le faire ? Car c'est le syndicat départemental qui connaît sa géographie syndicale et salariale et c'est avec lui que sera fait le lien entre l'activité sur le lieu du travail et un travail collectif de convergences.