



Courrier U.F.I.C.T.

Bulletin d'information du Bureau de l'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Délégués médicaux - N°194 - JUILLET 2009

L'Édito

■ DE LA REUNION DU 1^{ER} JUILLET 2009 A LA RENTRÉE, L'HEURE N'EST PAS A LA PAUSE !

On dit souvent que pour enterrer un problème, il suffit de créer une commission. Sarkozy, quant à lui, face à la colère sociale qui perdure ouvre des chantiers (de démolition sociale bien entendu) mais enjoint les « partenaires sociaux » à discuter en fixant le but qu'ils doivent atteindre. Curieuse conception de la négociation !

Le 1^{er} juillet à l'Élysée, la réunion aura été de ces grandes messes médiatisées dont rien de nouveau ne sort. Si Bernard Thibault a estimé que « la dimension des résultats n'est pas proportionnelle à sa durée » et qu'il existait des points de divergence marquants, du côté patronal, on se félicite « d'une très bonne réunion ».

Fidèle à lui-même, le président continue d'affirmer contre toute évidence que la France s'en tire plutôt mieux que les autres et d'annoncer la création d'une commission chargée de réfléchir « aux priorités nationales ».

Dans le même temps, on ne peut attendre aucune trêve au niveau social. De la volonté d'étendre le travail dominical à la question des retraites en passant par tous les mauvais coups portés par le patronat depuis ce 1^{er} juillet, le décor est planté.

Les annonces de suppressions d'emplois, de fermetures et de délocalisations, se multiplient. Dans nos industries depuis le fameux 1^{er} juillet que ce soit chez Sanofi Aventis, Michelin, Arkéma, Altuglass, SFG, Rio Tinto ou ailleurs, partout les directions profitent à la fois de la crise et également de la période estivale afin de frapper l'emploi et le devenir de nos industries. Celles-ci s'ajoutant aux annonces faites dans le premier semestre.

Ce sont des dizaines de milliers d'emplois qui risquent de disparaître, si nous les laissons faire !

Face à cela il n'y a pas d'autres solutions que riposter coup par coup mais aussi de créer les conditions pour nous mettre en ordre de bataille pour la rentrée.

C'est l'objectif proposé par la Fédération et d'ores et déjà, des rendez-vous sont fixés :

▶▶ **Le 17 septembre pour une journée d'actions et de manifestations à Paris devant la Bourse pour le secteur du caoutchouc, la filière automobile et plus largement pour tous ceux qui sont touchés par des plans « sociaux »,**

▶▶ **Le 29 septembre, pour la tenue de l'Assemblée Générale des syndicats de la Fédération, qui se déroulera à Bobigny,**

▶▶ **Le 22 octobre, pour la défense de nos industries, initiative regroupant plusieurs fédérations (industries chimiques, métallurgie, verre céramique...) avec probablement une manifestation à Paris.**

Les ingénieurs, cadres et techniciens de nos industries sont particulièrement concernés par ces rendez-vous. En effet, les nouvelles attaques contre l'emploi visent l'ensemble des activités et touchent tout à la fois la production, les sièges sociaux et la recherche.

Plus que jamais, il est essentiel que dans chaque syndicat, nous ayons le souci de nous adresser à l'encadrement et à la maîtrise, de les associer à nos démarches et à nos actions.

Les sujets traités par le Courrier UFICT sont de nature à aider au dialogue sur les questions de l'égalité professionnelle, les troubles psychosociaux, les pôles de compétitivité, les crédits d'impôts recherche, etc.

Au sommaire de ce numéro :

L'Édito - Compte rendu du bureau UFICT du 1^{er} juillet 2009 - Journée d'études sur l'égalité professionnelle du 17 juin 2009.

Imprimé par nos soins :
FNIC CGT
263, rue de Paris - Case 429 -
93514 MONTREUIL CEDEX
Tél. 01.48.18.80.36
Fax. 01.48.18.80.35
<http://www.fnic@cgt.fr>
E-mail : fnic@cgt.fr
Bimestriel : 2,74€
Directeur de Publication :
Maurice DEMUYNCK
ISSN 0248-787x
N° CPPAP : 0613506522



COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU BUREAU DU COLLECTIF UFICT DU 1^{ER} JUILLET 2009.



Présents : Laurent FRUTOSO, Claude GUIGUE, Frédéric CHERASCO, Gentiane THOMAS, Patrick VANISCOTTE.

Excusés : Maurice DEMUYNCK, Patrick SCIURCA.

1. Point sur le CEF des 15 et 16 juin 2009 :

Les points importants retenus :

● **Bilan journées d'actions 1^{er} semestre** : le constat est fait que les actions ne sont pas à la hauteur des enjeux. Au seul nom de l'unité syndicale ?

● **Point sur les cotisations** : pour la population OE : Une moyenne de timbres à 10 €. Pour la population UFICT : Une moyenne de timbres à 16 €.

● **En vue du 49^{ème} congrès** : Présentation de la candidature de Florence BONAVENT à la commission exécutive confédérale, 38 délégués de la FNIC, mise en place d'un collectif fédéral pour travailler sur les documents préparatoires au Congrès.

Pour plus d'informations concernant le CEF des 15 et 16 juin, se reporter à « L'actualité du militant n°137 » du 19 juin 2009.

Une question subsidiaire : l'UFICT chimie n'a pas été sollicitée par notre Fédération pour participer, en tant que telle, au 49^{ème} congrès. Les questions de structures fédérales ICTAM, de leurs fonctionnements ainsi que de leurs activités sont clairement remises en cause dans le document ad hoc. En conséquence qui, à son 49^{ème} congrès, au sein de la fédération est mandaté pour porter les réflexions, analyses et propositions de notre Collectif UFICT ?

2. Bilan de la journée d'études Égalité Professionnelle du 17 juin 2009 :

Celui-ci sera publié dans la prochaine Voix des Industries Chimiques (Patrick Vaniscotte).

Les actions du bureau : Envoi du compte rendu de la journée d'études du 17 juin ainsi que les documents issus de cette journée, à l'ensemble des correspondants ainsi qu'aux membres du

CEF.

3. Définition de nos prochains articles, parutions :

- La Voix des Industries Chimiques,
- Le Courrier Fédéral,
- Le Courrier UFICT.

Les propositions d'articles :

Pour la Voix des Industries Chimiques : une synthèse du compte rendu de la journée d'études sur l'Égalité Professionnelle écrit par Patrick VANISCOTTE.

Pour le Courrier UFICT : une sensibilisation sur le travail des membres du bureau effectué concernant la souffrance mentale au travail. (Frédéric).
Pour le courrier Fédéral : un bilan de notre activité spécifique au sein du bureau de l'UFICT (l'UFICT, pourquoi ? Ses actions ?...) (Gentiane).

Et en vue du 49^{ème} congrès, lister les points que nous souhaiterions y voir aborder. Sous la forme d'une déclaration (pas de bonnes intentions mais d'actions concrètes qui valident en soi notre existence).

4. Notre projet d'actions pour la rentrée :

Afin de préparer la rentrée, le bureau s'engage à lire attentivement le document ad hoc datant du 8 janvier 2009, ainsi que les documents préparatoires en vue du 49^{ème} congrès de la CGT : quelles réflexions UFICT ?

1^{ère} réflexion : Activité spécifique et structure spécifique : la notion de collectifs est-elle remise en cause ? Dans le but de faire des propositions au 49^{ème} congrès.

Suite de la journée d'études de 2008 consacrée aux risques psychosociaux (santé mentale au travail ou souffrance psychologique au travail) : Avec la crise, les baisses d'activité qui justifient les suppressions de postes, une forte probabilité pour que la souffrance

mentale au travail se développe (accroissement de la charge de travail, flexibilisation à outrance du travail, poids des restructurations, pression liée à menace de la perte de son emploi).

Comment prendre en charge les risques psychosociaux ?

- Établir un mode opératoire/logigramme sur le processus,
- Partager des expériences : nos problématiques et le spécifique,
- Établir un document de travail à l'attention des militants.

La proposition du bureau :

- Un bureau élargi avec les membres du bureau + éventuellement la présence des coordinateurs des groupes et autres (voir Maurice) et l'expert. A l'issue de cette journée de travail, établissement d'un projet de document que les membres du bureau devront amender.
- Une 1/2 journée d'études au cours de laquelle le bureau de l'UFICT commentera son document support revendicatif en terme de souffrance mentale au travail, à destination des syndicats.

Exemple : La SEPR qui lors de la NAO, a négocié la mise en place d'une commission «souffrance mentale au travail».

Avec le cabinet CATEIS (de Marseille), mise en place d'une démarche volontariste du syndicat et de la direction.

1^{ère} étape : formation des militants sur la prévention des risques psychosociaux.

2^{ème} étape : formation des représentants syndicaux + élus CHSCT + représentants de la direction + acteurs

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU BUREAU DU COLLECTIF UFICT DU 1^{ER} JUILLET 2009 (suite et fin).



de la prévention.

Au final, une cartographie avec une évaluation des risques et application dans le document unique, aux bornes d'un atelier pilote.

Et le nerf de la guerre, que le syndicat en face ait un axe revendicatif prioritaire. En fait, le syndicat est l'élément fédérateur des IRP telles que CHSCT, DP et CE.

Le lien avec la GPEC : dans les organisations du travail, quand des postes sont supprimés, la charge de travail reste. La GPEC, si un poste est supprimé, qui le remplace et comment ?

5. Préparation de notre prochaine conférence UFICT :

Elle est reportée en début d'année 2010. Que faut-il mettre en place afin que le maximum de nos correspondants y soit présent ?

Action possible : mettre à l'ordre du jour d'un prochain CEF un point UFICT. Est-il besoin de le rappeler, l'UFICT, une spécificité envers les ICTAM indis-

pensable pour la CGT du fait de la professionnalisation du marché du travail d'une part, et d'autre part du nombre croissant de FNI cotisés.

6. Questions diverses :

LYONDELLBASELL étang de Berre : 240 suppressions de postes annoncées lors du CE extra du 30 juin. Nous attendons des informations plus précises de Patrick SCIURCA sur ce sujet.

Aborder la problématique UFICT au CEF : Patrick VANISCOTTE se charge de prendre rendez-vous avec le Secrétariat Fédéral. Pour être clair, qui va nous suivre suite au 49^{ème} congrès ? Quelle est le rôle que doit jouer l'UFICT ? Et quels moyens alloués ?

Calendrier 2^{ème} semestre 2009 des réunions du bureau de l'UFICT.

ATTENTION, DE NOUVELLES DATES PROPOSEES !

De 9 h à 13 h,

☞ **Le vendredi 4 septembre,**

☞ **Le mercredi 30 septembre : bureau élargi sur la journée,**

☞ **Le mardi 20 octobre : ½ journée d'études + bureau ordinaire,**

☞ **Le mercredi 25 novembre,**

☞ **Le mercredi 16 décembre.**

Intégrer la problématique GPEC dans nos réflexions : la GPEC : c'est quoi ? Pour quoi faire ?

Nous comptons sur la présence de tous les membres du bureau pour faire progresser notre collectif.

Prochaine réunion du bureau le vendredi 4 septembre 2009 de 9 h à 13 h.

L'ordre du jour provisoire :

- **Compte-rendu du CEF des 14 et 15 septembre 2009,**
- **Point sur les correspondants,**

JOURNÉE D'ETUDES DU 17 JUIN 2009 SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est loin d'être atteinte en 2009. Malgré une juridiction abondante qui a vu son essor avec la loi du 13 juillet 1983, loi dite «Roudy» et l'obligation pour toutes les entreprises supérieures à 50 salariés de fournir un rapport de situation comparée (RSC) entre les femmes et les hommes, les inégalités perdurent. Les freins culturels persistent à ralentir les évolutions en matière d'égalité femmes/hommes dans le travail. Les enjeux de l'égalité professionnelle sont entre autres, démocratiques, économiques et so-

ciétaux.

Les femmes sont aujourd'hui présentes à 47 % dans le monde du travail. La part des femmes est très différente selon les secteurs d'activités. Dans la recherche privée, l'industrie pharmaceutique emploie 51 % de femmes, l'industrie chimique 37 %. En revanche, elles ne sont plus que 15 % dans l'aéronautique, les équipements de communication, l'automobile, même si ces secteurs de recherche connaissent la plus forte croissance de l'emploi féminin.

Dans la recherche comme ailleurs, plus on monte dans la hiérarchie et moins il y a de

femmes.

Le 17 juin dernier était organisée par l'UFICT CHIMIE une journée d'études pour aborder toutes ces problématiques.

Elle a débuté par une intervention de Sabine Fortino, Maître de Conférence en Sociologie des professions et du genre à Paris Nanterre, sur la mixité au travail. Un extrait de son intervention :

« La mixité n'est pas l'égalité. Le seul constat de la présence de femmes dans les espaces de travail où jusqu'alors elles étaient absentes, est insuffisant à rendre compte des modali-

tés concrets de réalisation de la mixité. La mixité se construit sur fond d'inégalités sexuelles récurrentes en matière d'embauche et de promotion. Les femmes paient au prix fort leur ticket d'entrée dans les travaux des hommes.

On demande aux femmes de « faire leurs preuves ». Le recrutement met en lumière le caractère sexué de la reconnaissance sociale de la qualification. Pour les hommes, le savoir-faire et le potentiel sont perçus comme allant de soi, c'est-à-dire comme s'il suffisait d'attendre que l'occasion se présente pour

JOURNÉE D'ETUDES DU 17 JUIN 2009 SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE (suite et fin).



Pour les femmes, il y a, au contraire, la nécessité de faire la preuve de leur qualification.

Aussi, on ne s'étonnera pas du fait que c'est au niveau des déroulements de carrière que les écarts masculins/féminins sont les plus importants. Moins souvent promues, plus fréquemment bloquées dans un type d'emploi ou de fonctions n'ouvrant aucunement les portes d'accès aux emplois de management, les femmes ne bénéficient pas ou peu, contrairement aux hommes, des mécanismes de cooptation directe.

Faut-il promouvoir la mixité malgré tout ? Ce constat d'un mouvement de mixité ne tenant pas ses promesses, a fait émerger de nouvelles interrogations. Faut-il, faute d'égalité, rejeter la mixité et/ou cesser d'en faire un mot d'ordre porteur de transformations sociales ? Tel n'est pas notre point de vue car cela reviendrait à entériner l'idée selon laquelle, il est des métiers d'hommes et des métiers de femmes, « que c'est comme ça de tout temps, que ça ne changera pas »... et qu'il est vain de s'attaquer à ces stéréotypes tenaces.

Faire de la mixité un espace égalitaire reste un combat de chaque jour, contre les préjugés, les habitudes bien ancrées, contre les privilèges acquis. Cette lutte ne pourra pas se faire si les femmes ne trouvent pas de véritables alliés dans le monde du travail pour faire avancer la

cause de l'égalité.

Combien de temps encore, les syndicats, vont-ils cloisonner à ce point leurs objectifs revendicatifs entre d'un côté, les questions femmes et de l'autre, «les questions d'emploi», de pouvoir d'achat ou encore d'acquis sociaux à défendre ? Il y a tout à gagner à se saisir vraiment de cette question.

Suite à cette présentation, un échange sur le vécu des participants quant aux démarches de mises en place d'actions dans leurs entreprises s'est engagé.

Un bilan quantitatif et qualitatif des accords Égalité Professionnelle signés dans les entreprises et les branches professionnelles (données issues de l'ORSE, Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises), a été présenté.

En ce qui concerne les accords de branches, ce bilan fait apparaître que depuis 2002, 35 accords ont été signés.

Nombre d'accords d'entreprises : 159, majoritairement dans des entreprises de plus de 1000 salariés. Leur durée de vie légale est de 3 ans.

22 % ont été signés dans le secteur des Banques et Assurance (35 accords), 17.6 % dans le secteur des constructeurs (automobile, avion,...) et des équipementiers (28 accords) et 13.8 % dans le secteur de l'Énergie (22 accords).

Ces accords ont majoritairement une volonté commune de traiter en priorité les

écarts de salaires entre les hommes et les femmes, de mettre en exergue les enjeux de la parentalité, les stratégies de recrutement, la mixité des métiers, les stéréotypes hommes/femmes et la promotion de l'encadrement féminin.

La FNIC-CGT n'a signé aucun des accords de branche [Chimie, Pétrole, Pharmacie, Répartition Pharmaceutique, Médicament LEEM] puisqu'ils n'étaient que des déclarations de bonnes intentions, sans aucune action concrète en faveur de l'égalité professionnelle !

Enfin la dernière partie de la journée d'études abordait comment construire une démarche Égalité Professionnelle dans les entreprises ? Ana Andrade du collectif UGICT « Égalité Professionnelle » nous accompagnait dans cette réflexion.

Un éclairage est porté sur toute la juridiction concernant l'égalité professionnelle et notamment celle du Rapport de Situation Comparée, outil essentiel pour révéler ces inégalités.

Elle rappelait que «plus on monte dans la hiérarchie, moins l'on trouve de femmes (6-7 % de femmes dans les états-majors d'entreprises), 13 % de femmes dans les hautes fonctions publiques. Les inégalités restent en France de l'ordre de 25 à 30 % (17 % dans l'encadrement), du fait de la précarité, du temps partiel, d'accès moindre aux primes et promotions. Dans la fonction

publique, la rémunération des femmes est de 14 % inférieure à celle des hommes et même de 18 % dans la catégorie A.

Les emplois très féminisés font appel à leur rôle présumé « naturel » de mères. Il y a une non-reconnaissance des compétences dans ces métiers, ceci se traduit par une dévalorisation de ces métiers et par des écarts de salaire importants.

On est loin du respect de la convention n° 111 de l'Oit (1950) qui parle d'égalité de salaire pour un travail de valeur égale !

En conclusion de cette journée, un constat évident : c'est par l'action de tous que nous conquerrons l'égalité professionnelle.

La simple révélation des inégalités décelées au travers du rapport annuel sur l'égalité professionnelle ou rapport de situation comparée, ne suffit pas.

L'utilité de mettre en place une commission égalité professionnelle (pour les entreprises supérieures à 200 salariés) n'est réelle que si ses travaux sont coordonnés au niveau du syndicat et soutenus par l'ensemble des instances représentatives du personnel (Comité d'Entreprise, Délégués du Personnel et CHSCT).

En travaillant sur l'égalité professionnelle, c'est tout le monde que nous faisons avancer.

Pour un tourisme différent, social et solidaire !

www.touristravacances.com

Réservations 0890 567 567 (0,15 € la min.)

