

# Le courrier de l'UFICT

Bulletin d'information aux syndicats ICT

Courrier de l'UFICT n°287 - Juin 2011



Edito .....

Le comité européen des droits sociaux a déclaré le forfait-jours illégal par rapport à la charte européenne des droits sociaux. C'est une part importante des lois « Aubry » sur les 35 heures, la plupart des accords d'entreprise et en partie la convention collective nationale des IC de la métallurgie qui sont à revisiter jusqu'à les renégocier. Voilà de quoi bouleverser positivement l'organisation du travail et les habitudes de vie des Français notamment au travers des RTT si nous parvenons à mettre en débat auprès de nos collègues l'amélioration salariale et celle de leurs conditions de travail et de vie personnelle qu'ils peuvent gagner en prenant appui sur cette décision.

Cela appelle néanmoins à quelques précautions, car si les dispositions illégales du forfait-jours devaient être remplacées par de nouvelles dispositions, il pourrait être tentant de prendre un raccourci facile en proposant de remettre en place la pointeuse... Ce serait oublier dangereusement les attentes et aspirations des salariés.

Toute démarche revendicative doit être précédée d'une analyse de ce que vivent les salariés.

Les ingénieurs et cadres sont très attachés à leur autonomie d'action. Sur ce point, le patronat a su exploiter ce sentiment en imposant aux cadres des forfaits jours avec des horaires de travail de plus en plus lourds en échange de cette notion (promesse ?) d'autonomie. Toutefois, cette réalité ne doit pas nous amener à négliger les aspects psychologiques. De nombreux cadres vivraient le retour des « pointeuses » comme une infantilisation, une régression sociale alors que leurs responsabilités impliquent de devoir et donc de pouvoir adapter l'organisation de leur travail en fonction de considérations diverses. « Etre obligé de pointer » leur apparaît comme un manque de confiance incompatible avec la nature et le niveau de responsabilité que leur confie l'employeur. C'est aussi vrai pour nombre de techniciens.

S'ils en revenaient à pointer, ils n'appliqueraient pas forcément les 35H à la lettre. Ils n'oseraient pas plus exiger le paiement de leurs heures supplémentaires. Nous reviendrions alors à la situation d'avant les 35H, avec éventuellement des jours de RTT en moins. C'est donc un débat de fond qu'il faut engager avec nos collègues sur le rapport salaire / temps de travail, santé et le rapport des ICT au travail.

Il faut mettre par exemple, en débat la dématérialisation croissante de l'entreprise impulsée par les nouveaux outils numériques. De nombreux cadres restent connectés à leur entreprise et à leur boîte mails le soir, les week-ends et pendant les vacances à travers leur ordinateur portable, leur blackberry... Ces nouveaux outils sont une source d'asservissement. Il est difficile de quantifier (et donc de rémunérer) ces heures de travail. A travers ces outils, le travail fait en permanence intrusion dans la vie personnelle, intime.

A mon sens, nous devrions mener des études d'envergure pour mesurer et préciser les risques psychosociaux engendrés par ces nouveaux outils vecteurs de surtravail et mener des luttes dans les entreprises, afin d'obtenir des accords permettant de combattre les abus.

Un autre débat est sûrement à mener avec nos collègues ICT afin de lier l'évaluation de notre temps de travail réel et les moyens pour réaliser plus efficacement le travail.

La question de la maîtrise du temps de travail, de la quantité et de la qualité du travail est donc cruciale pour aborder efficacement ce débat prochain de «l'après forfait-jours».

## L'après forfait-jours se décidera et se construira avec les ICT

### Sommaire

Histoire croisée de l'exploitation et du temps de travail	pages	2-3-4
Le temps de travail, histoire de l'exploitation et de l'émancipation des salariés	page	5
Témoignage sur le 39e congrès fédéral	page	6
Fabrice, Gérard, vous allez nous manquer : salut très fraternel à tous les deux	page	7



Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT

263 rue de Paris – Case 433 – 93514 Montreuil cedex

Directeur de publication : P. MARTINEZ

Mensuel imprimé par nos soins

Prix : 0,53 euro – Abonnement annuel : 5,30 euros

Commission paritaire : 1013 S 05651

Stéphane DIEU  
Membre de la CE de l'UFICT

ISSN 0339 8919

# Histoire croisée de l'exploitation et du temps de travail<sup>1</sup>

**Parler du temps de travail, c'est parler de l'exploitation tout aussi sûrement que de parler du partage des richesses ! Peut-être est-ce même la manière la plus radicale d'en parler puisque le système capitaliste dans lequel nous continuons de vivre implique une masse d'exploités obligés de travailler gratuitement pendant un certain temps, pour une infime minorité.**



## Percevoir son exploitation

« Le capital n'a point inventé le surtravail »<sup>2</sup> ! Avec la corvée féodale, le serf devait à son seigneur un certain nombre de jours de travail<sup>3</sup>. Le serf travaille un jour « sur son champ à lui et l'autre sur la terre seigneuriale. Les deux parties du temps de travail existent ainsi l'une à côté de l'autre d'une manière indépendante ». <sup>4</sup>L'expérience concrète d'être exploité était immédiate : travailler un jour de corvée, ce n'était pas travailler pour soit mais pour l'autre...

Aujourd'hui dans l'heure de travail, la journée de travail, le mois, l'année, à quel moment travaille-t-on pour soit ? A quel moment travaille-t-on pour l'employeur ? Quel est le niveau de notre exploitation ?

Indiscutablement, le rapport salarial masque, bien plus que le rapport féodal, l'exploitation en tant que travail non payé et extorqué. Le temps de travail a tendance à disparaître en tant que facteur déterminant de l'exploitation.

## Exploitation et organisation des rapports sociaux

Durant la période médiévale, « ce fut par de petits marchandages, par obstination, que les paysans se dégagèrent »<sup>5</sup> de la servitude. Braudel constate effectivement [qu'en 1789, en occident], « les corvées sont peu nombreuses, deux ou trois journées par an »<sup>6</sup>. A l'Est, la corvée au contraire s'étend : de 1 jour par semaine en 1519, elle est passée dès 1600 à 6 jours par semaine en Pologne et « en 1798, en Silésie il est clairement dit que les corvées paysannes sont sans limite ». Le système s'éternisera longtemps en Russie et la révolution de 1917 éclatera dans un pays arriéré, toujours soumis à ces rapports sociaux féodaux.

La forme par laquelle les classes dominantes parviennent ou cherchent à développer le travail gratuit et extorqué, n'est pas neutre en termes d'efficacité et d'évolution économique !

Dans l'occident médiéval, l'esclavage disparut pour faire la place à la servitude pour des raisons économiques parce que : « le maître était obligé de nourrir pendant les mortes saisons alors qu'il n'en n'avait pas besoin, les grands propriétaires commencèrent à « caser » les esclaves, c'est-à-dire à les installer en nombre croissant sur une terre, où ils purent s'établir avec leur famille et dont ils tiraient par leurs propres bras leur subsistance [contre] « des prestations diverses, en premier lieu des prestations de travail »<sup>7</sup>.

Puis on assistera au lent recul de la servitude et à des transformations rampantes mais profondes. Si la fin de la servitude « libèrera » et affranchira, l'exploitation de classe se renouvellera. « Le paysan est libre mais il doit servir, cultiver la terre, laquelle relève toujours du seigneur. Il est libre, mais partout l'état le soumet à l'impôt. [...] Au XVIIème siècle, le revenu paysan est amoindri de 30 à 40% par ces divers prélèvements »<sup>8</sup>.

De cette réalité ambiguë émergea un monde nouveau. A côté de la noblesse et du clergé, se développèrent des paysans indépendants et riches et d'autres pauvres devant se vendre plus ou moins longtemps au riche paysan, au commerçant-artisan des villes ou au noble. Ce processus finira par saper le pouvoir de la noblesse et du clergé tout en développant un salariat « primitif » au profit de la bourgeoisie.

## Classes dominantes et transformation de l'exploitation

« Il est important de souligner que le partage des biens communaux entre paysans et seigneurs échoue généralement en France au XVIIIème siècle alors que le même processus avait donné en Angleterre les enclosures »<sup>9</sup>. Braudel a raison de souligner ce fait qui vit les paysans français mieux résister que ceux d'Angleterre. Les révolutions anglaise et française ne furent pas les mêmes, les constitutions du salariat non plus. Le salariat se développa plus vite en Angleterre. La France préserva longtemps ses petits paysans. Mais partout, et plus ou moins longtemps, le

# Histoire croisée de l'exploitation et du temps de travail<sup>1</sup>

capitalisme se développa avant que le salariat l'ait été à son terme. Le capitalisme dut composer avec l'existant social et politique. Il n'hésita pas à préserver ou à ré-instituer des formes anciennes d'exploitation quand il le jugeait utile : retour à un servage féroce à l'Est de l'Europe, esclavagisme dans les colonies des empires : France, Angleterre puis Etats Unis d'Amérique, Hollande... plus tard colonisation-décolonisation<sup>10</sup>.

Partout, la lente généralisation du capitalisme et de ses échanges commerciaux se fit dans la même douleur, pas forcément selon les mêmes trajectoires !

Marx constate froidement : « Tant que la production dans les Etats du Sud de l'Union Américaine était dirigée vers la satisfaction des besoins immédiats, le travail des nègres présentait un caractère modéré et patriarcal. Mais à mesure que l'exportation du coton devint l'intérêt vital de ces Etats, le nègre fut surmené et la consommation de sa vie en 7 années de travail devint partie intégrante d'un système froidement calculé ».

Il relève la nature hypocritement morale de la polémique entre esclavagistes du Sud et anti-esclavagistes du Nord en citant des extraits de presse : « Vous excommuniez les possesseurs d'esclaves mais vous priez avec les braves gens qui sans remord font travailler 16 heures par jour, et pour un salaire dont un chien ne voudrait pas, les cochers et les conducteurs d'omnibus de Londres ».

## Capitalisme et temps de travail

Le développement du capitalisme fut donc pour le salariat et ceux qui y tombèrent, un double phénomène de régression du niveau de vie et un accroissement considérable du temps de travail, de son efficacité et de son exploitation.

En 1496, pour une journée de 12 H, dont 3 pour les repas, « la nourriture comptait pour l'équivalent du tiers de ce que recevait l'artisan, et de la moitié ce que recevait le travailleur agricole. Cela témoigne d'un plus haut degré d'indépendance parmi les travailleurs que celui qui règne aujourd'hui ; car la nourriture des artisans et travailleurs agricoles représente maintenant une fraction bien plus élevée de leur salaire »<sup>11</sup>.

« Si c'est en vertu d'une ordonnance divine que le 7ème jour de la semaine est férié, il en résulte évidemment que les autres appartiennent au travail. [...] Comme le travail, dans ce royaume est beaucoup plus élevé en comparaison du prix des subsistances, l'ouvrier qui travaille quatre jours possède un excédent avec lequel il vit sans rien faire le reste de la semaine. J'espère avoir assez dit pour faire voir clairement qu'un travail modéré de 6 jours par semaine n'est point un esclavage ». (Texte de 1790 cité par Marx). Le travail du dimanche finit par ne plus être impie !

Mais allonger le temps de travail ne suffisait pas. Marx dénonce : « Pendant la période des 15 heures formant la journée de fabrique, le capital appelait l'ouvrier pour trente minutes, puis pour une heure et le renvoyait ensuite, pour le rappeler de nouveau et le renvoyer encore, le ballotant par lambeaux de temps disséminés, sans jamais le perdre de l'œil ni de la main jusqu'à ce que le travail de 10 heures fut accompli ». Payer 10 heures mais subordonner le salarié à 15 heures, la chasse aux temps morts, les tentatives de jouer sur la notion de temps de pause, temps effectif, temps productif ne datent donc pas d'aujourd'hui... L'esprit du Lean n'est pas nouveau.

« Après des siècles d'efforts, quand le capital fut parvenu à prolonger la journée de travail jusqu'à sa limite normale extrême, et au-delà jusqu'aux limites du jour naturel de douze heures, alors la naissance de la grande industrie amena dans le dernier tiers du XVIIIème siècle une perturbation violente qui emporta toute barrière imposée par la nature et les mœurs, l'âge et le sexe, le jour et la nuit. [...] [En 1860] Un juge anglais dut faire preuve de sagacité talmudique pour pouvoir décider en connaissance de cause ce qu'était la nuit et ce qu'était le jour » (Doc. cité par Marx dans Le capital livre 1).

## Salariat et temps de travail

La journée de douze heures donna lieu à de nombreuses luttes sociales dès les années 1830. A cette époque, on travaillait quinze à dix-sept heures par jour. Les effroyables conditions de travail étaient à l'origine d'une morbidité importante, en particulier chez les femmes et les enfants.

L'histoire du mouvement « ouvrier » est donc intimement liée à une difficile reconquête du temps de travail. Les premières lois sur le temps permet-

tent à peine de revenir à la situation initiale : « Le docteur Andrew Ure n'avait-il pas raison de décrier le Bill des 12 heures de 1823 comme un retour aux temps des ténèbres ? » interroge Marx ! « La création d'une journée de travail normale est par conséquent le résultat d'une guerre civile longue, opiniâtre et plus ou moins dissimulée entre la classe capitaliste et la classe ouvrière. [...] Les ouvriers manufacturiers anglais furent les premiers champions de la classe ouvrière moderne [...]. La France marche à pas lents sur les traces de l'Angleterre [...]. Toutefois la méthode révolutionnaire française a aussi ses avantages particuliers. Elle dicte à tous les ateliers et à toutes les fabriques, sans distinction, une même limite de la journée de travail, tandis que la législation anglaise [...] prend toujours le meilleur chemin pour faire éclore toute une nichée de difficultés juridiques »<sup>12</sup>.

Dans cette lutte, le mouvement ouvrier se forgea des repères forts sur l'exploitation capitaliste. La révolution industrielle et le salariat, en tant que porteur d'un travail collectif de dimension jamais atteinte jusqu'alors, sont compris comme pouvant développer l'efficacité du travail humain à un niveau inégalé : « La possibilité se trouve donnée – pour la première fois qu'il y a des hommes – de produire par une répartition du travail entre tous, non seulement assez pour assurer abondamment la consommation de tous les membres de la société et pour constituer un important fonds de réserve, mais aussi pour laisser à chaque individu suffisamment de loisirs : alors tout ce qui dans l'héritage culturel transmis par l'histoire, est véritablement digne d'être conservé – arts, sciences, mœurs – non seulement le sera, mais au lieu d'être le monopole de la classe dirigeante deviendra le bien commun de toute la société et continuera à s'enrichir »<sup>13</sup>.

## Réduire le temps de travail comme projet émancipateur

La possibilité offerte par le développement de l'efficacité du travail à réduire de manière révolutionnaire le temps de travail, sur la journée (8 heures), sur la semaine (40 heures), sur l'année (les congés payés) et sur la vie (Travail des enfants, la retraite), fit son chemin dans les consciences.

En 1817, Robert Owen, Socialiste utopiste lança le mot d'ordre : « 8 heures de travail, 8 heures de loisirs, 8 heures de sommeil ». Marx en

# Histoire croisée de l'exploitation et du temps de travail<sup>1</sup>

éclaira l'enjeu : « La journée des 8 heures, c'est révolutionnaire ». La concision du mot d'ordre convoquera alors sur la scène des luttes sociales et politiques, le temps de travail non payé extorqué et la finalité des richesses ainsi créées. Le travail salarié que le Capital voulait restreinte au seul enjeu « travailler pour survivre », fut dès lors compris comme pouvant devenir émancipateur. Les salariés d'aujourd'hui doivent beaucoup à la soif de conquête qui en découla et dont 1936 fut une date fondatrice : 40H, congés payés, CE...

## **L**e temps de travail, enjeu d'aujourd'hui !

De 1982 à 2000, le processus de RTT se prolonge mais au nom du chômage et du « partage du travail » et non plus de l'émancipation. Ce glissement sémantique justifie que la RTT soit systématiquement accompagnée de déréglementations, de possibilités dérogatoires et de flexibilité. La dernière loi de réduction de 35H (1998-2000) voit l'instauration des forfaits-jours. Dans le droit fil de la loi Robien, le patronat reçoit des aides financières pour adopter les 35H. Puis les heures supplémentaires sont défiscalisées et le patronat obtient la possibilité de racheter les jours de RTT. Le forfait-jours est étendu jusqu'à 235 jours (voire 282 max).

Ce n'est pas tant les 35 heures qui font problème au capital que l'existence d'une durée légale du travail. Son obstination à redévelop-

per le travail dominical, à repousser l'âge de la retraite, à défendre bec et ongles les forfaits-jours qui ont dévoyés les 35 heures, sont de même nature que celle qui, dès son émergence, l'a conduit à pousser jusqu'à l'extrême l'allongement du temps de travail au moment de la révolution industrielle.

JE Cairnes<sup>14</sup> nous interpelle encore : « Dès lors [que l'esclave du Mississipi] peut être remplacé par un nègre étranger, la durée de sa vie devient moins importante que sa productivité ». Les réalités anglaises firent écrire à Marx : « Au lieu du commerce des esclaves, lisez marché du travail [...] ».

Il est notoire que l'excès de travail moissonne les raffineurs de Londres, et, néanmoins, le marché du travail à Londres regorge constamment de candidats pour la raffinerie, Allemands la plupart, voués à une mort précoce<sup>15</sup>. Déjà l'immigration choisie plutôt que l'amélioration des conditions de travail et la réduction des horaires ?

Dès 1770, on peut lire dans « An essay on trade and commerce » : « Travail d'un jour : c'est très vague, ça peut être long ou court ». On peut y voir une anticipation de la problématique des forfaits-jours. On peut aussi étendre la formule : travail d'une vie : c'est très vague, ça peut être long ou court...

A ce titre et faisant suite à l'appel de M. Valls (3 janvier 2011) visant à remettre au cause les 35 heures, le ministre ultralibéral Hervé

Novelli précisait cyniquement : « on en finira vraiment avec les 35 heures quand la durée du temps de travail ne sera plus inscrite dans le code du travail ».

Faisons en sorte que l'efficacité du travail soit mise au service d'un temps de travail le plus court possible.

---

<sup>1</sup>Nous ne traiterons que l'aspect durée du travail. Nous ne traiterons pas de la question du travail des enfants, autre manière d'extorquer plus de temps de travail gratuit à la classe des salariés en élargissant autant que possible le nombre de générations devant travailler. Le recul actuel de l'âge de la retraite relève d'ailleurs du même enjeu avant d'être un problème financier.

<sup>2</sup>Livre I du Capital- chapitre VII

<sup>3</sup>A l'origine, dîme et taille se faisaient en nature révélant aussi au grand jour la quantité de travail gratuit extorqué.

<sup>4</sup>Ibid. 2

<sup>5</sup>Serge Duby : Histoire de la France - la construction carolingienne

<sup>6</sup>Civilisation matérielle, économie et capitalisme : les jeux de l'échange – Le capitalisme chez les autres

<sup>7</sup>Serge Duby – Histoire de la France

<sup>8</sup>Ibid. 5

<sup>9</sup>Ibid. 5

<sup>10</sup>Et aujourd'hui exportation de la démocratie libérale pour accroître le salariat à l'échelle mondiale

<sup>11</sup>Document cité par Marx dans le Capital livre 1

<sup>12</sup>J Wade. 1707 : cité par Marx dans le Capital livre 1

<sup>13</sup>Engels : la question du logement

<sup>14</sup>Economiste classique anglais (1823 -1875),

<sup>15</sup>Certains capitalistes verront tout de même dans l'amélioration de la santé des salariés un moyen d'accroître leur productivité. De même que les militaires s'inquiétèrent de la dégradation des qualités physiques des soldats. Rapport des armées dans la plupart des pays européens.

# Le temps de travail, histoire de l'exploitation et de l'émancipation des salariés

## Faire reculer l'exploitation ! .....

- 1813 : Interdiction de faire descendre les enfants de moins de 10 ans dans les mines.
- 1814 : Interdiction du travail du dimanche.
- 1841 : Interdiction du travail des enfants de moins de 8 ans, limitation de la journée de travail à 8 heures pour les 8-12 ans ; à 12 heures pour les 12-16 ans. Le travail de nuit (9 heures du soir-5 heures du matin) est interdit aux moins de 13 ans, et pour les plus âgés, deux heures comptent pour trois.
- 1848 : La durée journalière maximum de travail est fixée d'abord en Mars à 10 H à Paris, à 11 H en province puis partout à 12 H en septembre...
- 1874 : Interdiction du travail des enfants de moins de 12 ans sauf exception. Pour les mineurs et les femmes en âge de travailler, le travail est à 12 heures par jour et interdit le dimanche et les jours fériés.
- 1880 : Le travail du dimanche est de nouveau autorisé : sa suppression aurait été trop favorable à l'Eglise !
- 1891 : A Nantes, la journée de travail des mouleurs est fixée à 10 heures.
- 1900 : La limitation du temps de travail concerne pour la première fois toute la population. Loi "Millerand" fixe la journée de travail à 10 heures, soit 70 heures par semaine.

## Le temps de l'émancipation par la réduction du temps de travail .....

- 1905 : La journée de travail des mineurs passe à huit heures.
- 1906 : Réintroduction du jour de repos hebdomadaire, à raison de 10 heures par jour, 60 heures par semaine.
- 1910 : Lois sur les retraites paysannes et ouvrières, par capitalisation et à 65 ans.
- 1919 : Loi sur les 8 heures et pour la première fois la semaine à 48 heures sur 6 jours.
- 1936 : La semaine de 40 heures. Premiers congés payés (deux semaines) ; la loi sur les 40 heures prévoyait des décrets d'application par secteurs d'activités qui ont institué des dérogations.
- 1938 : Retour à la semaine de 48 heures puis la semaine de 60 heures est généralisée, la durée du travail pouvant atteindre jusqu'à 11 heures par jour.
- Libération** : Retour aux 40 heures mais en moyenne le temps de travail est de 45-48 heures. Retraites par répartition et à 65 ans.
- 1956 : La troisième semaine de congés payés.
- 1969 : Généralisation de la 4ème semaine de congés payés (gagnée dès décembre 62 à Renault).
- 1976 : Repos compensateur pour les heures supplémentaires au-delà de 42 heures, dans les entreprises de plus de 10 salariés.

## Le temps de travail entre RTT, partage du travail et déréglementation .....

- 1982 : Les 39H, puis 38H30 dans la métallurgie. 5ème semaine de congés payés ; Retraite à 60 ans mais aussi modulation du temps de travail; Possibilité pour les branches professionnelles d'accords dérogatoires à la réglementation du travail.
- 1987 : Loi sur la flexibilité : étend la modulation, aménage la récupération des heures de travail perdues. Assouplissement de l'interdiction du travail de nuit des femmes.
- 1993 : Loi « quinquennale » : prévoit à titre « expérimental » des incitations financières à la réduction de la durée du travail (Pérennisées en 1996). Retraite : Passage progressif de 150 à 160 trimestres (40 ans)
- 1994 : Invention du compte épargne temps
- 1998 : "Loi Aubry I". Aides financières aux entreprises. Introduction des premiers forfait-jours.
- 2000 : "Loi Aubry II". Les 35 heures ne sont pas appliquées aux entreprises de moins de 20 salariés.

## Travailler plus longtemps ? .....

- 2002 : Retraite : Transition progressive de la durée de cotisation vers 42 ans.
- 2003 : La "Loi Fillon" « assouplit et simplifie » le régime des heures supplémentaires.
- 2004 : Le contingent d'heures supplémentaires passe à 220 heures. Invention de la journée de solidarité, jour de travail gratuit au nom de la retraite.
- 2007 : Défiscalisation des heures supplémentaires
- 2008 : Le forfait-jours est fixé à 235 jours (282 jours max). Extension de cette forme d'horaires à de nouvelles catégories de salariés. Le quota d'heures supplémentaires passe à 405 heures. Les heures ou les jours déposés dans les comptes épargne temps deviennent monétisables. Les jours de RTT non pris peuvent être « rachetés » par les salariés... avec l'accord de leur employeur.
- 2010 : La retraite recule à 62 ans. Poursuite de l'allongement de la durée de cotisation.

## Témoignage sur le 39<sup>e</sup> congrès fédéral

C'était pour moi le premier Congrès Fédéral auquel j'assistais et après un voyage assez long (Nice-Reims) j'étais content d'être arrivé et très impressionné par la taille du lieu où se déroulait le Congrès.

En effet, les camarades de l'USTM de la Marne avaient fait les choses en grand avec un palais des Congrès tout à nous, les 800 congressistes dont 400 délégués.

Deux couacs d'organisation cependant lors du congrès : les congressistes auraient dû être prévenus du montant à payer pour les repas et le spectacle de country lors de la soirée fraternelle. Mais à part cela les camarades qui nous ont reçus ont très bien réussi l'organisation.

Maintenant sur le congrès proprement dit, la première demi-journée a été chargée d'émotions avec l'hommage aux disparus et pour moi il faisait écho avec celui du congrès de l'UGICT où nous avons pu mesurer que notre fédération était bien plus touchée par les disparitions que les autres.

Cela nous renvoie à l'importance toute particulière de la pénibilité au sein de notre fédération et donc à l'importance des luttes sur le sujet face à un patronat et un gouvernement récalcitrants à reconnaître celle-ci par filières et métiers.

Quant au rapport de Philippe Martinez, celui-ci a bien mis l'accent sur l'international avec presque 70 invités internationaux représentant 30 pays. C'était particulièrement important pour moi car cela prouve que La CGT s'inscrit dans la durée de ses rapports internationaux tout en sachant répondre aux besoins de l'instant, avec une collecte de plus de 20 000 euros le lendemain pour venir en solidarité aux salariés japonais suite au tsunami.

Cela sans oublier notre soutien aux camarades de la Palestine qui aspirent toujours à une paix équitable qui me semble aujourd'hui bien loin de se concrétiser et surtout aux pays dans lesquels se déroule le « printemps arabe » comme le surnomme les médias. Philippe a d'ailleurs rappelé la position de la CGT qui est de rejeter toute guerre quels qu'en soient les motifs et la honte que nous ressentions vis-à-vis de l'attitude du pouvoir en France.

Au-delà des échecs que nous avons connus au niveau national lors du conflit que nous avons su mener en intersyndicale sur la retraite en 2010 et la signature contradictoire de certaines organisations syndicales sur les caisses complémentaires au début de cette année, nous devons tout de même nous féliciter du niveau des mobilisations sur l'ensemble du territoire.

Nous devons aussi nous féliciter de la progression du nombre d'adhérents en hausse de 2% sur les trois dernières années, alors que la métallurgie a perdu 250 000 emplois sur la période. Pour autant, on doit toujours se mobiliser et porter l'effort à la fois sur les ingénieurs cadres et techniciens, mais aussi sur la continuité syndicale pour que les retraités restent organisés à la CGT.

Le débat général du lendemain, même s'il était séparé en deux parties, a permis de mesurer l'engagement important des militants sur le terrain et certaines interrogations notamment sur l'engagement des jeunes dans la lutte sur les retraites. Les votes ont été « rondement » menés avec de forts pourcentages exprimés pour les orientations proposées. Le débat sur les jeunes a permis de lever l'interrogation posée la veille sur leur engagement, sur les

retraites, car ils ont tout intérêt à se mobiliser pour montrer leur attachement à celle-ci s'ils ne veulent pas en subir la casse. Ce débat a vraiment soulevé une vague d'enthousiasme dans le congrès, car il a bien montré que même si parfois la transmission entre les générations n'est pas gagnée, la CGT sait donner toute leur place aux jeunes et leur donner pleine confiance. Cela se vérifiera d'ailleurs lors de l'élection du nouveau Comité Exécutif Fédéral, car tous les jeunes et toutes les femmes candidates ont vu leur candidature acceptée et votée positivement. Notre catégorie des ICT est d'ailleurs bien représentée avec 40% des membres du comité. Le seul point négatif est malheureusement la place des femmes qui n'est pas assez importante.

Hors de la salle du congrès j'ai particulièrement apprécié l'exposition industrielle qui a permis de vérifier la diversité de notre fédération avec à la fois la filière automobile, celle de l'aérospatiale mais aussi Areva qui présentait un modèle de centrale nucléaire de technologie EPR. L'exposition sur la rencontre entre les artistes et les métallos a permis aussi de montrer notre ouverture vers les autres. Par contre tout occupé à échanger avec les camarades de différents horizons qu'ils soient ouvriers de PME ou commerciaux pour de grands groupes je n'ai pas eu le temps de profiter des stands des exposants, parfois les choix sont difficiles...

Je voudrais revenir sur le débat sur l'international et il m'a semblé beaucoup trop court car les interventions étaient très riches notamment pour exprimer les préoccupations de nos camarades de l'UGTT (Tunisie) qui veulent protéger la révolution du peuple de toute reprise en mains et celui de la Palestine qui a besoin de notre soutien pour faire reconnaître par Israël les motions de l'ONU. Le temps a manqué cependant pour que tous les invités internationaux puissent s'exprimer et il aurait fallu leur accorder plus de temps.

Pour finir, je voudrais remercier ici toutes et tous les camarades de l'Ufict et de notre fédération qui m'ont fait confiance, car la fin du congrès marque le début de mon mandat au Comité Exécutif Fédéral et je fais maintenant partie du collectif « Vie Syndicale Organisée ». Au départ ce collectif peut sembler rébarbatif mais son rôle est transverse au sein de notre fédération, car il s'occupe de la syndicalisation et donc des priorités que nous pouvons y mettre, du règlement des cotisations mais aussi de la préparation, de l'impulsion et du suivi des moments forts au sein de la fédération. J'ai maintenant trois ans pour montrer que je mérite votre confiance, je ferai tout mon possible pour y parvenir.

**Frédéric ROUSSEL**

membre de la CE de l'UFICT et du CEF



## Fabrice, Gérard, vous allez nous manquer : salut très fraternel à tous les deux !

**Fabrice nous l'avait annoncé, il faut bien s'y résoudre !**

Lors de notre congrès UFICT à Port de Bouc, Fabrice nous avait confirmé qu'il ne terminerait pas ce 3ème mandat de secrétaire général...He oui, le temps passe !

D'ailleurs il passe tellement vite que le conseil national de l'UFICT tenu le 25 mai nous a un peu déboussolé : Le moment était en effet arrivé et Fabrice passait le témoin à Stéphane Lovisa. Moment d'émotion sachant que ces 6 ans passés à animer notre UFICT ont été parsemés de moments forts en initiatives, rassemblements, publications, stages de formation, négociations, congrès...

Des temps forts dans l'activité de l'UFICT, mais aussi une volonté non moins forte de Fabrice : Créer un collectif fraternel et renouvelé, savoir écouter et tenir compte des avis, aider à faire grandir les membres de la CE dans leur rôle de dirigeants UFICT.

Sans doute aussi par ce que son apprentissage militant a lui aussi été accompagné par cette démarche ...à Vénissieux et dans son cher département du Rhône où il adhère en 1989, en même temps qu'il devient technicien et rejoint une activité de bureau d'études et découvre l'UFICT.



**Quand l'UFICT mène à l'enseignement au service des salariés !!!**

Alors que Fabrice embarque pour un difficile cursus de formation d'ingénieur, Gérard Gourci, dit Gégé pour ses camarades de l'UFICT, prolonge depuis mai 2011 ses compétences pédagogiques acquises en intervenant sur nos formations UFICT...Il vient de rejoindre le centre Suzanne Masson et son équipe de formateurs pour adultes.

Une bien belle transition et comme il le dit : « L'occasion non pas d'arrêter de militer mais de le faire autrement et toujours en faisant partager les valeurs CGT » auxquelles il est attaché depuis 1991, date qui le voit rejoindre la CGT à Thalès Transportation où il est technicien.

Après l'armée, c'est le retour et les prises de responsabilités en cascade : DP puis CE, CCE et membre du CA.

De 1994 à 1999, Fabrice est élu secrétaire général de son syndicat qui n'hésite pas à faire le choix de la confiance aux plus jeunes.

Et pendant tout ce temps, les liens avec l'UFICT continuent de se renforcer et Fabrice en rejoint la direction dès le 7ème congrès.

Fabrice aime tellement Lyon et sa région qu'il en oublierait qu'il a vécu ses 20 premières années en RP à Palaiseau.

Il pourrait détester aussi le TGV qui l'a conduit chaque semaine entre Lyon et Paris, mais Fabrice préfère en tirer les enseignements positifs et souligner que le TGV (rapide et ponctuel... pas toujours !), lui a permis de ne pas être obligé de revenir vivre à Paris.

D'autant plus que sa petite famille s'agrandissait avec la naissance de Camille, petite sœur de Justine.

On mesure aussi l'effort de son épouse Danielle pendant tout ce temps parsemé d'aller-retour qui n'en finissaient pas !

Pour autant avec le retour de Fabrice dans sa région, ce n'est pas une sinécure qui l'attend puisqu'il a décidé de rejoindre une formation d'ingénieur avec une période de remise à niveau qui commence dès maintenant.

Lui qui bichonne son look bien Gaulois et qui participera activement avec notre camarade Martine au collectif confédéral pour la défense du plurilinguisme et en l'occurrence de la langue française, il exercera son métier de maintenance électronique, non pas chez Astérix comme vous pourriez le supposer, mais chez Mickey...He oui, y compris en passant par un blocage de carrière manifeste, les actionnaires de Thalès ne lui auront donc rien épargné !!!

Mais revenons-en à nos moutons ou plutôt à l'UFICT : il en rejoint la direction en 2005 et avec l'aide de Jocelyne et Charly qui s'apprêtent à partir en retraite, il y prend toute sa place, en particulier dans le suivi et l'impulsion de la vie syndicale organisée UFICT.

Pas si aisé de jongler entre deux mi temps partagés entre une activité de dirigeant syn-

Le dirigeant UFICT et fédéral mais aussi de l'UGICT dont il était membre du bureau va nous manquer à tous pendant cette période de formation lourde.

Cher Fabrice, nous espérons vivement qu'il ne s'agit que d'une parenthèse qui s'ouvrira sur ton retour aux responsabilités syndicales. On ne pourra pas éviter que ton départ soit aujourd'hui vécu comme la perte provisoire d'un atout pour la CGT. Nous mesurons bien sûr tes qualités de dirigeant, mais nous préférons penser que ton choix est courageux et porteur d'avenir, le tien et celui de ta petite famille mais aussi celui de notre famille CGT car on se réjouit aussi quand nos camarades responsables au plus haut niveau accèdent à une forte promotion professionnelle. Etre à la CGT, c'est aussi montrer que l'on peut accéder à un réel profil de carrière professionnelle et non en être privé.

Cher Fabrice, à très bientôt, bon courage et pleine réussite dans tes projets. Ta réussite sera aussi un peu la nôtre !



dical national et une activité professionnelle ...D'autant plus que Gérard est papa de deux jeunes enfants et qu'il veille, (son épouse Natacha aussi !) à ne pas l'oublier !

Pendant ces années passées à la direction nationale UFICT, nous avons unanimement apprécié le caractère de Gérard, serein voire cool mais aussi, tenace à sa façon et toujours sans heurter...faire partager, convaincre sans imposer.

Cher Gégé, puisque c'est ainsi que fraternellement nous t'appelons, nous te souhaitons une belle carrière de formateur au centre Suzanne Masson et comme tu le rappelais récemment, nous sommes certains que tu sauras tisser le lien pour associer ta nouvelle vie professionnelle au service de l'Humain à une nouvelle approche militante CGT.

Bon vent Gégé !

# SOCIÉTÉ MÉRIC & ASSOCIÉS

L'expert comptable du CE

*Pour bâtir  
des alternatives*

- ⚠ Restructuration
- ⚠ Licenciements
- ⚠ Dépôt de bilan
- ⚠ Alerte

PARIS-LYON

