

LE 4 JUIN PROCHAIN, COMMENT VOUS DIRE.....

La bataille des chiffres, la querelle des mots, le conflit des idées et la dispute des valeurs : voilà les quatre ingrédients qui composent la teneur et les récits que syndicats et Directions s'opposent dans des réunions, négociatrices ou pas, visant pour certains à transformer le compromis économique, financier et la stratégie d'entreprise toujours en faveur des détenteurs du capital, et pour d'autres comme pour nous la **CGT**, de défendre au mieux dans ce compromis l'intérêt « des petits », les salariés, à qui revient une grande partie la réussite de leur entreprise.

Si cette forme d'expression peut vous choquer et c'est exprès, elle n'en résume pas moins qu'aujourd'hui « les petits » c'est vous, vous les Salariés de tout bord, de tout horizon, de toute conviction de toutes les couches sociales. Si nous employons le mot « petit » aux sens de « faible », ce n'est pas péjoratif mais seulement pour que vous compreniez bien que vous n'avez pas le pouvoir de vous exprimer et de vous défendre seuls.

Tout d'abord parce que le lien de subordination juridique permanent qui se caractérise par votre contrat de travail, vous place directement sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de donner des ordres, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements, **et parce que ceux qui ont essayé face à certains abus de se défendre seul, y sont rarement parvenue.**

Alors certes..., souvent loin de leurs préoccupations premières, bon nombre de salariés ont du mal à comprendre le fonctionnement de cet espace de discussion syndical et patronal et pour cause puisqu'ils n'y participent pas. Il est pourtant celui où va se décider l'ensemble des politiques et stratégies d'entreprise qui conditionnera leur avenir et leur quotidien.

C'est donc ici que commence pour nous, syndicalistes, le travail d'engagement, d'organisation et d'information. Pourquoi nous syndicalistes ? Parce que c'est à nous que revient la difficile tâche de vous représenter et donc de vous informer pour que s'organise avec vous le contraire de « seul je subis », mais ensemble nous construisons.

Seulement pour en avoir ce droit, il faut que le syndicat soit représentatif au sein d'un établissement voire au niveau d'un groupe quand il y a plusieurs établissements.

Le syndicat représentatif dans l'entreprise doit satisfaire aux critères de représentativité suivants :

- syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel
- respect des valeurs républicaines,
- indépendance,
- transparence financière,
- ancienneté d'au moins 2 ans (appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts), dans le champ géographique et professionnel de l'entreprise,
- audience : au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut des délégués du personnel,
- une influence caractérisée par l'activité et l'expérience,
- les effectifs d'adhérents et de cotisations.

Ainsi la représentativité syndicale est la capacité, pour des organisations syndicales de salariés, de parler au nom de ces derniers.

Alors bien sûr, nous ne sommes pas parfaits et loin de nous cette idée. Mais si la **CGT**, entre autre, fait souvent l'objet de critiques plus ou moins faciles, posez-vous la question en ce sens : « **A-t-on les représentants syndicaux qu'on mérite ?** »

Avec un taux de participation des salariés souvent supérieur à 80 % lors des élections professionnelles dans les entreprises, la question syndicale reste souvent mitigée ou tabou dans l'échange avec les salariés alors que ce taux de participation ferait pourtant pâlir d'envie n'importe quel candidat au poste de « **moi président** ».

D'ailleurs nos protagonistes gaussent souvent sur le taux de syndicalisation, soit 8% en France du côté des salariés avec 8 syndicats dont la **CGT** (première organisation syndicale en France avec 27% de représentativité nationale).

Mais alors pourquoi dénonce-t-on plus la non représentativité des syndicats que la non représentativité des politiques?

Parce que l'amalgame se fait souvent entre la représentativité syndicale déterminée en fonction du résultat des élections professionnelles, comme celle que nous connaissons le 4 juin prochain, et le taux de syndicalisation qui représente le nombre d'adhérents cotisant au dit syndicat.

Comment s'expliquer aussi que la représentativité patronale au niveau interprofessionnel (commerce, industrie, services, artisanat) est exclusivement donnée aux Medef, CGPME et UPA qui se rencontrent ensemble au sein du « Clide » (Comité de liaison des décideurs économiques) représentant de la sorte un pourcentage de syndiqués et donc d'adhérents chez les patrons de 90 % contre 8 % dans le salariat ?

Auraient-ils mieux compris que les salariés eux même l'importance du collectif plutôt que de l'individuel ?

Bien évidemment la réponse est **oui**. Le MÉDEF est très bien structuré car les patrons ne regardent que leur intérêt collectif là où ils tendent à individualiser de plus en plus les performances de leurs salariés **par des outils et des méthodes de gestion des ressources humaines** :

Ainsi le salaire individualisé sur postulat de salaire au mérite impose de couper court à tout débat et lien d'équité entre salariés, de telle manière à brouiller les pistes en les privant de tout repère revendicatif.

Vient ensuite se rajouter l'arme ultime inventée par les patrons « l'entretien individuel ». Perpétuant La croyance aveugle dans la toute-puissance de la compétition afin de choisir des méthodes d'évaluation de leurs salariés qui constituent à la fois une erreur de management et une faute de gestion. **Ce système n'est pas seulement destructeur de valeurs, il est aussi stupide**. Un collectif de travail n'est pas une écurie de chevaux de course !

Les critères sur lesquels il repose sont souvent très loin de la valeur travail ne les rendant ainsi que plus subjectifs quant à leur pertinence. Cependant il est un outil radicalement efficace pour vous éloigner un peu plus du reste du collectif de travail pour mieux vous concentrer sur vous-même. Ainsi il vous éloigne encore plus de la question syndicale.

De nombreuses études montrent pourtant que l'isolement dans lequel mène cette spirale idéologique est aujourd'hui souffrance d'un stress chronique et contreproductif pour l'individu mais aussi l'entreprise. Et notre établissement de Mérignac n'échappe hélas pas à cette règle dans ses nouvelles méthodes de management et son organisation du travail basée uniquement sur le coût et non le capital humain de l'entreprise.

N'en déplaise aux anti-syndicats qui n'ont clairement rien compris ou font semblant de ne rien comprendre, dans ce contexte, la voix syndicale est la seule capable de porter la parole des salariés.

Mais nous l'avons déjà dit, « diviser pour mieux régner est une très vieille règle » et elle n'est pas issue des principes de la **CGT**. Si la multiplication des syndicats est un facteur déstabilisant pour les salariés, il est un vecteur dont la **CGT**, premier et plus ancien des syndicats français (1895), ne maîtrise pas le destin.

C'est pourquoi **l'Union Fédérale des Ingénieurs Cadres et Techniciens de la CGT, l'UFICT CGT**, s'organise et se renforce de plus en plus, car il est important que cadres et techniciens, au vu de la diminution de ceux sur qui l'essentiel des luttes reposait, agissent ensemble pour construire l'avenir avant qu'il ne leur échappe totalement.

La France est un pays démocratique mais ce ne sont pas les syndicats qui font les lois mais bel et bien l'Etat. Pourtant, aujourd'hui, le patronat par son biais syndical, MEDEF en tête, s'attaque à tout le système de lois, de décrets et d'accords négociés qui était admis après la constitution de la 5ème république pour défendre les « petits », autrement dit, ceux qui se déclinent par la population active dont 91% dépendent du « moule » salarial, c'est-à-dire de la relation de travail légale et conventionnelle qui l'accompagne.

Dans ce contexte le 4 Juin prochain il vous faudra choisir démocratiquement pour qu'un syndicat vous représente. A l'inverse des politiques en campagne, la CGT ne va pas vous mentir et vous promettre les grands soirs, d'autant que nombreux d'entre vous ont déjà pris conscience des enjeux stratégiques et financiers qui vont dessiner leur quotidien dans les années à venir et dont on entrevoit les contours : LEAN, Simulacre de NAO, OTT, Participation....

Alors, le 4 juin prochain ne signez pas un chèque en blanc !