

Le Courrier de l'Ufict

N°333 - Octobre 2015
<http://www.ftm.cgt.fr/ufict.php>



**Des syndicats ICT
qui innovent
et qui gagnent !**



Sommaire

Edito
Page 2

GEA Process Engineering
un exemple de construction
syndicale
Pages 3 et 4

Nos élus et mandatés sont aussi
soumis aux RPS
Page 5 et 6

Ecocert, exemple d'une grève
moderne du XXIème siècle
Pages 6 et 7

La violence n'est pas ce que les médias relaient. La véritable violence est cachée, insidieuse, perverse, elle met des milliers de salariés en difficulté.

La violence, c'est quand un patron :

- licencie des milliers de salariés ;
- externalise des activités vers des contrées lointaines ;
- s'octroie la plus grosse part du gâteau et laisse les miettes aux producteurs des richesses, refuse de partager les richesses, engraisse les nantis gros actionnaires.

La violence, c'est quand le patron :

- augmente les cadences, le temps de travail, réduit les temps de repos, altère les conditions de travail, engendre des traumatismes aux salariés ;
- « criminalise » les syndiqués et par voie de conséquence les salariés.

La violence, c'est quand le patron :

- pousse des salariés à des actes létaux ;
- abuse, harcèle ou fait harceler ses subordonnés.

La violence, c'est aujourd'hui le travail comme le veut le patron.

La violence c'est quand le patronat repousse à 67 ans la date de départ à la retraite, réduit les pensions.

La violence, c'est quand un premier ministre :

- gratifie le patronat, légifère des lois opprimantes pour les salariés ;
- supprime progressivement les droits du salariat ;
- emprisonne les syndicalistes.

La violence n'est pas du côté des salariés, des créateurs de richesses qui défendent le travail, leur emploi, leur pouvoir de vie.

Hier, nous étions « tous des Charlie » nous sommes « tous des Air France » aussi. Nous devons soutenir nos camarades interpellés, mis en examen comme des délinquants. Ils n'ont fait que réagir à une agression qui est sans commune mesure des chemises déchirées même si ce n'est pas la meilleure pratique pour se faire entendre.

Nous sommes tous en guerre contre cette politique d'austérité, d'oppression, d'exclusion qui nous mène directement vers des solutions à la grecque. Relevons la tête !

Le 8 octobre, même si le mouvement n'est pas négligeable, c'était insuffisant. 100 000 manifestants pour 700 000 adhérents, le compte n'y est pas.

Trop de camarades sont restés dans les starting-blocks. Nous avons tous un collègue proche de nous qui partage notre analyse mais qui résiste à l'envie de nous suivre. Nous avons tous un camarade qui oublie qu'il faut à un moment laisser les touches du clavier ou les crayons sans animation.

Avons-nous relayé jusqu'au fin fond des bureaux ce message que portait la mobilisation du 8 octobre : « salaire et 32h » ?

La CGT a raison de mettre le coût du capital sur la table, la revalorisation du salaire en priorité, en débat la réduction du temps de travail vers 32h ; L'UGICT a raison de batailler sur la réforme des complémentaires, de soutenir des lanceurs d'alertes, de débattre du droit à la déconnexion ...

700 000 adhérents à la CGT, ce n'est pas rien. Des causes justes et de bon aloi c'est du solide. Avec ces deux ingrédients nous avons de quoi faire.

Alors qu'attendons-nous pour mettre cette formidable machine en mouvement ?

Investissons tous les espaces de dialogue, de confrontation, là où un débat s'ouvre c'est une opportunité de convaincre, un évitement à la fatalité mystique.

Soyons affirmés sur nos positions, sur nos repères revendicatifs. Nous les débattons, les construisons, elles et ils sont nos productions. Nous avons tout à gagner, rien à perdre. Nous n'avons pas toujours raison mais rarement tort. Nombreux sont nos collègues intéressés par nos propositions lorsqu'elles leurs sont prodiguées ou mises en débat.

Repoussons ensemble cette violence patronale et gouvernementale en interpellant les salariés.

Soyons pédagogues avec nos collègues pour les gagner à la résistance, à la révolte et à la construction revendicative : des sujets, le couple maléfique MEDEF-HOLLANDE nous en donne – loi MACRON, loi REBSAMEN, rapport COMBEXELLE...

Si nous voulons alléger notre sacoche syndicale alors laissons faire mais si nous voulons poursuivre sur les traces de nos aïeux alors il faut réagir sans attendre.

Faire en sorte que chaque action-objectif soit une marche vers d'autres visées, telle doit être notre démarche.

Alain MARIN
Membre de la CE de l'UFICT



GEA PROCESS ENGINEERING, un exemple de construction syndicale

*Interview de Jean-Christophe, Ingénieur chez GEA
à Montigny-le-Bretonneux*



1-Jean-Christophe, tu es ingénieur chez GEA Process Engineering France. Quelles sont les activités industrielles de ton entreprise ? Quelle est exactement ta fonction professionnelle ?

GEA est une société d'ingénierie d'équipements industriels pour les industries de procédés. Nous concevons, commercialisons, réalisons et fabriquons des installations (travail par projet) et des composants (pompes,

vannes, etc...) pour ces industries. Le plus gros segment pour le groupe est l'industrie agro-alimentaire (en particulier les sociétés laitières). Nous travaillons aussi pour la chimie, l'industrie pharmaceutique et les bio-technologies, dans le domaine de l'énergie, etc.... Le groupe (environ 18 000 personnes à ce jour, avant les licenciements) est un des leaders dans son domaine, il a une activité très internationale et intervient dans le monde entier. Notre site de Montigny (190 salariés en CDI) détenait jusqu'à maintenant un important savoir-faire pour différentes technologies et applications en laiterie, agro-alimentaire et chimie. Le site a donc une vocation nationale (marchés français) et internationale (expertise pour le groupe dans certains domaines).

Je suis, pour ma part, responsable commercial pour les équipements process du marché pharmaceutique français. Je travaille sur projet essentiellement avec les entités du groupe qui détiennent des savoir-faire et compétences dans ce domaine. A ce jour (malheureusement certains sites sont en cours de fermeture), elles se situent principalement en Europe dans des pays voisins (Allemagne, Suisse, Grande-Bretagne, Belgique)

2- Tu es responsable de section syndicale depuis peu, tu viens de créer la CGT dans ton entreprise. Quelles ont été les raisons de cette démarche ?

Il y a environ un an, la direction du groupe et son PDG, Jürg Oléas, ont annoncé un plan de "ré-organisation" qui sous couvert de rationalisation, création de synergies, optimisation, est en fait un véritable plan de licenciements boursiers combiné avec des délocalisations (transfert de savoir-faire et des fonctions support comme l'informatique, la comptabilité, etc...)

L'objectif ouvertement affirmé par nos dirigeants à la presse et aux actionnaires est d'économiser en supprimant des emplois, pour augmenter les profits et faire monter le cours de l'action. Ils ont d'abord parlé (et écrit) de 100 millions d'€ par an, puis de 125 millions (et même de 145 millions en Comité Européen d'Entreprise) aug-

mentant d'autant les emplois à supprimer : nous sommes passés d'une annonce de 1 000 suppressions d'équivalents temps plein à 1 450 aujourd'hui. On peut vraiment se demander où l'on en sera réellement si on laisse ce processus de destruction se poursuivre jusqu'à son terme.

Un point clef pour une bonne compréhension de notre situation est de savoir que le groupe a obtenu, ces dernières années, des résultats records en prise de commandes comme en profits et qu'il en est de même pour GEA en France et particulièrement sur le site de Montigny. L'entreprise est donc bien performante (y compris si on la compare aux entreprises du secteur ou concurrentes). On est donc bien face à une vampirisation par la finance d'une activité industrielle... Banale et triste situation dans le monde d'aujourd'hui dont les salariés, mais aussi l'ensemble de la population qui a besoin d'une industrie créatrice de richesses, sont les victimes.

Au printemps dernier, les choses se sont précisées et les menaces qui pouvaient paraître lointaines à certains collègues sont devenues plus précises et tangibles.

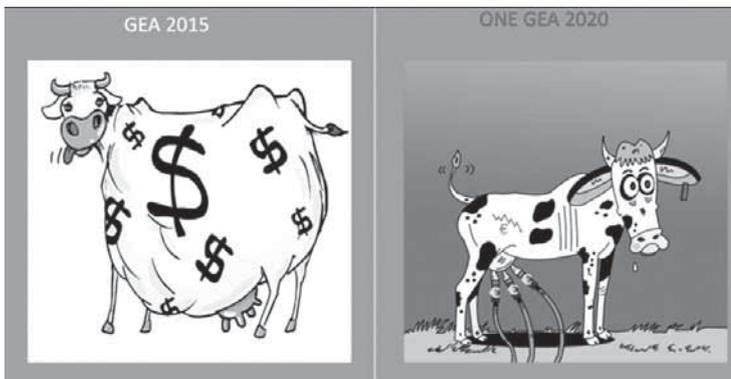
Pour répondre à ta question, je n'ai pas créé la CGT dans l'entreprise, nous en avons pris l'initiative au départ avec un petit groupe (6 collègues ont décidé ensemble de se syndiquer).

En ce qui me concerne, cela faisait des semaines que ça me taraudait. Je m'en veux d'ailleurs un peu d'avoir attendu si longtemps, mais le discours d'endormissement de la direction avait encore prise chez certains collègues et je craignais d'être un peu isolé, de me voir reprocher de jouer les Cassandra.

Je suis issue d'une famille de militants (en particulier à la CGT) et j'ai moi-même quelques expériences militantes accumulées depuis ma jeunesse jusqu'à aujourd'hui. En avril dernier, nos élus au CE (non syndiqués), ont lu une déclaration courageuse et lucide dénonçant la restructuration, les objectifs financiers de la direction et appelant les salariés à résister.

J'étais convaincu que pour que cette résistance soit effective et pour répondre à cet appel, il nous fallait une section syndicale, avec une démarche large, rassembleuse et une pratique démocratique et combattive de tous les instants. Ma préférence allait, pour ces raisons, vers la CGT. Je voyais aussi les discussions entre collègues sur la situation, mais aussi le manque de débouchés concrets à ces discussions.

Donc voilà, à un moment si on veut pouvoir continuer à se regarder dans la glace quand on sait qu'on peut aider et que son expérience peut apporter aux autres, on se jette à l'eau. C'est angoissant au début (et ça l'est parfois encore), mais c'est aussi du bonheur de se retrouver avec d'autres pour agir pour ce qui est juste... Et une grande fierté.



3-La création de cette base syndicale a initié à la syndicalisation un nombre important (environ 20%) des salariés de ton entreprise, de l'employé au Cadre. Quelle a été ta stratégie ?

Pas vraiment de stratégie : nous salariés, nous nous sommes retrouvés confrontés à un méga-problème, un rouleau compresseur qui risque de casser notre entreprise et qui ne nous respecte pas.

Le syndicat est un outil pour contribuer à permettre aux salariés de régler leurs problèmes, d'avoir prise sur ce qui les concerne. Et donc nous (les premiers syndiqués) nous nous sommes adressés aux collègues en les invitant à se servir de cet outil et à le renforcer. Nous avons eu aussi la volonté permanente de le faire en collaborant sous des formes variées avec tous ceux qui le souhaitaient, en commençant par nos élus à la DUP et au CHSCT. Le fil conducteur a été de respecter les collègues (au sens où il faut admettre que le murissement et le processus de prise de conscience n'est jamais linéaire et varie d'un individu à l'autre) tout en les appelant à leur responsabilité : pour que ça marche le syndicat ne peut pas être l'affaire d'une poignée d'agités (même s'ils sont généreux et bien intentionnés), il doit être l'affaire de tous, il doit pouvoir irriguer l'entreprise, permettre aux idées des uns et des autres d'émerger, aux expériences et avis de se partager, aux décisions d'être prises conformément aux souhaits du plus grand nombre...Et donc il faut des syndiqués, beaucoup de syndiqués, le plus possible.

On a donc agi collectivement, interpellé nos dirigeants et surtout informé (nous avons collecté une à une 165 adresses e-mail personnelles en quelques semaines, et créé un blog) et consulté nos collègues pour chaque décision importante.

Je dois dire que j'ai été bluffé par la façon dont certains syndiqués se sont emparés des différents aspects de l'activité syndicale et de notre lutte, de la façon dont ils ont pris leurs responsabilités : création du blog, collecte des adresses e-mail, collectif de travail avec le CHSCT, collectif avec une dizaine de salariés subissant les premiers des modifications de contrat de travail, ... A chaque fois, nos collègues syndiqué(e)s sont reconnu(e)s et respecté(e)s pour leur dévouement et leur sérieux. J'ai dit certains syndiqués, mais j'aurais mieux fait de dire certaines syndiquées car nos collègues femmes ont très souvent été aux avant-poste avec intelligence et détermination : total respect !

Un autre aspect important (dont il est difficile de mesurer objectivement l'impact, mais il est réel) est le sentiment de solidarité, de fraternité qui anime nos syndiqués, en particulier les plus actifs(ves). Ca se voit, se sent et je pense que ça a été contagieux (et c'est tant mieux).

4-Les salariés de ton entreprise vivent en ce moment une profonde restructuration. En quoi penses-tu que la création de la section syndicale a été utile aux salariés ?

Une chose est certaine, le sentiment de fierté et l'idée de ne plus se laisser manoeuvrer et piétiner est un acquis certain pour beaucoup de collègues. Cela me semble utile, plus rien ne sera comme avant dans cette entreprise. Pour le reste, rien n'est fait : nous sommes face à une machine puissante qui malgré nos luttes (création d'une intersyndicale GEA France avec les autres sites, 2 débrayages et une journée de grève à Montigny en 1 mois) semble extrêmement déterminée à lâcher le moins possible. Toutefois, on commence à entendre des managers, et aussi notre direction France, expliquer qu'il est nécessaire d'embaucher dans certains secteurs. Je crois que l'intervention et les interpellations de la direction par les salariés des services concernés y ont été pour beaucoup : des lignes vont peut être enfin bouger. Les syndiqués et la section ont aussi beaucoup agi pour initier ces initiatives, pour les faire connaître et pour les relayer (nous en avons par exemple informé le président de notre CEE).

Pour ce qui concerne le PSE qui est en cours de négociation, là aussi il est difficile de savoir quels résultats réels seront obtenus : quel sera le nombre de licenciements évités et les conditions de départ (pour ceux qu'on n'aura pu empêcher).

Ici aussi c'est une bataille acharnée, complexe, parfois au cas par cas et quelquefois avec l'appui (plus ou moins ouvertement) de certains managers qui eux aussi souhaitent limiter la casse. Au bout du bout je suis convaincu que sans intervention syndicale la direction ne nous aurait accordé que le minimum et que tous les licenciements prévus au départ auraient été mécaniquement effectués. Je caresse encore l'espoir raisonnable qu'il n'en soit pas ainsi...Mais rien n'est fait.

Enfin l'action du CHSCT (renouvelé récemment et dont les membres sont aujourd'hui tous membres de la CGT ou soutenus par notre section) a permis d'ors et déjà que soit mise en oeuvre une expertise dont nous attendons le rapport en novembre.

5-Comment envisages-tu la vie syndicale dès lors que cette profonde transformation de l'entreprise sera passée ?

Vaste sujet. A ce jour, je ne sais pas vraiment répondre, j'ai vraiment du mal à me projeter. Jusqu'à présent la construction de l'organisation syndicale s'est faite avec, par et pour la construction de l'action contre le projet de restructuration. Nous n'avons eu que peu de participation à la vie syndicale hors de notre propre bataille. Nous

étions et nous sommes toujours la tête dans le guidon, ayant tout à faire et à apprendre en même temps. Nous avons surtout été preneur de l'aide et de l'expérience de la fédération (UFICT métallurgie), de l'USTM et de l'UD 78 sans vraiment renvoyer l'ascenseur (je tiens à profiter de l'occasion pour remercier les camarades pour cela). Il est clair qu'après la fin des négociations sur le PSE et sa mise en oeuvre en fin d'année et en début d'année prochaine, l'entreprise aura été affaiblie. Des collègues

seront malheureusement partis (démissions ou licenciements) y compris des syndiqués et je pense qu'il faudra surmonter le découragement et l'amertume (déjà perceptibles) pour construire et reconstruire... à la fois l'esprit d'entreprise (il est chez nous salarié, pas chez les patrons) et l'organisation syndicale. Vaste programme !

Nos élus et mandatés sont aussi soumis aux risques psycho-sociaux

Une enquête menée par Sécafi auprès de militants syndicaux de toutes organisations, révèle le mal-être ressenti lié à l'exercice d'un mandat syndical. Ces résultats sont à prendre en compte pour que militantisme syndical ne rime pas avec détérioration morale.

Quand la confrontation à la souffrance fait souffrir

Cette enquête a été menée en deux phases : entretiens de militants ciblés puis questionnaire en ligne (3800 réponses en 2 mois).

Si la « souffrance militante » remonte aux origines du syndicalisme, le phénomène demeure largement méconnu. Nombreux sont les représentants du personnel à témoigner des difficultés qu'ils rencontrent dans l'exercice de leur mandat et pourtant peu de travaux sont consacrés à cette question relativement ignorée du débat social et politique. Or, connaître et reconnaître la spécificité de l'exposition des représentants du personnel aux facteurs de risques psychosociaux constitue un enjeu social pour les organisations syndicales (pérennité des effectifs, qualité de l'activité syndicale, etc.) comme pour les directions d'entreprises (politique RH adaptée aux élus du personnel, qualité des relations sociales, prévention, etc.). Cette (re)connaissance pourrait être le socle d'une politique de prévention des risques psychosociaux.

Pour la CGT, notre démarche revendicative exige de se placer au plus près du terrain en contact constant avec les salariés et place nos militants souvent face à des situations difficiles. Ils doivent être à l'écoute des salariés qui nous parlent souvent, faute de trouver d'autres oreilles attentives du côté de la hiérarchie, RH ou assistante sociale. Cette activité nécessite de l'empathie et risque aussi de nous détruire car nos convictions individuelles peuvent être mises à mal devant tant d'injustice ressentie et le peu

de moyen pour faire !! Ils s'exposent au travers de leur rôle à des relations qui de fait peuvent être destructrices pour eux : l'impression de ne pas pouvoir aider, la perception de situations de vie inimaginables et qui sont susceptibles de renvoyer à des éléments de son propre vécu. Ils se confrontent à des réalités qui relèvent parfois de l'insoutenable et auxquelles les directions de nos entreprises n'apportent pas de solutions même lorsqu'elles en auraient la possibilité.

Si la prise de distance constitue pour l'élu un facteur de protection important, elle ne va pas de soi : 30% des représentants interrogés expriment des difficultés à le faire, ce qui les place en situation de surexposition aux risques psychosociaux.

Dans l'enquête Sécafi :

- 55% des répondants déclarent avoir ressenti au moins un symptôme en lien probable avec leur mandat, principalement des troubles du sommeil, des sensations de mal-être, de la fatigue persistante, des douleurs.
- 5% des répondants évoquent des idées suicidaires ou mortifères.
- 18% ont déjà été en arrêt maladie en lien avec le mandat. Ces résultats préoccupants sont confirmés par le niveau de stress mesuré chez les représentants du personnel qui s'avère bien plus élevé que pour l'ensemble des salariés. : 57% des femmes représentantes du personnel sont en situation de stress décompensé contre 37% pour les femmes salariées en général.
- 45% des hommes représentants du personnel contre 24% pour les hommes salariés en général.

Le mandat, un puissant facteur d'intégration... mais aussi d'isolement

Devenir représentant du personnel constitue presque toujours l'occasion d'élargir son champ de relations sociales. L'élu a non seulement accès à de nouveaux cercles so-



ciaux, mais il peut également y tenir une position différente de celle qu'il occupe habituellement en tant que salarié. En ce sens, le mandat constitue une ouverture du champ des possibles et apporte des ressources à l'élu face aux risques psychosociaux.

Mais, son activité peut aussi isoler le mandaté. Les absences du poste de travail liées au mandat peuvent, par exemple, être mal supportées par les collègues. Parfois, il suffit d'une image sulfureuse accrochée aux syndicats pour isoler les représentants. Ce sentiment d'isolement, dont témoignent 39% des répondants à l'enquête, apparaît comme un facteur de surexposition important.

Des moyens contraints pour une tâche infinie et indéfinie

Le manque de moyens mis à disposition des représentants du personnel pour exercer leur mandat constitue un facteur important de leur exposition aux risques psychosociaux. L'enjeu porte principalement sur le temps alloué à la représentation des salariés avec des heures de délégation qui viennent rapidement à manquer.

Les deux tiers des représentants interrogés estiment ainsi que leur charge de travail en lien avec l'exercice du mandat est importante voire excessive. La conciliation entre le mandat et l'activité professionnelle est difficile pour la moitié des répondants. L'intensité de la charge de travail des représentants du personnel s'explique aussi par le caractère multiple des tâches à accomplir et par la difficulté à poser des limites aux missions de défense des salariés.

De fortes attentes en termes de prévention

L'enquête montre que les syndicalistes d'aujourd'hui ne sont pas formés à la prise de distance par rapport aux problèmes gérés, tel des infirmiers ou des psychologues. Il faut trouver des solutions pour prévenir ces situations.

Le travail collectif reste sans doute la barrière la plus efficace face à ces risques psychologiques. Le fait d'aborder les problématiques relevées dans nos structures syndicales (commissions exécutives, secrétariats, ...) permet que les problématiques ne portent pas que sur les épaules d'un seul individu mais soit bien le fruit d'un travail et d'une conscience collective et partagée. Traiter les problématiques dans un cadre plus global permet de gagner en efficacité mais également de sortir des responsabilités individuelles qui peuvent s'avérer culpabilisantes et destructrices pour un militant trop isolé.

Les formations tiennent également une grande place dans les solutions simples pour améliorer nos capacités à appréhender plus actuellement les choses en étant mieux outillé puisque possédant des retours d'expériences et un mode opératoire à utiliser. Néanmoins pas de recette toute faite, mais des bonnes pratiques à partager qui évitent souvent, lorsque nous les avons à disposition, un investissement trop personnel. En particulier toutes les plaquettes éditées par notre fédération qui ont le mérite de servir de guide et réduisent le temps à passer pour aller chercher des infos déjà compilées.

Ecocert : Exemple d'une grève moderne du XXIème siècle

Entretien avec Thomas Vacheron, délégué CGT de l'entreprise Ecocert



Peux-tu nous présenter brièvement Ecocert et la composition du salariat?

Le groupe Ecocert est le leader Français, Européen et mondial de la certification des produits biologiques. C'est un groupe de l'agroalimentaire de près de 1000 salariés avec 27 filiales. L'entreprise a été créée il y a une vingtaine d'années et a eu un développement fulgurant sur ce marché en pleine expansion.

La lutte a eu lieu dans l'une des plus importantes filiales (Ecocert France SAS) qui emploie près de 200 salariés. Le siège social est à l'Isle Jourdain à une vingtaine de kilomètres à l'ouest de Toulouse.

Quel est ton poste et le travail que tu réalises chez Ecocert ?

Je suis auditeur terrain dans la filiale Ecocert France, je fais de l'information et de la vérification dans les exploitations agricoles bio (production sans engrais ni traitement chimique de synthèse). Mes collègues auditeurs en transformation font la même chose dans les usines

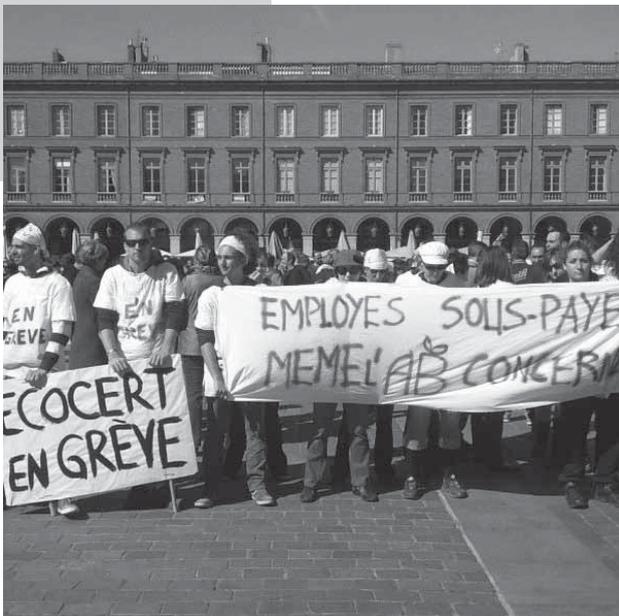
agroalimentaires qui fabriquent des produits bio. Nous sommes travailleurs itinérants sur des secteurs géographiques afin de couvrir l'ensemble du territoire. Enfin, les collègues qui travaillent dans les bureaux, au siège, certifient les produits (accordent ou non le label AB). Ce sont des travaux techniques qui nécessitent des salariés qualifiés (1/3 d'ingénieurs, 1/3 de bac + 3, 1/3 de bac à bac + 2), un salariat jeune (35 ans de moyenne d'âge) et féminisé (70% des salariés sont des femmes)... et mal payé : 65% des salariés perçoivent moins de 1 600€ nets par mois (sur la base 35H, hors prime variable).

Peux-tu nous donner des détails sur le contenu de la lutte qui avait été engagée ?

Tout d'abord plantons le décor. Confortée par les expertises des comptes réalisée par le CE, notre entreprise :

** fait des profits avec un taux de rentabilité très important, car même avec une croissance moins importante la productivité des salariés crée d'énormes richesses.*

** est arrosée de subventions publiques fiscales et sociales : des centaines de milliers d'€ rien que pour notre*



filiale grâce au pacte de responsabilité, CICE...; cet argent ne tombe pas du ciel et ne profite pas aux salariés.

* nos salaires sont trop bas (65% en dessous de 1 600€ nets hors primes)

Ensuite des revendications fédératrices en lien avec la situation et les besoins des salariés:

* une augmentation fixe, égalitaire et substantielle des salaires pour toutes et tous = 120€ bruts par mois

* une reconnaissance de l'ancienneté et de l'expérience avec indexation de tous les salaires sur les minima conventionnels (quand le point de la convention collective augmente tous les salaires augmenteront d'autant).

Enfin rendre compte de chacune des étapes et montrer que par leur entêtement et malgré notre volonté de négocier, la direction nous pousse à la grève : revendications soutenues via pétition par 85% des salariés, la direction par son entêtement rend plus combattifs les salariés.

Les élus du personnel CGT/CFDT travaillent dans l'unité ce qui encourage les collègues. Vouloir l'unité des organisations syndicales sur des revendications, c'est vouloir l'unité des salariés. Arriver à l'unité des salariés c'est vouloir la majorité dans l'action. La majorité des salariés en mobilisation permettra la victoire.

Comment avez-vous mis en œuvre la mobilisation des salariés ?

Par des mails personnels réguliers envoyés à tous les salariés, des réunions d'information des élus dans toutes les régions de France au moins une fois par an, une pétition en ligne pour soutenir les revendications des salariés (85% de salariés ont soutenu).

Une grève votée en AG pour les salariés du siège et par SurveyMonkey (équivalent GoogleGroup) pour les personnels de terrain.

Organisation des transports pour une présence permanente et importante sur le piquet de grève au siège du groupe durant les 9 jours de conflit. 70% des salariés ETAM ont fait grève durant tout le conflit.

Caisse de grève organisée sur la même base de celle de Radio France (conflit ayant eu lieu au même moment)

qui a récolté 6000€ bénéficiant aux salariés les plus en difficultés.

Grosse médiatisation du conflit (presse locale, puis nationale...) et Facebook (plus de 2000 «like» en 4 jours sur la page de soutien aux grévistes).

Pour toi, cette démarche a-t-elle changé l'image des syndicats et de la CGT en particulier ?

Un salariat jeune, quasiment pas syndiqué qui voit l'utilité du syndicalisme et découvre l'outil syndical. Une orientation de la CGT unitaire et revendicative qui est présente au quotidien pour défendre les préoccupations des salariés. Une CGT en capacité d'organiser pour gagner quand la situation se tend (popularisation du conflit, de la caisse de grève, des médias, via des UD du 31 et du 32). Enfin une victoire (plus de 70€ bruts de plus par mois pour toutes et tous, CDD compris), c'est là aussi l'essentiel pour cette grève offensive.

Quelle sont les perspectives de syndicalisation suite à ce mouvement ?

Potentiellement, un gros nombre de salariés peuvent se syndiquer. Il est nécessaire que le syndicalisme s'adapte aux salariés et non l'inverse... Des adhérents, attentifs, en phase avec ce que vivent les collègues, des revendications saisissables par la majorité, la valorisation de victoires même partielles pour redonner confiance en notre camp...

Concrètement, il n'y avait pas de CGT dans l'entreprise il y a encore 4 ans, aujourd'hui, de nombreux collègues font le pas, incités par les adhérents déjà présents.

SOCIÉTÉ MÉRIC & ASSOCIÉS

*Pour comprendre,
anticiper, proposer*

**L'expert comptable
du CE**

*Pour bâtir
des alternatives*

www.mericassocies.com



PARIS 75013

58A, rue du Dessous des Berges

01 56 59 13 50

infoparis@mericassocies.com

LYON 69007

363, rue Garibaldi

04 78 69 17 81

infolyon@mericassocies.com