



Le Courrier

de l'Ufict

Courrier de l'UFICT n°313 - Novembre 2013

**Salaire, emploi, industrie :
nous avons de bons outils CGT,
utilisons les efficacement !**



SOMMAIRE

EDITO

Page 2

La richesse d'un pays, ce n'est pas que le PIB !

Pages 3

Journée de syndicalisation ICT - 18 novembre 2013

Pages 4 - 5

Salaire, qualification, évolution de carrière :
utilisons pleinement nos outils CGT.

Page-6 - 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

ISSN 0339 8919

Le Papy-Boom : une aubaine pour le patronat ?

Le phénomène du papyboom, résultat du fort taux de natalité après la deuxième guerre mondiale arrive dans nos entreprises avec de nombreux salariés proches de la soixantaine et une pyramide des âges fortement déséquilibrée dans chaque entreprise. Cela devrait permettre d'embaucher un jeune pour compenser chaque départ.

On aurait pu attendre, suite aux élections de mai 2012 que le gouvernement prenne des mesures afin d'aller en ce sens. Cela aurait été bénéfique, tant pour les salariés restants que pour diminuer le chômage et conforter notre industrie. Mais il en est tout autrement et les dirigeants d'entreprises profitent de l'aubaine pour réduire les effectifs et basculer les charges de travail sur les salariés qui resteront.

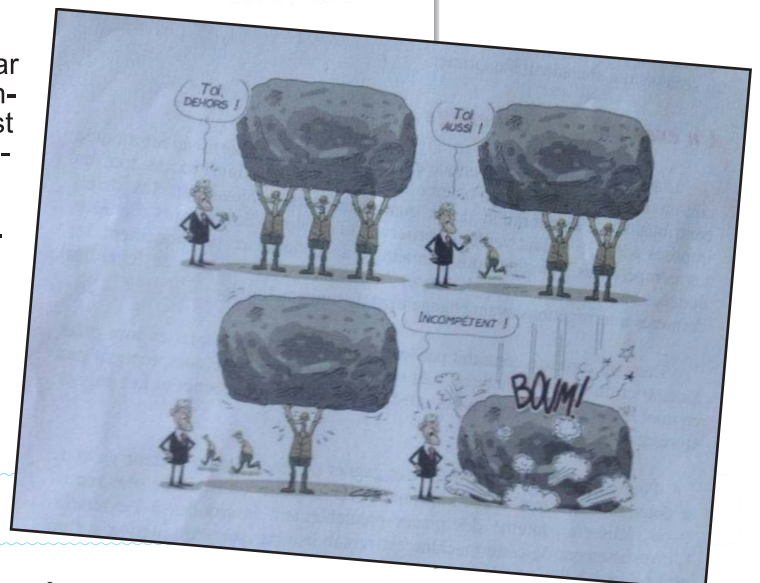
Le plan de compétitivité annoncé par C. Ghosn et signé en mars 2013 par certaines organisations syndicales en est l'exemple type, un accord malheureusement appuyé par le ministre du redressement productif (Mr Montebourg) qui juge « modérée » la demande de la direction du constructeur à ses salariés. Pour rappel les principales mesures de cet accord sont le gel des salaires pendant 3 ans, la suppression de 7500 emplois dont 2500 dans l'ingénierie ainsi que de nombreux autres reculs sociaux. Cette mesure se traduit sur l'établissement du Technocentre par la réduction de 20% de l'effectif (passage de 10 000 à 8 000 en 3 ans) sans aucun plan de suppressions d'emplois. Cependant ce n'est pas pour autant que l'on réduit le plan de gamme d'autant, bien au contraire ! Alors pour parvenir à ses fins la direction crée des notions de « cœur de métier et de « non cœur de métier » qui lui permettent de faire appel à de forts pourcentages de prestations aussi bien en France que dans les pays étrangers afin d'assouvir un seul but : diminuer la masse salariale et générer le plus grand bénéfice possible. C'est ainsi que le groupe Renault qui a fait diminuer depuis plusieurs années le nombre de véhicules fabriqués dans les usines Françaises au nom de la mondialisation, s'attaque aujourd'hui à la réduction des effectifs de son ingénierie en France au profit de pôles étrangers.

Devant ce triste bilan les salariés de Renault et plus largement des entreprises industrielles françaises ont cru au changement lorsqu'ils ont appris en septembre que l'Etat a la volonté de lancer 34 plans de reconquête industrielle pour hisser au meilleur niveau de la compétition mondiale ses filières les plus prometteuses.

Cependant cet espoir n'aura duré qu'un petit mois car lors de la nomination des personnes qui sont censées les sauver, ils entendent avec stupeur que c'est leurs bourreaux de tous les jours qui seront aux commandes !

Tout montre que si nous voulons construire un véritable projet de ré industrialisation de la France, les salariés et en particulier les ICT, doivent y prendre toute leur place. Notre UFICT se doit d'être à leur côté pour les y aider. L'avenir de l'industrie, c'est notre affaire !

Eric CORROYER
Membre de la CE de l'UFICT



La richesse d'un pays, ce n'est pas que le PIB !

Toute notre économie est fondée sur le concept de « Produit Intérieur Brut » (PIB). Lorsqu'on parle de croissance, une donnée fondamentale, c'est de croissance du PIB qu'il s'agit. Le PIB est parfois aussi appelé « richesse nationale ». On peut néanmoins s'interroger sur la nature de la richesse dont il s'agit : que mesure vraiment le PIB ? Qu'oublie-t-il de prendre en compte ?

Le PIB est la somme de toutes les valeurs ajoutées (VA) créées par les entreprises sur le territoire français. Rappelons que la valeur ajoutée, c'est le chiffre d'affaire (CA) d'une entreprise (le résultat de ses ventes, la somme de ce qui a été facturé), moins les achats pour faire tourner l'entreprise (location de locaux, achat de matériel chez les fournisseurs, ordinateurs, véhicules, services et prestataires de services, sous-traitance...). Les salaires bruts et les cotisations sociales employeurs ne sont pas déduits, ils sont contenus dans la valeur ajoutée. La valeur ajoutée est donc la valeur créée par le travail des salariés pendant une année en utilisant les achats faits par cette entreprise.

On constate d'emblée qu'avec cette définition, les services publics qui ne facturent pas leurs prestations n'entrent pas dans la valeur ajoutée. Éducation nationale, santé publique, routes, logement, sécurité, ... tout ce qui fait le bien public d'une société n'est pas pris en compte dans le PIB. Néanmoins, personne ne peut nier qu'une entreprise a besoin de tous ces services pour être en mesure de travailler et de créer de la richesse. Comment les salariés peuvent-ils être productifs s'ils ne savent ni lire ni écrire ? Comment les salariés peuvent-ils être productifs s'ils sont en mauvaise santé ? S'ils ne peuvent se rendre à leur travail en toute sécurité ? On voit de ce fait le caractère réducteur qu'est le PIB comme mesure de la richesse d'un pays.

La définition du PIB ainsi expliquée montre donc que son optimisation n'est pas une optimisation de la richesse d'un pays au sens large. Il ne prend nullement en compte la qualité de la vie, la sérénité des liens sociaux, la santé moyenne des citoyens, la qualité de l'environnement. Il présente même quelques effets pervers. En effet, si on considère un embouteillage, les automobilistes immobilisés continuent de brûler de l'essence, donc de consommer de l'essence, alors qu'ils n'avancent pas. Ils font donc grimper le PIB en polluant l'atmosphère et en accroissant les profits des grandes entreprises pétrolières. Ce n'est pas précisément ce qu'on appelle accroître la richesse du pays.

L'enseignement est un autre exemple édifiant. Le savoir est un bien qui, lorsqu'il est offert, n'en dépossède pas son propriétaire initial. Bref, on peut dispenser son savoir sans le perdre soi-même. Cette logique est totalement opposée à la logique accumulative du PIB qui n'est que le résultat d'une addition de factures.

Deux logiques se retrouvent donc aujourd'hui face à face. La logique du « tout comptable » qui s'incarne dans le PIB, et une logique de progrès humain qu'il est indispensable de définir. Définir cet indice tenant compte de la qualité du développement humain devient d'une importance capitale. Sa définition ne va néanmoins pas de soi. Il serait forcément composé de critères tenant compte de l'espérance de vie, mais aussi du niveau moyen d'éducation. Accès à l'école, à la santé, qualité de l'environnement sont des grandeurs qu'il n'est pas facile de mesurer et surtout d'additionner.



Le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) un organisme de l'ONU, a développé depuis quelques années l'indice de Développement Humain (IDH). Celui-ci tente de prendre en compte les dimensions qui participent au progrès humains : santé, éducation et niveau de vie (contenant la notion de PIB d'ailleurs). Dans son classement annuel, la France ne se situe qu'au 20^{ème} rang mondial. Nous sommes pourtant le 5^{ème} PIB mondial. Ce sont la Norvège et l'Australie qui occupent les

deux premières places. Sans entrer dans le détail, on peut se féliciter que ce genre de démarche ait été entamée par un organisme international. Il faut néanmoins nuancer cette affirmation dans la mesure où l'amélioration de cet indice ne semble pas encore s'imposer beaucoup ni parmi les économistes, ni parmi les politiques. Ceci nous montre qu'il nous reste collectivement beaucoup à construire ensemble. D'abord mettre en question les outils de mesure actuels de la richesse. Ensuite promouvoir des outils alternatifs en permettant aux citoyens de penser et d'agir sur leur bien-être, leur développement, leur progrès.

N'oublions pas qu'on conçoit toujours des outils de mesure pour mesurer ce qui nous intéresse, et que cela participe au rapport des forces. Faisons valoir notre aspiration à une société plus juste laissant une place au plus grand nombre. Et pour cela imposons notre propre définition de la richesse.

Par exemple, la CGT a décidé de participer à la conception d'un ou plusieurs indicateurs sur le coût du capital au sein de la campagne qui commence sur ce sujet essentiel.

18 novembre
2013



Le 18 novembre 2013 à Montreuil s'est déroulé une journée d'étude sur la « syndicalisation des ICT » à l'initiative du collectif d'Ile de France Métaux.

Cette journée d'étude régionale se situe à la suite d'une première initiative nationale de l'UFICT le 24 janvier dernier sur cette thématique, alors réduite aux IC, qui a abouti à la parution d'une plaquette « Partage et échange des pratiques efficaces de notre syndicalisation ICT en direction des Ingénieurs et Cadres ». Ce sujet alimentera nos débats lors du congrès Ufiict et sera également un des grands thèmes du 40ème congrès de la fédération.

Le collectif d'animation d'Ile de France Métaux, la vie syndicale de la Fédération et l'UFICT ont présenté cet enjeu important de syndiquer les ICT dont la place grandit parmi le salariat. C'est d'autant plus vrai dans notre région capitale où ils représentent déjà 60% des salariés de la Métallurgie. Mais notre représentativité reste faible dans ces catégories (8,7% au 3ème Collège au niveau national) et le taux de syndicalisation à l'UFICT bien qu'en progression reste encore trop faible.

L'assemblée de 54 camarades représentant 32 syndicats a débattu afin de répondre à ces deux questions :

- Sommes-nous assez à l'offensive sur la question du renforcement ?
- Quelle place pour nos collègues ICT dans nos syndicats ?

Tout d'abord, une introduction du responsable de l'animation d'Ile de France, Sylvain Marsaud, qui a posé les enjeux de la journée, et le contexte revendicatif dans la région. Ensuite, le conseiller économique de la Fédération, David Meyer, a exposé un diaporama pointant les caractéristiques du salariat ICT de la métallurgie en région parisienne : 37% des cadres métaux sont en IDF dont 40 % travaillent en R et D à comparer au 15% de salariés de la métallurgie travaillant en Ile de France. Il a souligné également une place croissante des femmes et un rajeunissement des IC.

De nombreuses interventions sur des expériences de terrain ont apporté des pistes de pratiques efficaces sur la syndicalisation de ces catégories.

Au Renault Techno-Centre de Guyancourt (78) : Le syndicat a abordé une problématique de restructuration de l'ingénierie, en utilisant la stratégie de la « recherche action ». En faisant s'exprimer les salariés sur leur travail au travers d'entretiens individuels, les camarades ont élaboré avec les salariés deux expressions (tracts) de terrain sur leurs attentes.

A la Snecma un camarade affirme qu'une rédaction la plus collective d'un tract, permette à celui-ci d'être toujours mieux distribué. Il est nécessaire pour cela de créer un collectif ICT.

Un camarade cadre a réagi à un passage de l'intro sur l'idée que les IC sont formatés lors de leur cursus de formation à l'individualisme. Posant cette question : alors pourquoi retrouve-t-on les salariés de ces catégories dans l'animation et en responsabilité dans des associations sportives, culturelles, caritatives, ... ?

Un autre camarade (Snecma) affirme qu'il faut chercher cette réponse dans les méthodes « managériales » de l'entreprise et l'organisation du travail.

Le débat note le manque de connaissance des jeunes sur ce qu'est le syndicalisme, et le rôle des syndicalistes. Un membre de la CE de l'UFICT rebondit sur ce propos en indiquant que la distribution d'une plaquette « Bienvenue à la CGT » sur les droits dans l'entreprise pour les nouveaux embauchés ICT a toujours reçu un bon accueil.

Le camarade de la Tour Eiffel a souligné, dans son intervention, la nécessité d'un travail de terrain tout au long de l'année, et pas seulement à l'approche des élections professionnelles.

Un camarade de la Fédération de l'énergie, membre de l'UGICT 92 intervient sur les fonctions opérationnelles et fonctionnelles des IC. Il indique dans les Hauts de Seine qu'il y a 17 sièges sociaux des entreprises du CAC40 et qu'il est nécessaire de travailler les convergences avec d'autres Fédérations.

Jean-Luc de l'UGICT, revient sur l'individualisme des IC et fait part d'une expérience de travail syndical qui a permis l'obtention d'une prime collective minimum pour tous les salariés d'un secteur commercial travaillant à la commission. Il poursuivra sur le travail de l'UGICT sur le management alternatif sur 3 axes :

1. Reconnaissance de la qualification par son juste paiement,
2. Le droit d'expression et d'intervention,
3. Les dimensions environnementale et sociale doivent être prises en compte dans les investissements, dans l'économie.

David Meyer insiste sur la reconnaissance et le paiement de la qualification, avec en référentiel le PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale). 20% des cadres ont un salaire en dessous du PLSS, qui garantit un minima de points et ils sont 30% en dessous du salaire charnière.

Pour un copain d'Ericsson, le travail de terrain doit s'appuyer sur l'information et la consultation. Afin d'être différent des relations déshumanisées pratiquées dans l'entreprise nous devons avoir un côté convivial, par exemple en invitant les salariés à un pot trimestriel permettant la discussion.

Stéphane Lovisa, le secrétaire général de l'UFICT, témoigne que les cadres sont la catégorie la plus syndiquée ! Il revient sur le mal être au travail et les expériences de terrain, la discussion du contenu de leur travail avec les ICT. Ils sont surpris que l'on vienne parler de ce sujet que même leur chef n'aborde plus la question. C'est bien le travail qui est malade, malade d'une mauvaise organisation, de sens détourné.

Un salarié d'Alstom transport nous fait part de la création d'un collectif UFICT métaux dans le 93.

Le besoin de recréer du collectif, des liens entre les salariés traverse les débats sous différentes formes, informative par messagerie, diffusion de plaquette « spécifique » comme celle du guide pratique de l'entretien d'évaluation du travail. La nouvelle plaquette sur les salaires et les qualifications devrait répondre à un vrai besoin des ICT.

La question de l'aide des petites structures doit être plus prise en compte. De même, un représentant de la coordination du groupe Thales

(90% ICT) donne les axes de travail qui ont été décidés par leur comité inter-société : faire un suivi des sociétés en termes de renforcement et de suivi des mobilités des syndiqués dans le groupe, ciblage de déserts syndicaux en utilisant un accord sur le dialogue social, travailler les alternatives industrielles et communiquer dessus largement (voir site <http://imagerieda-venir.fr/>). Une action particulière d'information est faite vers les jeunes alternants et les apprentis sur la connaissance de leurs droits, c'est pour les syndicats de Thales un investissement pour le futur.

Les copines de la jeune base de TELINDUS ont projeté un diaporama plaisant de leurs travaux de renforcement et de leur campagne pour les élections professionnelles où elles feront pour une première un score de 20%. Applaudissements !

Pascal Peltier du secrétariat de l'UFICT a présenté rapidement les différents outils forgés en CE de l'UFICT à l'adresse de tous les syndicats et syndiqués: les deux types de formations, les publications (Courrier, lettre et plaquettes), les actions du secrétariat qui aide les bases à s'organiser chez les ICT. L'UFICT est disponible dans la mesure de ces moyens qu'il sera nécessaire de renforcer : le XIème congrès qui se tiendra à Metz mi-décembre devra susciter et permettre de répondre à cette exigence pour plus d'efficacité !

Le Secrétaire à la vie syndicale de la Fédération, Amar Ladraa, aura en charge de conclure cette journée d'étude sur la « syndicalisation des ICT » qui a été, de l'avis partagé un succès quantitatif et qualitatif, avec la présence à Montreuil pour la première fois de nombreux camarades.

Il mettra en perspective les axes de travail suivants :

- la nécessité de poursuivre un état des lieux sur la connaissance de nos bassins d'emplois, au travers de l'évolution du salariat et des déserts syndicaux ;
- lier les enjeux de la syndicalisation avec le développement du mouvement social, seule condition de changement en faveur du monde du travail. Pour cela, se servir des temps de renforcement syndicaux, notamment ceux de la prochaine campagne fédérale qui se tiendra du 20 au 31 Janvier et de la journée nationale interprofessionnelle d'actions début 2014.
- De programmer de nouvelles journées d'échanges et de débats pour faire un point et continuer d'impulser l'implication des militants à développer la CGT partout dans nos bassins d'emplois.

SALAIRES, QUALIFICATIONS, EVOLUTION DE CARRIERE : UTILISONS PLEINEMENT NOS OUTILS CGT.

Tout montre aujourd'hui qu'il est urgent de remettre au premier plan les revendications salariales, à la fois pour relancer l'économie par la consommation, rompre avec la spirale des politiques austéritaires et redonner toute sa place au travail créateur de richesses.

Un vecteur de sortie de crise : la réévaluation des salaires.

La revalorisation des salaires est bien le levier incontournable pour relancer la croissance et créer des emplois, financer la protection sociale par un accroissement de recettes et non sombrer dans l'illusion mortifère à laquelle mène la logique absurde de la baisse des dépenses au nom du sacro-saint discours sur les déficits de l'Etat.

Alors que la bourse évolue au fil des annonces de suppressions d'emplois et de sites, alors que les 500 plus grandes fortunes professionnelles ont vu leur patrimoine s'accroître de 25% sur la seule année 2012 (journal Challenges), comment peut-on accepter le discours commun du gouvernement et du patronat qui voit dans la crise un seul symptôme, l'insuffisance de marge des entreprises et un seul remède, la baisse du « coût du travail » ?

Le scandale de la « retraite-chapeau » du PDG de PSA n'est que la partie immergée de la réalité des inégalités qui ne cessent de grandir et qui participent à aggraver la crise systémique à laquelle est confronté le pays.

Quand les grands groupes du CAC40 ne paient plus que 8% d'impôt sur les sociétés alors que le taux nominal est de 33%, quand en 25 ans la masse des salaires a moins que

doublé et que les versements de dividendes ont été multipliés par 13, il apparaît clairement que les marges permettant le financement de notre protection sociale et le juste paiement du travail sont d'ores et déjà disponibles et qu'il s'agit maintenant de réorienter la distribution des richesses créées.

Mais la simple redistribution ne résout pas à elle seule la crise. Il faut s'en prendre au coût du capital, bien réel celui-là et réorienter l'argent vers les investissements utiles, industriels et sociaux : faire du développement humain le fil rouge du devenir de la société. A ce titre, faisons mieux vivre notre campagne fédérale sur le coût du capital n'est pas assez relayée ; L'exposé de nos argumentaires peut servir utilement le débat incluant la nécessité d'une grande réforme fiscale qui favorise le travail et pénalise l'argent spéculatif avec l'urgence d'une revalorisation de l'ensemble des salaires.

C'est ainsi que notre proposition fédérale d'une grille unique avec un seuil à 1700€ peut devenir un axe revendicatif crédible parce qu'elle associe la nécessité de réévaluer les salaires et la refonte des qualifications donnant accès à une véritable évolution de carrière accessible pour tous.

Il s'agit de placer la reconnaissance du travail au cœur du débat et c'est là que les aspirations de nos collègues peuvent rencontrer notre proposition, quitte à cibler dans un premier temps des avancées partielles discutées et décidées avec eux : qu'il s'agisse des carrières des professions techniques délibérément ralenties dès les 1ères années ou des ingénieurs soumis aux exigences du management dit universel qui dévalorisent la technicité au profit d'une organisation du travail, tournée vers la mise en compétition et l'affaiblissement des savoirs et savoir-faire, le benchmarking et l'externalisation à tout va.

Redonnons du souffle à notre démarche de consultation.

Notre démarche de consultation trop souvent mal utilisée et en conséquence trop souvent jugée par nous-mêmes inopérante doit redevenir un outil majeur de co élaboration rassembleuse lors des prochaines NOE 2014. Mettons partout en débat la démarche qui doit l'accompagner, le souci que chaque syndiqué y soit associé. Discutons ensemble des contenus de la consultation, comment à tout moment de son processus on fait aussi effort pour impli-



quer concrètement les salariés. Faisons vivre la consultation comme outil de construction du rapport de forces avec au préalable la discussion dans chacun de nos syndicats de nos repères CGT et UFICT-CGT. Quand chaque syndiqué se sent comptable du contenu et de la démarche de consultation, on fait ainsi vivre réellement notre conception du syndiqué acteur et décideur. On en fait le relai indispensable entre le syndicat CGT et le salarié. Dans les débats, n'oublions pas l'outil fédéral critique et alternatif à l'indice INSEE...

Salaires et qualifications des ICT : Un nouvel outil UFICT



Un nouvel outil va être mis entre nos mains : Le livret « Salaires et qualifications » élaboré par l'UFICT à destination des ICT. La fédération a pris la décision d'en publier 40.000 exemplaires. Ce livret sera à notre disposition dès maintenant et peut entrer à plein dans notre démarche syndicale CGT de construction du rapport de forces, indispensable à toute négociation. Les échos qui nous remontent après les premières utilisations dans nos syndicats montrent que l'attente d'un tel outil est forte.

Reste maintenant à procéder à sa mise en débat avec les salariés, au-delà d'une simple distribution massive qui pourrait n'être qu'un coup d'épée dans l'eau, malgré tout l'intérêt que le livret suscite.

Une démarche d'appropriation de nos outils CGT

Nous proposons que cet outil soit au contraire utilisé sur du plus long terme : Mettons le déjà en débat dans nos syndicats pour que chacun de nous s'en imprègne vraiment. Mettons ensuite en débat la démarche qui doit accompagner la mise en efficacité du livret au contact concret des salariés. Par exemple, commençons des distributions ciblées par secteurs qui puissent susciter le débat en proximité avec le plus grand nombre de salariés. Organisons si possible des rencontres-débats dans une salle avec les salariés autour des contenus du livret et pourquoi pas leurs prolongements en termes de pistes revendicatives, avec des compte-rendu de réunions distribués à l'ensemble du personnel.

C'est à partir de là sans aucun doute qu'une distribution plus massive peut intervenir pour ne pas être conçue et surtout ressentie comme un « coup » sans lendemain.

Nul doute aussi que cette pratique décentralisée et participative peut enrichir les contenus de notre démarche de consultation. Prenons le temps, ne brûlons pas les étapes, travaillons à construire suffisamment en amont les conditions du rapport de forces, ouvrons la voie à l'appropriation réelle de nos outils CGT par les salariés eux-mêmes.

Salaires, qualifications, évolutions de carrières sont des axes revendicatifs qui peuvent revenir très fort dans nos entreprises dès cette fin d'année et sur toute l'année 2014. Nous avons des outils pour que s'expriment réellement ces exigences, prenons en soin, soyons offensifs et confiants en impliquant tous les syndiqués et les salariés.





LA MACIF VOUS ASSURE, LE SAVIEZ-VOUS ?

Adhérez, militez : vous êtes protégés !

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants. C'est pourquoi, quand vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Les Organisations syndicales font confiance à la Macif depuis près de 30 ans pour assurer l'activité syndicale de leurs adhérents et militants. Pourquoi pas vous ?

Credit Photo : Genhard Lünekeggel / Eyedea

Quelle que soit votre mission, des contrats existent pour faciliter votre engagement militant.
Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Document non contractuel. Garanties proposées sous réserve des exclusions mentionnées aux contrats.
MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue Pied de Fond - 79037 Niort cedex 9.



**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**