

# Courrier Fédéral

N° 251

du 02.04.11 au 08.04.11

Fédération  
des travailleurs  
de la métallurgie CGT



ISSN 0152-3082



30 mars 2011  
Journée d'étude pour une politique  
de développement de l'industrie européenne  
et de l'emploi

## EDITORIAL

Pour une politique de «ré-industrialisation» en France et en Europe

page 3

## LUTTES ET SUCCES

page 2

## 39<sup>e</sup> CONGRES

Contributions

pages 4 à 5

## INTERVIEW

Man Diesel, et Turbo,  
une grille de salaire pour les ouvriers

page 6

## LETTRE DE L'UFICT

Techniciens : avez-vous l'évolution de carrière  
que vous attendez ?

pages 7 à 8

### Courrier Fédéral

Fédération des travailleurs  
de la métallurgie CGT  
263 rue de Paris - case 433  
93514 Montreuil cédex

Tél. 01.48.18.21.31

Fax : 01.48.59.80.66

<http://www.ftm-cgt.fr>

e-mail : communication @ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Ph. Martinez  
Rédactrice : M. Vergnol  
Maquette : S. Bouzidi

Hebdomadaire,  
Prix : 0,63 euro  
Abonnement annuel :  
29,61 euros

Commission paritaire  
0413 S 06474  
Imprimé par nos soins

# ■ LUTTES ET SUCCES

## Elections professionnelles

### Hispano-Suiza (Colombes -92)

La CGT conforte sa position de 1<sup>ère</sup> organisation syndicale de l'entreprise avec 33,44% tous collèges confondus (+2,70%). Cependant la CGT perd des voix dans le premier collège, peut être en raison du transfert des employés du 2<sup>ème</sup> collège dans le premier. Pourtant, la CGT perce dans le deuxième collège avec une progression de 12% en CLE et 2,80% en DP.

La CGC devient la 2<sup>ème</sup> organisation syndicale de l'entreprise, avec 31,19% (+0,66%). La CFDT continue son effondrement avec 26,33% (-6,36%). FO malgré sa progression, ne passe pas la barre des 10% (7,57% avec +2,09%). La répartition au CLE ne change pas par rapport à 2007, la CGT obtient 3 sièges, la CGC 2 et la CFDT 2.

### Ratier Figeac (46)

Sur 18 sièges à pourvoir (Titulaires), 10 en DP, 8 en CE, la Cgt obtient 11 élus (+1), la CGC 4 élus (+1), la CFDT 3 élus (-2). Avec une représentativité de 50,50% et 5 sièges sur 8 en CE, la Cgt va gérer le CE.

La Cgt conserve son droit d'opposition pour faire échec à des accords de régression sociale, par ce vote, les salariés de Ratier-Figeac vont être en capacité de peser dans les négociations sur les sujets sociaux, mais aussi de définir avec les élus des orientations sur les œuvres sociales du CE plus justes. Ce vote sanctionne avant tout la politique anti sociale de la direction, c'est un désaveu cinglant pour la direction.

La Cgt va continuer de rassembler pour s'opposer aux injustices sociales et transformer l'essai en une participation plus grande des salariés dans la vie sociale de l'entreprise notamment en leur proposant l'adhésion pour faire vivre un syndicalisme de proposition, de négociation et de lutte.

Après Figeac Aéro et la SFU, où la CGT obtient 80% des voix, Ratier-Figeac, est la troisième élection en 3 mois en Mécanic Vallée où la CGT affiche de bons résultats avec des progressions nettes.

### Renault (Flins-78 & Grand Couronne -76)

A Flins, lors des élections professionnelles de mars 2011, la CGT progresse de 7,5 points, tous collèges confondus par rapport à 2007 avec 30,88 % des voix avec des candidats seulement dans les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> collèges. A noter un progrès de 10,42% dans le 2<sup>e</sup> collège. Malgré son effondrement, FO reste la première organisation syndicale sur le site, juste devant la CGT. C'est au premier collège que la CGT enregistre son meilleur score en recueillant 39,645% des voix (+10 points par rapport à 2007). Au deuxième collège la CGT rassemble plus de 15% des voix (contre 13,84% en 2007).

A Grand-Couronne, la CGT progresse de près de 10% avec 34,85% des voix au premier collège. Malheureusement, la CGT n'a pas pu présenter de candidats dans les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> collèges. Mais, elle représente quand même 16,85% du site.

### Les garages en lutte pour les salaires

Les salariés de Renault Clermont Ferrand étaient en grève mercredi 23 mars pendant 4h sur l'augmentation des salaires.

Les salariés de Peugeot Bernard Grenoble sont également en mouvement depuis le 23 mars pour une augmentation générale de 70€. Ils débrayent quotidiennement.

### General Motors Strasbourg (67)

Depuis lundi 28 mars, les salariés de l'entreprise se sont mis en grève pour contester les pressions et la détérioration des conditions de travail suite à l'accord de 2010 qui prévoyait une réduction des coûts de 10%.

## Hommage

Michel Théry, l'ancien ch'ti devenu aveyronnais, nous a quitté en ce début de printemps 2011. Ancien secrétaire de l'USTM de Flandres-Douais, il a du faire face avec les salariés et la population à la casse de la sidérurgie de cette région. Il est devenu ensuite dirigeant de la fédération de la métallurgie en tant que membre de la commission exécutive, où il y amena toute sa connaissance de la base.

## PALL France

Le 31 mars, les salariés de l'entreprise ont arrêté le travail pour exiger l'arrêt du licenciement d'une syndiquée CGT et exiger d'autres conditions de travail.

En effet, face à une Direction pratiquant des discriminations régulières et imposant une politique de travail sur objectifs inatteignables, obligeant les salariés à faire des semaines à rallonge, dans un contexte de pressions physiques et morales honteuses, les salariés à l'appel de la CGT accompagneront demain, leur collègue à son entretien de licenciement. (voir le tract joint : non à la discrim)

## FAURECIA

### NAO / Protocole d'accord non signé par la CGT

A l'issue de 4 réunions de négociation, la Direction et les organisations syndicales CFDT, CGC et FO ont signé pour :

- 2% d'augmentation générale non cadre (1.3% au 1<sup>er</sup> mars et 0.7% au 1<sup>er</sup> septembre) soit 1.2 % sur l'année
- 1.8 % d'augmentation générale pour les cadres (1.2% au 1<sup>er</sup> mars et 0.6% au 1<sup>er</sup> septembre) soit 1.1% sur l'année
- Et quelques primes (médailles du travail, de transport)

## Attention, changement de date

### La FTM organise une journée d'étude sur la dépendance le mercredi 25 mai 2011

(au lieu du 8 avril) à Montreuil, salle RB7, de 9 h à 16 h

Aperçu de l'ordre du jour :

- La dépendance, de la perte d'autonomie
- Les échos dans les médias
- La personne en perte d'autonomie (intervenant extérieur)
- La prise en charge aujourd'hui : les mécanismes et la financement
- Repas
- Le rapport Russo-Debord
- Exemple de mécanisme de financement (intervenant extérieur)
- Les contrats collectifs à l'entreprise et la dépendance
- Analyse et propositions de la CGT

Pour s'inscrire contactez Sandrine Bériet au 01.48.18.21.43 par fax au 01.48.59.80.66 ou revendicatif@ftm-cgt.fr

# L'éditorial

**Bernard Devert,**  
membre du Bureau fédéral



## Pour une politique de «ré-industrialisation» en France et en Europe

**S**i l'hémorragie de l'emploi se poursuit, avec des pressions du patronat et du Gouvernement pour enfermer les syndicats dans un rôle d'accompagnement des choix de stratégies des entreprises, force est de constater que les luttes pour maintenir des activités, l'emploi, embaucher notamment des intérimaires, en lien les augmentations de salaires, l'amélioration des conditions de travail, sont d'actualité au regard du nombre de salariés qui y participent dans les entreprises de la métallurgie.

Les exemples de batailles en cours pour maintenir des activités et pérenniser les établissements, ne manquent pas. Les salariés de Schneider à Angoulême, de Richard Ducros à Ales, Métaltemple à Fumel, Ford à Bordeaux, Reims Aerospace, Jabil à Brest, les Chantiers Naval à St Nazaire, AEG à Tours, Siemens à Grenoble, Alstom à Belfort, et bien d'autres.

Des succès sont arrachés, par le maintien de l'emploi, de l'outil de travail, par l'embauche, notamment des intérimaires. C'est la démonstration que la casse industrielle n'est pas inéluctable.

Mais cela nécessite de travailler dans 3 dimensions.

1) La capacité de la CGT à aider les salariés à porter leurs exigences et propositions, dans un rapport de force durable, ce qui pose la question du niveau de la syndicalisation, du lien avec les salariés dans une pratique des plus démocratiques et d'être le syndicat qui apporte réflexions et propositions.

2) Nourrir des coopérations étroites et constructives au niveau des territoires (Départements, Régions, Bassins d'emplois...) et des filières industrielles. Ce qui pose le besoin de décloisonner entre Fédérations et structures de la CGT.

3) Créer des liens entre les syndicats des entreprises donneuses-d'ordres et sous traitantes. La Fédération est bien sûr l'outil pouvant favoriser ce type de convergences pour multiplier les interventions, voir créer des initiatives communes.

Autrement dit, il ne faut pas laisser les salariés se battre seulement dans leur entreprise.

Nous nous trouvons dans un contexte, où les directions des entreprises, avec l'aide du Gouvernement, se cachent derrière la crise pour accélérer les processus de restructuration tout en faisant pression pour demander toujours plus de fonds publics et le transfert des cotisations sociales sur une TVA sociale.

A partir des nombreuses luttes, nous lançons une campagne dans la filière automobile, dans un premier temps, au regard des annonces faites concernant les réductions d'emplois et des capacités. Un document argumentaire et de propositions\* est disponible pour avoir le débat avec les salariés et afin de tenir des initiatives dans les départements et régions.

Il devient nécessaire de prendre en compte dans l'activité CGT des salariés, au sein des entreprises et des groupes, la dimension européenne et internationale.

La journée de rencontre du 30 mars sur la politique industrielle a été, avec la participation de syndicalistes, allemands, espagnols, portugais, belges et italiens, un moment fort.

Le pacte d'austérité décidé par les 27 Chefs d'Etats, est rejeté et dénoncé par les organisations syndicales dans la plupart des pays européens.

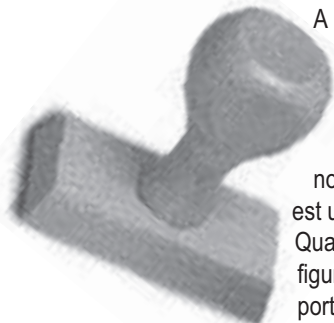
Dans chaque syndicat prenons en compte la journée européenne de mobilisation du 9 Avril initiée par la CES, avec un rassemblement à Budapest, ainsi que la journée nationale de mobilisation du 28 avril prochain que la CGT a décidé pour la prise en compte de la pénibilité.

Partout, mettons en œuvre notre démarche avec les salariés et gardons le cap pour le développement de l'industrie et de l'emploi, en lien avec les salaires et les conditions de travail.

\* Sur le site internet [www.ftm-cgt.fr](http://www.ftm-cgt.fr) et en encart dans le prochain Courrier Fédéral.

## Pour gagner, être fort chez soi et peser là où se prennent les décisions

Christian Pilichowski, membre du Bureau fédéral



Contribution  
au débat  
du 39<sup>e</sup> congrès

A la veille d'un congrès, il est toujours bon de faire un bilan de la période écoulée, de prendre la mesure des avancées réalisées, mais aussi d'évaluer le chemin qu'il reste à parcourir.

Pour ce faire, l'analyse des luttes, nos victoires, nos échecs, en un mot l'efficacité de notre activité est un exercice précieux.

Quand on jette un œil dans le rétroviseur, plusieurs figures apparaissent. La première est le nombre important de luttes sur l'emploi, sur les salaires au niveau des entreprises. Tout en étant nuancé, si celles sur les salaires amènent le plus souvent des résultats, force est de constater que les luttes victorieuses sur l'emploi sont rares. Cependant, les victoires acquises présentent des caractéristiques communes.

D'abord une activité syndicale CGT présente depuis des années, ancrée dans la vie de l'entreprise, familière des batailles sur la stratégie de l'entreprise, articulant activité revendicative quotidienne et perspective à long terme.

C'est le premier constat que l'on peut faire, **pour gagner, il faut être fort chez soi**. C'est-à-dire un taux de syndicalisation CGT fort, une recherche de vie syndicale visant à impliquer le plus grand nombre de syndiqués, une activité revendicative permanente. Deux exemples illustrent cette tendance, SBFM et la réparation navale marseillaise.

Dans le même temps, les exemples où ces conditions sont réunies mais où nous n'avons pas atteint nos objectifs comme Goss, Molex ou bien Continental (autour de Toulouse), sont peut-être aujourd'hui plus nombreux.

Une différence concerne le processus de décision au sein des entreprises. Dans ces trois cas, mais nous pouvons probablement élargir l'analyse, les interlocuteurs locaux ne sont pas maîtres des décisions. Leur marge de manœuvre, c'est-à-dire leur capacité de fléchir face à un rapport de force local conséquent, est limitée. Autrement dit un niveau, aussi haut soit-il, le rapport de forces local peut ne pas être suffisant pour imposer notre point de vue.

C'est le deuxième constat. Dans les entreprises, filiales ou sous-traitantes de firmes multinationales, **les décisions se prennent à différents niveaux, qu'il faut au préalable identifier**.

C'est d'ailleurs ce qu'ont fait les camarades de SBFM, lorsqu'ils se sont battus pour que le donneur d'ordre, Renault en l'occurrence, fasse partie de la solution.

Tenir à jour en permanence une cartographie exacte de son entreprise (où et qui décide de quoi) devient vital pour l'action.

Une fois le travail d'identification de la chaîne de dé-

cision fait, **comment être en mesure d'intervenir, de peser, de se faire entendre à chaque étape lorsque des décisions sont prises ?**

C'est le troisième constat à faire. Les liens avec les syndicats dans le groupe, chez le donneur d'ordres, en France, en Europe et dans le monde sont indispensables pour envisager d'agir ensemble.

Pour se faire, la dimension internationale de notre activité syndicale à l'entreprise doit franchir une étape de telle sorte qu'elle se situe au même niveau de priorité que la construction revendicative, le déploiement syndical ou la communication.

La mandature qui s'achève a vu plusieurs groupes investir dans la dimension internationale et prendre des initiatives fructueuses. Ce fut le cas du groupe Thalès, dont les liens avec les représentants des salariés en Australie sont maintenant constants. C'est vrai pour les camarades d'Arcelor-Mittal avec de nombreux syndicats dans le monde. De même les camarades du groupe SEB, d'Alstom, de Valeo ont tissé des liens qui perdurent avec les syndicats brésiliens, russes, coréens des établissements du groupe. C'est également le cas des camarades d'Aéroliia qui ont reçu puis sont allés rencontrer leurs homologues tunisiens. Le secteur aéronautique s'est rendu en Chine puis aux États-Unis où les syndicats de Boeing ont été rencontrés.

Ces rencontres sont utiles pour se connaître. Elles sont une étape indispensable pour se comprendre, apprendre du fonctionnement du syndicalisme dans chacun des pays, se mettre en situation d'agir ensemble. Elles permettent à la CGT de faire connaître son syndicalisme d'actions, ses valeurs de solidarité et de fraternité.

L'expérience en cours de camarades de Dassault est, de ce point de vue, éclairante. Alors qu'un contrat de vente d'avions militaires se négocie entre les dirigeants du groupe, le gouvernement français et le gouvernement brésilien, nos camarades brésiliens de CNM/CUT nous font part de leurs exigences en termes de création d'emplois, de niveau salarial, de formations professionnelles, de transfert de technologie. Ils nous demandent d'obtenir une rencontre avec la direction du groupe pour pouvoir négocier. Dans le même temps ce contrat potentiel avive les craintes des militants CGT que le contrat serve de prétexte au transfert d'une part importante de la production du Rafale dans un pays à coût plus bas qu'en France et donc n'aggrave la situation de perte d'emplois continue qu'ils vivent.

Comment, dans ces conditions, être utile ici et solidaire? Les débats dans les syndicats du groupe, menés en totale transparence avec nos camarades brésiliens, informés des inquiétudes parmi les travailleurs français, nous amènent à définir une plateforme qui comprend une bataille pour le développement des em-

plois de conception et de production en France et dans le même temps pour des droits sociaux de haut niveau au Brésil, afin de contrer toute tentative de dumping social. Un accord se dessine pour mener ensemble, CNM/CUT et CGT, cette double bataille.

C'est le quatrième constat que nous nous devons de faire. **Il faut simultanément agir local et agir global.** Pour peser sur les décisions qui vont conditionner la qualité et la quantité des emplois au Brésil, les camarades brésiliens ont compris qu'il fallait agir chez eux d'une part, et c'est ce qu'ils font auprès de leur gouvernement, et au niveau du siège social, c'est-à-dire en France, d'autre part. Pour ce faire il fallait un relai syndical local et ils ont donc sollicité la CGT. Les débats dans les syndicats chez Dassault, ont montré un accord sur le principe pour une action solidaire, mais mis en évidence les contradictions qui allaient survenir. Pour les dépasser, pour qu'une bataille s'engage, le contenu revendicatif devait être rassembleur. C'est la base de la plateforme commune. La solidarité en action s'exprime ainsi de part et d'autre.

Telle que les employeurs ont organisé la production aujourd'hui, il ne suffit plus d'être fort chez soi, même si cela reste un préalable incontournable, il faut aussi être en mesure de construire un rapport de force à tous les niveaux de décisions. Or ici comme ailleurs, **les mobilisations ne prendront corps que si les contenus revendicatifs sont construits avec les salariés à partir de leurs aspirations, en les élargissant solidairement, en les articulant, en leur donnant sens, en leur donnant une dimension internationale.** Ce travail devrait être permanent, pas seulement en réaction à un mauvais coup patronal, mais avec l'esprit de conquêtes pour mondialiser le progrès social. Chacun à partir de ses aspirations, ensemble pour plus de justice sociale dans le monde, telle est une clé du succès.

## Industrialisation et mondialisation

Alain PREVOST Dassault Aviation St Cloud (92)

Le congrès va consacrer une partie de ses travaux sur la bataille industrielle avec les aspects des délocalisations et les transferts de technologies dans le cadre des contrats à l'export.

Tout d'abord, il s'agit de démystifier ce que recouvre l'affirmation «la défense et le développement de l'industrie».

Sans développer outre mesure, l'objectif de l'activité industrielle ne signifie pas produire pour produire. La production de biens matériels vise avant tout à répondre aux besoins évolutifs des humains. Pour produire ces biens, au-delà des matières premières, le contenu du travail des producteurs et le contenu social de ceux-ci demeurent structurant.

Les valeurs dégagées par le travail pour l'élaboration des biens destinés à la consommation se traduisent en valeurs financières. Les pays «dits» industrialisés ont, au fil du temps, acquis des savoir-faire permettant d'élaborer des biens de consommations qu'ils ont

jusqu'ici tout simplement vendus ici et ailleurs pour en tirer un profit financier.

L'élargissement du marché à l'international est une donnée pour amplifier les possibilités de ventes et par conséquent un moyen d'augmenter l'accumulation de profits. Seulement la mondialisation a fait découvrir aux pays émergents et en voie de développement qu'ils n'étaient pas simplement des consommateurs, et donc des pourvoyeurs de fonds pour les capitalistes, mais qu'ils ont des ressources de savoirs qui évoluent. Nous débouchons donc sur des conceptions de marchés internationaux dont un des éléments forts se traduit par l'exigence qu'une part des fabrications soit réalisée sur place, et sur la possibilité d'acquisition de savoirs par le transfert de technologies. Cela touche tous les produits et il est prévisible que ça se développe.

Alors, à quoi cela sert-il de se recroqueviller sur nous-mêmes à partir de craintes qui peuvent être compréhensibles mais qui ne construisent pas l'avenir ?

- Ne faut-il pas plus réfléchir à comment nous allons travailler pour **faire converger les intérêts des salariés des différents pays ?**
- Ne faut-il pas faire **porter le débat** avec nos directions de groupes **sur le contenu social des contrats exports ?**
- Ne faut-il pas être une **force de propositions** afin que les représentants du personnel du pays acquéreur et du pays fournisseur soient **en possession du contenu exhaustif des contrats exports ?** C'est une question de nouveaux droits.

Des camarades considèrent qu'il suffirait de nationaliser les grands groupes pour s'assurer un contrôle public. Est-ce une véritable garantie ? La propriété publique des entreprises n'est pas une garantie en soit. L'histoire nous montre que les contenus politiques peuvent accompagner les stratégies patronales voire les favoriser.

Le syndicalisme n'a pas de rôle de gestionnaire de la société mais il est **porteur de propositions pour l'intérêt collectif**, c'est ce qui définit la démocratie sociale.

Je considère qu'il est urgent d'inscrire dans nos axes revendicatifs l'obligation faite aux entreprises de donner tous les tenants et aboutissants des contrats exports.

Pour ne pas attendre dans l'immobilisme, construisons ensemble cet objectif en organisant des rencontres entre syndicats d'entreprises de différents pays concernés par des contrats industriels.

Avoir des rencontres bi ou multilatérales où l'on se dise ce que veut dire «de part et d'autre» et ce que recouvre «l'intérêt des salariés» que nous représentons.

L'idée étant, au final, que nous agissions pour mettre un terme à la mise en concurrence des travailleurs.

# MAN DIESEL ET TURBO

## UNE GRILLE DE SALAIRE POUR LES OUVRIERS

Pendant plusieurs mois, la CGT de Man Diesel et Turbo de St Nazaire s'est battue pour gagner la mise en place d'une nouvelle grille de classification.

### Qu'est-ce qui vous a poussé à revendiquer la mise en place d'une grille classification ?

Nous n'avions pas eu de négociations à ce sujet depuis 1976, juste après les accords de branches de 1972 et 1975. Mais la grille de 1976 ne correspondaient plus aux réalités et aux attentes des salariés. En fait, ils étaient bloqués dans leur évolution de carrière depuis plusieurs années. Ils n'avaient accès, en fin de carrière, qu'au coefficient 255 sous avis hiérarchique. La démarche a été longue, nous avons débuté réellement les négociations en mars-avril 2010. Ensuite, la CGT a consulté l'ensemble des ouvriers pour définir avec eux les revendications en cohérence avec leurs métiers et leurs déroulements de carrière.

### Comment avez-vous porté cette grille ?

Etant donné que nous sommes une entreprise à taille humaine, nous croisons tous les jours l'ensemble des salariés et les syndiqués. Aussi, nous avons construit le projet au fur et à mesure des débats quotidiens qui nous ont permis d'élaborer une grille de classification permettant aux ouvriers d'accéder au coefficient 285 et à ceux qui le souhaitent d'accéder au statut d'agent de maîtrise et à la maîtrise d'atelier de profiter pleinement de la grille de classification jusqu'au coefficient 395. C'est-à-dire l'accès à un minimum d'évolution de carrière. Lors de l'ouverture des négociations, la direction avait élaboré des projets qui ne prenaient que trop peu en compte les revendications des salariés. Malgré les discussions celle-ci n'a pas voulu bouger. Aussi, les ouvriers ont exprimé leur mécontentement en votant la grève en juin 2010 qui dura plus de 4 jours. La CGT, tout en soutenant le mouvement, a poursuivi les discussions avec la direction pendant les 6 mois qui ont suivi la fin de conflit et a gagné une amélioration significative des déroulements de carrière.

### Concrètement, qu'avez-vous gagné ?

Nous avons gagné un minimum de déroulement de carrière, reconnaissant l'expérience professionnelle acquise, avec un changement de coefficient minimum pouvant aller jusqu'au 285 (le maximum de la convention collective actuelle). (voir les détails sur la grille ci-dessous)

### Et pour les autres salariés, les employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, comment ça se passe ?

Il y a eu une négociation après celle pour les ouvriers, qui a abouti à un accord non signé par la CGT. Cet accord a quand même permis d'engagé un minimum d'évolution de carrière, mais qui reste en deçà de ce qui pouvait être fait. En fait nous n'avons pas un rapport de forces suffisant dans le deuxième collège malgré une proposition portée par l'intersyndicale CGC-CFDT-CGT. Nous avons eu très peu de réaction de la part de ce personnel. Nous avons pourtant fait un travail comparatif entre les deux accords (coefficient moyen entre les deux collèges). De plus, un nouvel accord pour le 2<sup>e</sup> collège représente un coût mineur pour l'entreprise par rapport à ce que nous avons gagné pour les ouvriers.

### Cette victoire a-t-elle débouché sur un plan de syndicalisation et quels sont vos projets ?

En fait, depuis un conflit salarial en 2009 des techniciens itinérants, le syndicat se renforce. Nous avons réalisé 23 adhésions aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> collèges à ce moment là et l'an dernier 17, principalement chez les ouvriers. Aussi, nous cherchons la bonne méthode pour aller aux débats avec les salariés du 2<sup>e</sup> collège car nous avons plus de difficultés à construire des revendications et permettre de déboucher sur des accords gagnants.

CLASSIFICATION OUVRIER							
COEFFICIENTS	PROFESSIONNEL			ANIMATEUR		PILOTE	Accès filière maîtrise
	NIVEAU D'EXPERTISE METIER	POLYVALENT SUR 2 FILIERES	TITULAIRE D'UNE CERTIFICATION	SECURITE	DE PROGRES		
285							
270	10 ANS + avis hiérarchie	10 ANS + avis hiérarchie	8 ANS MAXI	Avis hiérarchie	Avis hiérarchie	Avis hiérarchie	
255	8 ANS MAXI + CQPM	8 ANS MAXI + CQPM	6 ANS MAXI (accueil N2)	Avis hiérarchie + CQPM	Avis hiérarchie + CQPM		
240	12 ANS MAXI	12 ANS MAXI	8 ANS MAXI				
215	6/8* ANS MAXI		4 ANS MAXI				
190	6/8* ANS MAXI		4 ANS MAXI				

# La lettre de L'UFICT

Courrier fédéral N° 251

du 02.04.11 au 08.04.11  
<http://www.ftm-cgt.fr/ufict.htm>

## Techniciens : avez-vous l'évolution de carrière que vous attendez ?

Des enquêtes salaires réalisées par des syndicats, (Renault, Thales...) confirment que l'évolution de carrière des techniciens est de plus en plus difficile et réduite. Cette tendance, par exemple chez Renault, se caractérise ainsi :

- Pour la génération des embauchés de 2000, leur évolution en terme de coefficient est moindre par rapport à la génération des embauchés de 1980.
- Le point de départ des coefficients a tendance à être plus faible
- Alors que le niveau des diplômes augmente, puisque pour les embauchés de 2000, c'est essentiellement des BAC+3, alors qu'avant c'était des bac+2
- Les années de prestations ou d'intérim qui ont été faite par les embauchés de 2000 (entre 1 à 4 ans environ avant embauche chez Renault) ne sont pas prise en compte, ce qui accentue encore plus l'effet de lenteur dans leur évolution de carrière.

- Temps entre l'embauche et l'obtention du 305 :
- Moyenne pour la génération de 1980 : 4,5 ans.
  - Moyenne pour la génération de 1990 : 5,5 ans.
  - Moyenne pour la génération de 2000 : 10 ans.

- Temps entre l'embauche et l'obtention du 335 :
- Moyenne pour la génération de 1980 : 7,8 ans.
  - Moyenne pour la génération de 1990 : 16 ans.

La tendance générale pourrait donc se résumer par « Plus ça va... moins ça va ! » **Plus on a été embauché tard, plus nos évolutions de carrières sont faibles...**

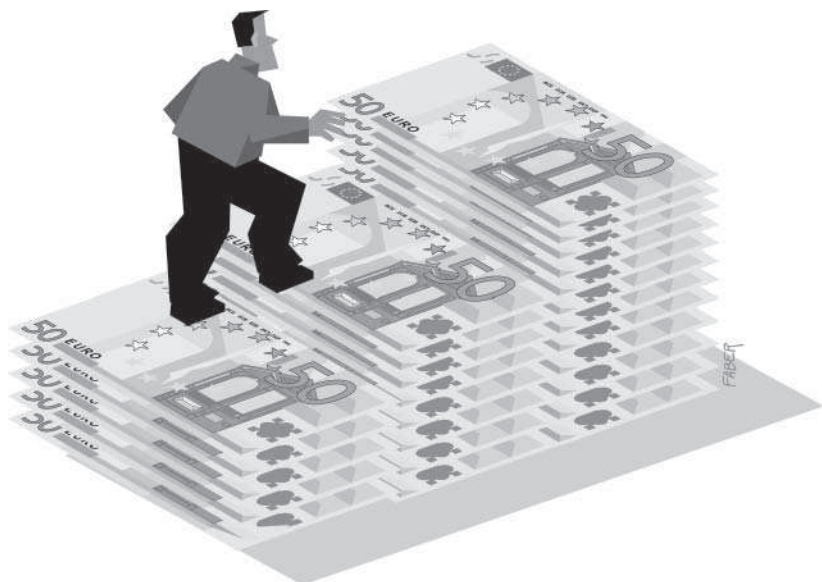
La situation actuelle de la génération embauchée en 2000 est même bloquée car 10 ans plus tard ils sont toujours au coefficient 285 ! Cette situation s'applique également aux techniciens qui ont un Bac ou un Bac-Pro et qui sont bloqués au coefficient 220.

Pourquoi est-il normale de revendiquer de passer plus rapidement au coefficient 305 ?  
Parce que l'obtention du 305, correspond au passage d'un coefficient d'adaptation à un coefficient emploi. 305 correspond à un technicien qui maîtrise techniquement les demandes qui lui sont faites, qui sait être autonome.

La tendance normale de tous les salariés qui sont confrontés à cette situation est de rechercher, chacun à sa façon, et de manière individuelle à faire évoluer sa situation. Presque toujours c'est un échec puisque tous les prétextes sont alors évoqués par les directions pour ne pas donner le coefficient (t'es trop jeune, on va te mettre en situation et après on verra pour ton coefficient, quand tu auras fini ton projet on verra...).

Au final pour les Bac +2 ou Bac +3, il ne reste que 3 coefficients pour l'ensemble de la carrière. Pour plus de 40 années de travail, ça fait environ 13 à 14 ans par coef. Vraiment motivant comme évolution de carrière !  
Que propose la CGT ? 3 dispositifs :

- Prolonger jusqu'à 510 points la filière technicienne, dans la perspective d'une grille unique de l'ouvrier à l'ingénieur qui irait de 140 à 700 dans le cadre conventionnel actuel.
- Créer une nouvelle grille de classifications qui irait de



200 à 1000 (écart permettant le doublement du salaire sur la carrière).

• Rétablir le passage direct à la Pos II coef 108, comme le prévoit les deux conventions collectives OETAM et IC et supprimer la grille de transposition qui les déclassait par rapport aux IC Pos II.

Une fois que l'on aura reconstruit les grilles avec une échelle des salaires de 1 à 5 à temps de travail égal et fondées sur un SMIC à 1600€, l'effet sera immédiat pour l'ensemble des salariés. (Voir courrier Ufict n°276 juin 2010 [http://www.ftm.cgt.fr/archives/IMG/pdf/COURRIER\\_UFICT\\_276\\_JUIN\\_2010\\_-\\_PUBLICATION\\_V1.pdf](http://www.ftm.cgt.fr/archives/IMG/pdf/COURRIER_UFICT_276_JUIN_2010_-_PUBLICATION_V1.pdf))

Élément également très important et pas suffisamment mis en avant, c'est qu'en reconstruisant les grilles nous permettons que la répartition de la richesse soit durablement fondée sur les qualifications, qui de par leur élévation y contribuent de manière importante. Les grilles sont donc un excellent outil pour contrôler à la source la répartition des richesses.

Autre avantage d'avoir une grille étalée de 1 à 5 fois un salaire de base, c'est que cela permet de donner de

l'espace pour parler évolution, avec le doublement du salaire sur toute la carrière.

Cela nous permet également d'ancrer cette grille sur des niveaux de qualifications reconnus ( BTS, licence, master ...) et ainsi d'anticiper sur l'évolution de qualification du salariat, sans se bloquer ni se limiter, car elle reste ouverte dans sa partie haute et donne la possibilité d'intégrer des nouvelles qualifications.

Enfin cela permet de faire reculer la pression des entretiens individuels, du management par objectifs et par conséquent de regagner une liberté d'expression professionnelle qui devient de plus en plus nécessaire pour «bien travailler».

Les seuils d'accueil proposés par la FTM sur le principe du 1 à 5 :

- niveau Bep / Cap : 1,2 fois le salaire minimum de 1ère embauche sans qualification ;
- niveau Bac : 1,4 fois le salaire minimum de 1ère embauche sans qualification ;
- niveau Bts / Deug / Dut : 1,6 fois le salaire minimum de 1ère embauche sans qualification ;
- niveau Licence / Maîtrise : 1,8 fois le salaire minimum de 1ère embauche sans qualification ;
- niveau Bac + 5 / Ingénieur : 2 fois le salaire minimum de 1ère embauche sans qualification ;
- niveau Doctorat : 2,5 fois le salaire minimum de 1ère embauche sans qualification.

La CGT vous propose d'utiliser le syndicat comme un espace de liberté et d'expression pour vous faire entendre, pour agir et pour compter.

Elle vous invite à en débattre avec vos collègues de travail et les militants CGT de votre connaissance et à vous mêler du syndicalisme, celui que vous attendez, celui dont vous avez besoin !



## Bulletin de contact ou d'adhésion

à remettre à un syndiqué CGT de votre entreprise ou à renvoyer à :  
l'USTM CGT 67 - maison des syndicats - 1 rue Sédillot - 67085 Strasbourg cedex

Nom .....

Prénom .....

Adresse .....

.....

.....

e-mail .....

Tel .....

Entreprise ..... Dpt .....