

Le courrier de l'UFICT

Bulletin d'information aux syndicats ICT

Courrier de l'UFICT n°289 - Septembre 2011



Edito

Les appels à la résignation se succèdent dans les medias pour affirmer que l'austérité serait la seule réponse à la crise du système financier. Ses tenants ne voient quant à eux qu'un seul remède : Assécher toujours plus les capacités à créer de la richesse utile pour leur profit immédiat.

Pour autant, la mobilisation ne va pas de soit et les arguties pour y renoncer ne manquent pas : Pour certains, la crise pèse tellement sur les consciences que la mobilisation serait malvenue. Pour d'autres, nous serions entrés en campagne présidentielle et il suffirait donc d'attendre un changement politique...

Mais quel changement attendre si les salariés ne font pas entendre très fort leurs aspirations, leurs colères et leurs revendications ? Comment pourrait-on justifier qu'à six mois de cette échéance, les salariés se taisent et laissent le champ de leurs espoirs suspendu aux promesses d'un homme providentiel ou d'une femme providentielle ?

L'inquiétude et le mécontentement grandissent chez tous les salariés. Les ICT ne sont pas en reste : Forfait-jours et temps de travail, charges de travail et management par le stress, politiques salariales au rabais... Autant de sources de mécontentement qu'il nous faut entendre pour qu'ils s'expriment et se prolongent en contenus revendicatifs.

N'oublions pas que les ICT dont nous sommes, jouent un rôle spécifique et déterminant dans l'organisation du travail. Nous vivons au cœur du système en crise et nous sommes de plus en plus nombreux à percevoir la nocivité de ce qui est appliqué. Nous sommes donc aussi en situation de penser, partager et faire grandir des alternatives aux blocages auxquels nous sommes confrontés concrètement. La désindustrialisation à coups de délocalisations, y compris de pans entiers de R&D, la faiblesse des investissements, la financiarisation de tous les rouages de l'entreprise, la perte de sens du travail sont fortement ressenties comme autant de points de défiance, voire de rupture avec les projets des directions d'entreprise.

Nous sommes bien au cœur d'enjeux déterminants pour l'avenir de chacun comme pour la société elle-même.

Allons au débat avec nos collègues, partons de ce qu'ils vivent, participons à élaborer avec eux leurs revendications et faisons du 11 octobre un temps fort de leur expression.

La colère est bien là mais à elle seule, elle ne suffit pas à tracer des issues. Ne nous laissons pas impressionner par les sirènes de la résignation, faisons grandir dès maintenant les conditions d'une grande mobilisation des ICT.

Partout, décidons des lieux et des thèmes de rencontres avec nos collègues. Les ICT peuvent et doivent occuper une grande place dans le succès du 11 octobre.

**Avec les ICT,
construisons dès maintenant
la mobilisation
du 11 octobre**

Sommaire

Forfait-jours : Table ronde CE UFICT	pages	2-3-4
Mal-être au travail des ICT, toujours plus pesant dès la rentrée	pages	5-6
Rappel : Dépliant de syndicalisation	page	6
Salaires EADS : une négociation européenne à haut risque !	pages	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

Daniel LE BRIS

Secrétaire National

ISSN 0339 8919

Les ingénieurs et cadres de la CE de l'UFICT ont débattu ensemble du forfait-jours, lors d'une table ronde le 6 septembre 2011.

Dans vos différentes entreprises, quel est le ressenti des IC sur l'application du forfait-jours ?
Comment le vivez-vous avec vos collègues ?

Alexandre ARROYO Renault Trucks

Chez nous le forfait jours a complètement été intégré dans l'esprit des gens. Quand tu es ingénieur ou cadre tu es au forfait jours. Tu ne comptes pas tes heures, tu travailles à la tâche et tu te débrouilles pour que tout soit fini en temps et en heure.

Le discours managérial est : Vous êtes libre, à vous de faire les heures que vous voulez, du moment que vous faites le travail. Finalement, ça convient à pas mal de gens, car ils organisent leurs horaires comme ils veulent, pour amener les enfants à l'école, etc. Mais ce dont ils ne se rendent pas compte c'est que quand ils font une heure de moins, ils vont rattraper au moins 3 heures pour se donner bonne conscience.

Alain DERVIEUX Thalès Air System

Dans notre société, lors de la négociation des 35 heures, nous avons obtenu des forfaits horaires annuels. Les mensuels ont des forfaits basés sur 39 heures par semaine, avec des RTT, et pour les cadres c'est 40,5h par semaine avec des RTT dans le même volume. Le fonctionnement de ce forfait horaire est basé sur l'auto déclaration par chacun des heures réalisées en les ventilant sur les différents projets. En fin d'année, ceux qui ont dépassé leur quota horaire annuel obtiennent des heures de récupération majorées de 25 %. Ce système d'auto déclaration se fait sans aucun badgeage, ce qui entraîne une auto censure de la part des salariés. Ils ne comptabilisent pas toutes leurs heures de peur de paraître inefficaces dans l'atteinte des objectifs assignés. Sur le papier, l'accord de forfait horaire était bon, mais en réalité il est perverti par la politique d'objectifs individualisés et l'auto déclaration se traduit par le décompte systématisé limité à 8 heures.

Dany- Bernard AUBIN Alstom Transport

Chez nous il y a environ 80 % de cadres et 20 % d'ATAM. Un maximum de ceux-ci sont forfaitisés. Concrètement, le problème auquel sont confrontés les collègues, c'est l'obligation qui leur est faite de dépasser les 218 jours de forfait.

Frédéric ROUSSEL IBM

Aujourd'hui, à IBM, on constate que les salariés passent par une phase de désengagement professionnel quand ils s'aperçoivent qu'ils sont perdants. Il y a donc de moins en moins d'ingénieurs et cadres qui font des dépassements horaires de 50h. Aujourd'hui on tourne plutôt à 40 heures. Les salariés s'aperçoivent qu'ils sont en fait les victimes de ce fonctionnement actuel. Nous avons un taux de stress très élevé. De plus, IBM ne propose plus le forfait-jours aux nouveaux embauchés pour ne plus avoir à payer les 30 % de majoration prévus par la métallurgie.

Antoine MARCHESE Schneider Automation

Chez nous, le forfait jours a été mis en place lors des négociations des 35 heures en 2000. Le premier accord que l'on avait fait était déjà aligné à Aubry2. Pourquoi le forfait jours a -t-il été négocié à la demande des salariés ?

Avant cela, les ICT étaient en forfait « toutes heures » qui était compensé par 3 jours supplémentaires. Mais malgré ça, avec ce genre de forfait, les salariés avaient du mal à se faire payer les heures supplémentaires, car elles n'étaient jamais demandées par la hiérarchie... Ils faisaient des journées de 12 à 13 heures et n'étaient pas plus payés.

Le forfait jours a été bordé dans l'accord, avec la prédéfinition d'une amplitude moyenne de la journée de travail à 7h53. Les 11 heures de repos étaient garanties car l'établissement était ouvert de 7h00 à 20h00. Il y avait en plus les 18 jours de RTT. Les salariés ont été contents de cela. Ensuite les techniciens sont passés en forfait jours à leur demande. Les seuls techniciens n'étant pas au forfait jours sont ceux qui sont liés à la production, sur des travaux postés. Certains informaticiens étaient aussi obligés de faire des permanences et de travailler en décalé, notamment avec l'Asie et les Etats Unis et on leur modifié leur contrat de travail pour qu'ils soient postés. Ils n'avaient pas apprécié de perdre le statut du forfait jours.

Aujourd'hui, avec un management qui veut contrôler les salariés sur les horaires, le forfait jours peut déranger certaines hiérarchies qui ne savent pas où sont les gens. Les salariés

ne sont pas dupes, mais ça ne les empêche pas de bosser chez eux. Aujourd'hui le forfait jours est voulu par les salariés car ils ont une certaine liberté bordée par cet accord. Il pose des problèmes vis-à-vis du management, mais s'il est bien géré, il peut être favorable aux salariés.

Un petit complément sur les gens qui ne sont pas au forfait jours : Ce sont des gens qui travaillent en équipe, en production avec des temps de pauses chronométrés. Ils envient les personnes ayant une certaine liberté. Il faut donc gérer ces méthodes de travail sur un même site et le mélange des 2 catégories pose un problème.

Alain DERVIEUX Thalès Air System

Chez nous, la majorité des ingénieurs et cadres ne savent pas vraiment sous quel statut ils sont. Ils savent qu'ils sont au forfait, mais beaucoup ignorent qu'ils sont au forfait horaire. Les gens gèrent ça comme un forfait jours. Par contre, ce qu'ils connaissent, c'est le nombre de leurs jours de RTT. Pour eux, ce qui importe n'est pas la remise en cause d'un forfait ou d'un autre, mais avant tout : Est-ce que cela impliquera une remise en cause des RTT ou pas ? Et nos collègues ingénieurs nous disent parfois : Moi je préfère bosser 10h par jour et garder mes RTT plutôt que revenir à une semaine de 35h qui ne me permettrait plus d'avoir des RTT. De plus, ils ne souhaitent pas qu'on leur impose un système de pointage qui serait vécu comme un contrôle de leurs heures, de leurs absences pour le CE ou autre chose. Ils veulent garder la liberté de leurs entrées et sorties.

Alexandre ARROYO Renault Trucks

Les gens tiennent à leur liberté d'horaires, mais ils sont assez intéressés sur le nombre d'heures qu'ils font au travail et le paiement de toutes ces heures effectivement travaillées. C'est vrai que le forfait heure pourrait avoir le double avantage : on garde des horaires libres, du moment que les heures travaillées soient rémunérées. Ne pas fixer les horaires mais pouvoir être payé pour l'ensemble du travail que l'on fait.

Forfait-jours : Table ronde CE UFICT

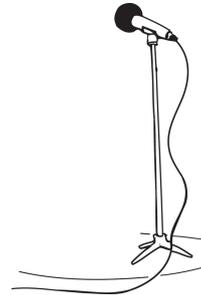
Stéphane LOVISA

Alcatel-Lucent France

Pour prolonger le propos d'Antoine : chez nous, le forfait-jours est pour tout le monde. On observe quand même des effets secondaires assez marqués dans un service où il y a une démotivation assez forte des salariés, à 90 % des ingénieurs au forfait jours. On observe qu'ils arrivent de plus en plus tard le matin et/

ou partent de plus en plus tôt l'après-midi. Ceci déplaît à l'encadrement qui a rappelé officiellement qu'il y avait des heures de présence obligatoire. Alors que c'est faux lorsqu'on est au forfait-jours. Le management intermédiaire est bien embêté par certains effets secondaires du forfait jours. Le forfait jours c'est : Si je veux arriver à midi, je le peux. Les démotivés arrivent de plus en plus tard au travail. Et les gens sur

notre site saisissent le forfait jours dans toute l'ampleur de ce qui leur convient.



Comment ont été vécus et appréciés l'avis de la commission sociale européenne et le jugement de cassation sur le forfait-jours ?

Alexandre ARROYO

Renault Trucks

Dans l'ensemble, les cadres sont énormément présents sur le lieu de travail, ils dépassent leur quota d'heures. Et quand on parle autour de nous de l'arrêt de la Cour de Cassation, les gens sont assez intéressés, mais ils n'en voient pas la mise en œuvre dans l'entreprise. Est-ce qu'il ne faut pas remettre une pointeuse à l'entrée de l'entreprise ? Pour eux c'est utopique que l'ingénieur recommence à compter toutes ses heures et à demander leur paiement.

Alain DERVIEUX

Thalès Air System

Les collègues sont intéressés par le décompte de leurs heures que le jugement de cassation pourrait rendre possible.

Le problème est d'autant plus ressenti qu'en gros 95 % des cadres limitent d'eux-mêmes leur auto déclaration à 8 heures forfaitaires, souvent sous la pression de leur hiérarchie. Le système négocié est bien sur le papier, mais il n'est pas appliqué : Comme les collègues sont individualisés, ils font beaucoup d'heures. On voit que ce système est perverti et in fine, peu de nos collègues l'appliquent avec récupération de leurs heures. Le jugement en cassation fait réfléchir, reste maintenant à agir pour que les heures travaillées soient vraiment déclarées.

Dany- Bernard AUBIN

Alstom Transport

Au niveau du CE, les élus CGT, avec la CGC, s'attaquent au problème du dépassement de 218 jours par an. On s'aperçoit que la direction est très gênée pour nous donner le nombre de cadres touchés par ce dépassement. Nous avons les infos au compte gouttes. La direction nous a dit qu'ils pensaient les payer avec une augmentation de 10 % après signature d'un accord. Nous leur avons dit qu'ils seraient hors la loi vis-à-vis du code du travail,

car quand un salarié dépasse les 218 jours il doit signer un avenant à son contrat de travail et là, la direction s'est trouvée vraiment embarrassée. Notre combat est mené principalement au niveau du CE car c'est au niveau du CE qu'il faut s'attaquer aux dérives des contrats de 218 jours. Le jugement, même limité dans son contenu, représente un atout pour nous dans les démarches que nous menons.

Frédéric ROUSSEL

IBM

Nous n'avons pas encore distribué le tract de l'UFICT sur le forfait-jours car on a préféré cibler nos questions à la fois au CE et au CHSCT de façon à montrer au personnel que nous nous occupons de ces questions et qu'ils ont déjà l'appui de la CGT sur ce dossier. Chez IBM, nous avons vu quelques salariés sur le forfait jours pour prendre la température.

Antoine MARCHESE

Schneider Automation

Derrière les forfaits jours, il y a aussi la question de la charge de travail. Nous avons un accord pour faire intervenir les IRP si nécessaire. Depuis 1999, on n'a jamais été interpellé, mais pour autant, ça ne veut pas dire qu'il n'y a pas de problème de charge de travail. Alors pourquoi les salariés se taisent-ils ? Leur problème n'est pas seulement le forfait jours, mais aussi « l'évaluation » et le « salaire variable » avec des « objectifs individuels » indépendants de la charge de travail. La combinaison de ces éléments met la pression sur le salarié. Ainsi, on ne peut pas décorrélérer le forfait-jours ou le temps de travail des contrats par objectifs et de la charge de travail souvent excessive qu'ils impliquent.

Le jugement en cassation aide à reposer la question du forfait-jours, de son application et des dévoiements auxquels il peut conduire. Mais il ne peut pas tout à lui-même. Il nous

faut aussi faire le lien avec la charge de travail et les moyens à mettre en œuvre pour les maîtriser sans les subir.

Alexandre ARROYO

Renault Trucks

Le jugement tend à rouvrir le débat et c'est un atout qu'il nous faut saisir. Mais une autre difficulté intervient de plus en plus : le travail des ingénieurs et cadres ne se fait pas forcément uniquement sur le lieu de travail. C'est souvent une population qui voyage. A partir de quelle heure commence une journée quand on s'est levé à 5h du matin pour prendre l'avion pour la Suède et travailler toute la journée ? Ce n'est pas évident non plus de compter ses heures dans ce cas là. Par ailleurs, le travail qui se prolonge, c'est aussi les coups de fil professionnels à domicile... Les ingénieurs n'ont pas une fonction 100 % derrière leur bureau mais travaillent un peu tout le temps. Finalement, c'est aussi là que réside la difficulté pour compter les heures.

Antoine MARCHESE

Schneider Automation

L'application du télé travail accroît encore plus ces difficultés, nous l'avons constaté avec la négociation d'un accord de télé-travail à titre expérimental. La direction avait alors tenté de remettre du temps de travail contrôlé pour des gens forfaités. En réalité, la direction a besoin de salariés de plus en plus disponibles et elle adapte les systèmes qui lui permettent au mieux d'élargir le temps de travail réel. Les salariés quant à eux essaient de s'approprier les possibilités que recèlent malgré tout ces systèmes pour, bon gré mal gré, gérer leur temps de travail.

Ceci étant dit, l'association de ces horaires à des tenues d'objectifs toujours plus élevées et au salaire à part variable ne le permet pas toujours et là, les dérives peuvent devenir dramatiques.

Forfait-jours : Table ronde CE UFICT

N'avez-vous pas l'impression que dans ce débat, nous insistons trop sur les prérogatives des IRP et pas assez sur l'écoute et l'intervention de nos collègues IC ?

Alexandre ARROYO
Renault Trucks

Je suis d'accord, les IRP sont un outil mais qui n'est efficace qu'en appui à une mobilisation des IC et T sur ces questions.

C'est vrai que nous ne faisons pas suffisamment d'effort pour les rencontrer et échanger avec eux sur leurs vécus concrets. D'ailleurs, trop souvent nos IRP sont sollicitées en fin de course quand un problème grave se pose.

Quand on les interroge, on sent qu'ils tiennent à leur liberté de choix de leurs entrées et sorties, mais ils ne se désintéressent pas non plus des heures réelles qu'ils font et sans doute de leur paiement.

Je ne crois pas qu'ils soient prêts à abandonner leurs forfaits-jours mais la comptabilisation de leurs heures les préoccupe.

C'est peut-être cette porte de débat qu'il faut ouvrir.

Antoine MARCHESE
Schneider Automation

D'accord sur l'idée que le rejet du forfait jours n'est pas encore mûr : Ce serait mal vu de s'y engager !

Par contre, comme je l'ai dit tout à l'heure, il serait intéressant de partir d'un débat ou d'arguments qui associent le Forfait et le temps de travail avec les entretiens et les objectifs individuels, les charges de travail et le besoin d'autonomie.

Aujourd'hui, tout le monde « triche » : On masque notre temps de travail réel pour montrer que les objectifs sont atteints dans les délais, on ne comptabilise pas notre temps de travail et en conséquence, on élude la question de son paiement.

Alain DERVIEUX
Thalès Air System

A mon avis l'autre porte d'entrée du débat doit être l'organisation du travail et le management avec la question de l'efficacité du travail qui prolonge aussi sur l'emploi, le temps de formation, les systèmes de notations... Nos propositions de management alternatif ne nous éloignent pas de la question du devenir du forfait-jours et d'une alternative à construire avec nos collègues IC et T.

L'efficacité du travail, c'est aussi travailler ensemble sur une plage horaire suffisamment large avec des repères communs : Travailler en équipes, partager, coopérer. A cette question, les IC dont nous sommes ne sont pas indifférents.

Vos dernières interventions ne confortent-elles pas l'idée qu'il faut en débattre avec nos collègues ?

Alain DERVIEUX
Thalès Air System

D'accord pour des débats et pourquoi pas comme nous le faisons aujourd'hui : des tables rondes où on échange, on expose et on propose... L'alternative au forfait-jours ou son évolution vers une meilleure maîtrise par les IC, c'est d'abord leur affaire.

enrichir et aident ainsi à ce que les intéressés eux-mêmes interviennent sur leur avenir.

L'avenir n'est pas forcément au maintien du forfait-jours, mais le contenu d'une alternative doit venir des IC et T. D'autre part, on l'a dit : La question du forfait-jours ne peut pas se poser sans la lier à l'organisation du travail, au management, aux charges de travail.

Alexandre ARROYO
Renault Trucks

C'est la confirmation que notre bataille avec les IRP sur ces questions ne peut être efficace que si elle est en phase avec la volonté des salariés. D'accord pour des tables rondes avec des compte-rendus qui pourraient ensuite être diffusés à tous les ICT.

C'est peut-être la voie pour que nos repères CGT sur la question (tracts UFICT et UGICT ainsi que la charte) alimentent utilement les débats de ces tables rondes, contribuent à les



Crise et mal-être au travail pour les ICT : même enjeu ?

« Alors, ces vacances se sont-elles bien passées ? - Oui, génial entre mer et montagne, vélo et rando... mais depuis deux jours je dors mal ... j'ai rêvé du boulot, du point d'avancement de mon affaire, de la pression pour accepter la mobilité ... »

Combien de vos collègues, ou vous-même, sont revenus de congés dans cet état de mal-être, de stress, d'anxiété au travail ?

Les sources du mal-être et de la souffrance au travail sont de mieux en mieux décrites par les milieux scientifiques ou notre presse syndicale, voire patronale. Ces questions sont souvent peu discutées dans les syndicats, et au mieux renvoyées aux CHS-CT. Ces derniers délèguent cette question « embarrassante » de la santé mentale à des cabinets d'expertise dans le cadre d'enquêtes sur le « stress ».

Les directions tentent au maximum de n'avoir jamais à réparer les préjudices.

Elles refusent de remettre en cause leur management, nient leurs responsabilités et nous enferment dans un rôle préventif.

Les causes les plus citées par les salariés sont les choix d'organisation du travail, le manque de reconnaissance et les fortes exigences de rentabilité financière à court terme.

Cela n'appelle-t-il pas le syndicalisme à porter plus fort leurs aspirations à un meilleur travail, mieux reconnu, mieux traité, plus utile ?

N'attendent-ils pas du syndicalisme plus que de la compassion, ou la dénonciation publique de leur souffrance ? Ne nous demandent-ils pas de les aider à poser la question d'une transformation radicale du travail, de son management, de ses finalités ?

Ne faut-il pas faire le lien entre salariés en souffrance et société en souffrance ?

Au moment où la CGT doit s'atteler au besoin de mieux traiter le travail et les salariés pour sortir de la crise structurelle, ne pouvons-nous



pas articuler le besoin de changer le travail, pour que les individus n'en souffrent plus et que la société et l'économie se portent mieux ?

Avec la proposition CGT d'un « management alternatif » nous avons l'ambition à la CGT de faire grandir le besoin de changer le travail, de se réappropriier son sens, ses finalités, son contenu. N'est-ce pas la réponse qui peut concilier chaque salarié avec lui-même, avec son travail et son caractère collectif ainsi que le travail avec l'économie ?

Prenons en compte l'enjeu de la souffrance et du mal vivre au travail comme un enjeu immédiat.

Le travail est certes contraint, il est aliénant, mais il faut aussi en faire un outil d'émancipation, de bien-être. N'est-il pas indispen-

sable de poser collectivement la question de l'amélioration de l'organisation du travail, d'en débattre avec les syndicats et les salariés ?

- Qu'est-ce qu'une bonne ou une mauvaise journée de travail ?
 - Suis-je fier de la qualité de mon travail ?
 - Dans l'idéal, comment devraient être mes relations avec mes collègues, la hiérarchie afin de rendre les choix organisationnels efficaces à réaliser un travail de qualité ?
 - Quelles sont mes attentes d'information, de formation pour me perfectionner, améliorer ma qualification ?
 - Quelles sont les meilleures et véritables marques de reconnaissance de mon travail ?
- Ces questions, généralement bien reçues par nos collègues, sont le départ d'un débat intéressant sur ce sujet qu'ils maîtrisent, dans lequel ils sont à l'aise. Cette approche permet d'ouvrir le débat sur le sens de leur

Mal-être au travail des ICT, toujours plus pesant dès la rentrée

travail, de son utilité à se réaliser personnellement, à être utile à la société. Cela ouvre un champ de construction avec eux sur leurs demandes, leurs d'exigences. Cela permet aussi d'enrichir le débat en confrontant leurs interrogations et aspirations à nos propositions de management alternatif.

Ce type de méthode a été expérimenté avec des résultats très positifs dans le cadre de « recherche action » développée par les syndicats de Renault dans des secteurs ouvriers et techniciens (voir le rapport final ou le DVD réalisé avec des scientifiques et Emergences). Cela demande l'adoption d'une stratégie et d'un véritable investissement des différents membres du syndicat : Elus, mandatés, syndiqués sur ce sujet de la santé en lien avec l'organisation du travail.

En plus de donner des pistes revendicatives intéressantes, le syndicat renoue des liens de proximité avec les salariés. A leur manière, ces expériences de recherche-action confirment donc largement l'effort de vie syndicale que nous devons faire : réserver 50% de notre temps syndical auprès des salariés.

Le refus de la souffrance comme point d'appui pour sortir de la crise.

Pour un ICT, refuser de se soumettre, c'est tout autant refuser de souffrir au travail que de vouloir jouer et assumer un rôle positif pour développer l'efficacité du travail, des processus, des technologies au service des besoins de la société. C'est donner du sens à sa formation, à sa qualification, à son engagement

professionnel. C'est donner du sens à son métier et à sa place dans l'entreprise et la société.

Ne sommes-nous pas porteurs du défi d'articuler le besoin de faire reculer la souffrance au travail à l'aide portée à nos collègues pour mesurer que cela concourt aussi à structurer de vraies alternatives à la stratégie d'entreprise ?

Peut-être avez-vous réalisé des expériences de prévention sur la santé psychique dans les catégories ICT qui ont permis de dynamiser la vie syndicale, d'augmenter l'influence CGT, de réaliser des adhésions? L'UFICT vous invite à remonter vos témoignages.

le 13 octobre colloque confédéral à Montreuil

«Transformer le TRAVAIL» une ambition revendicative de la CGT

RAPPEL

Un dépliant de syndicalisation ICT est à votre disposition



La syndicalisation donne d'autant plus de résultats quand elle est le fruit d'une campagne qui s'implique dans le plan de travail du syndicat.

Bien souvent, les syndiqués jouent un rôle important pour gagner des nouveaux adhérents.

Pour les aider dans cette démarche, l'UFICT a réalisé un dépliant qui facilite le contact et permet de laisser un document à nos collègues.

Nous vous invitons à passer commande auprès de Sophie GANDIA tél 01.48.18.21.05 ou ufict@ftm-cgt.fr

Nom du syndicat :

Adresse :

Code postal : Ville :

Nombre de dépliant souhaités :

Date de votre campagne de syndicalisation :

Salaires EADS : Une négociation européenne à haut risque !

Depuis quelques mois, une négociation européenne sur la rémunération variable des cadres supérieurs niveau L4 (3Bex, 3C et au-delà) au sein du groupe EADS est en cours. Cette négociation se fait par le biais d'un groupe européen de négociation où se retrouvent les syndicats français, allemand, espagnols et britannique (CGT/CFDT/CFTC/FO/CGC, IG Metall, CCOO/UGT, UNITE).

La situation dans ce groupe :

La CGT y est minoritaire, IG Metall et FO/CGC dominant.

Cette négociation peut paraître lointaine et peu importante pour la CGT. Il s'agit de cadres dirigeants qui représentent moins de 3000 salariés où notre influence est nulle (le groupe EADS est composé de 120000 salariés en Europe).

Pourtant, l'enjeu est de taille tant pour le contenu de cet accord que par le but recherché par la direction EADS et plus largement par le patronat européen. Le danger est qu'en négociant la structure des salaires au niveau européen, c'est une remise en cause des systèmes allemand, français, espagnol et anglais qui peut s'opérer.

Il faut d'ailleurs souligner que le groupe EADS est souvent pilote pour expérimenter les politiques patronales européennes « innovantes ».

Que dit cet accord :

En premier lieu, il valide le salaire aléatoire par la rémunération avec part fixe et variable. La rémunération variable qui peut aller jusqu'à

25% du salaire annuel, est calculée en fonction des résultats de l'entreprise, d'objectifs définis avec la hiérarchie, mais aussi en fonction du comportement du salarié pour atteindre ses objectifs.

Cet accord valide les critères de comportement comme facteur déterminant pour le salaire (voir courrier de l'UFICT n°283). Ceci alors que nous avons plusieurs affaires en justice dans la métallurgie (dont Airbus filiale d'EADS) avec une plainte conjointe de la CGT AIRBUS et de l'UGICT, pour rendre illégale la prise en compte des critères comportementaux qui sont subjectifs et n'ont pour seul but que de soumettre le salarié à l'idéologie des directions d'entreprises.

Cet accord valide le paiement au poste par l'utilisation de la méthode Hay (méthode qui permet d'évaluer les postes en fonction de l'importance du poste et donc de calculer en conséquence le salaire et la classification). Il faut savoir que seule en France la qualification du salariés, et le niveau d'études sont pris en compte pour définir les grilles de classifications.

En Allemagne, une négociation a eu lieu en 2009 pour adopter le paiement au poste. C'est aussi le cas en grande Bretagne et en Espagne.

Notre intervention au niveau européen :

La CGT est intervenue à plusieurs reprises au niveau de la FEM (Fédération Européenne

de la Métallurgie). Celle-ci a elle également condamné cette négociation en s'appuyant elle aussi sur les arguments que nous avons formulés. D'autres syndicats ont évoqué leurs craintes de se voir imposer un modèle largement dominé par l'individualisme. Mais cela n'a eu aucun effet sur les autres syndicats EADS, y compris IG Metall.

Dans cette négociation EADS, seule la CGT dénonce cet accord et les dangers qu'il représente.

Les dangers d'un tel accord :

Le risque est évident que la direction EADS manifestera sa volonté de ne pas s'arrêter aux cadres supérieurs. Il en a été de même avec le système d'évaluation « P&D » que nous avons dénoncé en justice. Au départ, ce système avait été appliqué aux cadres supérieurs et, quelques années plus tard, il a été étendu à tous les ingénieurs et cadres d'EADS.

Cet accord EADS sera certainement un point d'appui qu'utilisera l'UIMM pour tenter de balayer notre convention collective et d'officialiser le paiement au poste.

En conclusion

Il est important que nous abordions les NAO 2012 avec une attention particulière pour que nous puissions mettre en débat nos propositions CGT en matière de salaires. Il s'agit notamment de gagner des avancées comme cela a pu être le cas à Dassault Falcon (voir lettre UFICT n°286). Il est donc important de travailler sur notre proposition de grille, de se l'approprier et de la faire partager par le plus grand nombre. Il est important d'arriver à gagner des augmentations en % pour les cadres et les non-cadres, de s'opposer au paiement au poste et de gagner la reconnaissance et le juste paiement de nos qualifications.

Partenaire



TOURISTRA
Vacances

Partenaire privilégié de l'ANCAV TT

Des vacances pour tous

Générosité

Partage

Loisirs

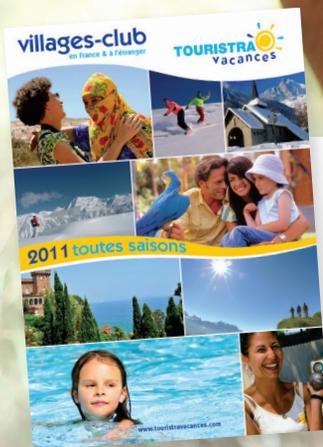
Animation

Balades

Convivialité

Solidarité

Sodistour - Touristra Vacances. Agence de voyages L1075 95 0515



Associations et collectivités,
contactez votre attaché commercial Touristra Vacances :

- Paris : 01 80 98 40 19
- Lyon : 04 72 41 75 31
- Hagondange/Metz : 03 87 71 66 10
- Lille : 03 20 12 13 04

www.touristravacances.com

Pour tous, réservations au **0890 567 567** (0,15€ la min)