

# Le Courrier



# de l'Ufiict

Courrier de l'UFICT n°310 - Juillet/Août 2013

## Une rentrée UFICT mobilisée, meilleur atout pour préparer et réussir notre Congrès

### SOMMAIRE

EDITO

Page 2

Accroître nos salaires et l'emploi :  
Enjeu indispensable pour nos retraites !

Pages 3

Un livret salaire qualification vers les ICT,  
pourquoi faire ?

Pages 4 - 5

A quoi sert un Congrès de l'UFICT ?

Page-6

Découvrez notre dossier spécial !

Page 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

C'est une chaude rentrée sociale qui pointe son nez. Nous serons tous mobilisés très rapidement par la nouvelle réforme des retraites annoncée par le gouvernement de Jean-Marc Ayrault et sa ministre Marisol Touraine. La CGT s'est déjà mise en état de mobilisation dès le mois de juillet pour construire un rapport de forces utile aux salariés pour empêcher que cette réforme soit trop favorable aux détenteurs du capital. Des meetings se tiendront en région la première semaine de septembre, et **une grande journée de mobilisation aura lieu le 10 septembre** partout en France. D'autres syndicats se sont déjà joints au mouvement : FO et la FSU. Vu le périmètre de la mobilisation, il est clair que le gouvernement marche sur des œufs. Les ICT de la métallurgie doivent prendre toute leur place dans ses mobilisations de rentrée, car c'est l'avenir de notre système social qui est en jeu !

Outre la question des retraites, c'est aussi la question des salaires qui préoccupe les ICT de la métallurgie. D'ailleurs, le 11 septembre aura lieu une réunion de négociation de branche pour parler des minima des Ingénieurs et Cadres. Cette réunion est une « clause de revoyure » où nous sommes censés faire le point sur les constantes de l'économie française, par rapport aux maigres 1,5 % d'augmentation des minis consentis par le Patronat en 2013. Nous n'avons pas signé cet accord car ces 1,5 % étaient inférieurs à l'augmentation du plafond de la sécurité sociale (1,8 %) qui définit le statut « cadre ». Ils étaient aussi inférieurs aux 2,3 % d'augmentation du SMIC. Le tassement des salaires, induit par ces données, est préjudiciable à tous les salariés de la métallurgie, mais aussi à notre économie en général. C'est en effet la redistribution des richesses créées qui développe l'économie et en aucune manière une politique d'austérité.

Ces questions qui préoccupent les 700 000 ICT de la métallurgie seront au cœur des débats du **11ème Congrès de l'UFICT les 17,18 et 19 décembre à Metz**. Le mandatement à ce Congrès est en cours de construction. **Nous en appelons aux syndicats pour qu'ils avancent rapidement dans leur mandatement, afin que ce Congrès soit utile à toute notre Fédération.** En effet, la syndicalisation, l'organisation des ICT de la métallurgie est un enjeu fort pour la FTM. Ce Congrès sera un moment crucial pour améliorer notre connaissance collective de la situation professionnelle des ICT de la métallurgie. Nous voulons conforter notre place de première organisation dans notre branche et amplifier notre présence parmi les Ingénieurs et Cadres. Pour y parvenir, nous avons besoin du plus grand nombre.

**Le 8 octobre, nous réunirons notre Conseil National UFICT avec l'ambition efficace dans la préparation du Congrès.** Nous appelons les syndicats à y participer activement avec de fortes délégations. La réussite du Congrès UFICT des 17, 18 et 19 décembre se gagne dès maintenant.



Stéphane LOVISA  
Secrétaire Général de l'UFICT

# Accroître nos salaires et l'emploi : Enjeu indispensable pour nos retraites !

Quelques chiffres suffisent à caractériser les obstacles qui plombent notre économie et ce qui actionne la vis sans fin de l'austérité salariale et sociale.

On vient d'apprendre, sans que cela ne pousse les médias à en débattre, que les 500 plus grandes fortunes de France ont progressé de 25 % sur la seule année 2012. Le « gain » ainsi obtenu par les 10 familles les plus riches suffirait à absorber le déficit des retraites à échéance de 2020 et représente 2,4 fois le montant que le gouvernement veut engager en investissement industriel pour les 10 prochaines années.

A l'inverse, le chômage a progressé de plus de 10 % sur la même année et les déclarations d'embauche dans la seule industrie ont régressé de 10 % tandis que la masse salariale est en baisse avec un pouvoir d'achat qui baisse pour la 1ère fois depuis 1984 (-0,9 %).

Et ce n'est pas l'effet d'annonce autour d'un pseudo accroissement du PIB constaté lors du 2ème trimestre de cette année qui changera la donne : tous les économistes sérieux soulignent qu'il est dû au seul effet de hausse des dépenses d'énergie et qu'il ne pourra pas être durable sachant que les investissements des entreprises sont encore prévus à la baisse et confirment ainsi les perspectives affichées à -4 % sur l'année 2013 dans les entreprises manufacturières.

C'est donc bien une perte de perspective de croissance qui s'annonce avec plus de chômage et de précarité, moins de débouchés et de consommation, moins de ressources fiscales et sociales ... autant d'ingrédients qui alimenteront l'exigence de nouveaux paliers dans la politique d'austérité sollicitée par le MEDEF et acceptée par le gouvernement.

Et pourtant, le MEDEF ne cesse de réclamer de nouveaux allègements de ce qu'il appelle les « charges patronales » :

- En 20 ans, leurs cotisations ont régressé de 2,2 % tandis que celles des salariés se sont accrues de 13 %.
- Sur la même période, le taux de cotisation patronale sur le smic a régressé de 30 % à 4,5 %.

Ce n'est toujours pas suffisant, le patronat en réclame plus et toujours sans contrôle. La compétitivité au service des dividendes est la source du mal. Il est donc grand temps d'élever le débat sur d'autres perspectives qui placent l'humain et les besoins de la société au cœur des objectifs à viser autour d'une cohérence de développement de l'investissement, de l'emploi et des salaires. Deux chiffres illustrent encore plus ce dilemme : Les dividendes versés en 10 ans ont progressé en France de 87% (-7 % en Allemagne) et les dépenses de R&D sont passées de 2,16 % à 2,26 % en France ( de 2,41 % à 2,82 % en Allemagne).

Face à une telle réalité, la préparation du grand mouvement pour les retraites le 10 septembre doit être l'occasion d'amplifier ce débat dans chacun de nos syndicats et le plus largement avec les salariés de chacune de

nos entreprises : Diversification industrielle, embauche des contrats précaires, relance de nos propositions pour une véritable sécurisation de l'emploi contre l'application de l'ANI maintenant transcrit dans la loi.

Chacune de nos filières industrielles doit trouver écho à l'exigence de ces débats en travaillant avec les syndicats et les salariés concernés les pistes alternatives et concrètes pour sortir de l'impasse des seules niches industrielles de plus en plus étriquées, ultra rentables pour les actionnaires mais dramatiques pour l'emploi et notre avenir industriel. La campagne menée par la CGT dans la filière aéronautique pour la création de 150 000 emplois peut être un déclencheur efficace à condition que l'on s'en empare concrètement et que l'on chiffre les enjeux de création d'emplois au plus près des besoins pour que les salariés se les approprient. Dans cette perspective, les ICT seraient certainement mobilisables pour participer à donner crédit à notre démarche...

Les débrayages et mobilisations décidés par les syndicats CGT de SNECMA à Gennevilliers et Corbeil Essonnes pour Obtenir l'embauches des apprentis (dont des ICT) contribuent à l'alimenter efficacement.

De même sur la question incontournable des salaires et de la reconnaissance des qualifications des ICT, appuyons nous sur des objectifs offensifs lors de la « revoyure » incluse dans l'accord des minima salariaux IC qui se tiendra le 11 septembre... Une aubaine pour relancer nos mobilisations CGT sur une reprise des négociations salariales 2013, meilleur atout pour ancrer les revendications salariales au cœur des entreprises et bien préparer les NAO 2014, sans attendre que les directions nous y « convient » !

La question de l'avenir de nos retraites se résoudra durablement par une autre fiscalité des entreprises qui incite clairement à accroître les salaires et emplois qualifiés pour que l'économie réelle prenne le pas sur la finance et les dividendes. Une raison plus que suffisante pour ne pas laisser endormir par les sirènes du renoncement et de l'austérité qui appellent à sacrifier les salaires pour espérer sauvegarder l'emploi.

Dans toute la métallurgie, pour une rentrée UFICT efficace, c'est cette cohérence qu'il nous faut non seulement expliquer à nos collègues ICT, mais aussi et surtout commencer à appliquer concrètement.



# Un livret salaire qualification vers les ICT, pourquoi faire ?



La question des salaires et de la reconnaissance des qualifications pour les ICT de la métallurgie doit être un sujet majeur de débat à la rentrée. L'UFICT métallurgie a décidé de forger un outil de débat dans ce sens. Elle le diffusera prochainement sous forme d'une brochure : « **salaire et qualification : enjeu de la reconnaissance du travail des ICT** ».

Il s'agira d'un outil au service de notre démarche revendicative et de consultation afin de préparer des négociations salariales suffisamment en amont pour qu'elles soient centrées sur le paiement et la reconnaissance des qualifications et l'expérience professionnelle, et non selon le poste de travail.

Alors que le patronat de la métallurgie profite du climat d'austérité et de la crise actuelle pour culpabiliser les salariés sur le « coût » du travail, tout est bon pour baisser les salaires d'embauches, tasser la hiérarchie des salaires à l'exception des hauts dirigeants, faire pression sur le temps de travail.

Sa stratégie pour annihiler toute velléité de revendications sur les salaires porte un nom : la compétitivité.

« Il faut être compétitif ! » Injonction qui ne souffrirait aucune contestation, établie par des « experts » légitimés par leur omniprésence médiatique. Érigés en prophètes des temps modernes ils expliquent tout et justifient n'importe quoi : L'endettement de la France et des Français, les licenciements, les fermetures d'entreprises, la récession, la réduction des dépenses publiques, la dégradation de nos industries, l'attaque du code du travail, l'écrasement des salaires... Autre avantage, l'ennemi est identifiable: l'entreprise concurrente, le collègue qui fait baisser la productivité, l'immigré, les Chinois, les Roumains, qui acceptent les bas salaires, les revendications toujours excessives.

Oubliées les banques à l'origine des crises financières, avides de placements spéculatifs, d'actions « pourries »,

les milliards généreusement alloués pour les tirer du pétrin dans lequel elles ont plongé une grande partie de la population mondiale.

Occulté le partage de la valeur ajoutée qui ne cesse de croître en faveur du capital au détriment du travail. Or, c'est bien cela qui est en cause aujourd'hui.

Mais nos gouvernants semblent n'avoir qu'une seule obsession : rassurer le marché, au nom de la... compétitivité, bien sûr.

Le voile semble pourtant se lever, en effet le FMI est obligé de reconnaître, après avoir trompé la planète sur les effets positifs de l'austérité, qu'il est urgent d'adoucir la rigueur et de mettre un peu de relance dans le moteur.

Alors, pour les ICT en convergence avec les autres catégories, il temps de réclamer la reconnaissance de nos qualifications et l'augmentation des salaires !

## Un outil informatif et revendicatif

La Commission Exécutive de l'UFICT veut en faire un outil efficace à disposition des syndicats CGT dans leur démarche de déploiement vers les ICT. Le but est de préparer au mieux les NAO, permettre aux négociateurs de demander des éléments concrets pour informer et débattre des salaires pratiqués dans les entreprises. Par exemple : quelle est la moyenne des salaires des IC en position II, quelles sont les moyennes des 7 indices de cette position ? La CE veut aussi en faire un outil efficace informatif et revendicatif vers les ICT en s'appuyant sur les conventions collectives régionales des techniciens et de convention nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie. Ce livret vient en complément de la plaquette « le salaire en 7 questions » éditée par la Fédération.

Ce livret se compose d'informations sur les conventions collectives IC et techniciens. Il reprend les qualifications et classifications actuelles et nos repères revendicatifs sur ces thèmes et composants périphériques tels que le temps de travail, les cotisations sociales... avec leurs contenus spécifiques aux ICT.

Ces conventions, notamment celle des cadres par son article 21, sont souvent méconnues des IC eux mêmes. Les Directions d'entreprises (le plus souvent dans les grands groupes) tentent de les occulter par des repères « maison » (Thales, Renault...) et prétextent souvent l'internationalité de l'entreprise pour généraliser ces repères anglo-saxons au groupe ou à l'entreprise. Nous devons exiger lors des négociations salariales les informations pertinentes pour les ICT

Ce livret a pour objectif de sortir de l'idéologie patronale d'individualisation par le paiement au poste de travail et des rémunérations aléatoires (prime sur objectif, intéressement...) avec comme horizon la casse du statut cadre par le Medef.

Nous devons particulièrement cibler les jeunes embauchés dont les salaires d'entrée ont régressé de 15% ! En effet un article des échos du 18 juin dernier indiquait : « La dernière étude annuelle de

la Conférence des grandes écoles (CGE) annonce une baisse de 15 % des rémunérations moyennes (hors primes) des diplômés entre 2000 et 2013, 11% pour les ingénieurs. En euros constants, elles se situent aux environs de 28 504 euros par an (sans les primes) contre 30 000 en l'an 2000... ».

## Mode d'emploi de la Plaquette

Comme tous les outils, un apprentissage est souvent nécessaire pour bien s'en servir. De même la distribution de ce livret doit, si possible, se faire dans une démarche de construction et de validation des revendications avec les salariés. Ce livret se veut informatif et interrogatif, afin de porter le débat sur nos repères revendicatifs salariaux et non sur les propositions de nos directions d'entreprise. Il deviendrait aussi un des éléments d'alimentation de la démarche de consultation que nous préconisons.

Pour bien connaître un outil et l'utiliser correctement et le plus efficacement, il faut prendre le temps de lire le mode d'emploi. En effet, si nous connaissons mieux les éléments de notre convention, il faut apprendre aussi à connaître celle des autres catégories. Pour cela, nous préconisons avant une distribution de masse ou ciblée, de faire une lecture la plus collective possible dans chaque syndicat afin de lever les interrogations des syndiqués et de construire collectivement les argumentaires. Chaque syndiqué sera mieux armé pour répondre aux questions des salariés dans la perspective de les consulter afin de valider leurs revendications.

Pour plus d'informations, vous pouvez solliciter les membres de la CE de l'UFICT de votre connaissance ou trouver leurs coordonnées sur le site de l'UFICT métaux. Nous pouvons aider, aussi, à organiser des rencontres-débats dans les entreprises avec les syndiqués et les salariés autour des thématiques traitées dans la plaquette.

Cette première version sera sûrement à adapter en fonction des retours que vous ferez à l'UFICT, comme cela a été fait pour le livret sur les entretiens individuels d'évaluation qui en est à sa troisième édition.

## Les thématiques traitées dans la plaquette sont les suivantes :

- 1 Une présentation de la plaquette, son but et l'enjeu du paiement des qualifications.
- 2 Le salaire et sa définition, son calcul brut et net mettant en avant la partie socialisée du salaire indirect.
- 3 La fiche de paie et les différentes cotisations, les taux, les mentions légales obligatoires et la définition de classification.
- 4 Un résumé des dispositions contenues dans les coefficients et niveaux d'accès en fonction des diplômes pour les techniciens. Un rappel des évolutions automatiques d'indices pour les IC et de positionnement en fonction de l'âge et de l'ancienneté jusqu'à l'indice 135. La valeur unique du point pour

les minima des salaires IC. Egalement, les avancées obtenues par nos luttes sur les classifications, comme par exemple : le niveau VI pour les techniciens de la SNECMA ou les minima IC supérieurs de 11 % à la convention pour les IC de la SAMES.

5 L'importance des repères donnés par ces grilles que souhaitent voir disparaître l'IUMM par le paiement au poste de travail, notre proposition d'unification des grilles de l'ouvrier à l'ingénieur dans une hiérarchie juste et mesurée de 1 à 5 entre les salaires.

6 Une partie forfait jours avec l'enjeu de la mesure et du paiement de toutes les heures travaillées. En effet, une étude de la DARES\*, publiée récemment, révèle une durée moyenne de 44,1 heures par semaine pour les cadres au forfait, soit une progression de +5.8 % de 2003 à 2011.

7 Notre exercice de logique d'évolution des salaires en rapport au SMIC, montrant la perte de reconnaissance des classifications et le tassement de la hiérarchie des salaires.

8 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe également par les évolutions de carrière avec les « plafonds de verre » particulièrement subis par les femmes IC.

9 Nos repères sur les formes de rémunérations aléatoires, et des liens internet utiles.

## Disponibilité et diffusion aux salariés

Ce livret sera disponible à la Fédération ou vous sera envoyé sur simple demande à : ufict@ftm-cgt.fr

Merci de nous retourner vos remarques et appréciations des syndiqués et salariés, afin de l'adapter à vos besoins.

## Pour une rentrée de septembre offensive

La rentrée s'annonce avec des projets de régression sociale menés au nom d'une lecture patronale (et gouvernementale !) de la « compétitivité », focalisée sur la réduction du « coût » du travail.

En matière de blocage des salaires, de retraite, de protection sociale avec les désindexations programmées, c'est le socle même de la cohésion sociale de notre pays qui sera fracturé si un coup d'arrêt n'y est pas donné.

La CGT vous appelle à vous rassembler pour faire irruption dans le champ social et économique dès la première quinzaine de septembre.

**Diffusez et faites diffuser ce livret pour une rentrée de septembre 2013 offensive sur les salaires, ce qui ne pourra que renforcer notre mobilisation sur les retraites !**

\* Sur notre Courrier de l'UFICT de septembre, nous reviendrons sur ce dossier mis en exergue par l'étude de la DARES parue le 26 juillet.

# A quoi sert un Congrès de l'UFICT?



**N**ous souhaitons relancer les syndicats et les structures territoriales pour le mandatement au 11ème Congrès de l'UFICT. Pour ce faire, il nous semble utile de rappeler à quoi sert un Congrès de l'UFICT. Cela aidera probablement les syndicats et les coordinations à mieux voir leur intérêt et bien se faire représenter à cette occasion en mandant plusieurs de leurs syndiqués au 11ème Congrès de l'UFICT.

Le Congrès de l'UFICT est avant tout un moment de rencontre entre militants pour travailler au déploiement de la CGT chez les Techniciens, les Ingénieurs et les Cadres. Pour progresser, nous faisons collectivement le point sur le chemin parcouru en matière d'organisation des ICT. Nous définissons ensuite nos objectifs et les moyens que nous nous donnons pour les atteindre. Nous réalisons notre direction, ce qui permet de nous donner une dynamique nouvelle, pour rendre la CGT plus proche des préoccupations des ICT de la métallurgie.

Rappelons d'abord à quoi sert l'UFICT. L'Union Fédérale des Ingénieurs Cadres et Techniciens a vocation à analyser les problématiques que rencontrent nos catégories au travail. Sur les questions sociales d'abord (salaires et temps de travail, retraite, forfait-jours, protection sociale,...) mais aussi sur les questions professionnelles (qualification, rapport au travail, pouvoir d'intervention sur son quotidien professionnel, conditions de travail, emploi, Recherche & Développement et enjeux industriels...) Pour ce faire, nous avons besoin de réunir les membres de notre Commission Exécutive (CE), pour débattre de ce que nous vivons dans nos entreprises, nos groupes, nos territoires. Mais ces réunions mensuelles de la CE ne suffisent pas. Nous avons besoin d'élargir notre cercle de débatteurs au moins une fois par an lors d'un Conseil National. Cela permet à des camarades non-membres de la CE de l'UFICT d'enrichir notre débat avec une expression plus large de la réalité du terrain.

Ces moments de respiration ne sont pas suffisants non plus. Il nous faut réunir tous les 3 ans notre Congrès, pendant 3 jours dans un lieu adapté pour traiter les problèmes professionnels et sociaux que rencontrent les salariés ICT de la métallurgie. Les participants sont des délégués, nommés par leur syndicat (délégués directs) ou leur organisation territoriale (délégués groupés) en fonction du nombre de syndiqués ICT dans les syndicats (règles de mandatement). Ces délégués portent les voix des camarades ICT qui cotisent. Plus la proportion des voix portées est grande, plus la légitimité des décisions prises par le Congrès sera grande. Rappelons qu'il n'est pas obligatoire d'être ICT pour être délégué au Congrès : les ouvriers souhaitant s'imprégner des problématiques professionnelles des ICT pour travailler le déploiement de la CGT vers ces catégories dans leur syndicat sont les bienvenus !

Ce moment de Congrès sert aussi à renouveler nos instances : la liste des membres qui composent la Commission Exécutive de l'UFICT, son Secrétariat National issu de la CE et son Secrétaire Général, élus par la CE, qui est la direction de l'UFICT.

La construction de la CE de l'UFICT obéit à des exigences que sont la représentation des groupes industriels, la représentation des territoires, la représentation des différentes catégories (Techniciens, Ingénieurs,

Cadres), la représentation des femmes et le renouvellement générationnel. Les problèmes que rencontrent les salariés ICT de la métallurgie seront traités d'autant plus efficacement qu'ils seront portés par des personnes directement concernées !

Un Congrès est un moment de formation, c'est aussi un moment de rencontres. Lors d'un Congrès, les délégués s'expriment pour informer l'assistance de ce qu'ils vivent dans leur entreprise. Des convergences peuvent donc naître à cette occasion entre délégués. Cela permet aussi aux congressistes de donner des réponses aux questions qui se posent pour les mettre en œuvre par la suite dans leur syndicat, dans leur entreprise. Un Congrès est une fenêtre ouverte sur le monde pour y trouver des réponses aux questions que pourra rencontrer un syndicaliste CGT. Souvent, il faut sortir de chez soi, aller vers les autres, pour trouver les solutions aux problèmes qu'on n'arrive pas à résoudre dans son syndicat.

Les rencontres que permet un Congrès peuvent aussi être très fructueuses : par exemple contact avec le syndicat d'une entreprise sous-traitante, cliente ou concurrente de la sienne. Il est toujours utile de connaître le point de vue des salariés se trouvant à une autre place dans la chaîne de valeur. Cela permet de comprendre mieux la situation dans laquelle se trouve son entreprise.

Mais la chose la plus importante à travailler actuellement est certainement le rapport que chacun entretient avec son métier, son activité professionnelle. Nos métiers d'ingénieurs et de techniciens sont de plus en plus dévalorisés, non seulement dans leur rémunération, mais aussi dans la considération qu'ils inspirent alors sont essentiels à la production de biens matériels servant les progrès sociaux. Le sentiment de déclassement que ressentent les salariés ICT de la métallurgie est de plus en plus préoccupant et le Congrès de l'UFICT sera aussi le lieu pour parler de ce phénomène et tenter d'y trouver des débouchés. Un travail sur les métiers de techniciens, de plus en plus fréquemment remplacés par de jeunes ingénieurs, sera d'ailleurs à mener. Les ingénieurs sont quant à eux de plus en plus sollicités pour se manager eux-mêmes, de moins en moins à même d'exercer leur métier, supplanté par la gestion de contrats de sous-traitance. Analyser ces phénomènes et les contrer en proposant des alternatives d'épanouissement des ICT au travail devra être une priorité de notre démarche UFICT dans les prochaines années.

Le pain sur la planche du XIème Congrès est épais. Mais notre tâche est enthousiasmante. En effet, depuis plusieurs années, les effectifs de l'UFICT progressent notablement, montrant par là que notre travail paie. Ceci montre qu'une prise de conscience sur la situation des ICT est en train de grandir dans la CGT. Ce constat est réel dans toutes les branches : les salariés ICT ont de plus en plus besoin de la CGT. A nous de savoir nous retrouver à leurs côtés, pour leur apporter nos analyses et propositions, leur donner l'espoir né de notre action collective en leur proposant la syndicalisation. Gageons que ce XIème Congrès sera l'occasion d'amplifier encore l'intensité de notre action.



# DECOUVREZ NOTRE DOSSIER SPECIAL !

## Partage et échange des PRATIQUES EFFICACES de notre syndicalisme CGT en direction des Ingénieurs et Cadres

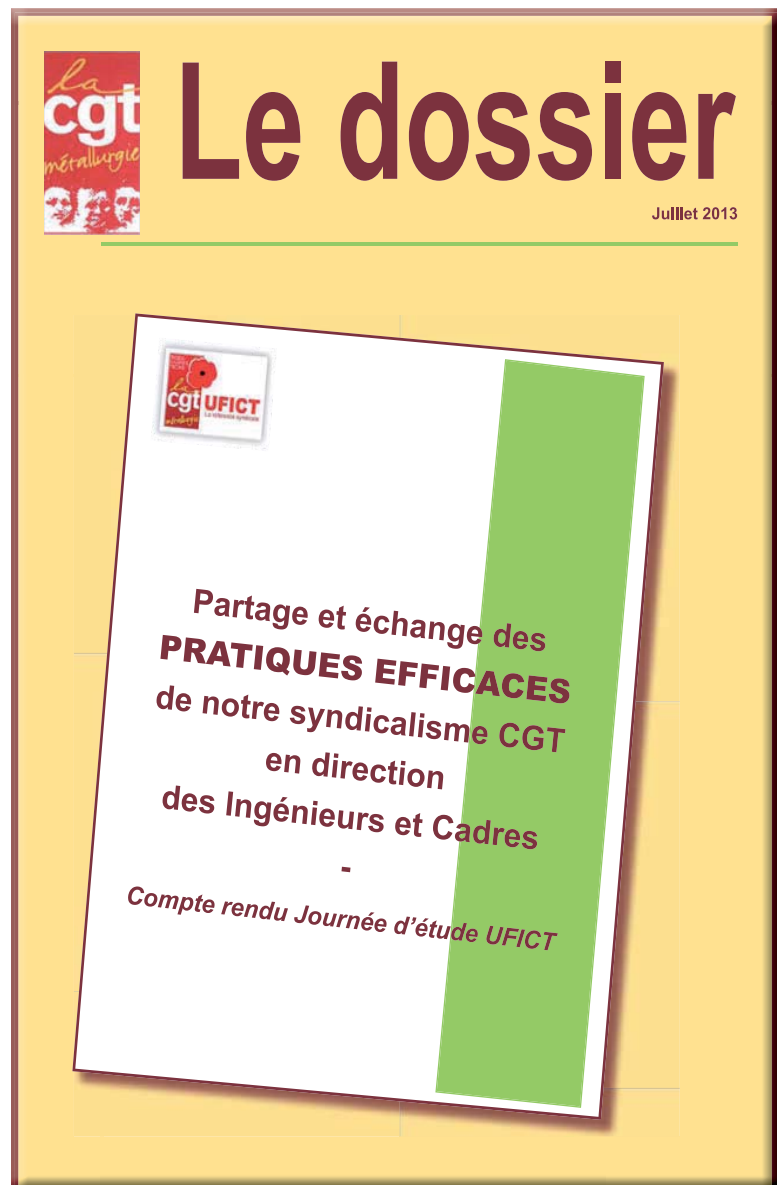
Ce dossier intègre les débats de la journée d'étude de l'UFICT du 24 janvier 2013 sur l'état de nos pratiques de déploiement et de syndicalisation des IC à la CGT.

Nous n'en sommes pas restés à des constats mais nous avons aussi avancé sur des perspectives nouvelles avec de réelles ambitions partagées par les participants.

Nous avons décidé de prolonger les débats ouverts le 24 janvier et nous avons confirmé cette volonté le 18 juin lors de notre Conseil National de l'UFICT.

Nous appelons maintenant chaque syndicat à élargir le débat et tracer des objectifs de syndicalisation IC en s'appuyant sur ce dossier riche de questions mais aussi de perspectives pour une CGT influente auprès et avec les IC.

Bonne lecture, bons débats, bonnes pratiques de syndicalisation IC.



Les groupes  
Mornay et D&O  
s'unissent  
et deviennent

**KLÉSIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

## Klesia en chiffres

**240 000** entreprises clientes

**2 800 000** salariés et retraités protégés

**6,3** milliards de cotisations retraite

**1** milliard de chiffre d'affaires prévoyance

**18** désignations conventionnelles

Plus de **2700** collaborateurs  
à votre service

[klesia.fr](http://klesia.fr)