

Le Courrier



de l'Ufict

Courrier de l'UFICT n°309 - Juin 2013

Notre meilleur atout pour mobiliser : Nos propositions CGT !



SOMMAIRE

EDITO

Page 2

IBM, quelle alternative aux plans d'affaiblissement industriel et humain ?

Pages 3-4

TELINDUS, quand les salariés s'emparent de l'alternative syndicale CGT !

Page 5

Exigeons d'autres solutions pour pérenniser nos retraites

Page-6

Résultats d'élections professionnelles : quand la CGT progresse chez les ICT dans la métallurgie

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

Tout d'abord un peu d'histoire, c'est en région Rhône Alpe que HP a conçu le premier ordinateur personnel, fin des années 80, dans son laboratoire Grenoblois. Le marché, comme ils disent, était à gagner en France. Pour ce faire HP a donc décidé de fabriquer les cartes électroniques des PC à Grenoble. Nos ateliers de montage de ces PC étaient sur Villefontaine, entre Lyon et Grenoble. Notre société était en pleine croissance.

En 1991, la Direction négocie un accord de travail 24h/24, travail de nuit également pour les femmes... afin de rentabiliser les lignes de production tout en faisant du chantage à la délocalisation dans les pays asiatiques...

Cet accord a permis d'embaucher les salariés qui étaient en contrats précaires (Intérimaires et CDD). Il a permis également, et c'était le but de notre direction, de rentabiliser encore plus nos lignes de production. Et c'est à partir de ce moment que les ennuis ont commencé...

Comme nous étions rentables, la direction a décidé de 'vendre' la production ainsi que ses salariés, à une société dite spécialisée dans la production des cartes électroniques qui est venue s'installer à moins de 3 km de HP Grenoble. 216... c'est le nombre de salariés, copains, qui ont été vendus comme on vend des machines afin que HP puisse ENCORE augmenter ses marges... Car HP achetait les cartes à ce nouveau « cotraitant » et nous fabriquions toujours nos PC à Villefontaine...

On nous a expliqué que les métiers de production des cartes n'étaient plus des métiers HP, qu'il fallait que nous ayons des métiers à « forte valeur ajoutée » (comme si la production n'avait pas suffisamment de valeur...)

Dans les années 2000, ce fut au tour de la production des PC d'être vendue par HP, là aussi avec ses salariés (une centaine), là aussi pour permettre à HP d'augmenter ses marges en achetant le produit fini à notre cotraitant, là aussi parce que HP a décidé que ces métiers n'étaient plus des métiers HP en France...

Ces 2 sociétés ont continué à produire en France pendant une dizaine d'années puis ont été délocalisées dans les pays de l'Est car HP tire sur les prix afin de continuer à augmenter ses marges... C'est donc bien HP qui, par sa stratégie, a détruit plusieurs centaines d'emplois en France...

Maintenant, nous n'avons plus aucune production HP en France... Elles sont toutes réalisées dans des pays « Low Cost »...

Pourtant, HP continue de supprimer des emplois en France mais maintenant ce sont des emplois d'ingénieurs qui sont délocalisés car OUI, il est évident qu'il existe des ingénieurs aussi performants que nous dans ces pays que nous appelons «Low Cost»... Comment est-il possible qu'une entreprise ait le droit de noter dans les raisons économiques de ses suppressions de postes que :

« La plupart de ces postes seraient recréés...à l'étranger ».

Il est urgent de nous battre pour garder nos emplois, qu'ils soient de production ou de recherche ou développement, plutôt que pour obtenir une prime de licenciement...

Refusons de nous plier à la notion « d'emplois, coeur de métier ». Il est indispensable de faire grandir l'exigence d'une loi qui interdise les suppressions de postes des entreprises qui font des bénéfices.

Replaçons l'emploi et les salaires au coeur du développement des entreprises.

Nos vies et celles de nos enfants en dépendent.



Très bonnes vacances à toutes et à tous...
Pour une rentrée CGT mobilisée et rassembleuse.

Christian Barsotti chez HP depuis Avril 1981,
Membre de la CE de l'UFICT

IBM, quelle alternative aux plans d'affaiblissement industriel et humain ?



Interview de Frédéric ROUSSEL, Membre de la CE de l'UFICT et responsable syndical IBM (06).

1- Frédéric, la direction IBM soumet le groupe à des plans de restructuration qui se succèdent et aggravent chaque fois un peu plus ses perspectives d'avenir. Peux-tu nous donner quelques éléments sur cette réalité et sur les conséquences ?

Frédéric ROUSSEL : « IBM est un « serial job killer ». Il bousille son Personnel, il affaiblit l'économie nationale. 1°) IBM France détruit ses emplois depuis 1992 : les siens plus ceux des sociétés intégrées. Bilan sur 20 ans : 24 000 (IBM) + 8 500 (intégrés) = 32 500. A ce jour, il n'en reste que 8 800 (seulement 27% !). Sur les 73% partis, 69% définitivement détruits, 4% maintenus dans d'autres sociétés.

2°) Dernier plan social en 2005, mais IBM taille toujours dans les emplois, bien souvent hors légalité :

☞ la DDTE avait bloqué fin 2009 les ruptures conventionnelles massivement pratiquées

☞ 2012 a été une année d'explosion des vrais/faux licenciements pour faute grave, au préjudice des Assedic (et du personnel restant qui se partage le travail des partants). 3°) les pressions à la démission, le harcèlement pour pousser au départ après burnout sont le lot quotidien (gestion des ressources humaines par le stress). Plusieurs suicides ces derniers temps font l'objet d'enquêtes CHSCT. »

2- Le dernier plan prévoit la suppression de 1200 emplois en France, comment est-il ressenti parmi les salariés ? Comment la CGT pratique avec les salariés pour transformer l'effet « coup de massue » en processus de riposte impliquant rassemblement et propositions alternatives ?

Frédéric ROUSSEL : « Pour être exact le chiffre est de 1226 postes à supprimer sur 2013 et 2014 selon le plan prévisionnel biennal de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences. Ces suppressions de postes ne se traduisent pas forcément en suppressions d'emplois. Pour cette année le plan de sauvegarde de l'emploi enclenché devrait porter sur au maximum 689 postes supprimés et 129 mobilités contraintes.

Nous nous sommes refusés à communiquer les chiffres sans confirmation écrite de la direction car il est trop facile pour la direction de manipuler les syndicats pour montrer qu'au final elle n'est pas si « négative » que cela en ne supprimant pas autant de postes qu'annoncé.

En fait il n'y a pas vraiment eu d'effet « coup de massue » car

chaque année IBM détruit entre 500 et 600 emplois. Au contraire de nombreux salariés lassés de la dégradation des conditions de travail n'ont qu'une obsession : partir avec les meilleures conditions de départ.

La première communication que nous avons eue est de démontrer que ce plan n'a aucune justification économique au vu de la situation de l'entreprise. Sa seule logique est connue depuis 2011 : passer le rendement de l'action IBM de 11\$ en 2011 à 20\$ en 2015. Nos collègues des US ont qualifié cette « feuille de route 2015 » de « roadkill 2015 ».

Nous menons une communication par tracts pour dénoncer cette situation et les assemblées générales sont planifiées dès cette semaine dans les différents établissements d'IBM malgré des divergences syndicales. »

3- La direction n'est-elle pas tentée d'utiliser les dispositions de flexibilité de l'ANI, transcrites dans la loi ?

Frédéric ROUSSEL : « Le plan de sauvegarde de l'emploi de cette année ayant été enclenché à partir du 27 mai celui-ci n'est pas concerné par la transposition de l'ANI dans la loi puisque celle-ci entrera en vigueur au 1er juillet.

Pour autant si le plan de sauvegarde de l'emploi 2013 n'est pas suffisant alors la donne sera totalement différente l'année prochaine. »

4- Comment la CGT et les salariés font-ils le lien entre ces restructurations génératrices de mal-être et les suicides qui frappent les ICT dans plusieurs sites IBM ?

Frédéric ROUSSEL : « Par un travail de fond de certains CHSCT nous avons eu des études de fond sur la souffrance au travail. Elle est liée à des surcharges de travail et à des pressions. IBM mène depuis cinq ans un processus continu d'optimisation et de rationalisation des tâches de travail non seulement par le lean management mais aussi par le Global Delivery Framework (modèle global de services). Cette deuxième phase tend à uniformiser les processus existants et à les normer pour les rendre transférables à tout moment soit en Europe de l'Est soit en Inde ou Chine quand ce ne sont pas les Philippines.

Tout cela mène à une totale perte de sens du travail et à une dévalorisation du travail accompli par le salarié qui ne s'y retrouve plus. Cette perte de sens ajoutée à un système de notation avec des fourchettes à respecter désavouent l'investissement des salariés dans leur travail et nombreux sont les salariés en traitement médical, en dépression. Pour peu que le ou la salarié-e n'ait pas une structure familiale solide autour de lui le passage à l'acte est malheureusement plus fréquent. »

5- Où en sont ces dossiers, comment la CGT pèse pour obtenir « réparation » pour les familles ?

Frédéric ROUSSEL : « Dans les différents dossiers sur lesquels nous sommes intervenus au niveau local les raisons personnelles ont malheureusement trop fortement pesé pour que nous puissions aller plus loin pour établir la faute inexcusable de l'employeur.

Toutefois IBM a perdu un procès en novembre 2012 et une salariée a fait établir la responsabilité de l'employeur dans le processus de harcèlement moral dont elle a été victime. Elle n'a pas été la seule à le subir puisque sa hiérarchie a poussé plusieurs salariés à partir lors de la fermeture du département de propriété intellectuelle sous le couvert de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Sur d'autres sites les investigations sont encore en cours mais l'employeur a déjà été cité dans des lettres laissées par des salariés qui se sont suicidés. »

6- Quelles sont les mesures prises pour éviter ces drames à l'avenir, sachant que la raison essentielle reste les plans de restructuration et que la direction veut poursuivre l'application du plan actuel ?

Frédéric ROUSSEL : « Nous sommes en relation très suivie avec l'inspection du travail et lors de la présentation du livre I du plan de sauvegarde de l'emploi sur l'établissement l'inspecteur était présent et a démontré qu'il n'y avait pas de prévention primaire dans ce qui était communiqué au CHSCT.

C'est la nouveauté pour nous : les CHSCT sont impliqués dans la procédure du plan de sauvegarde de l'emploi et c'est un levier puissant pour remettre en cause la logique de la direction.

Au-delà de cet élément, malgré les différentes enquêtes qui se sont déroulées suite à des motions de CHSCT IBM reste dans une logique de prévention secondaire et tertiaire mais n'a pas intégré de prévention primaire dans son plan de prévention national du stress issu de l'accord sur le stress signé par deux organisations syndicales.

Nous avons à plusieurs reprises réclamé un réel suivi et une évaluation des risques psychosociaux telle que définie par l'accord interprofessionnel sur le sujet mais la direction se borne à faire des présentations d'avancement de son programme sans mesure réelle de ses éventuels bénéfices sur la santé des salariés. »

7- Des propositions de développement industriel sont-elles mises en débat ? Les salariés sont-ils sollicités pour y participer ? Où en sont les perspectives d'unité syndicale sur des propositions alternatives au plan de la direction ?

Frédéric ROUSSEL : « Nous développons des propositions alternatives en démontrant que les marges réalisées dans les différentes entités sont largement suffisantes pour grandir.

Il y a trop de strates de hiérarchie intermédiaires au sein d'IBM et celles-ci justifient leur rôle en émettant leurs propres processus de contrôle sur les strates en dessous d'elles.

Ce millefeuille organisationnel fait que les tâches administratives grignotent de plus en plus le temps de travail passé à réaliser le travail défini contractuellement.

Nous n'avons pas formalisé un tel travail de propositions alternatives avec les salariés mais nous échangeons régulièrement avec les salariés pour nous nourrir de leurs réflexions. Pour autant la stratégie d'IBM est décidée au niveau mondial par le siège de la Corp et il n'y a pas vraiment de latitude disponible.

Les perspectives d'unité se sont éloignées quand les six autres organisations syndicales présentes à IBM ont accepté le regroupement de certains comités d'établissement alors que rien ne le justifiait.

Les trois autres organisations syndicales représentatives ont tout de suite été dans les mesures d'accompagnement du plan de sauvegarde de l'emploi sans même étudier les rapports remis par le cabinet d'experts du CCE tant sur les comptes clos que sur le plan prévisionnel biennal. Or ces deux rapports attestent qu'il n'y a aucune justification économique au plan de sauvegarde de l'emploi déclenché cette année.

Dans ce contexte il est pour le moins difficile d'avoir une unité syndicale pour faire émerger des propositions alternatives. L'unité des salariés peut par contre y aider... C'est à cela que l'on s'emploie ! »



TELINDUS : quand les salariés s'emparent de l'alternative syndicale CGT !



Interview de Samira MAHCER, Elue et responsable du Syndicat

1- Samira, vous avez créé une section CGT-UFICT chez TELINDUS fin avril 2013, dis-nous ce qui vous a menés à cette décision.

Samira MAHCER : « Ce qui m'a menée à cette décision a été le fait que le syndicalisme au sein de mon entreprise n'était pas très présent et qu'il régnait une certaine opacité sur les décisions qui sont prises avec la direction aujourd'hui. Certains salariés et moi avions envie de plus de transparence et donner un peu plus la parole aux salariés afin de mieux porter leurs revendications. Une nouvelle dynamique est apparue naturellement parce qu'un ensemble de salariés volontaires s'est décidé à se lancer dans ces élections.. »

2- Vous êtes donc entrés directement dans le vif de la campagne électorale puisque les élections ont eu lieu du 3 au 7 juin dernier, comment avez-vous trouvé des candidats pour vos listes ?

Samira MAHCER : « La recherche des candidats n'a pas été simple car le côté syndical fait très peur aux salariés et les syndicats implantés depuis des années chez Telindus ont tout fait pour dissuader les candidats potentiels. Cependant, un socle de salariés motivés n'avait pas réfléchi bien longtemps à se lancer dans la course car ils avaient envie de faire changer les choses.»

3- Quelle a été la réaction de vos collègues d'apprendre l'arrivée de la CGT dans une entreprise où 80 % des salariés sont des cadres ?

Samira MAHCER : « La première réaction fut de la peur car l'image de la CGT, dans l'entreprise, est dénaturé et, par ignorance de ce qu'elle est vraiment, il a fallu énormément expliquer que nous restions les mêmes salariés : ce sont les femmes et les hommes de l'entreprise qui font le syndicat et sont au service des salariés.»

4- Comment s'est déroulée la campagne et quels ont été les résultats des élections ?

Samira MAHCER : « La campagne a été assez éreintante et désagréable à certains moments car le syndicat majoritaire faisait campagne contre la CGT en diffusant des bruits afin de nous discréditer. Mais finalement nous avons fait 28,5 % de représentativité comprenant 23 % dans le collège cadres, 44 % dans le collège techniciens et 49 % dans le collège employés.....en sachant que certains postes d'élus nous ont échappé à une voix près..»

5- Comment abordez-vous désormais la phase de syndicalisation des élus, des candidats et des sympathisants ? Quelles démarches syndicales avez-vous l'intention de mener dans les semaines à venir ?

Samira MAHCER : « Cette phase va être abordée doucement afin de laisser le temps aux sympathisants de digérer ce qui s'est passé chez nous en si peu de temps. Dans les prochaines semaines, il faudra rassembler les candidats élus et les sympathisants afin que chacun trouve sa place et se sente utile et serein dans son rôle sans oublier la partie formation. Il nous reste 4 ans pour faire nos preuves et rassurer afin que les prochaines élections inversent la tendance et que la CGT soit majoritaire au sein de notre entreprise aussi bien sur le site principal que dans les différentes agences. Nous bénéficierons d'un appui non négligeable avec deux élues cadres au 3ème collège en espérant que les salariés sauront faire la différence entre la démarche participative que nous voulons mettre en oeuvre et les anciennes pratiques auxquelles ne renoncent pas les autres syndicats. A nous, maintenant, de faire la preuve concrète de notre utilité CGT auprès de nos collègues.»



Exigeons d'autres solutions pour pérenniser nos retraites

Depuis la réforme Balladur de 1995, c'est la 5ème soit-disant réforme qui se prépare avec une fois de plus l'affirmation qu'il s'agit de la dernière.

Une énième fois, moins de 3 ans après la précédente « réforme », ce sont les mêmes remèdes encore plus toxiques que l'on veut nous imposer, sans aucune place à une voie alternative. Le rapport Moreau nous ressert la soupe avec les mêmes ingrédients et le gouvernement Ayrault-Hollande ne voit aucune gêne à éluder toute autre hypothèse.

Rien sur l'emploi, rien sur les salaires, rien sur d'autres pistes de fiscalisation, rien sur d'autres sources de financement.

En réalité, il s'agit de prolonger la réforme Sarkozy et de se plaquer sur les injonctions de la commission européenne qui, toute libérale qu'elle est, ne veut entendre qu'une seule musique : réduire les « coûts salariaux et sociaux », injecter une part supplémentaire des richesses créées dans les rouages de l'économie financiarisée au nom de la sacro-sainte loi du marché, destinée à assurer un niveau de « compétitivité-coût » toujours plus exigeant en sacrifices sociaux.

Cette logique infernale de régression sociale ne pourra s'infléchir qu'avec la mobilisation des salariés et retraités; il est ainsi encourageant de voir 14 associations de jeunesse se rencontrer et décider d'initiatives communes, y compris en convergence avec le mouvement syndical avec comme mot d'ordre : « Refus de tout rallongement de la durée de cotisations ».

Car le monde du travail a bien compris que toute rallonge supplémentaire ne se ferait qu'en tirant un trait sur la conquête sociale que fut la retraite à 60 ans. Affirmer que l'on ne touche pas à l'âge limite de départ en prévoyant jusqu'à 44 ans de cotisations en 2028 est une hypocrisie sans nom.

Travailler plus longtemps par ce que nous vivons plus longtemps est une ineptie car c'est bien la retraite à 60 ans qui a créé les conditions pour que l'accroissement de la durée de vie en bonne santé soit une réalité. Envisager des départs à 65, voire 67 ans ne pourrait qu'engendrer l'effet inverse et ce ne serait plus « travailler plus par ce que l'on vit plus longtemps » mais « travailler plus pour vivre moins longtemps ». Quand 26 % de la jeunesse est sans emploi et qu'en moyenne un jeune n'accède pas à un CDI avant 27 ans, quand 58 % des seniors de plus de 55 ans ne sont plus en activité par ce qu'ils sont rejetés de l'entreprise, n'est-ce pas cela qu'il faut combattre et condamner au lieu de l'accepter comme une loi divine, à laquelle il faudrait se soumettre ?

D'autre part, comment se projeter dans une société où les progrès technologiques et scientifiques vont permettre des progrès de productivité inédits et envisager dans le même temps que les salariés ne devraient plus profiter de ces atouts et se résoudre à vivre plus mal ? Cela n'a aucun sens, aucune justification et une telle perspective est mortifère pour l'Humanité elle-même. Plus qu'une dimension de société, c'est un problème anthropologique que pose cette démarche de régression sociale où toute la vie humaine serait soumise à la marchandisation et à la finance, à toujours plus d'aliénation alors qu'objectivement, c'est une ère d'émancipation humaine qui devrait s'ouvrir.

Aujourd'hui, il n'y a donc rien à attendre de bon d'une réforme qui ne voit que l'application d'un rapport dicté par le MEDEF et la commission européenne. Ce qui est à l'ordre du jour est bien la question du rapport de forces à faire grandir pour imposer d'autres mesures.

Plus que du refus, il nous faut donc porter des perspectives qui créent les conditions de l'implication convergente entre salariés, retraités et la jeunesse. C'est bien d'une mobilisation pour bâtir une protection sociale d'avenir dont nous avons besoin, une mise en débat à grande échelle pour convaincre, rendre crédibles, justes et efficaces nos propositions CGT en opposant à la politique austéritaire et régressive en cours, une démarche qui accroisse la capacité à générer des recettes pour répondre aux besoins humains :

- Avec des créations d'emplois qualifiés et une grande négociation sur la revalorisation des salaires. (En 25 ans, les salaires n'ont même pas doublé tandis que les dividendes versés aux actionnaires ont été multipliés par 13. 10000 emplois créés, c'est un apport de 1,3 MD€ pour la protection sociale et 50M€ pour les retraites).
- Avec une réforme fiscale plus juste mettant à contribution les revenus financiers à hauteur de 20 milliards.
- Avec un système de modulation et d'augmentation des cotisations patronales favorisant les politiques de création d'emplois et d'augmentation de salaire.
- Avec l'élargissement de l'assiette de cotisations aux primes d'intéressement et de participation.

Ouvrons le débat avec nos collègues ICT autour de nos propositions CGT.

C'est notre meilleur atout pour une forte mobilisation dès la rentrée de septembre.

Résultats des élections professionnelles : quand la CGT progresse chez les ICT dans la métallurgie



La représentativité de 8,7 % de la CGT parmi les ingénieurs et cadres de la métallurgie nous oblige à réagir et à concentrer nos efforts sur ce sujet. Dans de nombreuses entreprises, les copains rencontrent de graves difficultés pour trouver des candidats au 3ème collège, pour faire voter CGT et pour syndiquer les salariés de ces catégories. Pourtant, d'autres bases récoltent aujourd'hui le fruit du travail syndical qu'ils effectuent depuis longtemps. Nous avons choisi de vous présenter quelques résultats d'élections professionnelles récentes pour montrer qu'il est possible à la CGT de s'implanter et de progresser dans le 3ème collège, même si c'est une tâche longue et difficile, car il n'est pas immédiatement évident pour un cadre que la CGT peut être son syndicat.

TELINDUS est une entreprise des télécommunications, elle vend et installe des réseaux téléphoniques d'entreprise et en fait la maintenance. C'est une entreprise de 784 salariés dont 75% de cadres implantée aux Ulis dans l'Essonne et dans des agences dans les métropoles provinciales. Des syndiqués CFDT et CFE-CGC sont venus nous voir en avril pour créer une section CGT dans leur entreprise, un mois avant leurs élections professionnelles qui ont eu lieu début juin 2013. Ce mois de campagne a été mis à profit pour trouver des candidats CGT et informer tous les salariés par voie de tracts, d'affichage et de discussion avec les collègues que la CGT se présentait pour la première fois aux élections chez TELINDUS.

Le résultat a été inespéré : avec 49% des voix au 1er collège, 44% au 2ème collège et 23% au 3ème collège, la représentativité syndicale de la CGT est d'emblée de 28,5%. La CFDT garde la tête avec 67% alors que la CFE-CGC tombe à 5% et perd sa représentativité. Elle était pourtant deuxième organisation syndicale avant l'arrivée de la CGT.

Le taux de participation aussi a explosé avec plus de 72%, alors que les dernières élections n'avaient pas permis d'atteindre le quorum dès le premier tour dans tous les collèges. Preuve que la présence d'une alternative syndicale

est le moteur le plus puissant pour amener les salariés à voter.

Chez **General Electric Medical Systems (GEMS)** situé à Buc dans les Yvelines (78), les élections professionnelles ont eu lieu ce mois-ci. Sur 2416 inscrits, 55% ont voté. La CGT obtient 34% des voix au collège « non-cadres » et 11% au collège « cadres », soit une représentativité de 16%. Ce résultat permet, pour la première fois, de faire élire un cadre CGT comme titulaire au CE.

Ce beau résultat électoral est le fruit d'un travail de terrain de longue date. L'accroissement du nombre de cadres dans l'établissement avait amené une baisse tendancielle des résultats de la CGT dans l'entreprise. C'est en 2008 que le syndicat avait décidé de se déployer parmi les ingénieurs et cadres, en organisant une fois par mois une présence massive de ses syndiqués dans les bâtiments où travaillent les cadres, pour discuter avec eux, recueillir leur ressenti sur le travail et construire patiemment des revendications pour améliorer leurs conditions sociales et professionnelles. Ce travail de longue haleine paie depuis le début puisque la CGT a constamment amélioré ses résultats d'année en année. Mais il fallait attendre 2013 pour voir un cadre de la CGT être élu au CE.

Chez **MICROSOFT France** à Issy-les-Moulineaux, 13 adhérents parmi les 15 du syndicat CFTC avaient choisi de créer la CGT fin 2012. Leurs élections professionnelles ont eu lieu mi-juin 2013, et les résultats ont là aussi été au rendez-vous. Sur les 1598 inscrits, dont 95% de cadres, 1052 se sont exprimés. La CGT obtient 29% au 2ème collège et 20,5% au 3ème collège soit 21% tous collèges confondus. La transition de la CFTC à la CGT a donc été une réussite pour cette équipe que l'UFICT ne manquera pas de continuer à soutenir pour lui permettre de se déployer le plus possible.

Dans l'entreprise **SCHINDLER** (Ascenseur), les élections ont eu lieu récemment. Un travail à destination des cadres avait été mené depuis plusieurs mois par le syndicat CGT au travers d'une série de tracts intitulée « La CGT s'adresse aux cadres ». Ces tracts mettaient en exergue les problématiques rencontrées par les cadres à leur poste de travail. Une publicité était faite aussi pour les actions menées par la CGT pour soutenir certains cadres qui étaient devenus la cible de la direction de l'entreprise (discrimination, licenciement abusif,...) Le résultat a été édifiant : en 2 ans, la CGT est passée de 20% à 35% dans le collège « cadres » avec une participation en hausse de 67 à 81%. Ils obtiennent par ailleurs tous les sièges au premier collège et 3 sièges sur 4 au deuxième collège pour une représentativité générale qui passe de 60 à 70% en 2 ans.



La dépendance ?
En cotisant, j'ai des services pour moi et mes parents dépendants.

Et demain, une rente pour moi.



Parfois je me dis :
et si je disparaissais ? Qui s'occupera des enfants ?
De leurs études ?

... cotiser pour protéger mes enfants, c'est vital !

**Unis par des garanties
qui assurent l'avenir**

**Veuvage, orphelinage, handicap, dépendance,
lorsque vous cotisez à l'OCIRP, vous protégez votre famille.**

Face à ces risques, le rôle de l'OCIRP est d'unir des organismes de prévoyance afin d'offrir des garanties complémentaires aux salariés dans le cadre d'un contrat collectif. L'OCIRP, organisme paritaire géré par les représentants des salariés et des employeurs, assure près de 6 000 000 salariés et 1 300 000 entreprises.



www.ocirp.fr



OCIRP

unis par excellence

Les garanties OCIRP sont diffusées par les organismes de prévoyance membres des groupes de protection sociale AG2R LA MONDIALE - AGRICA - APICIL - AUDIENS - HUMANIS - IRCEM - KLESIA - LOURMEL - MALAKOFF MÉDÉRIC - RÉUNICA, **les organismes de prévoyance** ANIPS - APGIS - CAPSSA - CIPREV - CREPA - GNP (Union d'institutions de prévoyance) - IPBP - IPECA Prévoyance - IPSEC (Groupe HUMANIS) - UNIPRÉVOYANCE, **et les partenaires** UNPMF - UNMI - IDENTITES MUTUELLES - PREVAAL. (Liste janvier 2013)