

Le courrier de l'UGICT

Bulletin d'information aux syndicats ICT

Courrier de l'UGICT n°282 - Janvier 2011



Edito

Les NAO s'engagent. Il faut avoir en tête 4 repères : le solde de 2010, l'inflation 2010 à 1,8%, la revalorisation de 2,3% du plafond de la sécurité sociale et des mini IC et le besoin de reconstruire les grilles pour reconquérir les quelque 30% perdus sur les qualifications depuis 1985.

Quelle importance serons-nous capables de donner à cette dernière question alors que le patronat avance de plus en plus sa proposition de rémunération globale ? Il prétend ainsi payer correctement les salariés en intégrant dans ses calculs, la participation et l'intéressement, mais aussi le plan formation, la prévoyance etc. Autant d'éléments qui éloignent du vrai débat qu'il nous faut mener sur le salaire et son paiement au travers de la reconnaissance des qualifications. La question du salaire doit donc être désormais posée sur le fond, au-delà des seules questions du pouvoir d'achat et des bas salaires.

Les entreprises parviennent encore à satisfaire aux profits financiers qu'exigent les actionnaires. Mais ces profits sont réalisés par un renforcement de l'exploitation du travail. La preuve la plus crue vient de Fiat et son chantage à l'emploi, au temps de travail, et même aux droits syndicaux.

Alstom Villeurbanne étend le travail en équipes pour le personnel chargé des tests suite à un investissement insuffisant en nombre de nouveaux bancs de tests. Aux chantiers de Saint-Nazaire, la direction a racheté individuellement des jours de RTT à quelques salariés. Cela est tout à fait légal en droit français et tout aussi illégal en droit européen !

Pour gagner, il faut cultiver la lucidité du salariat sur la nature des revendications à conquérir. Cela implique de mettre le mécontentement, les attentes en perspectives avec les enjeux de sens du travail et les contradictions des rapports sociaux de production. Les réunions syndicales sont l'occasion pour les syndiqués de cheminer dans la compréhension des mécanismes et enjeux sociaux et économiques. Les congrès de l'UGICT et de la fédération y concourent.

Les politiques patronales font douter du travail. La CGT doit permettre aux ICT d'assumer ce que devrait être leur rôle : développer une efficacité du travail tournée vers le progrès social.

La société n'a pas plus intérêt à ce que les ICT deviennent des ouvriers comme les autres que de voir les ouvriers devenir des ICT comme les autres ! Elle n'a pas non plus intérêt à ce que les ICT s'isolent des autres catégories de salariés. Cela faciliterait les oppositions catégorielles. Cela signifierait de fait une allégeance aux dogmes économiques et politiques dominants. Notre syndicalisme spécifique est la réponse concrète et positive à cette problématique. Meilleurs vœux syndicalistes 2011 à tous.

Francis VELAIN
Secrétaire National

*NAO et qualifications 2011
avec nos repères CGT
et la consultation
faisons grandir
le rapport de forces*

Sommaire

Le salaire côté CGT - Côté capitalisme	pages	2-3
Démarche consultation, retour d'expériences	pages	4-5
UGICT et Fédération : 2 Congrès qui vont compter	pages	6-7



Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - Case 433 - 93514 Montreuil cedex
Directeur de publication : P. MARTINEZ
Mensuel imprimé par nos soins
Prix : 0,53 euro - Abonnement annuel : 5,30 euros
Commission paritaire : 1013 S 05651

ISSN 0339 8919

Le salaire côté CGT - Côté capitalisme

La crise et à sa manière la lutte sur les retraites ont renforcé l'enjeu salarial. Pour se donner de nouvelles marges de manœuvre pour abaisser ce qu'il appelle faussement les « coûts salariaux », le patronat avance la notion de rémunération globale. Le salaire serait donc composé de deux éléments : la partie « rétributive » et les compléments de salaire. Le gouvernement de son côté relance l'idée de participation, de plan d'épargne d'entreprise. L'UIMM elle-même souhaite faciliter cette épargne salariale. Il faut donc s'attendre à voir fleurir les négociations visant à inventer de nouvelles formes de redistribution, poursuivant l'objectif d'un lien à établir entre le salaire et la marche financière de l'entreprise.

Pourtant le centre d'analyse stratégique constate¹ concernant l'intéressement :

« *L'impact du partage du profit sur la rémunération totale ainsi que sur les salaires de base diffère dans la durée, et ce, quelle que soit la taille des entreprises. Les effets positifs sur les rémunérations totales sont d'autant plus forts que l'accord d'intéressement est récent, mais ils décroissent avec l'ancienneté de l'accord, jusqu'à devenir négatifs au bout de cinq ans.* »

La CGT doit aider les salariés à revenir à une conception forte du salaire !

Non le salaire ne peut être réduit à un coût. Il n'est pas une récompense, c'est un dû. Non, le salaire n'est pas n'importe quoi en matière de temps de travail. Non, Il ne peut pas dépendre des résultats financiers de l'entreprise ou des exigences des actionnaires.

Les 1ers théoriciens libéraux du début du capitalisme n'ont jamais dit autre chose ! (Voir page suivante).

Historiquement, à quoi correspond le salaire ? C'est le paiement de ce qui est nécessaire aux salariés et au salariat pour renouveler leur force de travail.

Pourquoi doit-il tenir compte de la qualification ?

Parce que la création d'une force de travail qualifiée a nécessité un investissement, une formation valorisante.

Nous ne revendiquons que notre dû !

Quand la CGT propose que le salaire soit le paiement de la qualification pour un temps de travail donné et mesuré, nous demandons simplement que l'on respecte les règles qui doivent fixer le salaire afin

de pouvoir reproduire la force de travail du salarié individuel et du salariat dans son ensemble, dans les conditions de vie de la société actuelle.

Aujourd'hui nous tournons de plus en plus le dos à cette règle. Dans une enquête salaire récente de la CGT de Sollac Fos, 40% des salariés y ayant répondu se déclarent à découvert chaque mois. Si aujourd'hui, se développe un sentiment de déclassement social, c'est que les niveaux de salaire auxquels accèdent les jeunes générations, ne leur garantissent pas d'obtenir le niveau de vie de leurs parents, y compris dans des secteurs aussi vitaux que le logement, alors qu'ils sont pourtant plus formés et plus qualifiés que leurs parents.

Les politiques de baisse des «coûts salariaux» ne sont pas des politiques de développement social et économique durable.

• On ne peut pas nous opposer la concurrence de forces de travail moins coûteuses ailleurs de par le monde. Nous avons besoin de reproduire notre force de travail dans les conditions sociales qui sont les nôtres, sauf à vouloir que notre société décline.

Paiement de la force de travail et profits

Le paiement de la force de travail et de la qualification pour un temps donné et le partage des profits sont deux notions différentes en économie politique.

Qu'il y ait profits ou pas, le salaire reste le paiement incontournable de la force de travail mise en oeuvre. C'est un besoin, une nécessité individuelle. Du point de vue des salariés, il faut cependant le négocier collectivement parce que le rapport individuel employeur/salarié est déséquilibré.

Le partage des profits est un enjeu collectif d'émancipation. Cet enjeu touche aux finalités et à l'utilisation des progrès du travail. Il renvoie à la question de l'efficacité des rapports sociaux par rapport à l'articulation « progrès du travail / émancipation humaine ». Le partage des profits renvoie aussi au fait que ce profit est la conséquence des rapports sociaux de production qui permettent l'accaparement² d'un travail « gratuit ».

Il y a bien deux enjeux à investir : Vivre de notre salaire et ne pas se laisser déposséder des richesses supplémentaires que nous produisons.

La démarche « qualification »

Notre démarche CGT de valorisation du travail par la qualification répond d'abord à un enjeu immédiat puisque c'est bien le salaire qui nous fait vivre. Il ne faut donc pas s'en remettre à l'attente de l'avènement d'une société meilleure, ni à la fin de la crise pour défendre cette exigence. Pour défendre efficacement son salaire, il faut donc savoir partir de ce qu'il représente dans le fonctionnement de la société actuelle, que le patronat réalise ou pas ses objectifs de rentabilité financière.

Le patronat peut accroître son accaparement des richesses de 3 manières :

En payant notre force de travail en dessous de sa valeur.

En accroissant la productivité du travail par l'intensification de l'usage de notre force de travail, mais ce n'est pas le sens de l'Histoire de l'émancipation humaine.

En développant les sciences et techniques et en rationalisant le processus de production, y compris en supprimant du travail vivant.

Les 2 premières méthodes ne sont pas acceptables. La 3^{ème} nous intéresse doublement si elle est orientée par une autre finalité : il y a plus de richesses créées, on peut donc développer le progrès social.

Si le processus de travail est rendu plus efficace, c'est forcément lié au développement de nos qualifications, donc à l'augmentation de la valeur de notre force de travail, ce qui en retour accroît l'exigence de son paiement.

Depuis 30 ans, le patronat nie contre toute évidence le développement de nos qualifications et donc l'élévation de la valeur de notre force de travail. Si la crise a d'abord été vécue comme une crise financière, elle est fondamentalement la crise du système lui-même alimenté en grande partie par l'affaiblissement des salaires, le recul de l'intérêt général au profit de l'intérêt particulier et des actionnaires.

La bataille des salaires en 2011 sera déterminante pour une réelle sortie de crise. Sans plus tarder, mettons en débat nos repères revendicatifs CGT, faisons vivre partout notre enquête salaire UFICT pour faire grandir le rapport de forces.

¹ Note d'analyse 210, «Améliorer la gouvernance d'entreprise et la participation des salariés».

² [Le travailleur] n'a la permission de travailler que pour assurer sa propre vie, c'est-à-dire pour vivre, dans la mesure où il travaille gratuitement pendant certains temps pour les capitalistes. [Il est] établi que tout le système capitaliste de production tourne autour de l'extension de ce travail gratuit à travers l'augmentation de la journée de travail ou à travers le développement de la productivité.

Le salaire côté CGT - Côté capitalisme

Le salaire ?

Selon la CGT, « Le salarié vend sa force de travail. Le salaire est le paiement d'une qualification donnée pendant un temps de travail mesuré ». Pour Ricardo (1772- 1823) : « Le prix naturel du travail est celui qui fournit aux ouvriers, en général, les moyens de subsister et de perpétuer leur espèce sans accroissement ni diminution⁴. [...] ».

En savoir
un peu plus
sur l'économie du salaire

Dynamisme économique et reconnaissance des qualifications :

Pour la CGT, « Investir les salaires et la reconnaissance des qualifications est un gage d'efficacité économique ».

Ce que constate d'ailleurs fort bien Adam Smith (1723 - 1790) : « Une nourriture abondante fortifie le corps de l'homme qui travaille ; la possibilité d'étendre son bien-être et de se ménager un sort pour l'avenir, en éveille le désir, et ce désir l'excite aux plus vigoureux efforts. Partout où les salaires sont élevés, nous voyons les ouvriers plus intelligents et plus expéditifs. »

Economie et consommation

Pour la CGT, « la consommation est le moteur du développement social et économique ». Ce que ne conteste pas JB Say : « Pour qu'il y ait une haute prospérité, il faut que la population, quelle qu'elle soit, se trouve abondamment pourvue de toutes les nécessités de la vie et de quelques-unes de ses superfluités ».

La qualification

Pour la CGT, « La qualification appartient au salarié ». Ce que ne conteste pas JB. Say : « Je peux consommer une journée d'ouvrier, mais non le talent de l'ouvrier. »

Pour la CGT, « Il est légitime de reconnaître les diplômes et mettre en place des seuils d'accueil et une certaine hiérarchie salariale pour reconnaître les qualifications. »

JB Say⁵ (1767-1832) en donne lui aussi sa définition : « Quand l'habileté nécessaire pour exercer une industrie, soit en chef, soit en sous-ordre, ne peut être le fruit que d'une étude longue et coûteuse, cette étude n'a pu avoir lieu qu'autant qu'on y a consacré chaque année quelques avances, et le total de ces avances est un capital accumulé. Alors le salaire du travail n'est plus un salaire seulement : c'est un salaire accru de l'intérêt des avances que cette étude a exigées ; cet intérêt est même supérieur à l'intérêt ordinaire, puisque le capital dont il est ici question est placé à fonds perdu, et ne subsiste pas au-delà de la vie de l'homme : c'est un intérêt viager. Voilà pourquoi tous les emplois de temps et de facultés qui demandent qu'on ait reçu une éducation libérale, sont mieux récompensés que ceux où la bonne éducation n'est pas indispensable. Cette qualité est un capital dont on doit retirer les intérêts, indépendamment des profits ordinaires de l'industrie. »

Baisse des coûts salariaux :

Pour la CGT, la baisse des «coûts salariaux» est facteur de crise et un non sens.

JB Say y trouve également une hérésie sociale et politique : « Steuart⁶ vante les Lacédémoniens parce qu'ils savaient se priver de tout [...]. En poussant ce système jusqu'à ses dernières conséquences, on arriverait à trouver que le comble de la perfection serait de ne rien produire et de n'avoir aucun besoin, c'est-à-dire, de ne pas exister du tout. »

⁴ Ricardo développe ici sa vision malthusienne de la démographie du salariat. Il prône la baisse des salaires pour maintenir la population ouvrière à un niveau démographique acceptable pour le profit.

⁵ JB Say : économiste français libéral, industriel du coton

⁶ James Steuart : économiste écossais (1712-1780) contemporain d'Adam Smith

Avec la consultation : plus efficaces par ce que plus près des aspirations et besoins des ICT !

Nous l'avons souligné fortement lors de notre congrès : La consultation est au cœur de notre démarche pour associer « le syndiqué acteur » et le syndicat, partie intégrante de la vie de l'entreprise, « organisme vivant », non à côté mais avec les salariés.

La consultation nourrit ainsi à la fois l'idée que le syndicat existe par ce qu'il traite des préoccupations des salariés, de leurs aspirations et de leurs besoins et qu'il les aborde non parce qu'il les ressent de l'extérieur, mais par ce qu'il va les chercher sur le lieu de travail, qu'il aide les salariés à les exprimer eux-mêmes, tels qu'ils les vivent.

La consultation est donc un outil privilégié pour aborder le réel, les contradictions qu'il recèle mais aussi l'outil pour les dépasser et prendre à contre-pied le patronat qui lui aussi ne reste pas inactif. Lui aussi fait beaucoup d'efforts pour connaître les aspirations légitimes des salariés, mais pour mieux les prendre à son compte, les dévoyer et en stopper le prolongement vers un contenu revendicatif collectif...Le « travailler plus pour gagner plus » ou la captation patronale de l'aspiration à plus d'autonomie participent de cette volonté de dévoiement dont l'impact réel peut être redoutable quand nous ne sommes pas nous-mêmes conscients du besoin d'être à l'écoute, en proximité et en débat avec les salariés.

Ce que porte la consultation...

La consultation est un outil qui nous met donc en situation de visibilité auprès des salariés et permet à ce titre de nouer des liens, particulièrement dans nos catégories ICT, avec la capacité d'approcher réellement la spécificité des besoins et de travailler au plus près le contenu revendicatif qu'elle implique.

D'ailleurs, la consultation ne commence-t-elle pas d'abord par la réflexion autour d'une table avec des ingénieurs et des techniciens qui expriment des idées, s'interrogent, débattent avec des collègues syndiqués ?

Pour que la consultation ne soit pas vécue comme une enquête de plus et de surcroît venant de l'extérieur, toute ficelée, ne faut-il donc pas qu'elle soit finalement co-rédigée avec les intéressés ?

N'est-ce pas ainsi que l'on peut envisager alors d'élargir très en amont le collectif qui se sent responsable du devenir de la consultation ?

La pratique du syndicalisme que nous voulons n'est-elle pas ainsi vécue de l'intérieur par les salariés et ne pose-t-elle pas en retour leur besoin d'y prendre plus et mieux leur place. Et ceci par ce qu'ils font eux-mêmes la démonstration concrète de l'utilité de la CGT, de son ouverture et de son efficacité, non pas en phagocytant une démarche au bénéfice d'un appareil qui utilise, voire instrumentalise.

Le rôle irremplaçable du syndiqué

Il va de soit que notre démarche intègre de près le rôle d'acteur décideur que nous voulons donner à chacun(e) dans la CGT.

Le premier vecteur de débat et de lien avec la CGT est le syndiqué lui-même dans sa proximité de vie avec ses collègues ICT, en connaissance avec ce que veulent ou pensent ses collègues.

La consultation ne doit donc pas être l'affaire de quelques uns mais celle de chaque syndiqué, ce qui nécessite le débat dans la CGT et l'élaboration initiale de nos repères revendicatifs, indispensables pour alimenter la réflexion et le prolongement des aspirations exprimées par les salariés.

L'interdépendance étroite qui se forme entre les aspirations et besoins des salariés avec les repères CGT mis en débat et portés par les syndiqués crée les conditions d'aller vers l'élaboration de la consultation, sa mise en route et son cheminement jusqu'au bout, y compris jusqu'à la signature ou pas d'un accord salarial.

Où en sommes-nous de notre pratique de la consultation ?

Le constat étant fait des perspectives ambitieuses que comporte notre démarche, il faut pourtant que l'on s'interroge sur nos difficultés à passer aux travaux pratiques. Encore trop souvent la consultation est ignorée, voire rejetée et lorsque nous la menons, c'est souvent à partir du volontarisme de quelques uns, dans l'empressement, sans prendre le temps nécessaire et rarement suffisamment en amont du calendrier décidé par les directions elles-mêmes.

Dans ces conditions, le résultat est connu d'avance : Une élaboration de la consultation non partagée avec les syndiqués dans les contenus et en conséquence, pas de travail de terrain pour débattre et aller chercher les réponses, une urne placée dans un coin et l'attente de retours spontanés qui évidemment ne viennent pas en masse.

L'argument est ensuite tout trouvé pour conclure

Cette fois-ci c'est décidé !



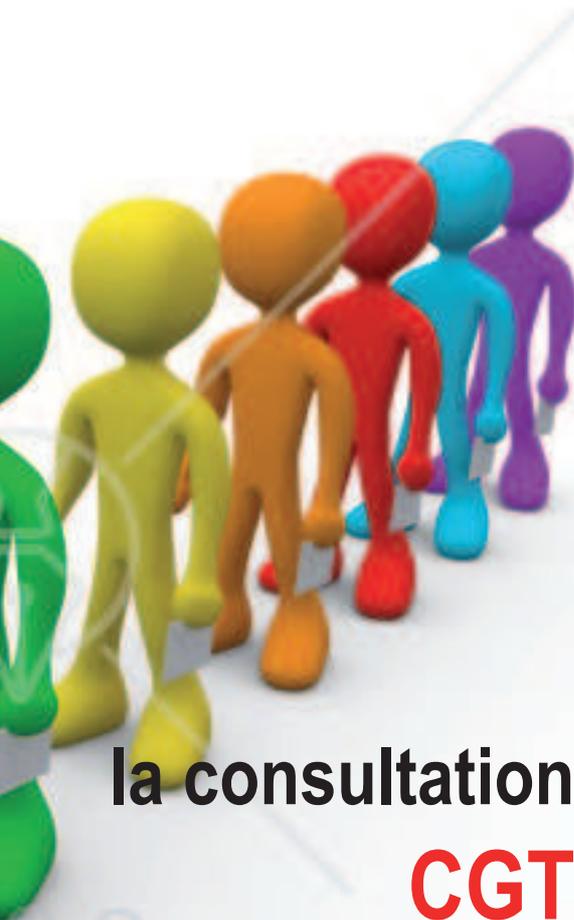
que le résultat escompté n'y est pas et que c'est donc bien la démarche de consultation qui n'est pas appropriée.

Autre constat qui doit nous interpeller, si nous décidons parfois très vite que ça ne marche pas et qu'il faut passer à autre chose, nous avons le défaut tout aussi fragilisant quand nous ne partageons pas les succès de notre démarche de consultation, dans une même filière, dans l'UFICT, sur les zones d'emplois...

D'ailleurs, n'est-il pas révélateur que sur chacune de nos filières, nous ne fassions jamais ou rarement le bilan critique des résultats de nos consultations, avec le souci d'en tirer les enseignements pour mieux la pratiquer ensuite ?

Quelques exemples en cours...

Les consultations en cours viennent pour l'essentiel de débiter et certains groupes sont à la pointe



la consultation CGT j'y vais !

dans la démarche : C'est le cas avec ARCELOR MITALL où l'ensemble du groupe est engagé à partir de la mise en débat des repères CGT et avec un argumentaire chiffré montrant le décalage croissant entre les profits (5 MD\$) et dividendes versés (1,3Md\$) et le blocage des salaires.

La consultation est bien construite et a déjà recueilli 183 réponses à Fos sur mer ; il en résulte des propositions salariales supérieures à 10%. Les sites d'Ingénierie de Renault ont finalisé leur enquête salaires avec un réel succès appuyé par le mécontentement suscité par la politique salariale dérisoire en 2010 : 867 réponses dont 138 I/C et 688 ETAM.

L'enquête CGT a abouti à des pistes revendicatives pour les ICT : Rétablissement des AGS pour les I/C et des mesures garantissant la reconnaissance des qualifications et l'évolution de carrière : 2 coeffi-

cients supplémentaires pour les techniciens (440 et 480) et le parcours jeunes cadres. Voir l'ensemble sur le site <http://cgtrenaultlardy.homedns.org/enqueteSalaire/>.

Notre enquête salaires UFICT est également en phase de relance avec l'objectif que chaque membre de la commission exécutive UFICT en soit à l'initiative sur son syndicat.

Le résultat significatif obtenu dans l'entreprise de services informatiques ISS à St Nazaire (54% de réponses, soit 75 sur un effectif de 140 salariés) montre toutes les potentialités que comporte la démarche quand chaque syndiqué est responsabilisé. On peut aussi citer SOGERMA où la consultation des salariés est prolongée par un appel à accompagner les élus en négociations.

Cela montre aussi que dans les petites et moyennes unités ou sites, le lien de proximité est plus ténu et permet le dialogue avec des syndiqués connus et reconnus. L'efficacité de notre démarche de consultation est aussi à relier avec l'effort de syndicalisation à opérer, notre rayonnement sur les postes de travail étant déterminant.

On le voit bien, notre démarche de consultation porte à la fois nos repères CGT et leur mise en débat, l'appel à l'intervention des salariés dans l'élaboration des revendications salariales, la rupture avec le syndicalisme délégataire, le renforcement de la crédibilité des revendications que nous défendons, les directions ne pouvant éluder le rapport de forces qui en résulte, l'efficacité potentielle de la démarche et de son contenu démocratique dans son déroulement, y compris jusqu'à la décision ou pas de signer un accord salarial.

Il n'échappe évidemment à personne que l'énumération de ces atouts affirme le prolongement avec le renforcement de la CGT et la syndicalisation des ICT.

Le cheminement interactif de la consultation est donc un facteur irremplaçable pour accroître le rayonnement de la CGT et l'on voit à quel point on se prive d'atouts en éludant ce que les efforts à déployer peuvent générer de positif en retour. Enfin, la consultation n'est-elle pas aussi un moyen de construction des convergences revendicatives nécessaires au rapport de forces ?

Notre enquête salaires UFICT est et doit être cet outil qu'il nous faut mettre partout en pratique.

N'attendons pas que nos directions nous placent sur leur terrain avec le curseur de propositions réglé à minima et sans autre possibilité que des bougés à la marge, sans l'intervention des salariés.

Avec notre enquête salaires UFICT, portons notre démarche de consultation, mettons en confiance tous nos syndiqués ICT, en particulier sur nos 63 bases UFICT.

Démocratie, rapport de forces, efficacité, renforcement de la CGT : Nous avons tout à y gagner.

Pendant tout le mois de février, faisons vivre notre enquête salaires, portons avec ambition les exigences salariales des ICT, faisons la démonstration ensemble qu'il ne faut rien lâcher sur notre démarche de consultation et qu'au contraire, il nous faut en élargir et améliorer la pratique.

UGICT et Fédération : 2 congrès qui vont compter



le moment privilégié pour réfléchir sur nos pratiques de vie syndicale comme sur nos repères revendicatifs.

Pour toutes ces raisons, le congrès de l'Ugict et celui de la fédération recèlent des enjeux pour le devenir du syndicalisme CGT auprès des ingénieurs, cadres et techniciens (ICT).

La crise, nous l'avons vue lors de notre 10^{ème} congrès, a profondément et durablement ancré chez les ICT un besoin de reconnaissance mais aussi de reconquête de l'utilité de leur travail. C'est ce que nous cherchons à valoriser en prônant un autre sens au travail et une toute autre finalité de l'entreprise. Comment mobiliser les ICT durablement et notamment les jeunes, si le travail n'est plus perçu comme un moyen d'émancipation mais uniquement comme une source d'aliénation ?

Avec le 16^{ème} congrès de l'Ugict qui aura lieu du 29 mars au 1^{er} avril 2011 à Vichy puis le 39^{ème} congrès de la fédération qui aura lieu du 9 au 13 mai à Reims, les temps forts de vie démocratique CGT ne vont pas manquer.

Un congrès, c'est aussi le moment des bilans et donc des échanges entre la direction sortante et les syndicats. C'est aussi

Les mobilisations sur les retraites, sur la défense et le développement de l'industrie, sont de plus en plus étroitement imbriquées.

Souvent, nous entendons les militants « renâcler » ou du moins s'interroger sur ce qu'ils considèrent parfois être la multiplication des congrès. Tout d'abord, il faut rappeler que c'est notre mode d'organisation entre les activités dites territoriales et professionnelles qui structure la CGT. Si nous voulons respecter nos principes démocratiques, il faut alors garantir des moments de débats entre les dirigeants et les syndiqués, à la fois autour des bilans d'activités et des orientations à définir et à voter. Rappelons par exemple que la CGT réfléchit à sa structuration et qu'une réflexion est engagée sur la pertinence d'aller vers un rapprochement entre certaines fédérations. Pour y parvenir, il faut laisser du temps pour le débat et pour bien identifier les avantages et inconvénients.



UGICT et Fédération : 2 congrès qui vont compter

Ainsi la mobilisation des jeunes techniciens ou cadres chez Renault pour défendre leurs salaires est symptomatique du fait que le salaire ne peut être réduit à une simple «ré-compense». Notre repère CGT sur le fait que « le salaire est le paiement de la qualification dans un temps de travail donné et mesuré » est très fort de ce point de vue (voir article dans ce courrier UFICT).

Notre proposition fédérale de grille unique est donc bien un repère progressiste garantissant l'échelle hiérarchique des salaires et le déroulement de carrière dans l'équilibre entre les catégories, tout en favorisant les passerelles.

De même, la ténacité exprimée par les cadres position III B à MBDA pour défendre leurs jours de RTT et refuser de les monnayer contre une part variable hypothétique est significative de l'attachement des cadres à la réduction du temps de travail, et notamment aux jours de RTT. C'est aussi l'aspiration à « une vie après le travail ». Le temps de travail et les conditions de travail

seront aussi parmi les enjeux essentiels débattus lors des deux congrès pour valoriser nos propositions revendicatives : Charte de l'encadrement pour l'UGICT et renforcement du collectif « santé au travail » pour la Fédération.

La santé au travail pour les ICT porte la question de la responsabilité sociale, de l'éthique professionnelle et personnelle, du temps de travail, de la recherche du sens dans leur travail, de la notation et de l'évaluation, autant de sujets qui se posent de manière spécifique.

Les ICT peuvent trouver dans les repères CGT, s'ils les ont entre les mains, des réponses à leurs interrogations, à leurs doutes, à leurs envies. La démarche de consultation (voir article dans ce numéro) est donc primordiale de notre point de vue, pour valoriser aux yeux des ICT que la CGT est la référence syndicale.

La financiarisation à outrance du travail a conduit à un changement dans la finalité du

management qui génère à un changement d'état au sein d'esprit des ICT. Si les tensions exacerbées par le capital restent fortes entre catégories et du salariat (public/privé), la crise interroge et bouscule les repères en ouvrant ainsi de nouvelles possibilités de convergences.

Au final, l'enjeu majeur de ces deux congrès consistera à réfléchir aux formes les plus adaptées pour organiser une activité syndicale spécifique CGT, pour donner corps aux potentialités d'accroissement durable de la syndicalisation des ICT à la CGT.

Les ICT en ont besoin, La CGT en a besoin et c'est bon pour un rapport des forces profitable à tous !

Pour ces 2 évènements, quelques repères UFICT

Le 24 février la Commission Exécutive de l'UFICT a décidé de tenir une journée de débats dans le cadre de la préparation du congrès de l'UGICT.

Dès à présent consultez les documents sur le site :

http://www.ugict.cgt.fr/joomla/index.php?option=com_content&view=article&id=2041:16eme-congres-cest-parti&catid=63:vie-syndicale-&Itemid=138

Les mandatements de la fédération de la Métallurgie pour le congrès de l'UGICT sont au nombre de 30.
Le débat pour leurs désignations devra intervenir dans nos syndicats.

Pour le congrès Fédéral, le mandatement des syndiqués ICT est au nombre de 160.

Dès à présent, le débat est ouvert ! Voir les documents sur le site :

http://www.ftm-cgt.fr/spip.php?page=mot_dossier&id_mot=326

SOCIÉTÉ MERIC & ASSOCIÉS

L'expert comptable du CE

*Pour comprendre,
anticiper,
proposer*

- 🚨 Examen des comptes
- 🚨 Evolution de l'emploi
- 🚨 Analyse stratégique

safi-meric@wanadoo.fr
www.sma-france.fr

PARIS-LYON-LILLE



PARIS : 01.56.59.13.50 LYON : 04.78.69.17.81

SOCIÉTÉ MERIC & ASSOCIÉS

L'expert comptable du CE

*Pour bâtir
des alternatives*

- 🚨 Alerte
- 🚨 Restructuration
- 🚨 Licenciements
- 🚨 Dépôt de bilan

safi-meric@wanadoo.fr
www.sma-france.fr

PARIS-LYON-LILLE



PARIS : 01.56.59.13.50 LYON : 04.78.69.17