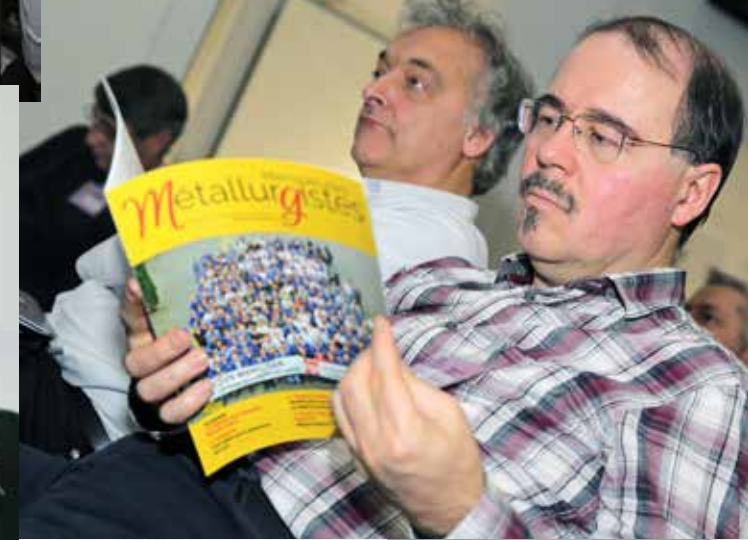


INGÉS  
CADRES  
TECHS

# 13<sup>e</sup> congrès UFICT

la  
**cgt**  
métallurgie

31 mars au 2 avril 2020 | La Napoule  
*Prenons en main  
notre avenir*



# DOCUMENTAIRE PREPARATOIRE



## **EDITH BIECHLÉ** Secrétaire Générale de l'UFICT

### EDITORIAL

**N**otre 13<sup>e</sup> congrès de l'UFICT de la métallurgie aura lieu à La Napoule du 31 mars au 2 avril 2020 et il s'inscrit dans la préparation du 42<sup>e</sup> Congrès de la Fédération qui aura lieu du 1<sup>er</sup> au 5 février 2021.

Nous vivons un contexte sociétal très dégradé pour l'ensemble du salariat, par les contre réformes gouvernementales co-écrites avec le patronat avec des attaques ciblées envers les Ingénieurs, Cadres et Techniciens.

Dans le même temps, la France bat des records de distribution de dividendes aux gros actionnaires, au détriment du développement de son industrie, des conditions sociales et professionnelles de tous les salariés de la métallurgie. Les « transformations numériques » en cours dans nos entreprises impactent directement le travail, ses organisations et le quotidien des salariés, notamment les ICT.

L'UFICT veut construire des propositions et des outils adaptés pour répondre aux politiques des directions et aider au déploiement vers les ICT (brochures, tracts, formations, journées d'études,...). Les bons retours de nos syndicats sur ces outils montrent que la CGT gagne à être connue et que tout le travail réalisé par notre UFICT doit être mieux partagé.

Notre 13<sup>e</sup> congrès sera l'occasion de rassembler les délégués ICT et ouvriers/employés qui souhaitent réfléchir ensemble à ce que doit être la future CGT des ICT dans la métallurgie. Ils nourriront la réflexion de la nouvelle direction de l'UFICT, qui sera en charge de forger de nouveaux outils ou perfectionner ceux existants pour permettre à nos syndicats d'être plus efficaces en matière de déploiement ICT, et d'améliorer notre représentativité dans ces catégories. Un moment d'échange essentiel pour imaginer ensemble des perspectives.

Le but du Congrès sera de construire un plan de travail sur 3 ans, dans lequel seront impliqués le plus de syndicats possibles afin de répondre au mieux aux attentes, l'idée étant, par le biais de l'UFICT, de renforcer les liens entre syndiqués, entre syndicats, entre territoires, mais également de se poser, de prendre de la hauteur en s'extrayant quelques temps de nos activités habituelles pour examiner sereinement tous les enjeux majeurs et la manière la plus adéquate de les traiter, de les impulser. Les axes forts de notre Fédération, que sont l'industrie, avec le « coût du capital », les garanties des salariés, avec la retraite, les négociations sur convention collective, avec les multiples propositions que nous y faisons, traverseront sans nul doute, tous nos sujets de débats, comme une sorte de fil rouge pour ces éléments incontournables. Ce Congrès doit être l'occasion d'une accélération de la nécessité de travailler spécifique en direction des ICT qui constituent aujourd'hui la majorité du salariat de la métallurgie.

Durant cette semaine nous mettrons en débat 3 thèmes:

- **La vie syndicale spécifique,**
- **L'accueil des jeunes ICT,**
- **Les revendications des technicien(ne)s.**

Nous vous proposerons aussi une table ronde autour de la transformation Numérique dans nos entreprises et un point sur la négociation de la future convention collective de la métallurgie.

Pour rendre la CGT plus forte, soyons plus nombreux et mieux outillés, mieux formés et mieux informés.

**Venez nombreux au 13<sup>e</sup> congrès de votre UFICT métallurgie.**

# La Vie syndicale spécifique

L'activité syndicale spécifique, qui n'est autre que le travail particulier en direction des ingénieurs, cadres et techniciens, n'échappe pas aux règles de bonne gestion, à la rigueur et au sérieux qui sont gages de réussite d'une bonne vie syndicale. Profitons de ce congrès pour exposer nos bonnes pratiques, nos difficultés et échanger, nous améliorer.

## Renforçons la syndicalisation

Pour la syndicalisation d'abord, comment donner envie de rejoindre un syndicat ? Quelle image les élus et mandatés CGT doivent-ils renvoyer aux salariés ? Le respect qu'inspire leur manière d'appréhender les sujets et les personnes compte énormément pour les salariés. Peut-être encore plus sur les populations des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> collèges qui, dans leur formation et leurs fonctions, ont appris à être attentifs aux comportements des équipes, souvent par réflexe ou par application des objectifs de leur direction sur les critères comportementaux.

## Améliorons le pilotage de la vie syndicale

De fait, c'est bien aux pilotes et animateurs, souvent secrétaires à la vie syndicale et/ou secrétaires généraux dans les syndicats, unions locales et unions départementales, de prendre la responsabilité de s'assurer d'une bonne qualité de vie syndicale.

D'abord en imposant une gestion saine pour garantir :

- la transparence des éléments financiers, en lien avec les trésoriers ;
- la fiabilité des informations fournies aux adhérents ;
- le respect des règles sur l'utilisation des données personnelles collectées ;
- L'expression de chaque syndiqué et des débats respectueux avec des décisions prises démocratiquement.

Ces règles de fonctionnement définies dans notre charte de la vie syndicale, doivent être connues, partagées et appliquées collectivement. Elles sont le gage de notre vie démocratique CGT où chacun.e compte pour un.e et où tout le monde peut et doit s'exprimer en tant qu'acteur et décideur.

## Déployons la consultation pour prendre de bonnes décisions

Trouver un équilibre dans le fonctionnement collectif est difficile à la fois à mettre en place et à maintenir. Notre modèle CGT de décision partant de la consultation des salariés en passant par les syndiqués est notre marque de fabrique. Il est certes complexe et dur à manier mais ô combien

efficace lorsqu'il est correctement déroulé.

Il doit être construit par des élus formés et informés, sur la base d'un état des lieux solide et partagé, avec un suivi collectif, se remettant en question sans cesse à la fois sur le fond mais aussi sur la forme.

Tout cela demande du temps mais les exigences des salariés ICT sont souvent supérieures à celles des salariés ouvriers. Nous devons cultiver notre jardin et ne pas occulter ces temps nécessaires dans les activités que nous menons. C'est un investissement ! Il garantit la solidité de l'outil de consultation que nous mettons à disposition des salariés, alors balayons devant notre porte pour se donner toutes les chances de réussite.

## Profitons des évolutions légales pour revoir nos pratiques

Vous vous posez certainement ces fameuses questions :

- Combien dois-je mettre de femmes sur mes listes ?
- Où vais-je trouver les salariés 2<sup>e</sup> ET 3<sup>e</sup> collèges pour les listes ?
- Doit-on ouvrir ou pas nos listes à des sympathisants pas encore syndiqués ?
- Est-ce que les ingénieurs et cadres seront bien accueillis au sein du syndicat ?

Nous sommes d'accord que développer notre activité syndicale dans la période n'est guère aisé. Les différentes lois votées ces dernières années sont venues modifier lourdement le droit syndical et cela nous contraint à repenser nos fonctionnements et à réévaluer nos possibilités. Mais force est de constater que ceux qui ont su prendre le virage en ayant le souci de maîtriser ce nouveau contexte continuent à développer un syndicalisme efficace. C'est encore et toujours cette histoire de remise en question et de lucidité sur les moyens à disposition. Il ne s'agit pas ici de s'obliger à tout savoir mais souvent simplement de savoir aller chercher l'information là où elle se trouve. Notre CGT, notre fédération, notre UGICT et notre UFICT œuvrent en ce sens. En effet, elles mettent à votre disposition les documents, formations et journées d'études permettant à tous et chacun de pouvoir, en fonction de ses problématiques, s'éclairer sur le cadre à respecter ou à faire respecter !!

Encore plus au moment où les moyens changent, avec les impacts du passage au CSE dans nos entreprises ! Où souvent, ceux jusqu'alors dédiés à



notre UFICT, sont les premiers sacrifiés alors que les salariés ICT sont maintenant majoritaires dans la métallurgie.

Mais encore une fois, notre façon d'appréhender les populations, l'organisation interne de nos structures définit notre capacité à agir, anticiper, trouver et présenter des candidats sur tous les collègues pour améliorer nos résultats aux élections et obtenir des moyens pour travailler. Dans le cas des syndicats bien organisés et avec une activité construite et ciblée, les « sacrifices » sont rarement nécessaires du fait des résultats obtenus. Alors réfléchissons dans nos structures pour trouver les meilleures pratiques syndicales avec ce nouveau contexte.

### **Renforçons l'UFICT métallurgie dans les territoires**

L'activité syndicale ne peut être globalisante, c'est bien l'une des raisons d'être de l'UFICT, non ?! L'échange des informations entre nos syndicats et l'UFICT est essentielle pour améliorer le déploiement du syndicalisme spécifique. L'UFICT a transformé en actes, les orientations que nous avons définies lors de notre dernier congrès à Saint Ouen. Nous avons mis en place des correspondants UFICT en territoires en 2018 et cela nous a fait avancer d'un grand pas en renforçant le travail collectif avec les territoires.

Le fait d'avoir un maillage nous permet, via des élus de l'UFICT, d'établir le lien avec leurs structures territoriales professionnelles ou non et nous avons maintenant plusieurs élus qui sont également secrétaires d'USTM. Ce lien est indispensable pour mettre le doigt sur les justes réalités qui correspondent à des besoins souvent différents suivant les lieux et les métiers exercés. Cela permet également de mieux identifier les salariés dans notre champ professionnel et nos catégories dans les territoires plutôt que sous le libellé « individuels métaux » qui est très souvent abstrait. C'est réellement un atout supplémentaire aujourd'hui pour notre syndicalisme spécifique.

### **Elargissons notre champ d'actions**

Nous devons également bien garder à l'esprit notre champ d'intervention. En effet, dans nos entreprises, et plus particulièrement dans les grands groupes, nous utilisons de plus en plus de prestataires. Les salariés de ces entreprises, qui travaillent souvent à nos côtés au quotidien et réalisent les mêmes fonctions que nous, doivent également pouvoir bénéficier de l'action de la CGT et ce pour plusieurs raisons :

- Nous nous battons pour l'emploi et l'utilisation de ce type de contrat va à l'encontre des principes de stabilité que nous défendons.
- Nous connaissons les réalités vécues par ces salariés puisque ce sont les mêmes que les nôtres, ou elles y sont fortement liées.
- Dans l'organisation du travail nous nous heurtons souvent au fait que nous devons travailler ensemble dans un cadre juridique très contraignant avec d'un côté des salariés qui rêveraient d'avoir les mêmes avantages que nous alors que ce qui leur est imposé est beaucoup moins reluisant voire injuste.

C'est pour ces raisons que nous devons nous attacher à décrypter, dans les choix stratégiques, les raisons purement financières du sort fait à des salariés relativement isolés et très contraints en droit d'expression puisque précaires. Pour ces salariés, il est encore bien difficile de s'organiser du fait qu'ils n'ont souvent pas connaissance des représentants de leurs propres syndicats lorsqu'ils en ont un !

Ce sont bien nos collègues même s'ils ont des garanties collectives différentes ! Nos entreprises donneuses d'ordres sont responsables des situations de ces salariés. Alors soyons vigilants à les prendre en compte au bon niveau pour contribuer sur ce champ là également à renforcer notre CGT en facilitant l'organisation de tout le salariat. Nous pouvons soit les intégrer directement dans nos syndicats, soit créer des syndicats de site ou des sections qui leur sont propres dans nos syndicats.

# Déploiement vers les jeunes ICT

## Jeunes ICT : Accueil

Les entreprises, notamment les grands groupes, embauchent des jeunes du fait des départs en masse de la génération du « baby boom » (125 000 par an jusqu'en 2025). Comment les accueillir dans nos syndicats ? Quel regard ont-ils sur le syndicalisme et sur sa spécificité CGT ? Cette thématique est l'enjeu majeur de notre future UFIGT. Comment faire connaître aux jeunes ICT notre syndicalisme CGT et la place spécifique que nous leur réservons ? Il nous faut déjà connaître leurs aspirations, leurs attentes dans le travail et le sens qu'ils souhaitent donner à leur travail ou vie professionnelle.

## Jeunes ICT : Attentes

Les résultats de l'édition de mars 2018 du baromètre annuel de l'UGICT, réalisé par Viavoice, pointent 3 priorités pour les IC :

1. **L'équilibre vie privée et vie professionnelle,**
2. **Le sens et le contenu du travail,**
3. **Les salaires**

Et pour les techniciens, les 3 priorités sont :

1. **L'équilibre vie privée et vie professionnelle,**
2. **Les salaires,**
3. **Le sens et le contenu du travail**

Ces priorités sont à pondérer avec un curseur jeune (20 à 30 ans). Nous reviendrons plus en détails sur les techniciens dans le débat n°3 du congrès.

## Jeunes ICT : Réalisation sociale et sens du travail

Ces jeunes ICT, comment voient-ils l'entreprise d'aujourd'hui avec ses bonbons à la cantine, les espaces de créativité, les baby foots et autres coins café, la conciergerie voire le local sieste ?

Quelle vision ont-ils des organisations du travail, de la place de la hiérarchie, des contraintes budgétaires, du sens et du contenu de leur travail ?

Que souhaitent-ils faire bouger ? C'est un point important, les jeunes IC souhaitent marquer leur venue par leur vision de l'organisation, le « ça marche bien comme ça » ne leur va pas. Leur cursus est marqué par la créativité et l'amélioration « continue ». Viennent-ils nous solliciter et pourquoi ? Ils sont généralement recrutés à des salaires bas par rapport aux générations précédentes. Comme point de comparaison vous pouvez prendre vos historiques de données salariales en prenant comme repère le SMIC de l'année afin de neutraliser les effets de l'inflation. Ils cherchent à avoir une rémunération conforme à leur parcours de formation initiale ou diplômes, certifications, etc. accumulés.

## Jeunes ICT : contacts, déploiements et expériences d'accueil

Comment nous faire connaître, les rencontrer, les connaître, les informer sur quels sujets ?

Si le mécontentement transpire voire déborde, comment les mobiliser en passant du « j'ai un problème » au « nous avons un problème », afin que leur système de défense ne soit pas la fuite ou le renoncement (démission), mais une réaction et une construction collective ? L'UFIGT, les syndicats d'entreprise, nos structures testent des expériences de déploiement variées. Elles peuvent prendre la forme de formation sur le contrat de travail, d'initiatives de communication thématiques aux sorties des restaurants d'entreprise en passant par les efficaces « visites de secteurs » pour les syndicats implantés.

Il n'y a pas une recette miracle pour prendre contact avec les ICT... Nous avons bien quelques adhésions en ligne mais elles sont encore très marginales. Il est important d'aller les rencontrer que ce soit dans les lieux de travail, à la machine à café, lors d'activités culturelles ou sportives ou en distribuant une information... Les occasions sont nombreuses pour qui sait s'extraire des réunions institutionnelles où nous enferme le patronat. Un premier contact qui compte, car entre l'image médiatique faussée de notre syndicalisme et la réalité nous surprenons sur nos repères et propositions alternatives.

Avec l'UGICT, nous avons travaillé sur les modifications à venir du monde du travail (transformation numérique et industrielle).

Nous avons également créé des sites tels que :

- « **le numérique autrement** » qui aborde la question de l'organisation du travail à l'heure du numérique et ses conséquences sur la santé.

- **Le développement durable**, notamment dans l'idée que le capitalisme financier s'y oppose, sur la base de ce tract UGICT : <http://www.ugict.cgt.fr/ugict/tracts/stop-surchauffe-climatique-financiere>. Quel projet alternatif construire pour associer progrès social et progrès environnemental ?

(document d'orientation UGICT : <http://www.ugict.cgt.fr/ugict/orientations/fiche-1-faire-de-la-revolution-numerique-un-levier-de-progres-social-et-environnemental> et <http://www.ugict.cgt.fr/ugict/orientations/fiche-3-traiter-les-questions-industrielles-en-lien-avec-les-questions-environnementales>)

## Jeunes ICT : citoyenneté dans l'entreprise

Les directions des grands groupes travaillent sur

les « leviers d'engagement » et sur la tendance assez récente du bonheur au travail (dernière évolution de la QVT). Cela vise à masquer une détérioration du contenu du travail et à occulter des contradictions profondes qui sont au cœur du modèle managérial. D'un côté, il y a la volonté de donner aux salariés plus de liberté, d'autonomie, la possibilité de se réaliser dans le travail ; de l'autre, la prolifération de procédures et de protocoles, c'est-à-dire de contraintes et d'un contrôle professionnel extrêmement forts.

Nous observons toujours la même posture : les services RH-Communication sont chargés d'organiser des événements, des rencontres, de la sociabilité, de faciliter la vie dans l'entreprise (service de conciergerie, massages, numéros verts de psy, méditation, conseils nutritionnels...), mais en périphérie du travail lui-même. Nous avons de nombreux exemples d'associations de jeunes embauchés mises en place par les directions, avec plus ou moins de financement (qui devrait d'ailleurs revenir dans le budget du CE/CSE). Ainsi que des pages « intranet » « ouvertes » idées, avis... etc et des invitations à faire des conférences techniques voire la possibilité de faire des projets de maquette industrielle.

Ces initiatives sont là pour montrer que le bien-être des salariés est un enjeu pour la direction, mais surtout pour faire en sorte qu'ils tiennent face aux contradictions du modèle managérial moderne. Cela donne l'impression aux salariés qu'on s'occupe d'eux, mais ils ne traitent pas des problèmes majeurs qui sont liés au contenu même du travail. Parfois même cela aggrave les choses, c'est une manière de reporter la faute des sources du malheur sur le salarié : officiellement, la direction fait tout pour le rendre heureux et, pourtant, le salarié se sent malheureux, donc il se dit que le problème vient de lui. Le stress au travail n'existe pas, c'est le mal-être des salariés qui existe donc pas de prévention en amont mais un simple numéro vert pour être en contact avec un.e psychologue.

C'est également une manière, via les formations obligatoires et autre règlement intérieur de mettre les salariés en porte-à-faux tout en dédouanant la direction de ses responsabilités légales.

### **Jeunes ICT : droit d'expression des salariés, Mobilisation ICT**

Une fois le contact établi qu'avons-nous à leur offrir comme espace et organisation de débat pour qu'ils s'expriment « librement », construisent leurs revendications et les fassent aboutir ?

Comment bâtir des « accords » d'entreprise pas pour eux mais avec eux ?

L'organisation néo-taylorienne soumise au rendement financier est en train de détruire notre monde commun. Cette machine à extraire le profit écrase le travail vivant : celui qui mobilise notre corps, notre intelligence, notre créativité, notre empathie et fait de nous, dans l'épreuve de la confrontation au réel, des êtres humains.

Face aux contre-réformes néolibérales du travail, nous avons raison de lutter. Mais pour défendre les conquêtes du salariat et prendre soin du monde, il nous faut repenser le travail. Nous avons besoin d'un souffle nouveau, d'un « avenir désirable ». La liberté, l'autonomie, la démocratie au travail, doivent être replacées au cœur de nos repères d'émancipation.

Notre syndicat a trop longtemps privilégié le pouvoir d'achat au pouvoir d'agir dans le travail. Paradoxalement, les innovations dans ce domaine sont d'abord venues des managers : « l'entreprise libérée » inspire des initiatives patronales souvent futiles et parfois stimulantes.

Des consultants créatifs proposent des modèles « d'entreprise autogouvernée » plus audacieux que les rêves autogestionnaires les plus fous. Mais surtout, des expériences multiples éclosent un peu partout, inspirées du travail collaboratif, de la construction du commun, qui sont autant de tentatives d'apprentissage d'organisation démocratique.

Au-delà nous devons également identifier parmi les nouveaux syndiqués ceux qui veulent aller plus loin et nous assurer que les mandats et listes électorales soient renouvelés pour correspondre au mieux aux salariés de l'entreprise. Cela passe aussi par une qualité de vie syndicale posant comme principe que le collectif passe avant les mandats détenus individuellement par le biais des élections professionnelles ou par la CGT. Un des moyens est bien sûr la formation syndicale mais l'autre est également de bien identifier un parcours syndical pour les militants déjà en mandat ou souhaitant l'être.

# Profession technicienne

## Technicien c'est quoi ?

La profession de technicien est très représentative de ce qu'en dit l'INSEE, « une profession intermédiaire ». Ni ingénieur, ni ouvrier, il a pourtant toute sa place dans le collectif et l'organisation du travail. Il possède le bagage technique nécessaire pour résoudre des problèmes complexes ou mettre en œuvre des techniques complexes (là où l'ouvrier n'est pas formé) sans pour autant avoir le recul nécessaire qu'un ingénieur peut avoir pour le développement de solutions, de nouvelles techniques.

Le technicien met en œuvre techniquement les conceptions de l'ingénieur. Par sa place dans l'organisation du travail, il complète le rôle de l'ingénieur en mettant en œuvre concrètement et techniquement ce que l'ingénieur peut concevoir. Compétences que ne possèdent pas les ingénieurs. Le technicien est souvent très autonome et n'a pas besoin de la supervision régulière des cadres de sa hiérarchie et des ingénieurs pour mettre en œuvre les techniques qu'il maîtrise.

## Comment développer le métier de technicien ?

Dans la convention collective actuelle le technicien souffre d'un manque de reconnaissance au travail et d'une faible perspective d'évolution de carrière. En effet il dispose de seulement quelques échelons, 6 au maximum pour valoriser sa qualification, ses compétences et son expérience sur une carrière d'environ 40 ans soit une perspective de promotion tous les 7 ans !

Les conventions collectives régionales et départe-

mentales de la métallurgie ne sont plus adaptées à l'évolution du métier, ne mettant pas assez en avant la forte autonomie et la technicité.

La prise en compte des niveaux de diplômes est à la traîne, et n'est plus adaptée dans notre convention collective : Le BAC+3 type licence professionnelle n'est pas reconnu ! Faut-il faire la différence entre un BTS et un DUT ?

## Quelle prise en compte du métier dans la future convention collective ?

Le baromètre de l'UGICT 2018 est là pour en témoigner, les 3 priorités sont :

- 1 L'équilibre vie privée et vie professionnelle,**
- 2 Les salaires,**
- 3 Sens et contenu du travail,**

Ces priorités dépendent bien sûr des postes occupés et des contraintes subies.

Les techniciens de production sont proches du milieu ouvrier et soumis aux mêmes conditions de travail parfois difficiles (cadences, équipes, bruit, pénibilité, ...) qui les incitent à rechercher une amélioration de leurs conditions de travail.

Les techniciens supérieurs sont une population plus proche au quotidien des Ingénieurs et cadres que des ouvriers et ils aspirent à défendre leur équilibre vie professionnelle/privée. L'immédiateté des travaux à réaliser, mêlée à la réussite ou à l'éthique technique, les bousculent en termes de présence et temps de travail. Ces contraintes de temps sont encore plus prégnantes chez les femmes. Leur carrière doit pouvoir rimer avec parentalité. Ils sont sensibles aux solutions comme le télétravail, tout en étant lucide sur le droit à la déconnexion.





Les techniciens appartiennent à cette classe intermédiaire dont les qualifications ne sont pas correctement valorisées, ni par la reconnaissance au travail, ni par le salaire.

Leur salaire est régulièrement à la traîne souvent en début de carrière avec un peu moins de 1,5 SMIC, et ensuite il évolue très lentement à cause du dumping social réalisé sur les salaires des IC. Ainsi le salaire d'un IC en début de carrière aujourd'hui est équivalent au salaire d'un technicien en début de carrière dans les années 80, ce qui provoque un plafond indépasseable pour les techniciens.

La reconnaissance de leur travail sur l'environnement les questionne, par exemple, lorsqu'ils mettent en place des flux logistiques centralisés sur un seul lieu entre plusieurs sites dispersés dans toute la France, supprimant les magasins de proximité. Les objets sont alors deux fois plus transportés notamment par camion.

### Quelles perspectives de carrière les techniciens pourront-ils avoir ?

Les demandes de passage cadre sont souvent évoquées. Une initiative intéressante à MBDA où, pour faire face au manque d'ingénieurs purement techniques, a été mis en place un processus en partenariat avec le CNAM pour obtenir un diplôme d'ingénieur. Des cours théoriques sont suivis en entreprise, avec des passages d'échelons en fonction des réussites aux examens et des moyens mis à la disposition des étudiants.

Afin de reconnaître l'expertise des techniciens un échelon VI a été mis en place également à MBDA. Cet échelon est obtenu après la soutenance d'un mémoire devant un jury. Le technicien niveau VI fait office de référent dans son domaine.

La CGT propose donc d'offrir aux techniciens, qu'ils soient administratifs ou experts, deux possibilités pour évoluer dans leur carrière :

- Des échelons supplémentaires pour reconnaître leur montée en qualification obtenue soit par la formation professionnelle et les certifications professionnelles soit par leur expérience avec une réévaluation annuelle des appointements minima garantis comme les ingénieurs et cadres ;
- La possibilité de devenir cadre ou ingénieur pour celles et ceux qui sont intéressés.

### Ces revendications ne sont-elles pas en contradiction avec le repère CGT d'avoir une classification unique de l'ouvrier à l'ingénieur ?

Comment supprimer ces effets de seuils entre filières ouvriers/technicien/cadre qui sont des plafonds bloquant l'évolution des carrières ?

Comment mettre en adéquation salaire/autonomie/technicité dans un monde qui évolue très vite tant au niveau des innovations techniques que technologiques ?

### Et vous, comment imaginez-vous le technicien de demain ?