

Le Courrier de l'Ufict

N°337 - Février 2016

<http://www.ftm.cgt.fr/ufict.php>



Remettre au centre
des débats
les organisations
du travail

Sommaire

Edito

Page 2

Notre expérience du Lean

Pages 3 et 4

Révolution numérique chez Airbus
ou nouvelle méthode de travail ?

Pages 5 et 6

Des augmentations de salaire
et baisses de temps de travail...ailleurs

Page 7

Publicité

Page 8

Affiche disponible en nombre à la fédération !

La réduction du temps de travail : utopie ou nécessité ?

Alain DERVIEUX
Membre de la CE de l'UFICT

Edito



La confédération vient de lancer une nouvelle campagne revendicative sur les 32H. Actuellement si les travailleurs français sont accusés, à tort, de ne pas travailler assez, ils le doivent à une réduction du temps de travail subie qui, de façon sauvage,

surcharge des salariés qui en souffrent et en laisse d'autres sans emploi ou à temps partiel.

Comment accepter que tant de salariés travaillent bien au-delà des 35H comme la moyenne des cadres qui déclarent travailler 44H/semaine en grosse partie à cause du dispositif des forfaits jours ?

Il nous faut une loi qui lie la Réduction du Temps de Travail à la création d'emploi et surtout qui garantisse la santé des salariés et la possibilité de travailler dans de bonnes conditions.

Comme l'a dit, lors de la journée d'étude confédérale du 2 février, la députée socialiste du Doubs, Barbara Romagnan, rapporteuse de la commission d'enquête parlementaire sur les 35H : « la RTT doit être un outil pour aider à changer la société et légitimer l'action politique ».

La RTT ne pourrait-elle pas aussi être un levier pour améliorer le « hors travail » et aller vers plus d'égalité à la maison entre les femmes et les hommes ?

La campagne dite « 32 H » incite la CGT et les salariés de passer à la conquête de droits nouveaux au lieu de continuer à être sur le reculoir depuis plus de dix ans pour préserver les « conquis » sociaux gagnés de hautes luttes. Elle a pour ambition de ne pas uniquement proposer une solution à la crise du chômage en partageant le travail, et éventuellement le salaire, mais plutôt comme une conquête sociale dont le financement se ferait en réajustant le partage des richesses avec les actionnaires pour que les salariés obtiennent aussi leur part des gains de productivité. Pour nos collègues ICT qui travaillent plus que 35H et

pas toujours rémunérés pour cela, le slogan de 32 H peut paraître non crédible voire absurde. Pour cela, nous devons impulser cette campagne en proposant diverses formes de réduction du temps de travail. Pourquoi ne pas proposer une approche globale du temps de travail sur la vie comprenant : jours de RTT ou de congés payés supplémentaires, semaine de 4 jours, année sabbatique pour formation ou projet personnel, heures de démocratie sociale dans l'entreprise, réduction de l'âge de départ en retraite ... ? Le travail se réalise dans des environnements multiples, selon des organisations dépendantes du secteur d'activité, avec des contraintes liées aux responsabilités exercées. Notre campagne se doit donc de refléter cette diversité et prendre en compte les attentes de tout le salariat.

Le titre de la campagne fait bien écho à la loi sur les 35H de 1998. Les témoins de cette période mettent en avant, non seulement les négociations acharnées avec les directions, mais aussi des moments forts d'échange au sein des syndicats et avec les salariés. En ces temps difficiles pour l'activité syndicale, cela doit nous pousser à revenir à nos fondamentaux : sortir du syndicalisme de réunion avec la direction pour retrouver les débats au sein des syndicats et avec tout le salariat sur la base de nos repères qui sont toujours d'actualité.

La révolution industrielle induite par le numérique nous oblige à revoir nos modèles productifs et les organisations du travail associées au risque d'aller vers une catastrophe sociale encore plus grande.

J'invite donc tous nos militants UFICT à s'impliquer dans cette campagne dite 32H pour y apporter les aspirations des ICT et des propositions de nouvelles organisations spécifiques.

Notre expérience du Lean

Passer de la théorie à la pratique de l'organisation du travail Lean a été une riche expérience pour la dizaine de syndicalistes présents à la journée d'étude organisée par l'UFICT et Bertrand Jacquier (expert auprès des CHS-CT). Ce ballon d'essai a été de l'avis général à renouveler. Cette journée test fait partie de la formation confédérale : « action revendicative et risques organisationnels ». Témoignages des participants :

Laurence

Que vous a apporté à titre personnel et à titre syndical la journée d'étude sur le LEAN ?

A titre perso:

- connaissance de la méthode du lean management
- je "réalise" combien nous sommes conditionnés dans nos réactions même en étant syndiqués... (attitude manager et des salariés entre eux)

A titre syndical:

Connaître le lean permet d'en faire ressortir:

- sa mauvaise utilisation ou les déviations
- d'avoir par conséquent les bons arguments pour recadrer,
- de faire des propositions constructives de type « gagnant-gagnant » en s'appuyant sur la réelle finalité du lean,
- d'être vigilant sur les conséquences en ce qui concerne les conditions de travail des salariés (les vrais problèmes ont-ils été identifiés ? Le problème a-t-il été résolu ? etc.).

Conseilleriez-vous à des amis de l'UFICT de suivre eux aussi cette formation et pourquoi ?

Oui tout à fait, parce que je suis convaincue qu'il faut absolument connaître les outils utilisés en entreprise pour savoir de quoi nous parlons et comment les utiliser au mieux.

Quelles sont les choses que vous changeriez, que manque-t-il, qu'y a-t-il d'inutile ?

- Une journée supplémentaire me semblerait bien pour approfondir le sujet et aussi les réponses syndicales à apporter.

P.P.

Bref, je suis allé en formation sur le Lean animée par BJ et son jeune Padawan. Le Lean c'est comme le poisson japonais « Fugu » : bien préparé c'est délicieux et mal préparé c'est mortel !

Bref, j'ai eu peur de goûter, mais autour de moi il y avait que des copains « syndicalistes qualifiés », alors j'ai suivi... BJ nous a dit : « Il faut sauver la boîte à enveloppes personnalisées » ! Bref, j'ai pas compris le rapport avec le poisson japonais, mais tout le monde a bougé et trouvé un poste.

J'ai collé des gommettes en guise de timbre et tiré les traits pour symboliser la place de l'adresse d'abord pendant 9 minutes. La chef était sympa, c'est une copine MFX. Après BJ, il a expliqué à la chef que la prod c'était pas bon en qualité, tout au rebut ! Et que Romain le cariste il faisait trop d'aller retour. Moi j'aimais bien lorsque Romain il venait me voir pour prendre et apporter les enveloppes. Bref, Romain il a été viré, c'est l'optimisation Lean. Ce qui m'a surpris c'est qu'avec que des syndicalistes autour de la table... Ben non, les licenciements d'aujourd'hui sont les emplois de demain, en Lean c'est un Tautologisme. Et tout le monde est retourné aux enveloppes...

Ensuite j'ai utilisé un « gabarit » pour faire de la qualité, mais la quantité elle ne suivait pas... C'est à cause du « boulet » d'étranglement qu'il disait BJ. Bref, le boulet, c'est SJ. Pourtant, SJ il est balaise en pliage, collage, tirage de traits (il s'entraîne pas mal à la fédé). Mais en 9 minutes il ne faisait pas le chiffre. Alors la chef MFX, elle nous a fait causer pour améliorer la production. Moi je pensais que c'était pour mieux travailler et faire des belles enveloppes... alors on a tous parlé, mieux que dans les groupes d'expression directs des salariés (loi Auroux). Et là ben MFX elle a encore optimisé, mais, sur un ton de chef, elle m'a viré !!

Bref, le syndicat CGT n'était pas créé dans la boîte à faire des enveloppes alors j'ai eu le soutien de la CGT locale, Anabelle elle s'appelle la copine. Nous avons organisé une manif mais nous n'avons pas réussi à convaincre le cariste à nous rejoindre et encore moins mon copain le « boulet » à cesser le travail. Le boulet (SJ), d'ailleurs, il doit avoir des TMS à force de toujours plier ou de se plier devant MFX.

Bref, le Lean tu participes à optimiser la production de ta « boîte » et tu termines à Pôle emploi ! Comme quoi MFX, elle n'a pas bien écouté BJ, et le poisson il a été mortel !





Alexandre

Je connaissais le Lean dans mon activité professionnelle (informatique) et le Lean du point de vue syndical. Dans le premier cas, c'est un outil de travail imposé, qui est sensé me faire mieux travailler. Dans le deuxième cas, c'est une lutte syndicale que nous menons, car le Lean a détruit beaucoup d'emplois dans les métiers de la production.

En expliquant le Lean par la base et en s'appuyant sur un exemple concret, cette formation m'a permis d'avoir un autre regard sur le Lean. J'ai compris qu'il ne faut pas systématiquement l'associer au mal, car c'est un outil puissant pour gagner en performance. Mais cette formation explique

aussi clairement comment ce processus a été détourné de son but initial par les entreprises, pour en faire un outil de suppression de poste, ou de standardisation extrême qui fait perdre le sens du travail. Je conseille cette formation à toutes les personnes qui font ou croient faire du Lean, car elle repose les fondamentaux du Lean, prévient des pièges de son application abusive. Par contre, un chapitre sur la pertinence du Lean dans les métiers d'étude et recherche serait bienvenu (ces secteurs sont en plein dans le déploiement du Lean, et on peut se demander comment, quand on sait que rien n'est standardisable).

Frédéric

Que vous a apporté à titre personnel et à titre syndical la journée d'étude sur le Lean ?

Cette journée m'a apporté un éclairage assez effarant de la dynamique de groupe qui peut mener à cautionner des licenciements sans trop de protestation.

A titre syndical, cela donne un aperçu de ce que peut donner l'embrigadement des managers dans l'application d'une organisation du travail. Cela nous responsabilise en tant que syndicalistes sur le dialogue que nous devons mener avec eux et les moyens que nous devons mettre en oeuvre pour les désintoxiquer du mauvais Fugu.

Conseilleriez-vous à des amis de l'UFICT de suivre eux aussi cette formation et pourquoi ?

Oui bien sûr car cela permet de comprendre l'ambiance des séminaires de management et également de réfléchir sur le pourquoi les managers appliquent parfois des consignes qui sont absurdes vu du dehors.

9 cartes en 9 minutes

VERTES pu



Quelles sont les choses que vous changeriez, que manque-t-il, qu'y a-t-il d'inutile ?

Le client a un rôle trop passif dans la mise en place de l'organisation du travail ce qui fait que les rapports clients-fournisseurs avec les pressions associées ne sont pas présentes.

C'est important dans la métallurgie et plus généralement dans l'industrie pour illustrer les rapports entre donneurs d'ordres et sous-traitants qui se développent. Je ne vois rien d'inutile, je pense plutôt que pour avoir une vision plus complète deux jours sont nécessaires.

Concernant le sort de l'entreprise de cartes de vœux, une fois que le client l'a racheté son passage au numérique s'est bien passé puisqu'elle s'appelle maintenant dromadaire.

Révolution numérique chez Airbus ou nouvelle méthode de travail ?

La révolution numérique ou la digitalisation est un des enjeux qui va impacter grandement le monde du travail et la société dans son ensemble. Cette « révolution » aura des conséquences positives ou négatives suivant l'orientation que nous lui donnerons et c'est là que l'intervention des salariés peut être décisive.

Un nouvel outil de contrôle du travail

La direction d'Airbus va tenter de profiter de cette révolution numérique pour mettre en place une nouvelle méthode de travail dans l'entreprise.

Sous peu, il y aura un nouveau portail informatique avec un accès à tous les outils RH (formation, outil d'évaluation, etc.). Cet outil sera accessible dans un premier temps via le WIFI de l'entreprise avec ses propres appareils (PC, téléphone). Il a été aussi question de l'étendre en dehors de l'entreprise à tous les salariés. Par exemple, poser ses congés, ses voyages professionnels, et même faire sa formation pour évoluer dans l'entreprise pourront être faits depuis chez soi (e-learning). Actuellement, de nombreux ingénieurs et cadres ont accès aux outils de l'entreprise depuis chez eux avec les PC portables. Le «nomadisme» est une réalité chez Airbus qui risque de s'étendre à tous les salariés.

Le temps de travail sera d'autant plus incontrôlable et ce sera encore plus de travail gratuit. Nous devons donc mettre en avant le droit à la déconnexion et le comptage du temps de travail dès la connexion

à tout outil de l'entreprise. La campagne de l'UGICT sur ce sujet a toute sa pertinence.

Une nouvelle organisation pour fichier les salariés ...

La gestion des compétences se fera avec un nouvel outil ainsi que les besoins en formation qui seront déterminés en fonction des besoins de personnel dans tel ou tel domaine. En clair, on supprime ou on augmente les postes en fonction de la charge du moment. De plus, sera mise en place une flexibilité du temps de travail pour s'adapter à la charge.

Le but est d'arriver à ce que tous les salariés mettent leur profil personnel sur le serveur et que celui-ci soit visible dans tout le groupe qui est mondial, pour faciliter la mobilité. Ce système permettra aussi une accumulation de données individuelles, avec la possibilité d'une forme de fichage du salarié sur ses compétences, son évolution, etc. Toutes ces données échappent à tout contrôle et les dérives sont un risque non négligeable. La mobilité et le recrutement se feront au niveau du groupe avec ce nouvel outil, toujours en fonction des besoins du moment.

... et aussi pour les juger

Pour la direction, le salarié doit gérer sa propre carrière. C'est une façon pour la direction de se dédouaner de la progression de carrière des salariés tout en les culpabilisant et en les rendant responsables de leur évolution.

Dans le projet, point apparemment positif, la valorisation du collectif de travail est mise en avant. Mais c'est par la « méthode 360° », une méthode d'évaluation individualisée en continue des salariés entre eux, où tout le monde évalue et surveille tout le monde. Le manager sera sous contrôle continu tout comme son équipe et aussi entre salariés des différents services.

L'expérience est déjà en cours dans certains services d'Airbus Group. De véritables « tribunaux populaires » sont mis en place. Les salariés ne parvenant pas à atteindre

leurs objectifs doivent se dénoncer publiquement à l'occasion du point «entraide», et donner la part des activités qu'ils ne pourront pas réaliser à d'autres collègues «volontaires» pour prendre en charge et absorber ces activités supplémentaires. Les salariés

souffrent, de nombreux arrêts maladies sont constatés, avec des visites régulières auprès du service de la médecine du travail. On pousse la concurrence entre salariés jusqu'à la délation et l'humiliation publique.

Des rémunérations précarisées et à la baisse

Concernant la rémunération, le salaire de base sera associé à une prime variable pour tous au niveau européen. Le salaire de base sera plus dépendant du poste que de la classification. Dans le Groupe Airbus, en Espagne, en Allemagne et en Grande Bretagne, le paiement au poste est déjà une réalité. Les salaires sont moindres sauf en Allemagne où le puissant syndicat IG Metall négocie pour le salarié. Dans ce modèle, le salarié sera récompensé par un système de primes, plus un système de services sociaux sur étagère, par exemple, des actions, des aides diverses, de la formation chez soi pour l'investissement dans l'entreprise, du temps, des services personnels (garde enfant, etc.). De plus, pour pousser l'individualisme ou reconnaître la performance individuelle selon leur propre expression, le salaire aura une part variable plus



EMBARQUEMENT POUR LE NUMÉRIQUE

importante. La direction souhaite d'avantage de différenciation, cela signifie une mise en compétitivité des salariés au sein d'une même équipe.

Le paiement au poste aux dépens de la qualification est une vieille revendication du MEDEF. Pour mémoire, le salaire est le paiement par l'employeur de la force de travail mise en œuvre par le salarié qui fait valoir sa qualification dans un temps fixé et mesuré. Il constitue une redistribution partielle des richesses créées. Le MEDEF souhaite casser les grilles de classification et le statut cadre, où des promotions sont systématiques et où la reconnaissance de la qualification prévaut. Il souhaite remettre en cause la notion de salarié. L'actuelle négociation sur les grilles de classification va dans ce sens.

Avec le paiement au poste, l'expérience, la qualification acquise par l'ancienneté, les diplômes ne sont plus reconnus. Un ingénieur peut se retrouver à un poste de technicien et donc être payé comme tel, s'il accepte le poste.



Un progrès pour qui ?

Le but du patronat étant de se servir du progrès technique pour plus de profits au détriment des salariés (travailler plus pour gagner moins), avec pour conséquence une destruction d'emplois, une charge de travail par individu augmentée, un temps de travail incontrôlable et un contrôle en continu des salariés.

Le MEDEF et le grand patronat français travaillent pour mettre en place leur idéologie sur le long terme. La déstructuration du travail se fera sur des années. La finalité reste l'exploitation capitaliste par tous les moyens pour augmenter ou conserver les taux de profit. Ils cherchent à déstructurer le salariat, voire à l'éliminer. Pour cela, il faut travailler les consciences pour affaiblir les résistances, par exemple, en cherchant à classer le poste au détriment des qualifications du salarié. L'objectif est de revenir au travail à la tâche, comme avec le «contrat zéro heure» en Angleterre. Cette transformation est déjà en cours avec l'appui des gouvernements et des Assemblées Nationales qui votent majoritairement toutes les propositions antisociales demandées par le patronat et le monde de la finance (banques, gros actionnaires). Les lois Macron,

Rebsamen, l'ANI, les différents reculs sur les retraites, la Sécurité Sociale, le code du travail en sont des exemples. La santé au travail sera dégradée par cette approche, d'où l'enjeu de diminuer les prérogatives et le poids des CHSCT dans l'entreprise.

L'enjeu est donc de taille mais rien n'est inéluctable, l'histoire n'est pas déjà écrite. Il est donc bon, dès à présent, de prendre en compte cette dimension, pour que les salariés et toute la population, en soient informés.

Quelle démarche syndicale ?

Il est nécessaire de dissocier la numérisation qui est un sujet en soi et le fait que la direction Airbus se serve de cette révolution numérique pour appliquer une nouvelle méthode de travail. Il n'est pas question de refuser les évolutions techniques, nous en avons connu un bon nombre ces dernières décennies. Nous même, nous utilisons ces nouveaux outils tous les jours. Il est donc nécessaire d'être prudents parce que cela est pris comme une évolution positive par un bon nombre de salariés.

De plus, nous demandons que le temps de travail soit compté dès que l'on est connecté à un outil de l'entreprise et quel que soit le lieu, de même pour le droit à la déconnexion (voir la campagne de l'UGICT sur ce sujet).

Puis, nous devons combattre le paiement au poste qui serait un recul social, avec la fin du statut cadre et de nos grilles de classification, en accentuant la mise en concurrence entre salariés.

Pour la CGT, le progrès social doit servir au bien-être des salariés et des populations. Avec la révolution numérique nous allons avoir un gain de productivité important qui doit être orienté vers une diminution effective du temps de travail.

rique nous allons avoir un gain de productivité important qui doit être orienté vers une diminution effective du temps de travail.

Des augmentations de salaire et baisses du temps de travail...ailleurs

Le 11 janvier dernier se tenait la deuxième réunion de négociation des minima de salaire des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie. Le patronat « accordait » une augmentation de 0.6 %, loin des attentes des organisations syndicales et des salariés. Et c'est ce chiffre qui comme souvent donne le ton des négociations salariales dans nos entreprises de la métallurgie. Mais dans le même temps, que se passe-t-il du côté de nos voisins européens ? IndustriAll Global Union, l'organisation mondiale des syndicats de l'industrie, notamment la métallurgie (notre fédération en fait partie), nous a fait un état des lieux des accords négociés fin 2015. Comme vous pourrez le constater, il semble que la France soit à la traîne aussi bien au niveau des augmentations, que des avancées sociales. Cette information est toujours utile à répéter autour de nous pour contrer les informations fausses visant à nous démoraliser.



Quelques exemples :

Allemagne – Secteur Métallurgie :

Le syndicat IG Metall a négocié un accord concernant 75 000 salariés des régions Rhénanie-Nord, Westphalie, Basse saxe et Brême :

- +2.3% d'augmentation sur 14 mois (cols bleus et cols blancs)
- +200 euros de prime en novembre et décembre 2015. (cols bleus et cols blancs)
- Retraite à temps partiel pour

les salariés de plus de 55 ans avec 85% de leur salaire (dans la limite de 5% maximum des effectifs)

Autriche – Secteur Métallurgie :

Le 28 octobre, les syndicats obtiennent un accord pour 164 000 salariés :

- +1.5% d'augmentation sur 12 mois (ou le choix de réduire son temps de travail de 2h15 par mois)
- Le 31 décembre devient payé et non travaillé

Pays-bas – Secteur Métallurgie & Technologie :

Après 12 semaines de négociations, actions et grèves, un accord a été signé :

- + 4.5% d'augmentation sur 26 mois
- + une prime de 0.65% du salaire
- +1 jour de vacances pour tous
- Aménagement du temps de travail : possibilité d'utiliser les jours de congés pour faire une semaine de 4 jours toute l'année
- Retraite à temps partiel à partir de 58 ans

Le syndicat Allemand IG Metall a également négocié pour les entreprises de la métallurgie un code de bonne conduite pour l'utilisation des prestataires de services : La sous traitance « équitable » :

Chaque entreprise doit se justifier dans sa décision de «faire ou acheter» et doit donner à chaque fois la raison de sa décision de faire appel à la sous traitance au comité d'établissement.

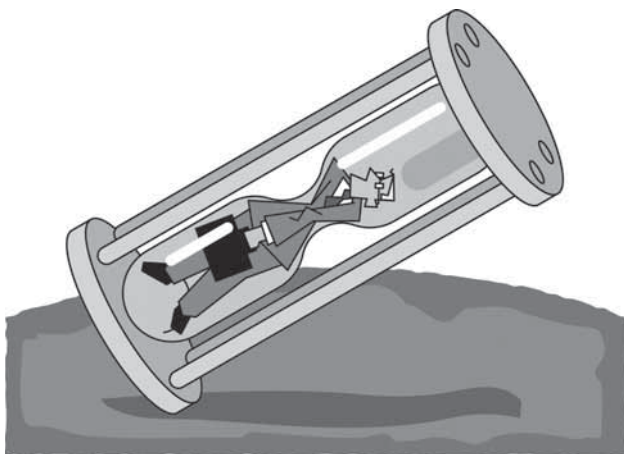
Les entreprises de la métallurgie ne peuvent travailler qu'avec des sous-traitants (incluant les sous-sous-traitants) qui s'engagent à payer au moins un salaire minimum.

Les salariés du prestataire de service ont le droit de se plaindre au comité d'établissement de l'entreprise de la métallurgie qui achète leur prestation. Les sous-traitants doivent approuver les normes de temps de travail.

Ce genre d'accord devrait nous inspirer dans une période où nos entreprises font de plus en plus appel aux sous-traitants, notamment dans les domaines des études ou de l'informatique. Nos collègues se retrouvant en concurrence directe avec des collègues indiens ou chinois travaillant 10h par jour et payés bien moins que nos minimums conventionnels. Ça peut être aussi l'occasion pour ces derniers de s'aligner sur nos standards, et de profiter de nos avancées sociales.

En cette période de NAO, n'hésitez pas à donner ces exemples à vos patrons, qui ont systématiquement le modèle allemand comme argument. Nos entreprises sont bien souvent des groupes internationaux, avec des profils globaux, mais qui redistribuent les revenus de manière très hétérogène selon les pays.

<http://www.industrial-europe.eu/>



SOCIÉTÉ MÉRIC & ASSOCIÉS

*Pour comprendre,
anticiper, proposer*

**L'expert comptable
du CE**

*Pour bâtir
des alternatives*

www.mericassocies.com



PARIS 75013

58A, rue du Dessous des Berges

01 56 59 13 50

infoparis@mericassocies.com

LYON 69007

363, rue Garibaldi

04 78 69 17 81

infolyon@mericassocies.com