

# Le Courrier de l'Ufict

N°341 - Juin 2016

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

## Formation syndicale et accompagnement des syndicats feront une CGT plus forte !

### Edito

Surtout ne parlons pas de la loi travail !

La caricature de Caran d'Ache sur l'affaire Dreyfus reste d'actualité, tant le sujet de ce projet de loi peut animer les diners en famille.

Les sondages établissent que l'opinion publique est très majoritairement contre.

Pourtant, comment certaines personnes autour de nous peuvent encore exprimer une opinion favorable ?

Comment expliquer cet état de fait et surtout comment le changer ?

Certes, il y a le laxisme gouvernemental face aux débordements inadmissibles, l'éternel rejet de la faute sur la CGT, méprisant au passage la diversité du rassemblement.

Certes, il y a la population intéressée ou non concernée, dont les commentaires polluent l'opinion et les articles sur le sujet. Certes, il y a le prisme médiatique.

Néanmoins, pour le Français et le salarié lambda, celui que nous côtoyons, l'opinion favorable ne peut résulter que de l'ignorance.

Qui, après avoir pris connaissance de ce projet de loi, peut vraiment vouloir ce monde du travail pour ses enfants, condamnés à devenir précarisés ou précarisateurs ?

L'initiative de votation citoyenne est un excellent vecteur de consultation et d'information à généraliser.

Mais il faut aussi informer davantage encore, faire un effort de pédagogie, pour susciter l'interrogation et provoquer une prise de conscience.

Informers, en rappelant à qui appartiennent les médias et en fournissant des sources alternatives plus neutres.

Susciter l'interrogation, peut-être en expliquant que les fondements de la loi travail sont européens via les GOPE (Grandes Orientations de Politique Economique), que l'inversion de la hiérarchie des normes commence dès lors que le droit devient un outil au service de l'économie, et que la France reste un des derniers bastions : il est si simple, partout ailleurs, de faire miroiter des chiffres du chômage édulcorés aux contrats partiels si précaires.

Le travail, oui, mais à quel prix ? Il faut (r)éveiller les consciences.

Matthieu TRUBERT  
Membre de la CE de l'UFICT



### Sommaire

**La Réparation Navale marseillaise sollicite l'UFICT sur le forfait en jours**  
Page 2 et 3

**Rétrospective sur les 2 formations à Courcelle au mois de mai**  
Pages 4 et 5

**Des méthodes innovantes de campagnes électorales vers les ICT**  
Page 6

**Création d'un collectif Ingénieur, Cadre et technicien métaux à Mérignac (33)**  
Page 7

**Publicité**  
Page 8

# La Réparation Navale marseillaise sollicite l'UFICT sur le forfait en jour

## Interview de Jérôme et Noël, délégués syndicaux Réparation Navale Marseillaise



**Jérôme et Noël, vous travaillez à la Réparation Navale marseillaise, quel est précisément votre travail et votre fonction ?**

**Jérôme**

*J'occupe la fonction de contremaître mécanique bord où je dirige une équipe de 15 personnes plus de nombreux intérimaires lors de gros pics d'activités ainsi que la coordination des travaux de sous traitants mécaniques.*

*Nous nous occupons essentiellement de la maintenance des systèmes de propulsion des navires (entre autres).*

**Noël**

*Pour ma part, j'occupe le poste de contremaître Logistique/Transport depuis la reprise de l'activité en juillet 2010. J'ai la gestion de 5 personnes et nous répondons à plusieurs métiers à la fois : chauffeurs poids lourd, super lourd, cariste et grutier mobile. Cela fait beaucoup de métiers mais ce sont des métiers de la même famille qui obligent à avoir des permis et des CACES pour la conduite d'engins. Cela impose une sorte de saine polyvalence. Plus les salariés ont des compétences, plus le salaire est important.*

**En 2010, la CGT a sauvé l'entreprise de la fermeture suite à 502 jours de grève. Quel rôle avez-vous joué dans cette démarche ?**

**Jérôme**

*Juste une précision, ce n'est pas 502 mais 503 jours car 1 jour de lutte équivaut à 10 fois plus d'effort qu'un jour normal, je tenais à le préciser.*

*A l'époque j'avais le même rôle syndical qu'aujourd'hui c'est-à-dire délégué syndical. Nous nous occupons de l'organisation de l'occupation du site (le site étant occupé 24h sur 24h), les réunions quasi journalières (préfecture, collectivités, repreneurs, tribunal, etc.). Je tiens à préciser l'importance de l'aide reçue par l'UD 13 qui nous avait détaché une personne pendant tout le conflit (merci Olivier Mateu), ainsi que notre secrétaire de la réparation*

*navale (Patrick Castello), qui œuvrait autant que nous pour cette reprise d'activité. Le rôle de toute la CGT dans ce conflit a été déterminant.*

**Noël**

*J'étais le secrétaire de la section syndicale au moment où on a fermé et j'étais un peu le meneur de troupe avec pour but le relationnel entre les salariés et la direction. Mais quand on a fermé, on a décidé ensemble d'aller au combat pour aller défendre nos emplois. Puis les choses ont changé : je me suis retrouvé sur le devant de la scène avec mes camarades où il a fallu amener la bonne parole, écrire, proposer, casser, brûler, discuter, négocier, tracter, bloquer, et surtout lutter parce qu'il n'y avait pas d'alternative. Même si les gens ont besoin d'un leader, ils savent pertinemment qu'une personne seule ne peut pas y arriver.*

*Pendant 503 jours, nous avons essayé d'imposer la reprise à Bercy, en discutant avec tous les cabinets. C'était dur, il faut vraiment de la patience et on peut dire qu'heureusement, la CGT a été pour nous une machine de guerre. Avant le conflit, on participait aux réunions de l'UL, on savait qu'on avait notre UD et que l'on faisait partie de la fédération des métaux mais voilà, à part l'UL, on ne savait pas forcément à quoi servaient les autres organisations. Grâce à l'interpro, on a pu aller jusqu'à la victoire pour sauver notre industrie, qui est un maillon incontournable sur le port de Marseille.*

**Vous avez sollicité l'UFICT il y a quelques mois sur la question des forfaits en jours, quel était le problème dans l'entreprise et comment l'avez-vous résolu ?**

**Jérôme**

*En effet, nous avons sollicité l'UFICT car nous sommes en renégociation d'accord d'entreprise sur les forfaits jours. Le problème étant le dépassement du nombre de jours du forfait car notre activité nous demande de venir en moyenne entre 235 et 250 jours (nombreux week end).*

*De nombreux conseils nous ont été apportés par l'UFICT, à ce jour les négociations sont toujours en cours et nos syndiqués refusent toujours le travail du week end.*

**Noël**

*On a sollicité l'UFICT pour un problème avec les « forfait-jours » qui ne sont pas bien adaptés à notre activité puisqu'on travaille souvent le week-end, y compris les cadres. Depuis la reprise, nous étions devenus ICT mais avons toujours un fonctionnement 1<sup>er</sup> collège dans*

*la façon de faire, de revendiquer, etc... A la reprise, les « forfaits-jours » étaient nouveaux pour nous, pas très bien compris et donc mal négociés. A l'époque les cadres étaient à la CGC-CFE. Par le biais de nos responsables syndicaux, nous avons été heureux de rencontrer l'UFICT. Nous avons vu de suite l'expérience de l'UFICT et les explications claires nous ont permis de mieux comprendre ce type de contrat de travail, et du coup le dénoncer pour mieux le renégocier. C'est toujours mieux et plus facile quand on maîtrise le sujet.*

**En matière de vie syndicale au sein de la CGT et de syndicalisation, quelles ont été les implications de votre démarche ?**

**Jérôme**

*Je laisse le soin à Noël de répondre à cette question. On a bien droit à un joker !*

**Noël**

*En matière de vie syndicale, c'est compliqué même si c'est notre 2<sup>ème</sup> mandat depuis la reprise. Les salariés cadres et administratifs votent pour nous parce qu'ils savent les capacités que la CGT a dans l'entreprise mais c'est pas pour autant qu'ils choisissent de se syndiquer. D'ailleurs lors des secondes élections, des délégués de la CFE- CGC ont disparu et certains de leurs adhérents nous ont rejoint. Aujourd'hui, les cadres syndiqués sont essentiellement à la production et très peu dans l'administration.*





# Vos élus se forment pour défendre vos droits et traiter plus efficacement les problèmes de l'entreprise !

SKF est un groupe suédois, numéro un mondial du roulement à billes. 300 salariés travaillent pour SKF en France et environ la moitié travaille dans la filiale principale SKF France. Le siège social est à Montigny-le-Bretonneux et le second site à Saint-Cyr sur Loire dans l'Indre et Loire près de Tours.

La CGT de SKF Montigny considère comme primordiale la formation des représentants du personnel pour gagner en efficacité par l'acquisition de compétences variées et nécessaires sur :

- le rôle et le fonctionnement des instances en interne : CHSCT, CE et DP puis les entités externes : inspection du travail, prud'hommes, défenseur des droits, CNIL, médecine du travail...
- leurs rôles et leurs missions au sein de l'entreprise
- le droit du travail
- Connaître et optimiser les moyens à disposition (droit d'alerte, DGI : danger grave et imminent, droit de retrait etc...)
- une connaissance économique, la logique d'entreprise via les questions d'organisation du travail afin de mieux en contrer les effets délétères sur la santé des salariés.

**Un représentant du personnel formé est un représentant en mesure de peser dans les décisions de l'entreprise, de défendre les droits des salariés et de fournir des outils, des conseils pour faire valoir ces droits et pérenniser les emplois.**

## Rétrospective sur les 2 formations du 23 mai au 27 mai 2016 au Centre CGT Benoit FRACHON à Gif sur Yvette (91).

La CGT de SKF remercie les animateurs et formateurs CGT, très expérimentés et pointus qui ont su nous transmettre leurs savoirs et leurs expériences.

### 1. Formation CHSCT

Objectif: développer les aptitudes des membres à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse de situation de conditions de travail.

Les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Ceci s'est fait au travers de la connaissance en droit des accidents du travail, expertises CHSCT, reclassements, actualisations du document unique, obligations et responsabilité de l'employeur sur la santé, etc.



## 2. Formation ICT (Ingénieurs, cadres et techniciens)

**Objectif:** saisir les problématiques, les préoccupations et la réalité du travail des ICT qui représentent aujourd'hui 47% du salariat en France et 50 % des salariés de la métallurgie.

**Comment ?** En étudiant leurs spécificités (forfait jour, augmentations de salaires, évolution professionnelle, obligations de l'employeur à leur égard, augmentations et classification). Puis comment aborder les ICT en tenant compte de ce qui leur est particulier.

Une brochure explicative du forfait jour et une vidéo sont à disposition sur le Site CGT SKF afin d'étayer un point important traité lors de cette formation [http:// cgtskf.com](http://cgtskf.com)

Le prochain stage ICT aura lieu à Courcelle-sur-Yvette du 24 au 28 octobre 2016. Il n'est pas trop tôt pour s'y inscrire.

Nous rappelons que les ICT ne sont pas des salariés comme les autres, mais sont des salariés au même titre que les autres. En cela ils ont toute leur place à la CGT car ils sont essentiels dans le processus de production.



C'est aussi l'occasion de rappeler que :  
**La Formation Syndicale n'est pas uniquement réservée aux représentants du personnel. C'est un droit accessible à tous les salariés du privé !**

Chaque salarié bénéficie de 12 jours annuels au titre du « congé de formation économique et social ». L'entreprise valide l'autorisation d'absence et le salaire est maintenu par subrogation à la demande du syndicat.

## Stage UFICT

### Dernière session 2016 :

- Du 24 au 28 octobre

### Sessions 2017 :

- Du 06 au 10 mars
- Du 06 au 10 novembre

# Des méthodes innovantes de campagnes électorales vers les ICT

## Interview de Fabien, délégué syndical chez HERAKLES au Haillan



**Fabien, tu travailles chez HERAKLES au Haillan, près de Bordeaux, quel est ton métier, ta fonction ?**

*Je suis dessinateur industriel chez Safran Céramics, je participe à la conception de pièces de moteur d'avion en composite. Je modélise en CAO les pièces d'avant-projet et les outillages*

*de fabrication puis participe en labo à la réalisation de premières pièces. Je suis actuellement secrétaire du CHSCT, délégué syndical et représentant syndical au Comité d'Etablissement.*

**Vous venez de diviser l'entreprise en deux, une partie partant chez Airbus, comment avez-vous géré cette situation au niveau syndical ?**

*Herakles le Haillan (1300 salariés) est divisé en deux entités. La première (Airbus Safran Launcher) fait effectivement l'objet d'un rapprochement avec Airbus et concerne 1200 salariés. La seconde (Safran Céramics) qui restera sous le giron de Safran regroupe une centaine de salariés avec 70% de cadres, 25% de techniciens et 5% d'ouvriers et employés. Parmi eux seulement 6 sont syndiqués dont 4 à la CGT et j'étais le seul salarié à avoir des mandats en cours à la création de l'établissement.*

*Côté syndicat, la séparation en deux sites distincts nous conduit à revoir notre façon de travailler. La structuration en syndicat de site est en cours avec la création de deux sections syndicales.*

**Lors des élections professionnelles qui ont suivi, vous avez adopté une démarche originale à destination des Ingénieurs et Cadres. Peux-tu nous la décrire ?**

*La nécessité de présenter des candidats aux élections (5 titulaires et 5 suppléants en CE, puis 4 titulaires et 4 suppléants en DP, et 4 élus en CHSCT) avec au minimum 8 cadres a conduit à s'inscrire dans une démarche plus large que d'ordinaire. Nous avons donc décidé de mettre de côté la question de la syndicalisation et de prioriser la question de la participation à la représentation du personnel.*

*J'ai contacté individuellement l'ensemble des salariés, je*

*leur ai présenté la démarche engagée par la CGT pour présenter des candidats, et j'ai posé directement la question de leur participation aux instances représentatives du personnel. Les salariés ont été intéressés, ce qui a conduit à la présentation d'une liste complète et commune entre CGT et CFDT. Composée de salariés de tous les secteurs et de toutes les catégories professionnelles, sur les 15 candidats, 4 étaient des syndiqués CGT, 2 des syndiqués CFDT et 9 n'avaient jamais été élus ou syndiqués.*

*La liste a recueilli 83% des voix et a donc crédité la CGT d'une représentativité à 41,5%. Suite à notre démarche, la CFE-CGC (qui était première organisation chez les cadres avant la création de Safran Céramics) n'a pas été en capacité de présenter des candidats et conteste aujourd'hui la validité des élections.*

*Sans cette démarche, la CGT n'aurait pu prétendre à un tel résultat et la carence de candidat aurait ouvert la porte aux « candidats direction » ou aux syndicats catégoriels.*

**Quelles sont désormais les perspectives de vie syndicale et de syndicalisation dans ton entreprise ?**

*Aujourd'hui le travail dans chaque IRP se fait avec la participation de l'ensemble des élus. Côté syndical, la CGT est le seul syndicat à développer un réel travail au travers de communications et d'informations ciblées émanant notamment du groupe Safran, de l'UGICT et de l'UFICT. Forts d'une représentativité solide, nous n'hésitons pas à interpeller directement les ICT et développons des relations privilégiées autour des repères revendicatifs CGT. Un de nos syndiqués cadres est devenu militant et participe activement à la vie syndicale. Les autres syndiqués ont aujourd'hui tous des mandats d'élus. La prochaine étape est l'appropriation de l'outil CGT par un plus grand nombre au travers de la syndicalisation...*

*En attendant, le syndicat propose les formations syndicales CGT à tous les élus syndiqués ou non.*

# Création d'un collectif Ingénieur, Cadre, Technicien métaux à Mérignac (Gironde)

Le vendredi 29 avril 2016, l'UFICT organisait avec l'aide de la commission départementale de l'UGICT de Gironde, une journée d'étude aéronautique à l'UL de Bordeaux Mérignac.

Toutes les entreprises aéronautiques du secteur géographique étaient présentes: Dassault Aviation, Héralès, Thalès, Safran, Airbus Defense and Space (Astrium), Stélia.

Étaient présents aussi les coordinateurs métallurgie de la grande Région Nouvelle Aquitaine, le secrétaire de l'USTM de Gironde, de nombreux membres de la Commission Départementale UGICT de Gironde étaient invités à cette occasion.

Durant cette journée ce « collectif aéronautique » a permis de discuter de sujets récurrents et de débattre sur trois thèmes particuliers:

- **Syndicalisation des ICT**
- **Risques Psychosociaux (R.P.S.)**
- **Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.**

Dans plusieurs secteurs d'activités, lors des élections professionnelles, certains syndicats d'entreprises présentent des salariés non syndiqués, qui pour 80 à 90 % des cas se syndiquent par la suite. D'où l'utilité de demander/convaincre à des non syndiqués de se présenter sur nos listes sans demander au préalable une syndicalisation.

Un outil intéressant pour accroître notre « visibilité » chez les ICT est de créer une liste de diffusion d'information par mail. Il s'agit de gérer intelligemment ces mails, qu'ils soient bien identifiés et pas trop fréquents. Ils permettent de diffuser à peu de frais beaucoup d'information mais ne peuvent en aucun cas remplacer la communication de terrain et la présence parmi les salariés. Du point de vue légal, on a le droit d'envoyer des courriels à toutes les personnes qui sont d'accord pour les recevoir. Il ne faut pas oublier d'inscrire la petite phrase sur le droit à se désabonner de la liste de diffusion.

La question des techniciens et du deuxième collègue en général est complexe. Souvent, des techniciens d'atelier sont adhérents de la CGT, mais on peine à aller vers les techniciens qui travaillent aux côtés des Ingénieurs et Cadres. On peine aussi à aller à la rencontre des salariés « deuxième collègue » ayant un travail éloigné des ateliers (cols blancs des bureaux, assistantes, comptables, juristes, service achats, livraisons,...). Pourtant, cet effort est nécessaire pour pouvoir ensuite toucher mieux et plus les ingénieurs et cadres.

Dans le discours actuel en entreprise, nous parlons de risques psychosociaux, parlons plutôt de risques organisationnels ! En effet, les chercheurs ont mis en évidence que c'est bien la mauvaise organisation du travail qui engendre souvent la surcharge de travail, qui mène parfois à des « burn-outs » : « le travail n'a plus de sens et ne sert à rien ». C'est parce que le travail perd son sens, qu'on est débordé par des procédures, des « reportings », des tableaux de bords, etc, qu'on n'arrive plus à faire correctement son travail, qu'on ne peut plus exercer son métier.



Dernier point abordé : l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Nous avons remarqué que dans les syndicats, ce sont souvent les femmes ICT qui sont les premières de leur catégorie à se syndiquer à la CGT (le premier adhérent cadre est souvent une cadre). Une attention toute particulière doit leur être portée. Par exemple en lançant des consultations spécifiques à cette catégorie. Aller les voir avec une enquête sur leur vécu au travail (enquête type disponible à l'UFICT) est une très bonne entrée en matière pour entendre les revendications de ces salariées.

C'est d'autant plus nécessaire que la loi Rebsamen oblige dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017 les syndicats à présenter des listes paritaires proportionnelles. Il est donc urgent de féminiser nos futurs syndiqués !

Vu le succès de cette première édition, le « collectif aéro de Bordeaux-Mérignac » a décidé de se revoir tous les deux mois à partir de cette date. Prochain rendez-vous dès la rentrée, fin août. Le thème principal sera: « Discrimination syndicale et déroulement de carrière ».



# NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60\*

C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES  
D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS  
L'ACCOMPAGNEMENT  
DES NÉGOCIATEURS

## Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Catherine Jousse**  
catherine.jousse@humanis.com

[humanis.com](https://www.humanis.com)