

Le Courrier de l'Ufict

N°331 - Juillet-Août 2015
<http://www.ftm.cgt.fr/ufict.php>



Sommaire

Edito
Page 2

De l'expérience personnelle à l'action collective
Pages 3 et 4

Un collectif ETAM/cadres chez Renault
Pages 5 et 6

L'enjeu d'une Convention Collective Nationale pour toute la Métallurgie
Page 7

Une rentrée active pour les ICT

Les rendez-vous de la rentrée

C'est la rentrée. Les chantiers sociaux qui nous attendent ne manquent pas. Deux dates retiennent toute notre attention : le 8 octobre et le 16 octobre.

Le 8 octobre sera l'occasion de mobiliser les salariés français de toutes professions et de toutes catégories. Ce moment sera l'occasion de répondre à la question de l'utilité de notre syndicalisme. A quoi sert-il ? Il sert à rassembler les salariés derrière leurs revendications. Elles sont parfois différentes, dépendant de leur profession ou leur catégorie, mais elles tirent toutes dans le même sens. Justice sociale pour les plus précaires et les moins qualifiés, paiement de la qualification pour les autres, droit à la santé et aux services publics pour le bien des citoyens, droit à une retraite permettant de vivre dignement.

N'oublions pas non plus que, peu à peu, les salariés souffrent de la perte du sens de leur travail. Travaille-t-on dans la Métallurgie pour construire des avions, des bateaux, des automobiles ? Ou bien, pour nourrir les profits de moins en moins bien partagés, accaparés par une minorité d'actionnaires de plus en plus riche ? Cette question devient de plus en plus douloureuse pour nos collègues, et il est de notre intérêt de la traiter pour redonner du sens à notre engagement professionnel.

Le deuxième grand rendez-vous aura lieu le 16 octobre lors de la dernière réunion de négociations sur les régimes de retraites complémentaires AGIRC-ARRCO. Ces négociations ont pour l'instant échoué, par la faute du MEDEF, dont les exigences furent, au cours du printemps, de plus en plus inacceptables. Une dernière réunion aura donc lieu le 16 octobre. Le front syndical a tenu de février à juin pour refuser la disparition de l'AGIRC, absorbée par l'ARRCO (comme le souhaitait le MEDEF).

Il a aussi tenu face aux exigences du MEDEF, de voir les pensions sévèrement amputées pour les salariés ne cotisant pas jusqu'à 67 ans. Rappelons tout de même que, depuis 200 ans, l'espérance de vie augmente, et durant 200 ans, le temps de travail diminue. Ceci est dû aux progrès technologiques, aux gains de productivité et au progrès social. Pourquoi l'allongement de l'espérance de vie devrait-elle mener nécessairement à un report de l'âge de départ à la retraite ?

Le MEDEF y a intérêt, raison pour laquelle il tente de faire capoter ces négociations, car c'est un moyen pour lui de vider de leur force nos régimes de retraite par répartition pour essayer d'imposer les fonds de pension. Ce n'est pas l'intérêt des salariés qui créent cette richesse, et qui espèrent, légitimement, en voir les fruits mieux partagés.

Pour redonner une bonne santé à l'AGIRC, la retraite des cadres et assimilés, la CGT propose des solutions simples et efficaces économiquement. L'égalité salariale entre les femmes et les hommes comblerait près de la moitié de son déficit budgétaire. L'autre moitié pourrait être comblée par l'augmentation très raisonnable des cotisations sociales (7€ par mois pour un salaire de 4 000€ bruts). Ces chiffres sont fournis par le service « Etudes » de l'AGIRC-ARRCO à qui la CGT a demandé de faire le calcul.

Les enjeux de cette négociation sont majeurs. Si aucun accord n'est obtenu, l'AGIRC sera en déficit dès 2019. Evitons à tout prix d'en arriver là, car ce serait une victoire pour le MEDEF. Les banques pourraient alors proposer des retraites par capitalisation aux cadres et assimilés, car ceux-ci verraient dès 2019 une baisse importante de leur pension complémentaire. Mobilisons-nous d'ici là dans nos entreprises pour sensibiliser nos collègues à ces enjeux. Distribuons le tract de l'UGICT (<http://agirc.reference-syndicale.fr/>) et faisons signer la pétition CGT (<http://bit.ly/1FPHIHI>).



Stéphane LOVISA
Secrétaire Général de l'Ufict

De l'expérience personnelle à l'action collective

Interview de Régis, ingénieur chez GENERAL ELECTRIC



1- Tu es Ingénieur Informaticien chez General Electric Medical Systems (GEMS) à Buc dans les Yvelines (78). En quoi consiste ton métier ?

General Electric Medical Systems (GEMS) est une multinationale américaine. Le site de Buc produit à la

fois du matériel médical et des applications logicielles cliniques. Etudiant en école d'ingénieur, j'ai rejoint l'entreprise il y a vingt ans au département AW (Advantage Windows, station de revue d'imagerie médicale). A l'issue de ce stage, mon diplôme en poche, j'ai été embauché au service des études de la radiothérapie. J'ai développé le logiciel de commande du « collimateur multi-lames », système destiné à focaliser les rayons X à haute énergie sur les tissus cancéreux tout en épargnant les tissus sains. Après trois années, je suis revenu au service AW pour développer la qualité logicielle avec deux objectifs : répondre aux exigences réglementaires internationales et introduire une meilleure productivité au sein des équipes de développement avec les méthodologies Capability Maturity Model, Six Sigma puis Lean. J'ai ainsi encadré plus de 60 projets, aussi bien sur le produit AW que sur ses dérivés, notamment pour la radiothérapie et la mammographie.

Aujourd'hui, je travaille à l'introduction de nos produits logiciels en fabrication. Je spécifie les emballages et les étiquetages en fonction de la réglementation internationale, je prépare les futures déclarations en douane et la définition des références commandées par les clients.

2- Tu es syndiqué CGT et élu du CHSCT. Quels ont été les ressorts de ton adhésion à la CGT ? Quelles ont été les réactions de tes collègues à l'époque ? Et maintenant ?

En vingt ans de carrière, j'ai dû mener deux combats majeurs :

- Six ans après avoir travaillé sur le projet « collimateur multi-lames », je suis tombé gravement malade : une leucémie, dont l'origine suspectée était les effets des rayonnements ionisants. J'ai dû me battre durant cinq années d'un combat très lourd avec une issue incertaine. De cette mésaventure j'en suis sorti avec trois satisfactions :

je suis guéri et ma maladie a été reconnue comme maladie professionnelle. Statisticien dans l'âme et curieux de nature, j'ai travaillé sur la qualité de vie pour les patients leucémiques et écrit un livre.

- Après deux années d'absence au travail, puis trois ans en mi-temps thérapeutique, j'ai dû me refaire une place dans l'entreprise une fois guéri. Si mes collègues étaient encore bien au fait de ma situation, il a suffi d'un changement de manager pour que mon histoire soit oubliée. Pire, je recevais de lui des remarques culpabilisantes et incessantes : « tu es toujours en retard dans tes projets de développement, tu es trop lent, tu coûtes trop cher, il faut que tu partes... ». Il a fallu que je me batte pour rester dans l'entreprise, jusqu'à faire intervenir le médecin du travail.

A l'époque, et par méconnaissance, je n'avais pas eu le réflexe de me tourner vers un syndicat. Mais un jour, un militant CGT était parmi nous au cours d'un déjeuner à la cantine. Découvrant mon histoire et le fait que j'avais réussi à m'en sortir seul, il m'a proposé de rejoindre la CGT afin de partager mon expérience. C'est comme ça que je me suis présenté sur les listes CGT. Mes collègues, en majorité des ingénieurs, m'ont avoué qu'en votant pour moi sur une liste CGT, « ils feraient le grand écart avec leurs opinions politiques ». Mais ils m'ont suivi. C'est grâce à eux si je suis au CHSCT. Depuis, je m'occupe des conditions de travail et plus particulièrement de la souffrance au travail.

3- En tant qu'élu CHSCT, tu utilises souvent les prérogatives de cette instance, pour influencer sur l'organisation du travail, par exemple. Peux-tu détailler un exemple de l'utilisation que tu as faite du droit d'alerte CHSCT avec levée d'un Danger Grave et Imminent (DGI) ?

Il m'arrive de lever un DGI. En quatre ans, j'en ai ouvert cinq. L'un des plus significatifs a été l'introduction de la méthode Agile - une méthodologie dérivée du Lean management. Un jour j'apprends qu'un collègue a craqué et est resté chez lui. J'interroge ses proches et je découvre que, dans son service, Agile était en cours d'introduction. D'autres personnes se plaignent également. Le CHSCT n'a ni été informé ni consulté. J'alerte immédiatement la direction en levant un DGI à la fois pour clarifier ce qui s'est passé pour le collègue, mais aussi pour évaluer les risques psychosociaux (RPS) dans ce service. Jusqu'ici les RPS m'étaient inconnus et c'était une opportunité d'apprendre ce qu'étaient le « burn-out », les « pétages

de plomb», les dépressions, les précurseurs d'AVC liés au travail... J'ai bâti un formulaire à partir des recommandations de l'INRS et fait en sorte que les données que j'allais obtenir puissent être comparées aux références européennes. J'ai ensuite distribué le formulaire aux 110 salariés du service.

4- Comment avez-vous valorisé cette intervention



pour mettre en évidence l'action de la CGT ?

Imaginez une analyse sur la souffrance au travail sur un échantillon de 110 personnes avec un taux de réponses supérieur à 70% ! L'impact a été fort au niveau de la direction. L'avantage d'un DGI, c'est qu'il est visible de l'inspection du travail et du contrôleur de la CARSAT. Avec un DGI, la responsabilité de l'employeur est engagée.

L'introduction Agile a été stoppée nette sur toute l'entreprise en France. Le répit a duré un an, avant que la direction revienne avec davantage de moyens financiers : embauche d'un « coach » Agile, renforcement en effectif, formation des salariés et réaménagement des locaux. Tout ce qui n'avait pas été fait à l'époque et avait causé

beaucoup de souffrances. Les retours des salariés ont été positifs cette fois.

5- Quels résultats avez-vous obtenu en matière de vie syndicale ?

Un DGI est avant tout une course contre la montre pour protéger les personnes en souffrance. Mais on le sait moins, c'est également un moyen d'enquêter avec le temps nécessaire, c'est-à-dire bien au-delà des heures de délégations qu'offre le CHSCT. Ainsi, j'ai pu bâtir une véritable expertise sur les risques psychosociaux. De fait, les salariés viennent me voir plus facilement. La direction et les managers de proximité semblent être plus vigilants dans ce qu'ils entreprennent, comprenant le risque de se retrouver «sous les projecteurs» et de devoir s'expliquer.

Il m'est arrivé aussi de lever un DGI dans un service que je ne connaissais pas, juste avec quelques informations tangibles remontées par des syndiqués. Ce fut un moyen d'apprendre davantage les pratiques de ce service et d'étendre mon réseau de salariés.

Enfin, je suis assesseur des Yvelines au Tribunal des affaires de Sécurité sociale. Il m'arrive de juger des dossiers dans lesquels la responsabilité de l'employeur est engagée et la faute inexcusable de l'employeur a été retenue. C'est une expérience très utile pour ensuite mieux monter des dossiers afin de faire reconnaître les accidents du travail ou les maladies professionnelles.

Un collectif ETAM/Cadres chez Renault

Interview de Fabien GACHE, Délégué Syndical Central Renault

Les salariés ICT, toujours plus nombreux dans les grands groupes de la Métallurgie, adhèrent trop peu au syndicalisme proposé par la CGT. Comment stopper notre chute de représentativité ? Comment aller au contact des salariés ICT pour leur démontrer que la CGT est le syndicat de tous les salariés ? Pour apporter des solutions à ces problématiques, la coordination CGT de Renault a décidé de relancer un collectif ETAM/Cadres, comme nous l'explique Fabien Gâche Délégué Syndical Central chez Renault.



1-Fabien, tu es DSC Renault et tu es issu de Renault Le Mans. Quel est ton métier dans l'entreprise ?

Je suis électromécanicien. Je suis rentré chez Renault en 1982 comme ouvrier. J'ai intégré ensuite le service électrique étant titulaire d'un CAP et BEP d'électronique. A l'époque, il existait des formations

professionnelles sur le temps de travail qui pouvaient être assez longues. Ceci m'a permis de passer mes différents essais professionnels et d'être aujourd'hui technicien de maintenance dans une filière ETAM.

2-La coordination CGT Renault vient d'organiser sa première réunion des ETAM-Cadres du Groupe. Explique-nous ce qui vous a amenés à faire cette démarche.

Ce type de collectif a déjà existé chez Renault SAS par le passé à l'initiative de la coordination. Comme pour d'autres initiatives, et pour plusieurs raisons, ce collectif s'est éteint peu à peu il y a maintenant assez longtemps. En fait, plusieurs raisons expliquent cette nouvelle initiative :

Il y a d'abord l'évolution sociologique des effectifs de Renault. A la fin 2014, les ouvriers représentent moins de 30% des effectifs en activité, les ETAM 36% et les Cadres 34%. En 2003, les ouvriers représentaient 42%, les ETAM 38% et les cadres 20%. Si on revient à 1985, il y avait 65% d'ouvriers, 30% ETAM... et 5 % de cadres ! La CGT a donc historiquement construit sa force de syndiqués et son ancrage électoral chez les ouvriers. D'autre part, de nombreux ETAM étaient issus du collège ouvrier en gardant leur racine originelle. Et la CGT a donc aussi pesé dans le collège ETAM obtenant largement plus de 50% des voix dans certains établissements.

A la baisse considérable des effectifs ouvriers, s'est ajoutée une modification sociologique importante de la population ETAM. Au cours des 20 dernières années, le nombre de salariés du statut d'ouvrier vers le statut ETAM a considérablement chuté au profit d'embauches de salariés titulaires à minima de BTS, DUT...

Couplée à l'embauche importante de cadres et d'une activité syndicale CGT trop faible dans ces catégories, la CGT était mécaniquement certaine de baisser assez fortement électoralement, même si avec 24.24% des voix tous collèges confondus, elle reste la 2^{ème} organisation syndicale de Renault maison mère, derrière la CGC avec 32.12%.

Au vu de la structure des effectifs actuels de Renault SAS, il est donc impossible pour la CGT de reprendre sa place, si elle ne se déploie pas plus fortement dans les secteurs d'activité des ETAM et cadres.

D'autre part, l'absence ou le trop peu d'activité de nos syndicats dans les catégories professionnelles ETAM et cadres n'efface pas le regard souvent caricatural qu'ils peuvent avoir à l'égard de la CGT. Certains salariés n'imaginent pas qu'il puisse y avoir des cadres à la CGT et qu'elle dispose pourtant de militants ETAM ou cadres CGT. De ce fait et dans certains établissements, nous n'arrivons pas à trouver des candidats ETAM ou cadres à présenter sur nos listes aux élections professionnelles.

Enfin, le poids des ETAM et cadres n'est pas sans conséquence sur l'activité syndicale menée avec les ouvriers dans l'institutionnel. Le nombre d'élus ouvriers CGT dans le 1^{er} collège ne permet plus d'obtenir une majorité absolue, par exemple au CHSCT ou au CE. Il est alors difficile, voire impossible, de pouvoir mettre en œuvre les outils de ces institutions (expertise, droit d'alerte...) puisque la coalition des autres organisations syndicales s'y oppose en général.

Pour conclure, les modifications structurelles et sociologiques n'expliquent pas à elles seules la baisse de la CGT. La question de notre activité syndicale (tous collèges confondus) est posée avec force. C'est précisément pour travailler cette question dans les collèges ETAM et cadres qu'a été prise cette initiative.

3-La première réunion du collectif a eu lieu récemment. Quel a été le contenu des débats ? Quelles ont été les décisions prises ?

La discussion a porté autour de ces éléments, mais aussi et surtout sur ce qu'il convient de mettre en œuvre pour prendre ou reprendre la main au sein de ces catégories professionnelles. Si globalement la CGT a baissé aux dernières élections professionnelles chez les ETAM et cadres, il y a aussi des endroits où la CGT progresse de manière substantielle comme à Lardy. Il y a donc matière à développer les liens entre les camarades des différents sites et se servir des expériences des uns et des autres.

L'analyse des dernières élections montre une augmentation importante de l'abstention dans le collège cadres et ETAM. Si les salariés votent moins pour les autres syndicats, ils votent aussi beaucoup moins pour la CGT. Ceci montre un décalage croissant entre la CGT et ce qu'attendent les salariés (là où on ne progresse pas). Mais le niveau d'abstention montre aussi qu'il y a des ouvertures possibles pour la CGT, si elle prend cette question à bras le corps.

Dans les 2^{ème} et 3^{ème} collèges, il y a une très grande diversité de métiers, de responsabilités (Techniciens, employés, Agents de maîtrise ou cadres), avec autant de problèmes et d'attentes différentes. Il y a donc lieu d'en tenir compte dans notre activité syndicale.

Il faut être modeste et ne pas se fixer des objectifs que nous ne pourrions pas tenir au vu de nos forces organisées actuelles.

Aussi, il a été décidé d'un collectif de camarades Etam/ Cadres qui se réunira tous les 2 ou 3 mois.

L'objectif étant :

- D'échanger, de confronter les points de vue sur les situations et expériences respectives. Que chacun profite du travail des autres, mais aussi se serve des échecs.
- Travailler sur des sujets pour lesquels les salariés peuvent se reconnaître. A partir de situations de travail précises, description de ce que font et ne peuvent pas faire les salariés, les conséquences pour leurs conditions de

travail, mais aussi sur les dysfonctionnements générés en termes d'inefficacité des organisations (turn-over, prestation, externalisation, pertes de compétences, sous effectifs...) et conséquences pour les usines et les opérateurs. (A partir de ce travail, travailler l'intervention CGT dans l'institutionnel)

Publier un journal du collectif le plus régulièrement possible, qui reprendrait le travail cité plus haut, avec l'actualité des établissements. Mais aussi des rubriques plus générales sur les droits des salariés ou des revendications plus générales (salaires, qualifs...)

4- Dans quelle perspective d'avenir se place la démarche du collectif ETAM-Cadres ?

L'avenir de ce collectif dépendra de l'investissement de chacun, et notamment de la mise en adéquation sur le terrain de la feuille de route du travail syndical, élaborée conjointement. L'investigation au plus près des situations concrètes du travail, les propositions d'améliorations élaborées conjointement avec les salariés sont un passage obligé, pour qu'ils se reconnaissent dans l'activité syndicale déployée par la CGT. Le syndicalisme apparaîtra alors comme un outil à leur service, dans lequel ils ont intérêt à s'investir.

L'enjeu d'une Convention Collective Nationale pour toute la Métallurgie.

Les discussions ont commencé à l'UIMM pour construire une Convention Collective Nationale commune à tous les salariés de la Métallurgie. C'est une revendication de longue date de la Fédération. En effet, il n'y a pas de raison de rompre l'Egalité entre les salariés en fonction du territoire dans lequel ils travaillent. Une convention collective nationale existe déjà pour les Ingénieurs et Cadres. Il s'agirait de négocier un accord national unique pour les 1 400 000 salariés de la métallurgie quelle que soit leur catégorie. L'enjeu de la qualification et de la classification est central dans cette négociation. La reconnaissance de la qualification est au cœur des préoccupations de l'UFICT. Le doublement du salaire sur la carrière et un rapport de 1 à 5 des salaires dans les entreprises sont les deux piliers des revendications de la CGT. Sachons porter collectivement, parmi nos collègues, ces sujets fondamentaux. Attachons-nous à demander des garanties sur nos carrières et nos salaires pour que nos emplois ne se transforment pas un jour en « mini-jobs ». Profitons de ces négociations pour conquérir de nouveaux droits.



d'essai, de préavis de rupture, indemnités de licenciement, primes de panier, temps de travail, classification, carrière, etc. La négociation de cette nouvelle convention collective doit nous permettre de pousser nos revendications en matière de reconnaissance et de paiement de la qualification, d'amélioration des conditions de travail, d'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de garantie des carrières... C'est donc le moment de se saisir massivement de ce débat pour diffuser autour de nous nos revendications et notre vision du salaire et de la carrière.

Outre la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres signée en 1972, ce sont 76 Conventions Collectives territoriales qui régissent nos droits sociaux et professionnels en fonction du bassin d'emploi. La fédération de la métallurgie revendique un alignement par le haut de ces conventions collectives pour permettre à tous les salariés de notre branche de bénéficier des mêmes droits. Pour les ICT, un des principaux enjeux de ces négociations sera de reconnaître et de payer notre qualification. Le système contenu dans la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres garantit déjà les 21 premières années de carrière (passage automatique de l'indice 76 à l'indice 135). Ce système est pertinent car il considère que, quel que soit son métier, le cadre acquiert automatiquement de la qualification par l'expérience

Une Convention Collective est un accord entre les représentants des salariés et les représentants des entreprises. C'est une source de Droit reconnu par les tribunaux. Ces accords contiennent des obligations pour les deux parties. Ils protègent les Droits des salariés en matière de période

professionnelle. Ce principe devra être élargi aux autres catégories. En effet, ce qui peut s'appliquer aux cadres peut s'appliquer à tous les autres salariés de nos entreprises.

En matière de salaire et de carrière, la Fédération fait une proposition de grille de classifications basée sur un certain nombre de niveaux, de l'ouvrier au cadre, et même au docteur. Deux principes régissent les propositions de notre Fédération :

- Une hiérarchie des salaires de 1 à 5 dans l'entreprise,
- Un doublement du salaire (en euros constants) garanti sur la carrière.

Le premier point n'est pas utopique. En effet, on observe depuis 20 ans dans nos entreprises un tassement important des salaires : le salaire réel des cadres augmente moins vite que le SMIC. Dans de nombreuses entreprises de la métallurgie comme Thales ou Alcatel-Lucent, plus de 90% des salaires sont compris dans une fourchette de 1 à 4.

Le deuxième point non plus n'est pas utopique : il s'agit simplement de reconnaître et de payer l'accroissement de la qualification des salariés. N'oublions pas que l'augmentation des salaires nourrit la satisfaction des besoins sociaux et donc la croissance de l'économie. Augmenter les salaires, ce n'est pas de la charité, c'est de l'efficacité économique.

Les débats autour de la négociation de cette nouvelle convention collective doivent être portés par les syndicats. Des documents sont produits régulièrement par la fédération et il est important que tous les syndiqués s'en emparent. La reconnaissance et le paiement de la qualification est de plus en plus un enjeu crucial tant le développement de l'économie low-cost est un poison pour notre économie et nos niveaux de vie.

Militants - Adhérents



Entre

VOUS

et NOUS

un lien indissociable



partenariat@macif.fr