

Le Courrier de l'Ufict

N°334 - Novembre 2015
<http://www.ftm.cgt.fr/ufict.php>

Une UFICT à l'écoute, pratique et utile !

Edito

J'avais prévu d'écrire mon édito sur les salaires, les retraites complémentaires et la réduction du temps de travail, malheureusement notre pays vient de vivre l'un des pires événements de son histoire : Les attaques terroristes simultanées de la nuit du 13 au 14 à Paris et Saint-Denis, revendiquées par Daesh, faisant plus de 128 morts et 200 blessés.

Je salue la mobilisation extraordinaire de l'ensemble des agents des services et des entreprises publiques, qui montrent en chaque circonstance, leur engagement au service des populations. En effet le service du SAMU a été multiplié par deux en moins d'une heure. Les policiers de la BAC sont entrés dans le bataclan et ont tué un terroriste. Les personnels des hôpitaux sont revenus sur leur lieu de travail sans obligation pour aider. Cet engagement des personnels des services

publics s'est fait malgré les attaques sur leurs 35h et les baisses d'effectifs constants.

A longueur d'année, nos services publics sont dénigrés, trop de vacances, trop de personnel Aujourd'hui nous pouvons affirmer que notre système social permet à notre pays de résister, d'amortir les attaques de tous genres.

La CGT continuera plus que jamais à défendre au quotidien tous les services publics ainsi que les valeurs de solidarité, de paix et de fraternité, valeurs essentielles de la démocratie et de notre République.

Hervé CHAILLOU
Membre de la CE de l'UFICT



Sommaire

La brochure «Forfait en jours» est bientôt disponible !
Page 2

Nouvel accord AGIRC-ARRCO :
Des reculs considérables pour le monde du travail
Pages 3 et 4

Compte rendu du séminaire de la CE de l'UFICT
Page 5 à 7

La brochure « Forfait en jours » est bientôt disponible !



La question du temps de travail et en particulier celle du forfait en jours est une préoccupation majeure des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie. Certains techniciens aussi sont concernés. L'UFICT a réalisé une brochure de 12 pages destinée aux salariés concernés pour que chacun connaisse ses droits en la matière. De plus en plus, les entreprises choisissent de ne pas respecter leurs

obligations en matière de temps de travail et de respect de la santé des salariés à forfait en jours. Il est donc important de connaître ces droits pour les faire respecter.

Si cette brochure s'adresse aux salariés ignorant tout des contraintes légales en matière de forfait en jours, il est aussi important que les syndiqués CGT et particulièrement les Délégués Syndicaux s'en saisissent pour pouvoir aller vers les Ingénieurs et Cadres dans une démarche de syndicalisation. Il faut être capable de construire des repères revendicatifs à adresser aux salariés. En matière de forfait en jours, il est essentiel de connaître le cadre légal, mais aussi les conseils de l'UFICT et de l'UGICT sur le sujet. Ce guide s'inscrit dans la série des guides de l'UFICT à destination des salariés ICT. Ces salariés qualifiés, et souvent diplômés, sont souvent ignorants en matière de droits. Ces brochures ont pour vocation de combler ces lacunes.

A qui s'applique ce type de contrat ?

Le Guide forfait en jours présente d'abord les salariés susceptibles de signer un contrat « forfait-jours ». En effet, tous les salariés n'ont pas vocation à travailler sous ce régime, même si les entreprises rêvent de voir se généraliser le non-paiement des heures supplémentaires.

Quelle forme obligatoire doit-il revêtir ?

Les contraintes en matière de contrat de travail et d'accord collectif sont grandes. Notre brochure permet de la connaître pour reconnaître lorsque l'entreprise respecte ses obligations....ou pas.

Dans quelles limites un salarié à forfait en jours peut-il travailler ?

La loi pose des limites en temps de travail (heures quotidiennes, heures hebdomadaires, jours annuels). Il est important de les connaître et de les faire connaître aux salariés concernés.

Comment compter le nombre de jours travaillés ?

Qui dit forfait en jours, dit décompte du nombre de jours travaillés. Il faut tenir compte des jours ouvrables, des repos hebdomadaires, des jours fériés,... ce n'est finalement pas si compliqué.

Si on compte les jours de travail, comment compter ses heures ?

Notre brochure replace le décompte des heures de travail dans le contexte du salarié en forfait en jours. Et elle donne aussi des conseils en la matière aux salariés et aux syndicats.

Comment protéger la santé des salariés à forfait en jours ?

Quelle incidence de la charge de travail sur son temps de travail ?

La question de la santé du salarié est centrale dans la problématique du forfait en jours. C'est le levier le plus puissant que nous avons pour borner l'appétit toujours plus grand des entreprises pour « faire faire des heures » à leurs salariés.

Et quel salaire pour le salarié à forfait en jours ?

On ne doit pas parler du temps de travail sans parler du salaire. Le temps de travail doit se convertir en salaire. Notre brochure remet en phase ces deux aspects du travail, qu'on a trop tendance à séparer comme deux sujets distincts.

Nous mettons à la disposition des syndicats gratuitement cette brochure en nombre. Il suffit de la commander à ufict@ftm-cgt.fr en indiquant le nombre d'exemplaires demandés. En échange, nous souhaitons avoir un retour sur l'utilisation qui en est faite, comment elle a été mise à disposition des salariés, et quels résultats a amené sa distribution.

Nouvel accord ARRCO et AGIRC

Des reculs considérables pour le monde du travail !

Malgré l'émotion suscitée parmi les salariés et les retraités par l'accord de principe signé le 16 octobre 2015 par la CFDT, la CFTC et la CGC, la négociation sur les régimes ARRCO et AGIRC qui s'est terminée le vendredi 30 octobre confirme des reculs très importants pour le monde du travail.

Le MEDEF a obtenu l'approbation de la CFDT, de la CFTC et de la CGC à une liste de mesures d'austérité d'une sévérité sans précédent et la garantie en coulisse que l'effort très limité des entreprises sera compensé par un nouveau «cadeau» du gouvernement.

Rappelons que les objectifs de ces négociations étaient le retour à l'équilibre financier et la pérennisation de nos régimes de retraite complémentaire. Au total, l'effort d'équilibre sera de 6,1 milliards en 2020, dont 88% reposeront sur les salariés et les retraités. Le MEDEF, dont l'effort s'élève à 12% de la facture, a fini par accepter une hausse des cotisations patronales mais qui sera compensée sur le dos de la Sécurité Sociale.



Qui sont les perdants de cet accord ?

Les salariés pour qui l'âge effectif de départ à la retraite sera reporté d'un an et qui devront travailler un an de plus, sous peine de subir une décote de 10% sur leur pension complémentaire pendant deux ou trois ans. D'autre part, le niveau de leur future retraite est abaissé de 8,5% en raison notamment d'une augmentation du prix d'achat du point.

A cela s'ajoute la mise en place en 2019 d'un mécanisme de bonus-malus. Un salarié disposant de toutes ses annuités et qui voudra prendre sa retraite à 62 ans verra sa pension complémentaire amputée de 10% pendant deux ans, voire trois. Il touchera un bonus de 10% s'il prolonge son activité de 2 ans (20% pour 3 ans, 30 % pour 4 ans). La décote est loin d'être insignifiante car le manque à gagner annuel représente plus d'une mensualité à l'ARRCO comme à l'AGIRC.

Les salariés qui, avec la disparition en 2019 de l'AGFF (Association pour la Gestion du Fonds de Financement), ne pourront plus bénéficier d'un départ en retraite entre 62 et 67 ans, avant l'âge du taux plein pour les régimes complémentaires, sans subir une perte pouvant aller jusqu'à 20% de leur pension.

Les salariés dont la fusion des régimes ARRCO et AGIRC a pour objectif dans un premier temps d'utiliser les réserves financières de l'ARRCO pour payer les retraites complémentaires de l'AGIRC et pour arriver par la suite en 2019 à la création d'un régime unique à cotisations définies dont le niveau des droits à prestations, l'âge de départ à la retraite, le montant des retraites liquidées, gelées ou diminuées, seraient alors les variables aléatoires de l'équilibre du régime.

Les salariés ICT pour qui la création d'un régime unifié conduira à une remise en cause de la GMP (garantie minimale de point), de l'APEC (Association pour l'Emploi des Cadres) et pour qui la disparition de l'AGIRC pilier de la reconnaissance de la qualification, remet en cause leur statut.

Les femmes salariées plus particulièrement car elles liquident leurs droits à retraite 8 mois après les hommes et parce qu'elles perçoivent des pensions amputées de 40% à l'ARRCO et 60 % à l'AGIRC par rapport aux hommes.

Les salariés en longue maladie et ceux victimes du travail et de la vie qui restent les moins bien indemnisés, ceux atteints de troubles musculo-squelettiques ou touchés par l'amiante ou par des maladies psychiques liées au travail, car ils seront pénalisés par le mécanisme bonus-malus et par une diminution des budgets de l'assurance maladie destinés à la prévention des risques professionnels.

A visionner

MJ Kotlicki : « Le Medef œuvre pour la disparition de l'AGIRC et la fragilisation du statut cadre »

<http://agirc.reference-syndicale.fr/itv-mjk/>

Les chômeurs qui sont déjà relégués hors activité et qui subiront de plein fouet les conséquences du mécanisme bonus –malus au moment où ils feront valoir leurs droits à retraite, par une baisse de leur pension.

Les retraités actuels pour qui la facture sera la plus lourde car pendant trois ans (2016-2019), les pensions versées par l'ARRCO et l'AGIRC seront revalorisées en fonction de l'inflation moins un point (avec une clause plancher pour empêcher une diminution en valeur absolue). Cette mesure qui a déjà été appliquée en 2013 entrainera une perte de pouvoir d'achat. A cela s'ajoute le décalage de la date de revalorisation d'avril à novembre.

Les futurs retraités seront doublement frappés : d'une part, ils sont « invités » à travailler un an de plus, sous peine de subir une décote de 10% sur leur pension complémentaire pendant deux ou trois ans ; d'autre part, le niveau de leur future retraite est abaissé de 8,5% en raison notamment d'un renchérissement du prix d'achat du point.

La Sécurité Sociale et sa branche de l'Assurance Maladie accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) qui verra son budget amputé de 700 millions d'euros, correspondant à l'effort prévu par les entreprises dans cet accord, se traduisant par une baisse des cotisations employeur à cette caisse.

Qui sont les gagnants de cet accord ?

Le MEDEF qui a réussi à faire croire qu'il participerait à l'effort financier mais qui en coulisse négocia avec les pouvoirs publics un « deal » sur le dos des victimes du travail.

Le MEDEF et sa composante assurantielle qui a réussi à réduire le rendement du point AGIRC pour le mettre en concurrence avec les produits d'assurance vie au rendement moins intéressant et qui avec la disparition de l'AGIRC risque de conduire les ICT à s'orienter vers l'assurantiel privé lucratif pour compléter leur pension du régime général de la Sécurité Sociale.

A visionner

Interview : Eric Aubin analyse

l'accord Agirc et Arcco

<http://agirc.reference-syndicale.fr/aubin/>



Séminaire CE UFICT des 4 et 5 novembre 2015

Une trentaine de participants de la CE de l'UFICT a travaillé deux jours avec comme fil conducteur le 51ème congrès confédéral.

Synthèse des débats

Le 51^{ème} Congrès

Nous avons décidé de prendre le sujet du 51ème Congrès comme fil rouge de ce séminaire de la Commission Exécutive de l'UFICT. Nous pensions qu'il fallait que les membres de la CE de l'UFICT s'interrogent et s'expriment sur le sens qu'ils donnaient à ce Congrès.

Suite à un rapport d'introduction assez court du Secrétaire Général, nous avons fait un tour de table permettant à chacun de répondre à la question « C'est quoi, pour toi, l'enjeu du 51ème Congrès ? » Cette démarche a porté ses fruits puisqu'on a pu constater une grande diversité dans les expressions des 24 membres de la CE présents ce jour là. Nous savions évidemment que chacun entretenait un rapport différent à la CGT, il allait de soi que le sens, l'utilité, les enjeux du 51ème Congrès seraient vus différemment par les uns et les autres. Ces interventions portaient tant sur l'utilité de la CGT pour les salariés que sur notre vie syndicale interne.

Plusieurs interventions ont été induites par l'actualité. Certains ont évoqué les formes de mobilisation en questionnant leur efficacité : faut-il préférer les manifestations ou l'utilisation de l'outil numérique ? D'autres exprimaient le besoin de voir établi à l'occasion du 51ème Congrès un vrai plan de travail lisible pour la confédération. Sur le fond, certains se sont demandés comment cela se fait que si peu de salariés adhèrent à la CGT alors que tant partagent nos valeurs et votent même pour d'autres syndicats. Un camarade a demandé qu'on souligne le besoin que la CGT lutte contre la société vers laquelle on va (chômage, Uberisation de l'économie,...). Un autre a pointé que le statut salarié était même en danger.

En matière de vie syndicale et revendicative, les intervenants ont rappelé la nécessité de proposer des revendications fortes pour se faire entendre. Mais aussi la nécessité de s'unir et d'éviter absolument les confrontations entre ouvriers et ICT au sein de la CGT, ainsi que les clivages entre syndiqués de base et dirigeants syndicaux. Des pro-

positions ont été faites : pour rassembler le collectif de travail, proposons des syndicats de site pour syndiquer les prestataires de plus en plus nombreux dans nos entreprises. Il faut aussi qu'on arrive mieux à partager nos expériences. Par ailleurs, un copain a jugé important de rappeler qu'il ne faut pas chercher à éduquer les salariés, mais à comprendre ce qu'ils vivent pour les défendre mieux. Par exemple, la question de la pénibilité au travail pour les ICT a été évoquée, particulièrement due à l'accroissement de la charge de travail : pour la réduire, il faut embaucher !

Le Droit à la Déconnexion a été plusieurs fois évoqué, non seulement par rapport à la pénibilité qu'induit « l'infobésité », mais tout en rappelant aussi qu'il fallait que nos modes de communication syndicaux se modernisent pour utiliser ces moyens de communication de façon plus efficace, afin qu'ils soient moins envahissants.

La réduction du temps de travail a été très peu évoquée, preuve qu'il nous reste beaucoup de travail, et beaucoup de pédagogie à mettre en œuvre pour que cette revendication soit développée par les syndicats, en lien avec la question cruciale du salaire.

Formation syndicale

Dans le contexte de changement des règles de la formation syndicale, il nous a semblé utile de mettre ce débat au sein de la CE de l'UFICT. Ce débat était aussi utile pour faire en sorte que les besoins s'expriment et les bonnes volontés naissent.

Une demande s'est faite très pressante : que la fédération fournisse un document simple et lisible pour la marche à suivre dans la nouvelle configuration. Les membres de la CE trouvent les documents trop complexes et illisibles.

Par ailleurs, l'exemple d'Airbus Nantes a été présenté : plusieurs fois par an, une journée de formation est proposée pour présenter la CGT aux nouveaux adhérents. Des sympathisants sont aussi invités à cette occasion. 80% décident alors d'adhérer. Il a été décidé que Jérémie et Alain allaient travailler ensemble pour adapter la journée de Airbus Nantes au contexte d'une entreprise ICT pour tirer le meilleur parti de leur expérience et aider les syndicats en leur donnant une journée d'accueil clef-en-main.

Pour finir, nous avons présenté la vidéo d'une Formation en Ligne Ouverte à Tous (FLOT ou MOOC), en l'occurrence celle sur les forfaits en jours proposée par le CNAM dans le cadre de sa formation sur le contrat de travail (13 minutes). Il a été décidé que ce format était intéressant à développer à l'UFICT vu qu'il était beaucoup moins cher en argent et en temps de regarder des vidéos en ligne plutôt que de venir à Courcelle. Ce format permet aussi de comprendre des choses qui passeraient moins bien par l'écrit, dans la mesure où



l'objectif pédagogique est bien défini. Néanmoins, ce support ne peut pas remplacer la formation collective proposée par la CGT. Pourtant, la production de telles vidéos, si elles sont de qualité, ne peuvent que motiver et intéresser les syndiquer à venir en formation à Courcelle et donc à favoriser la formation collective.



UFICT en Territoires

L'UFICT est sollicitée par la fédération pour travailler le lien UFICT-Territoires (USTM et Régions). En effet, jusqu'à présent, l'UFICT ne travaillait qu'avec les syndicats, en direct. Il nous a semblé pertinent de poser la question de l'instance qu'est le territoire pour parler UFICT au plus près du territoire. D'abord, nous avons posé la question de la proximité géographique : en étant présents dans ces réunions, nous pouvions porter ce débat plus efficacement, à destination d'un plus grand nombre de copains qui peuvent à cette occasion découvrir notre travail. D'autre part, c'est aussi un moyen de promouvoir nos campagnes (ainsi que celles de l'UGICT), au plus près des syndicats, pour augmenter la surface de contact, et le nombre de contacts entre l'UFICT et les syndicats, afin d'aider au déploiement vers les ICT.

Ce débat a beaucoup surpris un grand nombre de membres de la CE de l'UFICT. Cette question ne se posait pas pour eux. C'est la preuve de la nécessité de poser ces questions pour que cela fasse son chemin. Des obstacles ont été mis en évidence : manque de temps pour les membres de la CE de l'UFICT : comment trouver le temps d'aller en plus dans les réunions de territoires ? Difficulté de la prise en compte par les USTM-Régions de la problématique ICT. Pourtant, certains départements voient déjà une activité, certes embryonnaire, mais réelle : désignation d'un responsable « déploiement ICT » en région Rhône-Alpes, et prises de contacts entre différents syndicats du groupe Airbus en Loire-Atlantique (44) pour parler déploiement ICT. Il a été dit que, dans un premier temps, il n'était pas obligatoire de passer du temps à travailler cette question, mais qu'il était important de créer un collectif qui se rencontrerait par exemple une fois par mois pour déjeuner et échanger leurs expériences. Néanmoins, pour les camarades intéressés par cette démarche, des moyens pourraient être trouvés au niveau fédéral pour que ce travail soit lancé.

C'est la première fois que ce débat était lancé dans l'UFICT, probablement pas la dernière. Nous travaillerons à l'avenir ces liens entre UFICT et Territoires, pour en augmenter le nombre et diffuser plus efficacement notre travail. A titre d'exemple, la présence d'un de nous au Congrès de l'USTM78 où il a présenté le travail de l'UFICT a permis de prendre 3 contacts de syndicats intéressés pour travailler la question.

Plan de travail de l'UFICT (bilan et perspectives)

L'idée ici n'était pas de construire à proprement parler un plan de travail, mais d'éclaircir et d'améliorer l'existant. Nous sommes partis d'une liste exhaustive des différentes actions menées par notre UFICT.

Au fil du débat, plusieurs éléments sont remontés comme des voies d'amélioration à saisir :

- Nous devons revoir nos publications. D'abord sur leurs formes pour les rendre plus attractives, mais également savoir profiter de ce qui est publié localement chez chacun des membres de la CE pour réutiliser ce qui est utile et de fait améliorer la participation et l'implication des membres de la CE à la valorisation de l'UFICT en publiant des informations utiles et ainsi en favoriser la diffusion. Nous avons trouvé lors du séminaire, un volontaire pour travailler sur le visuel, des propositions seront soumises dès que possible.

- Nous devons rendre notre activité plus collective, par l'utilisation d'un planning de l'UFICT à balayer à chaque CE. Certes, les comptes-rendus de secrétariat existent et sont diffusés à la CE par e-mail. Il s'agirait ici de venir le compléter avec un outil plus visuel permettant à chacun de pouvoir directement visualiser les sollicitations faites pour pouvoir s'y associer plus facilement, et d'avoir une vision plus complète de tout ce qui est fait (suivi de syndicat, participation à des congrès de syndicat, de structures etc...). Notre activité est diverse et nécessite toujours pas mal d'arbitrage entre toutes nos contraintes. Cet outil se place comme une aide à la visibilité et à la prise en compte. Nous commencerons à l'utiliser dès les premières CE de 2016 (et ce n'est pas juste une bonne résolution !!).

- Il est également acté que la formation doit continuer à jouer un grand rôle. Elle existe, on sait bien faire, mais les responsables de stage et formateurs ne se bousculent pas !! Et le nouveau cadre légal de mise à disposition des salariés pour aller en formation syndicale freine énormément de participants dans la période.

Par la présentation des plans de formations de notre fédération nous permettant d'améliorer notre façon d'appréhender un groupe à former (que ce soit sur le fond ou sur la forme) ainsi que par l'éclaircissement des nouveaux prérequis pour pouvoir prétendre à la formation. Nous espérons pouvoir être plus à l'aise et plus nombreux, à la fois pour les animer mais aussi convaincre d'éventuels participants d'y assister en étant en capacité de les aider à faire valoir leurs droits. Les éléments techniques de Christine Ciol fournis à IBM nous permettront d'informer les membres de la CE sur cette question.

- Les plaquettes aussi on sait faire, à chacun des membres de l'UFICT de se placer en ambassadeur et de valoriser

ces productions souvent collectives qui correspondent, nous le savons, à un besoin sur des sujets parfois jugés trop techniques ou sensibles (dans les deux cas trop méconnus). Nous savons que les plaquettes sont des outils qui viennent en complément des tracts locaux. C'est pourquoi la nouvelle plaquette en préparation traite du forfait en jours, sujet récurrent lors de nos CE qui se devait donc d'être transformé en outil d'apprentissage, d'approfondissement et surtout de discussion nous permettant d'aller au contact des salariés correctement outillé, afin de faire grandir le rapport de forces.

En conclusion, la dynamique était là !! La volonté de chacun d'apporter son analyse et ses idées aussi. L'activité est et sera collective si nous voulons qu'elle colle aux besoins exprimés. Merci à tous de vos apports riches et nombreux visant à rendre notre activité encore plus attractive.

Communication de l'UFICT avec la présentation de l'outil T3R1

Damien Ramage, nous a présenté le prototype de l'outil collaboratif entre militants issu d'un travail entre l'UFICT et l'UGICT (vous trouverez l'objectif détaillé de ce projet dans le cadre info 721 de l'UGICT). Pour le tester l'accès sera limité dans un premier temps à la CE de l'UFICT, la CE de l'UGICT et aux syndicats connectés sur la plateforme du groupe THALES. Plus d'infos sur <https://t3r1.fr/>

RPS chez les dirigeants syndicaux : étude SECAFI

Nous avons invité SECAFI à nous présenter leur étude sur le danger des RPS chez les représentants du personnel. Personne ne s'était jusqu'à présent attaqué à ce sujet épineux et les résultats sont édifiants !

Pour entrer dans le détail des résultats de cette étude, il suffit de lire l'article consacré dans notre dernier numéro du Courrier de l'UFICT N° 333 d'octobre 2015. La présentation et l'analyse exposée lors du séminaire est une extraction de l'enquête nationale avec un filtre métallurgie (disponible en écrivant à ufict@ftm-cgt.fr). Les premières pistes de prévention ont été débattues sur les expériences vécues comme :

- Mise en place de « tuteur » syndical / Parrainage par les anciens mandatés
- Aide à la reconversion en fin de mandat
- Mutualisation des heures de délégation
- Accord de droit syndical / Formation syndicale
- Soutien des structures

Le principal point commun est de faire connaître les éléments de cette étude dans la fédération.

« Professions Techniciennes »

Ce débat a été animé par Fabienne TATOT (UGICT – fédération service public) Elle s'occupe des catégories B et professions intermédiaires, à l'UGICT.

Profession technicienne ?

Afin de lever le brouillard d'identification des techs et professions intermédiaires, l'UGICT propose une définition de cette catégorie: l'ensemble de ces salariés peut se définir ainsi : « un salarié apte à maîtriser et à mettre en œuvre

de manière autonome, une technique complexe, sociale, juridique, paramédicale, industrielle, commerciale».

Cette catégorie est reconnue dans la métallurgie par un niveau de classification entre 140 et 395 voire plus dans certaines sociétés comme à la Snecma, avec un niveau de diplôme qui va du CAP au BTS-DUT/Licence. Cet aspect tiré de la convention collective, est très débattu. Les techniciens représentent environ 334 000 salariés de la métallurgie (source Syndex/UIMM) avec des concentrations de cette catégorie en Région Parisienne (55 000), Rhône alpes (52 000), Nord (24 000), Pays de Loire (25 000).

Les techniciennes / techniciens de la FTM-CGT:

Combien sont organisés à la CGT à l'UFICT ? Difficile d'être précis cela dépend de la justesse de saisie dans notre COGITIEL. C'est la majeure partie de nos environ 6000 syndiqués déclarés ICT soit 70%. Avec un effectif de tech dans la métallurgie de 334 000, nous avons un champ de syndicalisation important.

Outils proposés par l'UGICT

Fabienne nous rappelle que l'UGICT propose un outil la « Charte des professions techniciennes » pour faire face aux préoccupations de cette catégorie.

La lecture de cet outil a amené des remarques notamment sur le chapitre « RECONNAÎTRE LA QUALIFICATION ET SON ACQUISITION » et les repères suivants qu'il faut rendre cohérents avec ceux de la métallurgie :

- Les salaires mensuels d'embauche suivants (sur la base d'un SMIC à 1700 euros bruts) :
- Bac+2 (BTS-DUT) 1,6 SMIC soit 2720 euros (2890€ pour la FTM)
- Bac+3 (licence-licence pro) 1,8 SMIC soit 3240 euros (3280€ pour la FTM)
- Le doublement du salaire sur la carrière au même niveau de qualification ? Et pour ce dernier point la nécessité de le préciser afin d'éviter toute interprétation.

Dans le débat sont évoqués également :

- Rôle dans le travail et de conception dictée par la finance plus que par une réponse au besoin
- La prise en compte de la qualification
- Certains métiers « externalisés » vers un service commun
- Une connaissance d'outils et de technologie plus large
- Situation et place des femmes dans la filière
- Très grande diversité dans ces professions
- Conséquences des outils numériques sur l'emploi dans cette catégorie
- Equilibre vie professionnelle / vie privée
- Les grands groupes n'embauchent plus tellement dans cette catégorie (à part dans la sidérurgie).

Cela montre le travail spécifique à effectuer sur la construction de repères revendicatifs pour cette catégorie « technicien » surtout dans cette période de renégociation de nos conventions collectives. Il est proposé d'utiliser des trames de la consultation comme celle intitulée « Votre travail, comment le voulez-vous ? » Afin de construire par service, site, groupe des revendications ciblées sur les besoins et aspirations au plus proche du vécu au travail.



AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.



EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus : Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr