

Le Courrier de l'Ufict

n°326 - Février 2015

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



Un ICT Secrétaire Général de la CGT

Edito

Suite à la décision du CCN du 3 février, la chose est acquise. La question essentielle reste de savoir si l'idée même d'un ICT secrétaire général de la CGT a fait son chemin en dehors de l'UFICT et de l'UGICT. En effet, au sein de la CGT, il demeure malgré tout un certain conservatisme sur la question des ICT, même si le dernier congrès de la métallurgie a montré que ce sujet est pris à bras le corps ici et là.

D'un côté donc, une CGT de tradition ouvrière : si l'UGICT a 50 ans, la notion d'ICT « ouvrier comme les autres » a toujours ses adeptes. D'un autre côté le MEDEF, lui, ne se prive pas de faire endosser des costumes aux ICT pour mieux diviser les salariés : le catégoriel, lui aussi, a toujours ses adeptes, pour mieux semer la zizanie dans la lutte des classes. Rappelons que la lutte des classes n'est pas la lutte des classes entre elles, mais la lutte du travail contre le capital.

Sans tomber dans le catégoriel, il ne faut donc pour autant pas nier la

nécessité de développer un syndicalisme spécifique aux ICT : il y a des spécificités de catégories dans le rapport au travail et dans la place qu'occupe chacun au sein de l'entreprise.

A l'heure où, de plus en plus, la population des ouvriers se réduit, les ICT voient leurs métiers dévoyés, les grilles de qualifications sont attaquées. Il est plus que jamais primordial de redonner sa place à chaque catégorie, pour que chacune puisse exister au sein de la CGT.

Qui mieux alors qu'un ICT pour redonner son importance à l'ouvrier et rappeler ces mots de Jean Ferrat chantant Aragon :

« Votre lutte à tous les niveaux
De la nôtre est indivisible »



Matthieu TRUBERT
Membre de la CE de l'UFICT

Sommaire

Interview de P. Martinez,
secrétaire général de la CGT

Page 2

Confronter nos pratiques
de déploiement avec d'autres
UFICT

Page 3

La CGT s'implante au siège
opérationnel de Peugeot à Poissy

Pages 4 à 5

Minis ingénieurs et cadres 2015
communiqué de presse

Page 6

Aller vers les managers
pour transformer ...

Page 7

Le secrétaire général de la CGT est un ICT

Interview de Philippe Martinez, secrétaire général de la CGT



Philippe, le CCN vient de t'élire Secrétaire Général de la CGT. Lors du 40^{ème} congrès de la FTM, un des thèmes centraux du Congrès était «l'enjeu de la syndicalisation des ICT». Comment comptes-tu poursuivre ce travail sur le spécifique, au niveau confédéral ?

Le CCN a réaffirmé vouloir être la CGT de tous les salariés. Nous avons notamment débattu sur l'enjeu de la syndicalisation dans l'ensemble des catégories socioprofessionnelles ce qui inclut, bien évidemment, la question des ICT et plus particulièrement des Ingénieurs et Cadres.

Axe de travail : Un plan de syndicalisation a été décidé par le CCN avec : Faire un état des lieux précis pour savoir où sont les salariés et où sont les syndiqués. Notamment dans les lieux de grande concentration d'ingénieurs ; nous en avons plusieurs dans la métallurgie avec des grandes sociétés d'engineering où le ratio syndiqués/salariés ICT est très bas.

Cela représente des pistes concrètes de déploiement chez les ICT, et cela est un axe prioritaire que nous devons avoir en lien avec l'activité de l'UGICT.

Tu es technicien, affilié à l'UFICT, et tu as participé aux travaux confédéraux de la campagne sur la transformation du travail. Quelles pistes de travail devons-nous, à ton avis, développer sur cette transformation du travail des ICT ?

Plusieurs sujets méritent qu'on s'y attache particulièrement :

La question du temps de travail : L'idée d'une nouvelle réduction du temps de travail en France a été évoquée. Les Ingénieurs et Cadres sont principalement ciblés dans cette campagne car, malgré la loi sur les 35h, la moyenne hebdomadaire de travail en France est de 39h/semaine et bien supérieure pour les Ingénieurs et Cadres. Et nous parlons là des heures déclarées, car avec les annualisations du temps de travail, ces catégories travaillent beaucoup plus d'heures. Dans ce sens, la campagne de l'UGICT sur le droit à la déconnexion mériterait d'être mieux et plus connue dans la CGT et parmi les salariés car ça fait partie de cette problématique où ces catégories de salariés sont pratiquement en permanence au travail, grâce aux outils de communication et informatiques dont ils sont dotés par les directions d'entreprise.

La reconnaissance des qualifications : la CGT est trop souvent perçue comme un syndicat qui défend un salaire minimum avec notre repère du SMIC à 1700 €. Il faut

veiller à mieux articuler, comme cela s'est fait dans notre fédération, la question du salaire minimum avec la question du juste paiement des qualifications dans une grille de salaires, où chaque catégorie de salariés est reconnue. La tendance, pour le patronat, est de tenter de tasser les salaires vers le bas avec peu d'évolution de grilles. C'est un sujet sur lequel un grand nombre d'Ingénieurs et Cadres ont besoin de repères collectifs dans des catégories qui sont très individualisées et de déroulement de carrière dignes de ce nom.

Reconnaissance dans le travail : Cela est valable pour toutes les catégories et particulièrement chez les Ingénieurs et Cadres et les Techniciens. Le droit d'avoir leur opinion sur leur travail et sur la marche de l'entreprise est essentiel. Parmi ceux que je côtoie il existe une grande frustration de ne pouvoir donner leur avis sur une conception du travail, d'être souvent mis en opposition avec d'autres catégories de salariés comme «courroies de transmission» des directives des directions générales. Il y a besoin de créer des espaces de libertés et d'expression pour les salariés en dehors de toute pression patronale.

Voilà 3 axes sur lesquels il faut travailler en direction des ICT.

Une négociation va s'ouvrir sur l'AGIRC, penses-tu que notre processus de consultation pourrait être déployé comme stratégie de négociation ?

La question de la consultation des syndiqués et des salariés est un mode de vie obligatoire dans la CGT. En revanche, il nécessite beaucoup d'explications en amont. Nous sommes face à un gouvernement et un patronat qui culpabilisent en permanence les salariés, entre ceux qui ont du travail et ceux qui n'en ont pas, ceux qui gagnent un peu plus que les autres (et notamment les ICT) et c'est la même chose en ce qui concerne la retraite.

Tout ce qui est du repère collectif est considéré comme un privilège et il y a besoin de remettre les choses à l'endroit en termes, non pas de privilèges mais d'acquis sociaux, de reconnaissance de carrière, de reconnaissance de statut, dans un cadre collectif.

Oui il faut consulter, mais avant il faut informer, préciser les propositions de la CGT se confronter pour mieux appréhender ces questions. Cela est valable pour le droit à la retraite, les régimes spéciaux.

Il y a besoin de plus de solidarité entre les salariés et pour ne pas être en permanence confrontés à des oppositions orchestrées par le gouvernement et le patronat dans les entreprises.

Confronter nos pratiques de déploiement avec d'autres UFICT

par Alain Dervieux, membre du secrétariat de l'UFICT

La formation syndicale est un outil puissant mais souvent sous-utilisé au sein de la CGT. Il permet pourtant de donner des repères, des connaissances et des méthodes à nos syndiqués, élus et militants.

L'UFICT Métallurgie organise actuellement deux stages :

- un stage de 5 jours destiné aux syndiqués, élus, militants donnant les éléments de connaissance sur le fondement des racines du syndicalisme CGT, de l'approche spécifique en lien avec l'appréhension des rapports sociaux de production et la démarche syndicale pour s'engager plus en avant auprès de ses collègues ICT et dans le syndicalisme CGT.

- un stage de 2 jours destiné aux directions syndicales souhaitant mieux comprendre les problématiques ICT et mettre en place des actions de déploiement vers ces catégories dans leur entreprise.

Soucieux de maintenir l'efficacité de nos «outils» de formation, nous nous sommes rapprochés de l'UFICT de la fédération Mines et Energies (FNME) qui a mis en place des formations spécifiques. En janvier, des membres de notre secrétariat ont suivi la formation dispensée par cette UFICT.

Leur module de 3 jours est destiné aux militants des syndicats CGT généraux souhaitant déployer une activité syndicale à destination des ICT. Cette formation est déployée via des responsables régionaux dans les territoires ce qui leur a permis en 2 ans, de former 270 stagiaires dans toute la France.

L'objectif du stage est d'aider les militants UFICT à faire une priorité de l'activité syndicale CGT en direction des ICT. Ce stage comporte des séquences théoriques et des séquences pratiques au cours desquelles les stagiaires s'approprient une méthode pour construire un plan de travail syndical et l'animer en construisant un collectif.

La branche Energie étant très vaste en termes de métiers, population et statuts, le stage ne peut rentrer dans des détails liés aux catégories professionnelles et reste sur la méthodologie à déployer.

La partie théorique comprend : la démarche revendicative de la CGT, l'activité spécifique et l'organisation CGT spécifique, l'animation d'une activité spécifique et la gestion de l'agenda syndical.

Chaque après-midi est consacré à un travail pratique entre membres du même syndicat pour constituer

progressivement le plan de travail qui sera déployé par le syndicat.

Pour la partie pratique, les stagiaires doivent disposer d'éléments préparés préalablement dans leurs syndicats : la cartographie des ICT et des militants présents sur leur territoire, le planning des réunions d'IRP et d'instances syndicales locales et régionales, une synthèse de leur agenda pendant une de leur semaine précédant le stage. Ils abordent parfois les concepts CGT avec une approche alternative : par exemple ils utilisent comme synonyme du mot «spécificité», l'expression «identité professionnelle» qui leur semble plus compréhensible par les salariés. Ils développent aussi que «la spécificité ce n'est qu'une question de priorités revendicatives, de formes de débat et d'expression ainsi que de lieux de rencontre différents». Cette rencontre va nous permettre de compléter notre stage «déploiement vers les ICT» en améliorant notre approche pédagogique et peut-être en allongeant d'un jour notre stage.

Le «match retour» aura lieu au printemps avec la présentation par notre UFICT à leurs membres de notre stage UFICT de 5 jours.

Nous avons aussi découvert certaines pratiques originales de leur UFICT dont nous pourrions nous inspirer : adhésion gratuite pendant 6 mois aux sympathisants, formation «découverte de la CGT» (1 journée) pour tous les nouveaux embauchés.

L'enrichissement mutuel est bien une valeur de notre CGT qui doit nous aider à grandir parmi les ICT.



La CGT s'implante au siège opérationnel de Peugeot à Poissy

Interview de Marlène, cadre RH,

responsable de l'évolution des postes de cadres et TAM



Marlène, tu es cadre dans la fonction RH au pôle tertiaire de Peugeot Poissy (le siège opérationnel du Groupe PSA). Non seulement tu as décidé d'adhérer à la CGT, mais en plus tu as créé la section CGT à cet endroit puisqu'il n'y avait pas d'adhérent. Quel chemin t'a amené à prendre ces décisions ?

Oui, je suis cadre et je travaille au cœur de la stratégie de l'emploi dans la fonction RH du groupe PSA situé au pôle tertiaire de Poissy.

Deux belles rencontres sont à l'origine de mon adhésion suivie très vite par la création de la section CGT de mon établissement.

La première d'entre elles est Emmanuelle Boussard-

Verrechia, avocate rencontrée dans le cadre de mon combat individuel contre la discrimination professionnelle entre les femmes et les hommes et la seconde est François Clerc, délégué CGT et expert en matière de discriminations. Je les ai rencontrés tous les deux à un moment de ma vie où j'étais en confrontation professionnelle concernant l'évolution de ma carrière dans mon entreprise.

Ils m'ont apporté leurs expertises, leurs convictions et un soutien sans faille alors même que le syndicalisme et la CGT m'étaient alors «quasiment inconnus».

Leurs combats, leurs engagements au quotidien ont fini de me convaincre que j'avais, moi aussi, l'envie et la capacité de défendre mes droits et ceux de tous les autres salariés de mon entreprise.

C'est ainsi que, pour la première fois, au cœur des RH de PSA, sur un site tertiaire qui compte actuellement pas loin de 3 500 ICTAM, bientôt 5 000, une femme cadre de la fonction RH est devenue responsable d'une section syndicale CGT !

Une fois syndiquée et «mise en visibilité», quels ont été tes rapports avec le syndicat CGT ouvrier de l'usine juste à côté ?

Vous savez, je suis née d'un père ouvrier immigré et d'une mère infirmière de nuit qui ont travaillé tous les deux durement pour offrir à leurs enfant un avenir meilleur comme tous parents d'hier et d'aujourd'hui.

Je ne me vois pas mener une action syndicale dans une organisation telle que la CGT travaillant dans





une entreprise de la métallurgie sans être aux côtés des ouvriers, employés qui luttent au quotidien pour garder leurs emplois, améliorer leurs salaires et leurs conditions de travail !

Bien sûr, les problématiques ne sont pas les mêmes au quotidien lorsque l'on est ICTAM mais l'avenir des emplois de notre entreprise, ses orientations stratégiques pour garantir leur pérennité en France est commune.

Je suis convaincue, qu'ensemble, nous sommes plus forts et que nous pouvons être complémentaires dans nos réflexions et actions à venir grâce à nos connaissances des différents secteurs de l'entreprise. Je souhaite faire connaître aux ICTAM, les salariés ouvriers de leur entreprise afin qu'ils comprennent que préserver leurs emplois, préservera les leurs.

Si il n'y a pas plus d'ouvriers pour fabriquer les voitures, l'entreprise n'aura plus besoin d'ICTAM pour faire fonctionner l'entreprise !

Et à l'inverse, je souhaite faire connaître aux ouvriers de PSA, les difficultés et la souffrance au travail des ICTAM...

Ton établissement rassemble des milliers de cadres. Quels sont tes rapports avec eux depuis que tu es responsable de section syndicale ?

Contrairement à ce que l'on pourrait croire, ils sont plutôt normaux, autant qu'ils puissent l'être. L'image de la CGT dans la catégorie des ICTAM n'est pas bonne. Ils n'en connaissent que ce qu'ils perçoivent des médias, c'est à dire une mauvaise image.

D'un autre côté, on ne peut que faire mieux lorsque l'on démarre sur une terre brûlée !

Mon travail au quotidien est la communication auprès des salariés en montrant une image positive du travail de terrain et de notre organisation, tellement méconnue par cette population.

Tes élections professionnelles auront lieu début mars, comment les prépares-tu ? Qui arrives-tu à syndiquer et comment t'y prends-tu ?

Sereinement, je tiens une permanence depuis quelques mois tous les jeudis où je suis en «portes ouvertes CGT» ce qui permet un échange spontané avec les salariés.

J'ai la chance, par les différents postes que j'ai occupé dans mon entreprise, de connaître beaucoup de salariés de toutes CSP dans différents domaines sur mon site.

Je communique également pas le biais d'affiches et de tracts. Cependant, il me paraît indispensable de mutualiser nos communications via internet en créant un collectif pour tous les sites de notre entreprise afin que les salariés puissent trouver facilement les informations qu'ils recherchent en toute autonomie.

Je touche toutes les catégories professionnelles ouvriers, ICTAM de tous domaines, agents d'entretiens, personnel de la restauration, comptables, secrétaires... Je suis souvent sollicitée au départ pour des questions individuelles sur des problématiques de gestion de carrière qui débouchent au fil du temps par des adhésions.

Le poste RH que j'occupe dans mon entreprise sur la gestion et l'évaluation des postes, ma connaissance de l'organisation sont de véritables atouts en termes de légitimité et de crédibilité auprès des salariés. Ils savent que je peux les orienter, les aider à mieux comprendre comment faire évoluer leur situation professionnelle. Maintenant, une année pour se faire connaître et apporter une autre vision de la CGT est relativement courte. Je suis confiante et laisse du temps au temps en espérant apporter aux salariés une nouvelle image de la CGT. Je sème et j'espère récolter les fruits de ma récolte cette fois-ci ou lors des prochaines élections.

Minis ingénieurs et cadres 2015 +0,6% : pas même l'augmentation du Smic

Communiqué de presse

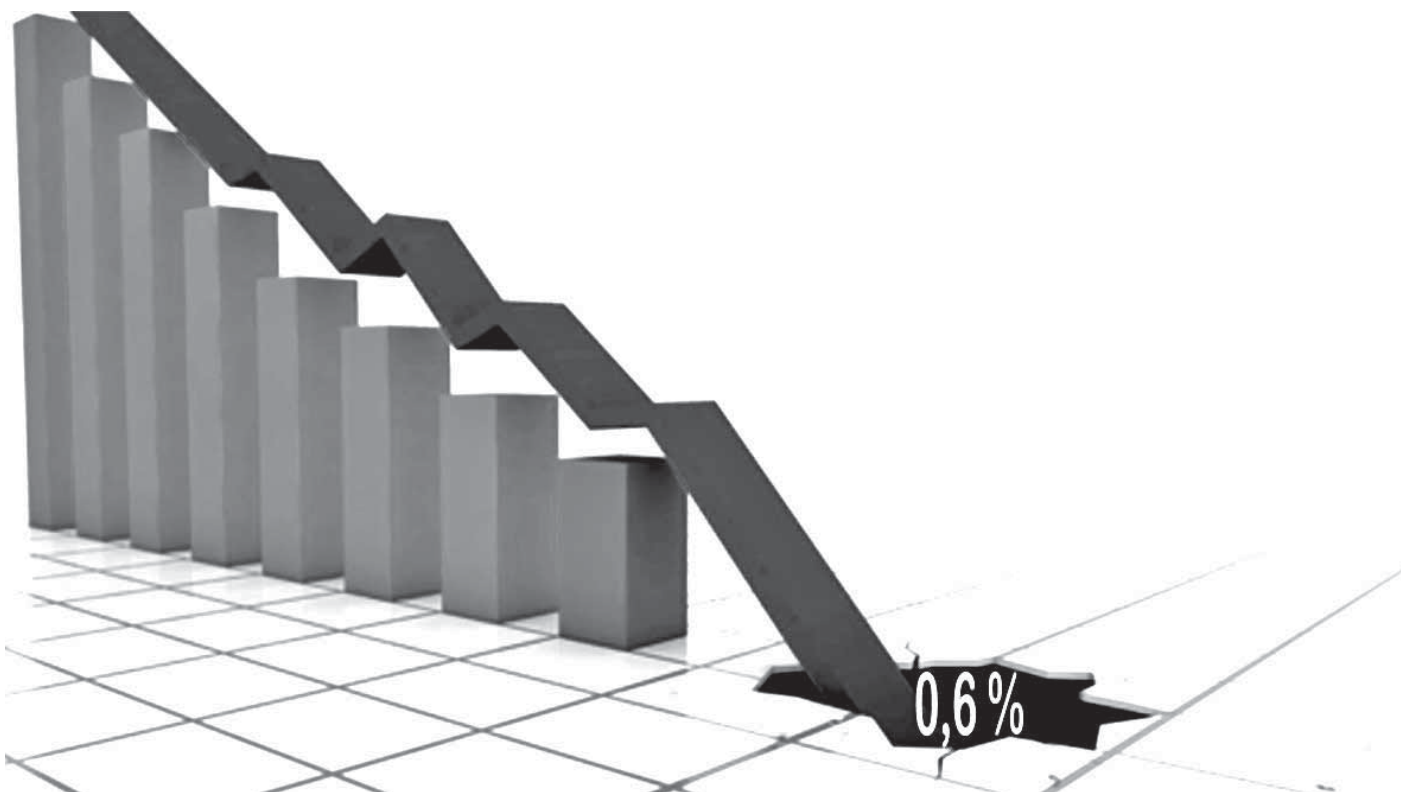
La négociation 2015 sur les minis de salaires des Ingénieurs et cadres de la métallurgie s'est conclue sur un minuscule +0,6 %. La CGT ne signera pas cette proposition. D'ailleurs, une seule organisation syndicale l'a signée. La CGT réclamait une augmentation au moins égale à l'augmentation du plafond de la sécurité sociale (1,3 %) et à celle du SMIC (0,8 %). Nous demandons aussi un plan de rattrapage sur 5 ans des 8 % de retard pris depuis 10 ans par nos minimas sur le plafond de la sécurité sociale (8 % divisé par 5=1,6 %). En tout, nous demandions donc 1,3+1,6=2,9 %.

L'argument de l'UIMM pour proposer une aussi ridicule obole était que « le consensus des économistes » était à 0,5 % pour l'inflation 2015. Pourtant l'inflation annoncée est de 0,9 %. Le prix du pétrole très bas serait, selon l'UIMM, la cause de cette valeur faible. Qui peut assurer que le pétrole ne remontera pas ? Quelle crédibilité peut bien porter le « consensus des économistes » ? Vu la fréquence avec laquelle ils se trompent, il ne fait pas bon suivre leurs recommandations...

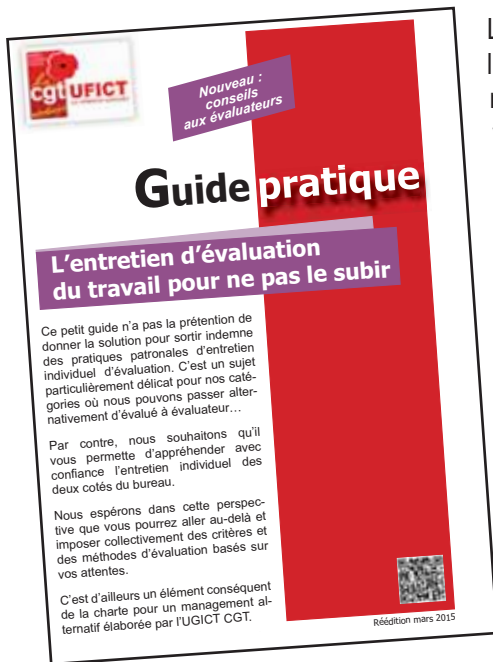
A la CGT, ce n'est pas l'augmentation des prix qui définit les salaires minima. Le salaire c'est le paiement de la qualification. La qualification des ingénieurs et cadres s'accroît tous les ans du fait de l'expérience accumulée. C'est le cas de toutes les catégories d'ailleurs. Perdre encore sur le plafond de la sécurité sociale signifie

dégrader toujours et encore notre statut « cadre ». Cela signifie réduire l'assiette des cotisations de l'AGIRC et donc dégrader ses recettes et sa situation financière. Notre future pension complémentaire ne pourra qu'en pâtir (l'AGIRC représente 40 % de notre future pension). Perdre sur l'augmentation du SMIC, c'est accentuer le tassement des salaires. On paie de moins en moins notre qualification. L'économie française a pourtant de plus en plus besoin des salariés qualifiés et très qualifiés pour développer les technologies d'avenir qui assureront les emplois de demain. En nous traitant de la sorte, qu'ils ne s'étonnent pas de la désertion des ingénieurs et cadres de nos industries pour s'orienter vers d'autres domaines, d'autres professions ou d'autres pays...

Toutes les catégories de salariés sont concernées par ce chiffre. Les négociations pour les techniciens, les employés et les ouvriers dans les territoires partiront de ce 0,6 % pour l'augmentation de leurs salaires minis. Les négociations salariales dans les entreprises en 2015 s'inspireront aussi de ce chiffre, désormais validé au niveau national.



Aller vers les managers pour changer l'idée qu'ils se font de la CGT



Le travail effectué par l'UFIGCT, depuis de nombreuses années, vise à donner aux syndicats des moyens pour comprendre la réalité sociale et professionnelle des Ingénieurs, Cadres et Techniciens. Pour aller vers la syndicalisation de ces catégories, il est crucial de donner à la CGT une image de crédibilité et de force. Montrons aux ICT que la CGT peut aussi être leur syndicat, forte parmi

les cadres et les techniciens. C'est un travail de longue haleine puisqu'il s'agit de changer, dans les yeux de nos collègues, l'image de la CGT que les médias se plaisent à donner. Nous ne pouvons pas compter sur les grands médias pour faire notre promotion. Nous ne pouvons compter que sur nos forces propres, notre capacité à aller à la rencontre de nos collègues pour incarner la CGT, une force à leurs cotés.

C'est dans cette optique que l'UFIGCT forge des outils « clefs en main » pour aller à la rencontre de nos collègues. Nos publications habituelles ont vocation à informer au plus large les syndiqués de nos analyses sur les réalités professionnelles des ICT de la métallurgie. Nos brochures ont, quant à elles, vocation à informer les salariés de leurs droits et de nos repères revendicatifs.

La brochure salaire/qualification des ICT est un outil permettant au salarié ICT de la métallurgie de se réapproprier son salaire, sa qualification et la défense de sa carrière. La plupart du temps, il ignore ses droits définis par la loi et la convention collective. Le « Guide de l'entretien d'évaluation pour ne pas le subir » permet au salarié d'appréhender le cadre légal de l'évaluation professionnelle. Il nous permet aussi de diffuser nos conseils et les bonnes pratiques en matière d'évaluation du travail.

Afin d'améliorer cet outil qu'est le guide de l'entretien, nous avons décidé d'ajouter une partie dédiée aux salariés en position d'évaluateurs. Après tout, les cadres « managers » sont des ICT, des salariés certes « pas comme les autres », mais des salariés « au même titre que les autres ». Ils sont professionnellement engagés et très souvent socialement responsables. Ils portent

fréquemment sur leurs épaules le bon fonctionnement de l'entreprise, en sacrifiant beaucoup d'eux même, en temps et en énergie. Il est naturel que la CGT s'intéresse aussi à leur situation. C'est d'autant plus vrai que, de plus en plus, les managers de rang 1 (les N+1) se sentent isolés. Ils sont de plus en plus souvent en désaccord avec les orientations stratégiques et industrielles de l'entreprise. Ne laissons pas d'autres syndicats profiter de leur désarroi, allons vers eux pour leur proposer nos solutions, notre vision de l'utilité sociale que devrait retrouver l'industrie en France. De plus en plus souvent aussi, ils désapprouvent le management tel qu'il est organisé dans les entreprises. Les salariés aiment faire du bon travail, ils apprécient de moins en moins les injonctions managériales pour faire du profit à court terme au détriment de la qualité du travail et de la santé des salariés.

Grâce à la nouvelle version du guide de l'entretien d'évaluation pour ne pas le subir, nous sommes en capacité de montrer à ces salariés que la CGT s'intéresse aussi à eux et à ce qu'ils vivent dans l'entreprise. Ce guide leur apporte une vision du travail en équipe et de la place que doit occuper l'évaluation pour permettre le mieux possible aux salariés de faire de leur travail une émancipation. Cette nouvelle version du guide peut aussi être utilisée dans une autre optique. En montrant aux « chefs » que la CGT est un syndicat préoccupé par la bonne marche de l'entreprise et par le bien-être des salariés qui cherchent à faire bien leur travail, on rend le syndicat crédible et attractif. On facilite aussi la vie aux syndiqués en donnant à son supérieur hiérarchique une image forte et responsable de notre syndicat. « Responsable » ne signifie pas « de connivence ». Cela signifie « prêt à se battre pour défendre son emploi, son salaire, mais aussi la qualité du travail produit ».

Dans l'industrie en France, de plus en plus de salariés ICT, y compris des managers, s'interrogent sur le sens et les finalités de leur travail. Ils gagnent mieux leur vie que les ouvriers, ils ont souvent des postes intéressants, mais de plus en plus fréquemment, ils s'interrogent sur le sens de ce qu'ils font : à quoi ça sert ? A qui ça sert ? Les finalités du travail leur échappent de plus en plus. Soyons à leurs cotés avec les outils de l'UFIGCT pour crédibiliser la CGT dans leur esprit. Nous avons tout à y gagner : des voix aux élections, des sympathisants, et même des adhérents à terme. Le nouveau guide de l'UFIGCT sur l'entretien d'évaluation contenant sa partie dédiée aux managers est là pour cela. Il sera disponible en mars à la fédération.

Depuis 30 ans, **SECAFI** est au service des élus des CE et des CHSCT.

L'expérience, accumulée auprès des 2 000 CE et CHSCT que nous assistons chaque année, nous permet de vous proposer des solutions adaptées.

Nous vous accompagnons pour comprendre, construire et agir sur :

- Les **choix stratégiques** de votre **entreprise**
- L'**emploi** et les **rémunérations**
- Les **conditions** de **travail**

Pour construire avec vous :

- Des actions préservant **la santé au travail**
- Des **alternatives viables** pour les salariés
- Des **solutions concrètes** aux projets de **réorganisation**
- Un **dialogue constructif** entre les acteurs de l'entreprise



Des spécialistes **sectoriels** répartis sur **tout le territoire** pour une **réactivité optimale**

