

Le Courrier



de l'Ufict

Edito

Courrier de l'UFICT n°316 - Février 2014

Pendant que les athlètes des sports d'hiver sont en compétition à Sotchi, la question sociale se pose en France encore et toujours sous le seul angle de la «compétitivité coût». Le Président de la République cherche à construire un introuvable «pacte de responsabilité». Ce pacte est un échec annoncé puisque le Medef ne veut ni ne peut s'engager sur des créations d'emplois. L'expérience récente montre que toutes les subventions consenties aux entreprises ont été totalement inefficaces en matière de création d'emplois, d'investissements ou d'augmentations de salaire. Le CICE arrose 20 milliards d'€ là où c'est mouillé puisque 12 milliards reviennent à des entreprises qui ne sont pas en concurrence avec des travailleurs de pays à moindre niveau social. La suppression envisagée des cotisations patronales de la Branche Famille est une baisse de nos salaires indirects et va peser sur les ménages puisqu'il faudra bien que quelqu'un paie si on veut préserver les services correspondants. Pourtant, c'est du coût du capital que souffre notre économie, et de la politique d'austérité toujours accentuée qui vide les poches des salariés. Pour conséquence les camets de commandes des entreprises sont moindres et c'est bien ce qui freine notre économie.

L'UIMM n'a pas donné de signal positif en limitant l'augmentation des minima des Ingénieurs et Cadres à 1,1 % seulement. Si pour une fois ce chiffre n'est pas inférieur à l'augmentation du SMIC (1,1 % aussi), il est en revanche inférieur à l'augmentation du plafond de la Sécurité Sociale (1,4 %). Ainsi, depuis 10 ans, les minima de salaires des Cadres de la Métallurgie accusent un retard de plus de 7 % par rapport au plafond de la Sécurité Sociale.

Cette faible augmentation permet aussi aux entreprises de continuer à embaucher les jeunes cadres pour des salaires de plus en plus faibles. De plus en plus de cadres de la métallurgie ont des salaires inférieurs au plafond de la Sécurité Sociale. Ceci même mécaniquement à une réduction des recettes de l'AGIRC, régime de retraite complémentaire des cadres. Le MEDEF a déjà annoncé que ce régime coûtait trop cher et qu'il devait à terme fusionner avec l'ARCCO. Le MEDEF organise sciemment sa faillite. Pourtant, la pension AGIRC représente 40% de la pension d'un cadre partant aujourd'hui à la retraite !

Pour sortir de l'ornière économique où nous nous sommes embourbés, il est indispensable d'augmenter les salaires. La Commission Exécutive de l'UFICT de février a voté le principe d'une pétition à destination des salariés de la Métallurgie. Elle pourra être lancée à la rentrée de septembre pour créer un rapport de force plus favorable en décembre au moment de la négociation de l'augmentation des minima des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie.

En ce début d'année, remportons les épreuves NAO/NOE

SOMMAIRE

EDITO
Page 1

Influence du Numérique sur le travail des
Cadres
Pages 2-3

Coût du Capital et Compétitivité Hors-
Coût (1^{ère} partie)
Pages 4 - 5

NOE thématiques et spécifiques
Pages 6 - 7

Stéphane Lovisa
Secrétaire général de l'UFICT



Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT

263 rue de Paris - Case 433 - 93514 Montreuil cedex

Directeur de publication : P. MARTINEZ

Mensuel imprimé par nos soins

Prix : 0,53 euro - Abonnement annuel : 5,30 euros

Commission paritaire : 1013 S 05651

ISSN 0339 8919

Compte rendu de la formation d'Alexandre Arroyo

Dans le cadre d'un projet européen initié par Eurocadres, une formation sur l'impact et l'utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) sur le travail des Cadres s'est déroulée à Paris les 10 et 11 février.

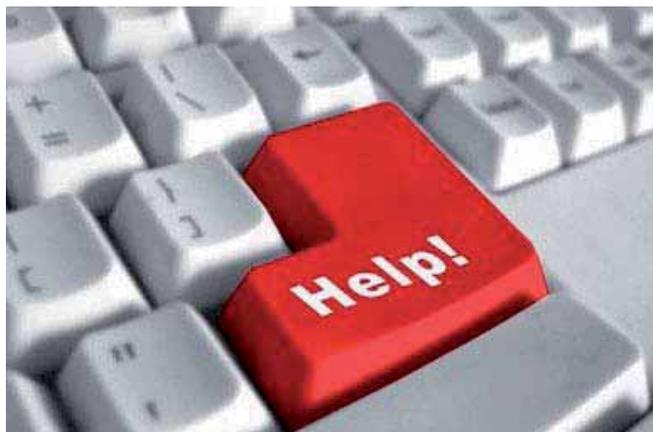
D'autres modules de formation se tiendront dans les mois à venir dans d'autres pays européens et une synthèse de ses différents travaux verra le jour avant la fin de l'année.

Ce projet est réalisé en collaboration avec une équipe de chercheurs de l'université Lyon 2 sous la direction de Marc-Eric Bobillier Chaumon qui travaille depuis plusieurs années sur ces questions et a publié des études sur ce sujet, notamment pour le compte de l'APEC.

Ce module a permis de regrouper des militants syndicaux de différentes organisations françaises membres d'Eurocadres et de travailler, dans une démarche intersyndicale, à des revendications communes sur ce sujet qui concerne fortement nos catégories.

Les TIC et leur influence sur le travail

L'usage excessif des TIC en milieu professionnel peut engendrer des troubles psychologiques. Par exemple, la démultiplication des outils de communication nous conduit à faire plusieurs activités simultanées : les réunions d'équipes où chacun derrière son ordinateur portable consulte ses emails, les conversations téléphoniques durant lesquelles on échange par messagerie instantanée avec un autre collègue.



Il est prouvé que les nouvelles générations de Cadres, qui ont grandi à l'ère numérique, gèrent mieux ce phénomène de dispersion. Il n'empêche qu'en moyenne, le travail d'un Cadre est interrompu toutes les 4 minutes. Cet intempestif aller-retour entre activité principale et activités annexes est considéré par les chercheurs comme une charge cognitive. Ils appellent cette multi-activité : le méta-travail. Les TIC ont transformé notre manière de travailler ; au lieu de prendre une tâche et de l'amener jusqu'au bout, on avance une multitude de tâches en parallèle, en « zappant » de l'une à l'autre. Ce fractionnement du travail dû aux TIC affecte notre santé et pose la question de notre efficacité au travail.

Pourtant les TIC ont considérablement augmenté notre productivité : il est extrêmement simple aujourd'hui d'organiser une réunion de 10 personnes grâce à Outlook, de prendre des notes pendant la réunion directement sur son ordinateur portable, et de diffuser le compte rendu par mail avant de quitter la salle. Ceux qui travaillaient en entreprise dans les années 90, peuvent se rappeler comment la même tâche pouvait être contraignante et longue sans tous ces outils de communication : téléphoner aux 10 personnes pour fixer un rendez-vous, prendre des notes manuscrites, puis à l'issue taper le compte rendu sur l'ordinateur, l'imprimer en 10 exemplaires et le diffuser en courrier interne... L'apport des TIC dans notre manière de travailler est considérable.

La messagerie : ma meilleure ennemie ?

La contrepartie de ces gains d'efficacité est sans aucun doute l'intensification du travail qu'ont induit les TIC. Première responsable : La messagerie.

L'étude montre que les cadres traitent en moyenne 100 emails par jour et consacre 2 à 3 heures par jour à leur traitement. Ce flux de travail peut amener au syndrome de débordement cognitif : le sentiment de ne plus pouvoir faire face. On a tous été victime à un moment ou un autre d'un flux de mails trop important pour pouvoir le traiter.

Il y a ce mail important, qu'on n'a pas le temps de traiter tout de suite, qu'on tag en « Non lu », pour ne

pas oublier, et qu'on garde dans le coin de notre tête, parmi d'autres avec cette sensation de travail non fait. C'est ce que les anglo-saxons appellent le FOMO : Fear Of Missing Out, la peur d'oublier quelque chose, qui nous met mal à l'aise, et à la longue, nous fatigue psychologiquement.

L'email est même détourné de son utilisation initiale pour devenir un support d'archivage et un outil pour garder des traces. Emails, intranet, réseaux sociaux et bien d'autres sources d'informations nous inondent : c'est infobésité.

Quel usage des technologies ?

Quel est le rôle initial des technologies dans le travail ? Elles doivent nous délester des tâches pénibles ou répétitives. Elles doivent être utiles (aux besoins des usagers), utilisables (convivialité, simplicité) et acceptées (contexte professionnel ou culturel). Mais quand une technologie déroge à ces règles, elle devient une charge, et un risque pour la qualité du travail et la santé du salarié.

Les chercheurs ont identifié trois grands rôles de technologie: les technologies supplétives qui laissent toute liberté à l'individu (comme l'email), les technologies substitutives qui remplacent les individus par des machines (outil pour prise de congé, réservation de billets en lignes, ordre de bourse automatiques, ...) et les technologies prescriptives, qui encadrent et contrôlent le travail (ERP, workflow, elearning).

Dans cette dernière catégorie, les marges de manœuvre du Cadre sont limitées, la technologie lui dicte son travail et il doit suivre un processus prédéterminé.

L'homme doit adapter son rythme de travail à la vitesse de la machine.

Contrôle du travail par les TIC

Les entreprises ont su tirer profit des informations que nous laissons à travers les TIC pour contrôler et surveiller les salariés à leur insu : les traces que nous laissons dans les outils informatiques et dans les mails, le calendrier Outlook partagé qui montre ma disponibilité, la messagerie instantanée qui indique mon temps d'activité ou d'inactivité, le badgeage, tous ces systèmes nous plongent dans un sentiment d'être épié en permanence et dans une obligation d'hyper disponibilité.

Le constat général est que toutes nos entreprises utilisent les mêmes technologies, entraînant les



mêmes problèmes, et formatent le travail pour ne laisser que peu de place aux innovations, au droit à l'erreur.

Quelles actions pour les syndicats ?

Les syndicats ont un véritable rôle à jouer dans la régulation et les décisions prises au niveau des TIC. Nous devons demander à nos directions d'être systématiquement impliqués dans les décisions et les choix des nouveaux outils informatiques, car ils ont une incidence directe sur le travail et la santé des salariés.

Nos directions se sont données bonne conscience en nous faisant signer des chartes informatiques, mais ce n'est que dans un but de contrôle et de sanction. Très peu de ces documents traitent de bons usages ou bonnes pratiques pour ne pas se laisser déborder, ou posent la question de la connexion en dehors des heures de travail. Nous devons demander des accords d'entreprise plutôt que des chartes.

Nous devons systématiquement incorporer les TIC dans les sujets d'accord sur le temps de travail (temps de connexion à la maison, femmes à temps partiel qui se connectent pour suivre le rythme), les astreintes (travail global qui impose une présence de 7h à 21h pour suivre les fuseaux horaires).

Vous pouvez contribuer aux travaux de l'équipe universitaire de Marc-Eric Bobillier Chaumon en répondant au questionnaire en ligne :

<https://docs.google.com/forms/d/1EHw31O0S2WsiGvZe1YlTmGLyUQj0jvqd-QXv1KdEcVI/viewform>

Coût du capital et compétitivité hors coût (1^{ère} partie)

A la campagne médiatique sur le coût - trop élevé - du travail, en œuvre finalement depuis 30 ans avec la politique de rigueur initiée en 1983 (déjà par un gouvernement socialiste), la CGT a décidé de réagir en parlant du coût du capital.

Il s'agit de mettre en avant que c'est bien toujours ce rapport entre Capital et Travail qui est à la source des évolutions sociales et économiques de notre société, sans oublier néanmoins les aspects écologiques qui prennent aujourd'hui une place de plus en plus importante avec la question essentielle de la transition énergétique, très aigüe en France.

Coût du travail ou de la force de travail ?

La confusion entretenue entre le travail et la force de travail est sûrement intentionnelle lorsqu'on parle de

la valeur de cette dernière, pour faire oublier qu'il y a des êtres humains en jeu.

Il est important de noter que la force de travail au sein d'une entreprise a un coût mais n'est pas un coût; de même d'ailleurs pour le capital.

La force de travail n'a pas de prix puisqu'elle ne se vend pas, même si les libéraux veulent instaurer l'idée d'un marché du travail. Un travailleur indépendant vend une prestation de service et non pas sa force de travail au travers d'un contrat commercial. Seul le travail au noir pourrait être considéré comme avoir un prix.

Le coût de la force de travail est un ensemble composé d'un salaire brut, défini par le Contrat de Travail, des cotisations sociales employeur et de certains avantages supplémentaires résultant du Code du Travail et d'accords internes propre à la branche et/ou à l'entreprise.

Coût du Travail ?

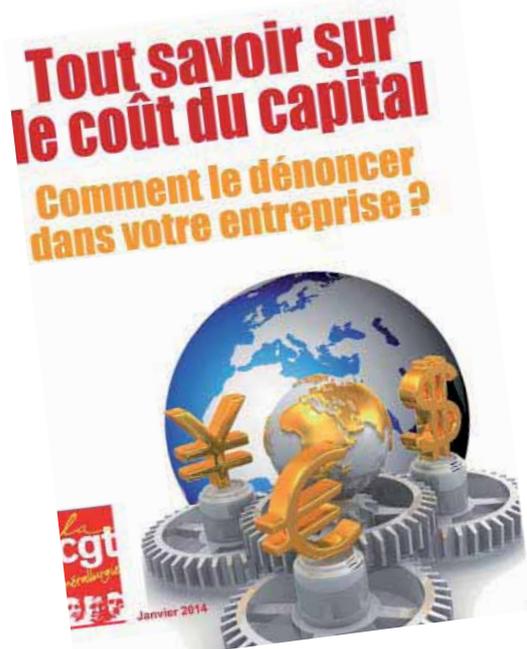
Note : Les chiffres fournis correspondent à ceux de l'année 2012 en étant arrondis.

Dans les écrits des uns et des autres, on trouve ces 2 expressions, coût ou surcoût du capital, ce qui signifie qu'il pourrait y avoir une ambiguïté quelque part. En fait, face au coût de la force de travail, seul créatrice de richesses et de plus en plus mal rémunérée, il y a bien à mon avis à la fois un coût du capital et un surcoût du capital : c'est ce dernier que nous tentons de dénoncer prioritairement comme étant le principal responsable des difficultés des entreprises, sans oublier les pouvoirs faramineux octroyés aux seuls détenteurs du capital de l'entreprise.

Dans une entreprise, le coût du Travail ou plutôt de la Force de Travail correspond donc initialement au *salaire brut* du travailleur et aux *cotisations sociales de l'employeur*, l'ensemble sur une entreprise composant la *masse salariale* : avec les *cotisations sociales des salariés* qui ne touchent directement qu'un *salaire net*, ces dernières constituent un *salaire dit différé et/ou socialisé* car chacun pourra en bénéficier plus tard, sous un montant différent de ce qu'il cotise chaque

Sur ce sujet du coût du capital, je vous invite déjà à lire le fascicule élaboré par notre Fédération.

Pour avoir plus de détails, vous pouvez aussi consulter le dossier spécial de la NVO (N° 3507 du 13/12/2013) et celui d'Options (N° 592 de Décembre 2013) dans lequel j'ai particulièrement apprécié la lettre du Travail au Capital écrite par Pierre Tartakowski.



mois (ainsi, cas extrême, si vous êtes actif et en bonne santé toute votre vie professionnelle, sans enfant, habitant une maison ou un appartement hérité de vos parents, vous ne bénéficierez de ce salaire différé socialisé qu'à partir de votre retraite).

En France, le coût du travail une fois versé à ses destinataires (salariés, Sécurité Sociale) échappe à priori à l'entreprise : mais le capital a réussi à le recapter grâce à son passage par les banques qui utilisent notre argent pour des opérations financières, allant jusqu'à la spéculation.

Coût et/ou surcoût du capital ?

Le *coût du capital* correspond aux *investissements* de tous types nécessaires au fonctionnement de l'entreprise. Celle-ci a des obligations d'amortissements afin d'avoir une dépréciation de la valeur des investissements passés et de pouvoir faire de nouveaux investissements en adéquation avec les évolutions des technologies impliquées dans ses produits et/ou services.

Ce sont ces 2 coûts réunis qui permettent la création, la production et la vente de produits et/ou de services, les machines devant permettre à la fois de produire plus en quantité et plus facilement, pour répondre aux besoins sociaux, incluant au passage la réduction du temps de travail des salariés.

Le *surcoût basique du capital* correspond quant à nous au moins à la rente qui est versée aux actionnaires (les *dividendes*) et aux *intérêts de remboursement des emprunts* octroyés par les banques et d'autres institutions financières (comme dans le cas des obligations).

Et il s'avère justement, en France pour l'ensemble des entreprises non financières, que depuis 30 ans, le taux de progression de la masse salariale (520 milliards) et des investissements (200 milliards), disons nos 2 coûts utiles, est de **deux** alors que celui du surcoût du capital est de **plus de dix**, faisant ainsi que le surcoût basique annuel du capital (300 milliards) est donc de 50% supérieur à son coût!

Devant le volume énorme du surcoût basique au regard de celui des cotisations employeurs effectives (160 Milliards), la CGT, dès l'ouverture de la discussion sur le Pacte de Responsabilité, a proposé de créer un indice du coût du capital permettant de mesurer la bonne et la mauvaise graisse de ce dernier.

Autres éléments du surcoût du capital

Notre camarade David Meyer, économiste travaillant pour notre Fédération, a complété la composition du surcoût interne du capital qui intégrerait d'après lui les éléments supplémentaires suivants au surcoût basique:

- Non qualité
- Loyers, Leasing
- Frais de restructurations dont ceux de délocalisations
- Dépréciations d'actifs, Amortissements accélérés
- Aides directes et indirectes aux entreprises (Etat, Collectivités, exonérations, réductions d'assiettes,...)
- Sur-rémunérations des dirigeants
- Rachat d'actions, Spéculations
- Sous ou sur-facturations entre filiales, entre filiale et holding
- Contributions exceptionnelles aux fonds de pensions

A noter qu'une partie des investissements peut être classée en tant que surcoût si l'objectif est en fait de réduire les emplois !

Il peut exister aussi un surcoût externe du capital de la part de l'entreprise vis-à-vis de ses sous-traitants et fournisseurs quand elle leur impose ses règles.

Vous noterez aussi que le même type de mécanisme est finalement en œuvre dans les entreprises et au niveau de l'Etat et des Collectivités Territoriales : si d'un côté pour l'entreprise on augmente la distribution de dividendes et si de l'autre côté pour la puissance publique on limite l'imposition et les cotisations, le résultat est identique car l'entreprise et la puissance publique sont obligées de s'endetter et de verser de plus en plus d'intérêts, ce qui a pour conséquence de faire bouler de neige, finalement toujours au profit de la finance doublement gagnante.

Vous comprendrez aussi pourquoi le patronat a introduit la participation et l'intéressement parmi les salariés et s'est toujours opposé à ce que ces 2 éléments de rémunérations aléatoires, d'ailleurs proportions limitées uniquement des dividendes, soient cotisables et fiscalisables.

Cette intégration des salariés sous cette forme permet, en plus de pérenniser la finalité Profit de l'entreprise, de justifier que les dividendes et les intérêts n'ont pas à être eux aussi cotisables et fiscalisables.

(Seconde Partie pour le Courier de Mars)

NAO/NOE : des thèmes spécifiques aux ICT

Chaque année, les NAO ou NOE aujourd'hui, sont généralement des moments forts de l'activité syndicale. Elles ont la particularité d'être prévisible (date anniversaire à + 15 jours voir L.2242-1). Cela permet de les anticiper et de préparer le recensement des revendications des salariés.

Notre Fédération a publié en Novembre 2010 un livret guide : « Négociation Obligatoire dans l'Entreprise, ce qu'il faut savoir ». Ce document est enrichi par des notes postées sur le site FTM-CGT dans différentes rubriques.

Mais nous arrivons trop souvent en réunion de négociation avec les revendications du syndicat -parfois peu débattues- et nous nous retrouvons finalement sur le scénario que la direction a choisi.

Article L2242-2

« Lors de la première réunion sont précisés :

1° Le lieu et le calendrier des réunions

2° Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les matières prévues par le présent chapitre et la date de cette remise.

Ces informations doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes concernant les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. Elles font apparaître les raisons de ces situations. »

Des discussions préalables de terrain avec les salariés sur leur travail, ou des « remontées » des interrogations de collègues, voire des sollicitations d'entretiens permettent de cibler les questions, les attentes, les problématiques des salariés de l'entreprise : c'est évidemment plus difficile et chronophage mais quelle richesse !

A partir de nos propres repères revendicatifs, ces éléments doivent être analysés et étudiés afin de construire les revendications à proposer notamment aux Ingénieurs Cadres et Techniciens (ICT). Cela permet de les mettre en débat et en correspondance avec les attentes des salariés qui les valideront par notre démarche de consultation.

En prenant cette initiative, nous arriverons lors de la première réunion porteur des demandes des salariés afin d'établir un calendrier de négociations des thématiques qu'ils ont choisies, et de réclamer les documents nécessaires à la connaissance locale et l'analyse de ces thématiques.

Nous faisons aussi souvent un constat à l'UFICT que nous n'échangeons pas assez entre nos syndicats et nos structures fédérales et confédérales sur nos analyses et études des repères revendicatifs et des méthodes de construction des revendications avec les salariés.

Salaires

Pour les IC, concernant la situation comparée des qualifications, nous devons avoir par exemple tous les coefficients des POS1 et POS2 ; de même nous devons également discuter des politiques salariales des IC.

Pour les Techniciens, posons la question des temps de passage entre positions IV2 et IV3 des salariés avec un DUT ou BTS (maxi 18 mois, moins dans certaine entreprise comme Thalès), et leur perspective de carrière. Cela nous permet de sortir des grilles de « classification » maison, fondée sur la démarche « compétence » que les directions introduisent à chaque nouvelle organisation. Ces grilles de classification internes sont basées sur la « pesée des postes ».

Horaires effectués

Organisation du temps de travail

Nous devons nous emparer de ce sujet afin de faire le point sur les entretiens de charge de travail pour les cadres en forfaits jours.

Nous pouvons proposer par exemple :

A l'occasion de ces entretiens, le responsable hiérarchique formalise dans un document unique les points de « friction », liés à l'activité professionnelle-bien être au travail, de chacun des membres de son équipe afin d'apporter des solutions appropriées.

Dans ce document unique les facteurs de risques professionnels identifiés à partir du document de contrôle des journées ou demi-journées travaillées sont aussi intégrés.

Mais il faut définir les moyens nécessaires à la mesure de la durée effective du travail et du respect des durées maximales de travail. Il ne s'agit pas de revenir à la pointeuse ni d'instaurer des dispositifs intrusifs de surveillance dans les ordinateurs. Si le concept de l'autonomie a un sens, il faut reconnaître aux cadres la possibilité de relever les heures réelles de travail, sans sanction ni pression. Nous proposons un système basé sur le mode déclaratif des temps passés quotidiens. Des modalités adaptées à chaque situation concrète (supports à utiliser, justifications à présenter en cas de contestation par la hiérarchie, etc.) sont à définir par la négociation et avec les intéressés.

Nous pouvons demander pareillement de faire le bilan des horaires atypiques (2x8, 3x8,...) ou astreintes, qui restent d'ailleurs flous notamment pour les ICT sur les conditions de travail et mode d'indemnisation. Cela permet également d'avoir un débat sur la nécessité et l'efficacité de l'utilisation de ces horaires afin de savoir si c'est un mode de gestion que la direction met peu à peu en place, ou si cela est dû à un impondérable comme par exemple la casse accidentel de matériel, ou d'une machine.

Déplacement

Dans de nombreux groupes et entreprises donneuses d'ordre, nous observons de plus en plus de salariés en déplacement plus ou moins longs (supérieur au mois). Il est important de faire le point sur les conditions de ces déplacements.

Emploi

L'étude d'une situation comparée nous permet d'accéder à la cartographie des métiers et de débattre de leur évolution en termes de formation, qualification, de classification relative... et ainsi anticiper les évolutions de notre travail. Nous devrions avec ces éléments peser aussi sur les négociations de GPEC.



Article L.2242-1

« Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur les matières prévues par le présent chapitre:

- Egalité professionnelle Femmes/Hommes,
- Salaire,
- Temps de travail,
- Formation et RTT,
- Emploi,
- Prévoyance,
- Intéressement,
- Participation,
- Epargne Salariale (lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord),
- Salariés handicapés.

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, celle-ci s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative. Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par l'organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation annuelle. »

Autres sujets

Si nous poussons l'avantage, pourquoi ne pas ajouter aux NAO une thématique revendicative portant sur la qualité du travail et du management et ouvrir ainsi avec les ICT le débat sur un management alternatif :

- Dénoncer les graves dérives et l'inefficacité du management dit « UNIVERSEL »,
- Dénoncer les systèmes de notation et évaluation individualisés,
- Mettre en débat les contenus des chartes de management alternatif UGICT,
- Créer de nouveaux liens qui nourrissent le besoin légitime d'épanouissement individuel avec la réévaluation et la reconstruction des collectifs de travail,
- Associer développement industriel, progrès du travail et finalités sociales.

Nous devons avoir de l'ambition afin de transformer le travail ! Les ICT aujourd'hui ont envie de jouer leur rôle contributif !

