

Le Courrier de l'Ufict

n°319 - Mai 2014 - <http://www.ftm.cgt.fr/ufict.php>

Edito

Depuis la fameuse phrase du Premier Ministre L. Jospin, en 1997, à propos de la fermeture de Vilvoorde « *c'est une question dont je suis amené à me saisir. J'ai une sensibilité et une opinion en tant que responsable politique, mais je ne peux pas apporter une réponse à une question industrielle* », les fermetures de sites industriels des plus grands groupes se succèdent, et cela, malgré les interventions des N. Sarkozy, C. Estrosi, F. Hollande et A. Montebourg.

La crise financière de 2008 a été un vecteur de communication idéal pour la justification des délocalisations vers des pays aux moins-disant salariaux, sociaux ou normes environnementales, avec pour conséquences :

- des pourcentages de profit toujours plus forts pour les actionnaires ;
- un taux de chômage toujours plus fort pour les salariés ;
- une entrée des jeunes dans le monde du travail très difficile ;
- une balance commerciale extérieure de la France de plus en plus dégradée.

Les conséquences dépassent le périmètre de l'industrie et les destructions nettes d'emplois se mesurent maintenant aux secteurs du commerce, des transports et de la recherche.

Les analystes voient dans des pays qui ont appliqué l'austérité et la rigueur, une reprise de sortie de crise, contrairement à la France, où le seul signe serait une reprise de l'emploi intérimaire. Et le Medef faisant campagne sur le coût du travail trop élevé !

Le ressenti de sortie de crise se mesure par un autre phénomène, celui des OPA avec fusions et cessions de grandes ampleurs. Dans l'actualité, pour ne citer que celui-là, on peut noter l'exemple d'Alstom. Il y a eu les états généraux de l'Industrie.
Un ministère du redressement productif

existe, dans un contexte où, même de grands groupes à envergure internationale ne se trouvent pas assez « big » pour être mondiaux.

Il est donc nécessaire de se poser la question de l'avenir industriel en France et de la responsabilité des ICT :

Pourquoi certains secteurs de l'industrie s'inscriraient-ils dans une politique industrielle mondiale ?

Et dans ce cas, ne serions-nous pas face à des monopoles ?

Pourquoi d'autres secteurs de l'industrie relèveraient-ils d'une politique industrielle européenne ?

Quelle serait alors la politique industrielle sur le territoire France ?

Comment la France se trouverait-elle impliquée dans ces politiques industrielles qu'elles soient mondiales, européennes ou françaises, pour s'assurer les indépendances nécessaires face aux choix du secteur marchand et pour s'assurer un certain degré d'autonomie technologique, social et environnemental ? Quels financements devrait-on mettre en œuvre pour garantir ces politiques industrielles ?

Ne serait-il pas enfin temps que la politique industrielle inclut le plein emploi, qui, manifestement n'est pas assuré par de simples logiques de concurrence et de profitabilité ?

Autant de points où les ICT peuvent prendre une part de responsabilité et ne plus entendre des hommes politiques dire qu'ils n'ont pas de réponses sur les questions industrielles.

Antoine Marchese
Membre de la Commission
Exécutive de l'UFICT



ICT, Approprions-nous l'avenir industriel de la France !

Sommaire

Ingénieurs, cadres et techniciens :
des acteurs clés pour l'avenir industriel
en France
[Pages 2-3](#)

Interview des copains de Renault Trucks
[Pages 4-5](#)

Les techniciens passés cadres doivent
bénéficier de la Convention Collective
des Ingénieurs et Cadres
[Pages 6-7](#)

Réédition de la brochure « Salaire
Qualification enjeu de la reconnaissance
du travail des ICT »
[Page 7](#)

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 : 1018 S 05651
ISSN 0339 8919

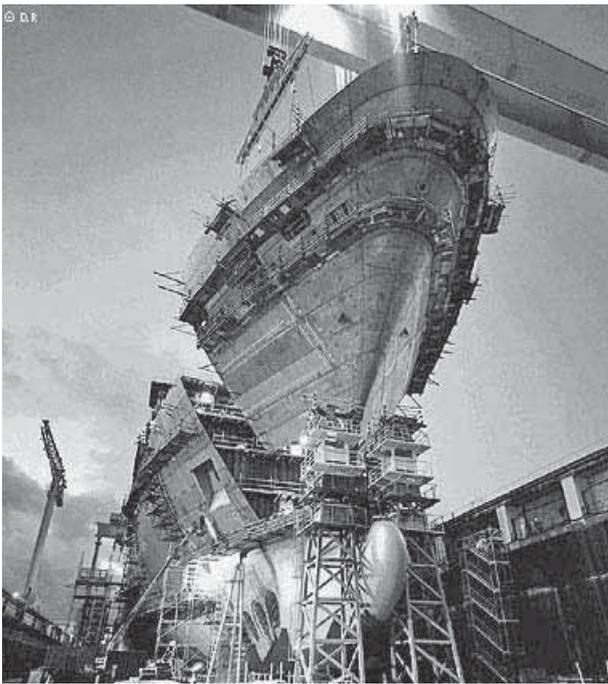
Ingénieurs, cadres et techniciens : des acteurs clés pour l'avenir Industriel en France

Comment, par une réappropriation de leur activité et de leur carrière, les ICT pourraient reprendre la main sur les politiques industrielles en France ?

Alors que notre pays tarde à voir le chômage reculer, l'actualité récente voit défiler les plans sociaux, les rachats d'entreprises qui détruisent les emplois et surtout un gouvernement qui semble incapable d'enrayer cette situation.

Ce constat posé, il est nécessaire d'explorer de nouvelles voies pour relancer l'emploi en France et particulièrement enrayer le déclin industriel.

La CGT a fait un effort particulier sur le sujet par filières industrielles en proposant des pistes pour les développer et les relancer. Cependant, sans relais à l'intérieur des entreprises, ces propositions ne sauraient prendre forme. Les Ingénieurs, Cadres et Techniciens, de par leurs compétences et leurs métiers, pourront mettre en musique de tels changements, dès lors qu'ils disposeront des moyens pour les mettre en oeuvre. Pour cela, il faut avancer à la fois par des démarches collectives mais aussi par des démarches individuelles accompagnées par les syndicats.



Redonner toute leur place aux ingénieurs, cadres et techniciens dans la conception des stratégies industrielles.

Pour cela, il faut d'abord remettre en cause les systèmes actuels de management, faussement participatifs, tels que le lean manufacturing ou le lean management qui ne font qu'actualiser un système tayloriste à bout de souffle.

Les cercles de qualité ont également montré leurs limites. Les cadres dirigeants et hiérarchiques d'une entreprise ont donc à réfléchir sur une alternative à ces propositions pour faire émerger une nouvelle voie.

Dans un contexte où les primes et augmentations de salaires sont souvent remplacées par la simple expression d'une reconnaissance par la hiérarchie, les ICT perdent confiance en l'entreprise et en leurs capacités.

Il ne suffit pas d'embaucher l'ingénieur, le cadre ou le technicien sur ses capacités pour qu'il s'épanouisse au travail. L'employeur doit s'assurer, sur la durée, que son emploi lui convienne. Sa hiérarchie se doit d'être à l'écoute de ses propositions d'amélioration et faire le nécessaire pour qu'il puisse grandir non seulement dans son poste initial mais également en responsabilités. En effet, la confiance doit se travailler dans les deux sens et aujourd'hui l'ICT manque trop souvent de perspectives professionnelles dans son entreprise pour pouvoir définir vers quelles formations s'orienter.

"Dans ce cadre, il est plus que jamais nécessaire que le gouvernement remette à l'ordre du jour le droit d'expression des salariés sur leurs conditions de travail qui a été laminé par les cercles de qualité et le lean".

Trop souvent, les accords sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) se contentent d'encadrer la décroissance des effectifs avec une vision d'avenir limitée non pas à trois ans, comme cela est prévu par la loi, mais à six mois. Il incombe donc aux syndicats de se saisir de cette situation pour revenir à l'esprit initial du texte et forcer les entreprises qui ne respectent pas l'esprit de la loi à revenir à la table des négociations afin d'entamer de réelles négociations sur le sujet.

De la même manière, les salariés de nos catégories ne viennent pas au travail pour avoir une médaille en chocolat mais pour faire parler leur créativité. Aujourd'hui, force est de constater que celle-ci est grandement remise en cause par le modèle lean qui appauvrit les tâches et les automatise pour permettre un transfert plus aisé des mêmes tâches vers des « centres de services », dans des pays à bas coûts alors même que les missions, sensées remplacer les tâches délocalisées, tardent à se concrétiser. De ce fait, comment maintenir une expertise sur un métier si les ICT ne font plus jamais les tâches « de base » pour valider les pratiques et théories issues de leur expertise ? Comment s'assurer que le travail sera bien fait alors que la hiérarchie n'a pas pris en compte les difficultés liées aux différences culturelles entre les salariés Français et leurs homologues dans les pays à bas coûts de main d'œuvre ?

Qui mieux que les professionnels peuvent décrire leurs besoins pour donner du sens au travail et surtout bien faire leur travail dans de bonnes conditions ?

Ce sera bien sûr difficile alors que de plus en plus d'entreprises sont tournées vers la seule valorisation du capital. Mais nous pouvons faire confiance à nos catégories pour pointer du doigt les coûts cachés de ce modèle que, trop souvent, ils subissent afin de mettre en place un réel management alternatif.

Pour développer de nouvelles perspectives dans les entreprises, il est donc nécessaire de revoir le fonctionnement hiérarchique mais cela ne suffira pas.

En effet, trop souvent les entreprises sont organisées par silos d'activités étanches entre elles, voire concurrentes dans la traque à la meilleure rentabilité et à priori, au seul bénéfice des actionnaires. C'est un système dévoyé car il ne permet plus les échanges de pratiques qui permettraient d'identifier de nouvelles pistes de croissance par l'échange entre compétences.

Cela limite la créativité des équipes d'une part. Et d'autre part, cela ne permet pas à nos catégories d'identifier des postes qui leur conviendraient mieux que celui occupé. Il y a là un réel gâchis de talents, d'autant que cela bloque la mobilité professionnelle, pourtant souhaitée par l'employeur quand les postes occupés sont voués à disparaître car plus assez rentables.

D'expérience, un professionnel qui demande une telle mobilité sans qu'elle soit souhaitée, est mal vu par l'employeur : « tu te rends compte on va devoir te former pour ton nouveau poste alors que ton recrutement nous a coûté cher, ce n'est pas ce que l'on attendait de toi, etc ». Et pourtant, quelques mois ou années plus tard, cette même mobilité de poste sera encouragée par l'employeur dans le cadre de la GPEC ! Ces deux motifs sont déjà suffisants pour décloisonner les hiérarchies par silos mais il y en a également un troisième : la réactivité de l'entreprise aux changements économiques et sociaux ne saurait souffrir aujourd'hui d'un cloisonnement de l'information.

En effet, combien de mauvaises décisions sont prises aujourd'hui dans les entreprises parce que la vision des problématiques était incomplète ? Combien de décisions ne sont pas prises en temps et en heure faute de compréhension des attentes exprimées par les clients et prospects de l'entreprise ?

De plus en plus, les équipes de travail doivent être mixées pour répondre au mieux aux attentes des clients et, dans ce cadre, la notion de cœur de métier n'a plus sens.

Il ne faut donc plus travailler en modèle par silo mais agrandir les collectifs de travail pour redonner aux ingénieurs, cadres et techniciens les moyens d'exprimer les réponses les plus pertinentes aux attentes des clients. Car sans client il n'y a pas de création de valeur ajoutée et encore moins des bénéfices.

Le rôle de l'Etat dans la relance industrielle

Parmi les clients des entreprises industrielles figurent en bonne place les collectivités publiques et administrations. En ce sens, l'Etat a un rôle à jouer. Plutôt que de laisser les gros groupes internationaux remporter la majorité des contrats, il doit en effet conditionner l'octroi des marchés publics à des engagements sociaux porteurs d'emplois de qualité. Le système de quotas de commandes publiques allouées aux petites et moyennes entreprises n'est pas suffisant, si les procédures pour remporter le marché ne sont pas facilitées. Cela passe aussi par la mise en place de délais de paiement raisonnables afin de ne pas assécher la trésorerie des petites et moyennes entreprises.

En complément, le législateur doit revenir sur la relation actuelle entre donneurs d'ordres et sous-traitants car c'est devenu un véritable far west où les « moins-disants sociaux » sont les seuls à même de renouveler les contrats de sous-traitance, et cela au détriment de nos catégories dans l'informatique et les prestations intellectuelles.

Oui, la main invisible ne suffit pas pour réguler les marchés et il est important que des règles de passage de marché existent pour éviter que les entreprises les plus faibles périclitent au seul bénéfice des grands groupes destructeurs d'emplois nationaux.

Il est d'ailleurs totalement anormal que les entreprises du CAC 40 bénéficient d'une imposition réelle à 8% alors que la petite PME créatrice d'emplois, fondée grâce aux seuls revenus du travail, est imposée à 33%. Une remise à plat fiscale est plus que jamais nécessaire pour les entreprises afin de donner sa chance à l'innovation et à la création d'emplois.

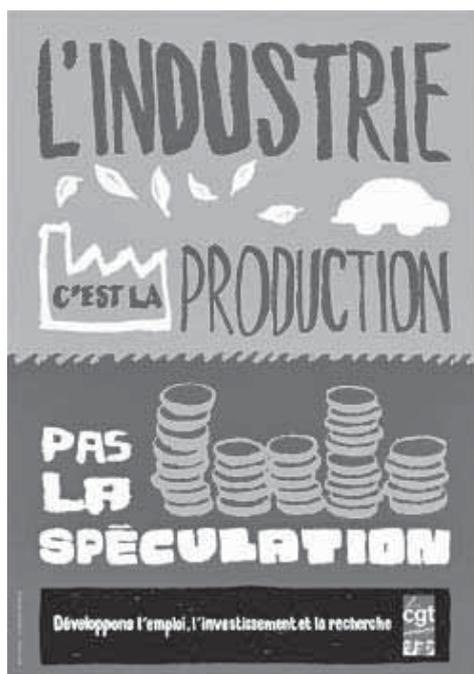
Par ailleurs, la loi dite Florange a récemment été retoquée par le Conseil Constitutionnel au nom du respect de la propriété privée.

Il est donc nécessaire, avant de rédiger une nouvelle loi, d'établir la priorité entre l'intérêt public et la propriété privée quand celle-ci impacte l'emploi en France. Comment justifier qu'une entreprise puisse fermer une usine ou un site pas assez rentable alors qu'il y a un avenir possible avec un repreneur ?

Enfin, alors que les ingénieurs, cadres et techniciens sont les mieux à même de diriger une entreprise, l'Etat se doit de leur donner les moyens de reprendre celle-ci en cas de difficultés de transmission ou de difficultés passagères. Un droit de préemption des salariés doit être institué au même titre qu'un locataire dans le cadre de la vente du bien qu'il occupe.

Pour rappel, les entreprises en SCOP ont une bien meilleure espérance de vie lors de leurs cinq premières années que les entreprises privées classiques.

Ces aménagements du droit doivent également s'articuler avec une réelle vision industrielle de l'Etat et le redressement productif promis tarde à se traduire dans les faits. Plutôt que de se contenter de jouer au pompier, parfois pyromane d'ailleurs, l'Etat se doit de remettre à l'ordre du jour des stratégies d'entreprises basées sur le long terme (à l'image des grandes réussites industrielles telles que le TGV, le plan télécom...).



Interview des copains de Renault Trucks



Alexandre Arroyo

Maud Aujas

Depuis l'annonce en mars 2014 du PSE, la mobilisation des salariés s'organise. Alexandre Arroyo et Maud Aujas ont accepté de répondre à nos questions.

L'annonce du PSE par la direction Renault Trucks a rapidement mobilisé les salariés. Où en est la mobilisation depuis le rassemblement d'un millier de salariés lors du CCE du 19 mars ?

MA : Il y a eu deux mouvements de mobilisation salariés depuis l'annonce du PSE par la Direction début mars. Ces deux mouvements ont été lancés à l'initiative de toutes les organisations syndicales de l'entreprise. La participation chez les ICT a été inédite.

AA : Nous avons organisé une deuxième mobilisation le 24 avril, avec le même niveau de participation. Ces deux actions sont tout de même une première dans l'histoire de Renault-Trucks, car elles ont été suivies en majorité par les salariés ingénieurs, cadres et techniciens.

Comment la CGT organise les convergences d'intérêt entre salariés du groupe (508 suppressions d'emplois) et sous-traitants (800) ?

AA : Il n'y a pas à ma connaissance de convergence organisée par la CGT, sauf par le bouche à oreille. Les directions des entreprises sous-traitantes se sont empressées d'annoncer qu'il n'y aura pas de licenciement pour leurs salariés suite à l'arrêt des missions réalisées pour Renault Trucks. Cela a suffi pour rassurer une grande partie de nos collègues. Il faut noter cependant que certains d'entre eux ont participé aux deux arrêts de travail.

MA : Le PSE de Renault Trucks est clairement lié à un objectif de hausse de la rentabilité du Groupe. Il a un objectif affiché et assumé de baisser ses coûts pour améliorer son résultat d'exploitation. Cela se traduit par une baisse des effectifs.

Ce dossier illustre crûment les dégâts générés par le coût du capital : pouvez-vous nous en donner les éléments les plus révélateurs ?

AA : Les 1300 suppressions de postes en France font partie d'un plan mondial de 4400 postes. La direction de Renault Trucks tente de justifier ces 1300 suppressions de postes par les gains d'efficacité dûs à la nouvelle organisation et l'arrêt de projets suite à la sortie récente des nouvelles gammes. Mais sur le terrain, les salariés ne constatent aucune réduction de leur charge de travail, et maintenir une marque de camion face à la concurrence nécessite d'avoir de nouveaux projets. La CGT a démontré que la vraie raison est purement financière : le groupe Volvo a annoncé aux actionnaires des économies de 900 millions d'euros sur 2 ans, qui se retrouvent en majeure partie en multipliant le salaire annuel moyen de 70 000 € par 4400 postes sur 2 ans. Donc ce plan de licenciement est purement dicté par les actionnaires. Mais il faut aussi bien comprendre que ces licenciements sont également le résultat de la réorganisation totale du groupe VOLVO et particulièrement des activités de R&D, commerciales... de Renault Trucks. C'est donc le PSE mais aussi l'ensemble des conséquences de ce plan que nous combattons.



Votre tract UFICT Renault Trucks dénonçant le coût exorbitant du capital, a semble-t-il, créé un événement dans l'entreprise. Comment a-t-il été ressenti par les salariés ?

AA : Plusieurs salariés sont venus me voir après la sortie de ce tract. Leur réaction était un mélange de surprise et de dégoût. Le fait que l'entreprise ait dû s'endetter pour verser des dividendes aux actionnaires a choqué. D'autant plus que la direction n'a pas contredit notre analyse.

Avec ce PSE, c'est clairement la logique financière qui s'oppose aux perspectives industrielles en réponse aux besoins : les convergences de luttes sont-elles renforcées parmi les salariés ?

AA : Oui, le PSE que nous subissons a clairement réactivé les questions du futur industriel de nos sites français chez les salariés. Nos tracts qui font référence aux stratégies industrielles du groupe recueillent bien plus d'adhésions de la part de nos collègues qu'il y a encore quelques mois. Ils ont compris l'impact direct que peut avoir une décision financière sur leur emploi, et que notre avenir dépend de notre capacité à maintenir en France la fabrication et les études du produit. Sans produit, pas de service informatique, comptable, RH, achat ...

MA : Beaucoup de salariés ont exprimé leur surprise, ils ont eu de la peine à croire que le Groupe puisse réserver une part aussi importante des bénéfices aux actionnaires ou verser des dividendes supérieurs aux bénéfices réalisés ou alors s'endetter pour payer les dividendes.

Vos rencontres et débats avec les ingénieurs, cadres et techniciens révèlent-elles ce cheminement convergent autour d'une alternative industrielle ?

AA : Pas pour l'instant. Les esprits et notre temps étant concentrés sur le PSE.

Où en est la mobilisation aujourd'hui, particulièrement parmi les ICT ?

AA : Nous avons réuni toutes les OS pour essayer de donner suites à nos actions. Peut-être s'orienter vers une action différente, car nous avons peur que la résignation gagne les ICT, et que la mobilisation s'essouffle. Les 2 rassemblements ont été un succès, mais l'impact sur les négociations assez décevant. Les salariés commencent à se questionner sur l'utilité d'une telle action. Ils perçoivent que le rapport des forces, pour s'opposer à une direction, ne peut pas se résumer à une action ponctuelle.

MA : Beaucoup de salariés sont dans une phase d'attentisme à l'heure actuelle. Ils attendent de connaître les résultats des négociations des modalités du PSE avec la Direction pour se projeter.

La CGT avec l'UFICT CGT du groupe est au cœur du débat de clarification des enjeux d'avenir industriel de Renault Trucks. Vos liens avec les salariés en sont-ils renforcés ?

Où en est la syndicalisation parmi les ICT ?

AA : Les salariés ICT sont entrés dans l'action car c'était un appel unitaire des OS. Ils n'ont pas fait le pas de se rapprocher d'une ou l'autre des organisations. Le bilan de la syndicalisation est pour l'instant négatif (mais combien d'entre nous ont réellement posé la question ?). Nous avons pu distinguer une flamme revendicative chez certains, que nous n'avions pas imaginée, et qui pourrait nous orienter dans nos prochaines campagnes de syndicalisation.

MA : Les perspectives stratégiques de Renault Trucks à l'intérieur du Groupe Volvo ne sont pas clairement définies. Beaucoup de questions se sont posées sur la pérennité de la marque Renault Trucks et de ses sites dans un contexte organisationnel sans cesse remanié.

La CGT a souhaité obtenir une expertise des enjeux stratégiques de Renault Trucks et d'AB Volvo. Elle a réussi à convaincre les autres élus du CCE de demander cette expertise. La restitution finale de cette expertise est prévue pour la fin du mois.

"En posant depuis plusieurs années la question de la finalité et du sens du travail, nous commençons à gagner en crédibilité auprès de nos collègues ICT".

"Cela nous oblige à travailler une activité revendicative et des argumentaires réellement spécifiques aux réalités de travail vécues par nos collègues".

Où en est le débat sur la nécessité d'intégrer la question unitaire ? La mobilisation des salariés participe-t-elle à bousculer les blocages ?

AA : Aucune des OS ne peut à elle seule se targuer d'avoir sorti autant de salariés dans l'action et nous les premiers. Donc oui, cela permet de faire avancer le débat. Il faut aussi reconnaître que, face à une telle attaque de la direction, les salariés n'auraient de toute façon pas compris une attitude scissionniste. Mais le plus important est que cela permette de montrer que l'unité syndicale et l'unité d'action n'empêchent pas d'afficher un positionnement CGT. Au contraire, nous pensons que cela permet de rendre plus visible auprès des salariés, les différences revendicatives et donc politiques qui expliquent pourquoi le paysage syndical français (et donc aussi Renault Trucks) est multiple. L'unité syndicale demande en revanche aux directions des syndicats CGT, et particulièrement aux camarades qui sont dans la négociation, de toujours rester sur le positionnement CGT. Les salariés en sont les seuls garants et notre démarche CGT de consultation est un outil essentiel pour l'efficacité unitaire.

Une fois cela sécurisé, nous pensons que nous avons tout à y gagner, tout en restant pragmatique sur la solidité de cette unité à l'avenir.



Les techniciens passés cadres doivent bénéficier de la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres

L'accord de la branche métallurgie du 19 janvier 2000 «portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie» arrête dans son article 4 une grille de transposition entre les classifications des Techniciens et les classifications des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie. Cette grille est utilisée en particulier pour les techniciens qui passent cadre. L'interprétation de l'accord par les directions des entreprises est différente de notre interprétation, particulièrement en ce qui concerne le «passage cadre». Un arrêt de la Cour d'Appel de Grenoble daté du 21 juin 2010 nous donne raison. Faisons le savoir pour défendre la carrière des techniciens qui passent cadre.

Un jeune diplômé d'un DUT ou d'un BTS, doit être embauché au niveau IV-1 (255) (seuil d'accueil) selon la Convention Collective du 21 juillet 1975. La convention collective lui permet de passer au coefficient 285 dans les 18 mois suivants. Dans sa carrière de technicien, il lui reste à passer 5 coefficients (305, 335, 365 et 395). Ceci contraint très fortement la carrière des techniciens. Ceci est dû au développement considérable des diplômés DUT-BTS depuis une trentaine d'années.

Avant cela, les salariés débutaient leur carrière à des coefficients bien plus bas. Aujourd'hui, la massification des techniciens diplômés rend central ce problème de déroulement de carrière.

L'UFICT de la métallurgie étudie ces problématiques avec les syndicats et propose des débouchés revendicatifs. Deux repères revendicatifs peuvent être portés par les syndicats : la création d'un niveau 6 pour les techniciens supérieurs et le développement du passage cadre.

Ces deux débouchés ne sont pas exclusifs l'un l'autre. Ils correspondent seulement à des métiers et fonctions différentes. Ils correspondent aussi à l'aspiration des salariés techniciens qui n'ambitionnent pas tous de passer cadre.

Ces deux prolongations de la carrière des techniciens sont déjà mises en oeuvre dans certaines entreprises : on trouve un niveau 6 avec un coefficient 405 chez SNECMA par exemple. En ce qui concerne le passage cadre, de nombreuses entreprises ont des règles internes pour gérer la carrière des techniciens. Attention néanmoins à ce qu'il s'agisse d'un réel passage cadre.

La CGT n'a pas signé l'accord du 19 janvier 2000 qui définit une grille de transposition entre les classifications des Ingénieurs et Cadres et les classifications des Techniciens. L'article 6 de cet accord prévoit même que les parties engageront des négociations en vue de la conclusion d'un accord instituant une classification unique définitive pour l'ensemble des salariés de la branche. Ceci est une revendication de la CGT, la grille unique de l'ouvrier à l'ingénieur. Mais on n'a toujours pas vu le commencement de cette négociation.

Une très mauvaise habitude prise par certaines entreprises en matière de passage cadre, est de considérer que le technicien qui passe cadre n'est pas vraiment un cadre. Ils ne le font alors pas bénéficier des dispositions de la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie de 1972.

La grille de transposition définit d'ailleurs bien une correspondance entre le coefficient 395 des techniciens et la position II coefficient 100 des ingénieurs et cadres. Dans la grille de transposition, ce niveau est appelé niveau 16. Le coefficient 365 des techniciens correspond à la position I coefficient 92 des ingénieurs et cadres (niveau 15 de la grille de transposition), etc...

Pour de nombreux employeurs, le technicien arrivé au coefficient 395 et qui passe cadre (en acceptant d'ailleurs de subir le forfait en jours...) reste indéfiniment au coefficient 100. Or la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres prévoit que, tous les 3 ans, le salarié cadre passe un coefficient (100, 108, 114, 120, 125, 130, 135...). A la CGT, nous défendons l'idée que le technicien passé cadre est un vrai cadre qui doit bénéficier des dispositions de la CCN des IC.



Un cas s'est présenté devant la Cour d'Appel de Grenoble correspondant à la situation décrite ci-dessus : un agent de maîtrise coefficient 285 (niveau 12 de la grille de transposition) passe cadre coefficient 80 (niveau 13 de la grille de transposition) pour pouvoir «bénéficier du forfait en jours» (...) mais l'employeur n'applique pas les dispositions de la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres et n'incrémente pas son coefficient tous les 3 ans.

"La CGT n'a pas signé l'accord du 19 janvier 2000 qui définit une grille de transposition entre les classifications des ingénieurs et cadres et les classifications des techniciens.

Cet accord devait être transitoire, mais on peut constater, 14 ans plus tard, qu'il s'agissait de transitoire qui dure... "

La Cour d'Appel de Grenoble jugera que : attendu que l'accord de 2000 [la grille de transposition] ne précise pas que les règles automatiques d'évolution des coefficients de la convention collective des Ingénieurs et Cadres ne s'appliquent pas aux cadres transposés; attendu qu'aucune disposition de cet accord de 2000 n'institue un blocage de classification qui serait dérogoire aux dispositions conventionnelles dont relèvent tous les ingénieurs et cadres de la métallurgie et attendu que l'employeur considérait bien qu'il appartenait à cette position 1 puisqu'on y fait référence à ce niveau sur le bulletin de salaire. La Cour d'Appel de Grenoble a donc reconnu que lorsqu'on est cadre transposé, on doit bénéficier de la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie.

Ce jugement doit pouvoir faire jurisprudence et permettre à de nombreux syndicats de mener des batailles revendicatives pour faire reconnaître les droits des cadres transposés.

Rédition de la brochure « Salaire Qualification enjeu de la reconnaissance du travail des ICT »

En octobre 2013, l'UFICT a mis à disposition des syndicats, un outil de débat sur la question des salaires et de la reconnaissance des qualifications pour les salariés ICT sous la forme d'une brochure.

Partout où elle a été diffusée, elle a reçu un très bon accueil tant de la part des syndicats que des salariés.

Nouvelle édition 2014

Riche de vos retours et propositions, l'UFICT a réédité la brochure avec la mise à jour des minis salariaux 2014 et une présentation revue.

Cette brochure sera, avec une campagne sur les mini IC, un instrument au service de notre démarche revendicative et de consultation.

L'objectif est de préparer les négociations salariales de 2015, suffisamment en amont, pour qu'elles soient centrées sur le paiement et la reconnaissance des qualifications ainsi que sur l'expérience professionnelle et non sur poste de travail.

Comment la diffuser ?

Pour bien connaître un outil et l'utiliser correctement et le plus efficacement, il faut prendre le temps de lire le mode d'emploi.

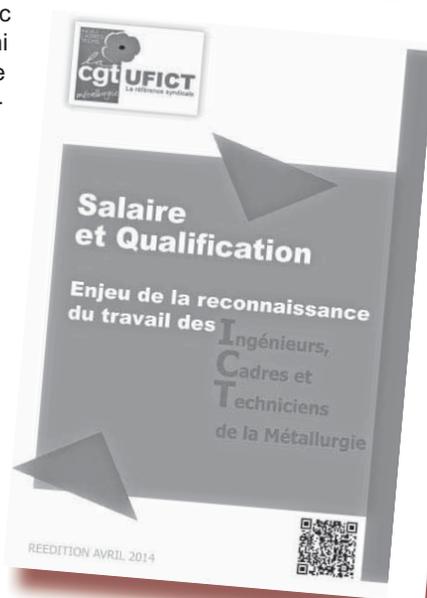
En effet, si nous connaissons les éléments de notre convention, il faut apprendre à connaître celle des autres catégories. Pour cela, nous préconisons avant une distribution de brochures, de faire une lecture la plus

collective possible.

Elle permettra de lever les interrogations des syndiqués, de construire les argumentaires nécessaires pour répondre aux questions des salariés et ainsi de les consulter pour valider leurs revendications.

Par exemple à Thales, des syndicats ont inséré un tract spécifique aux droits, fiche de paie, statistiques salaires...propres à leur entreprise. N'hésitez pas à solliciter les membres de l'UFICT.

Comme pour la première édition, L'UFICT vous invite à nous retourner les remarques et appréciations des syndiqués et salariés, afin de l'adapter encore plus à vos besoins.



Où se la procurer ?

Disponible à la fédération, sur simple demande à :

katia.chesnier@ftm-cgt.fr



RELEVONS ENSEMBLE

le défi de l'innovation sociale

ASSUREUR D'INTÉRÊT GÉNÉRAL,
KLESIA est un organisme paritaire à but non lucratif qui se concentre sur la protection des personnes : en complémentaire santé, prévoyance, épargne retraite et action sociale. Son action s'inscrit dans une démarche responsable, tant à l'égard de ses clients que de ses partenaires.