

Le Courrier de l'Ufict

n°324 - Décembre 2014

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

Edito

L'année 2015 s'annonce et apporte avec elle son lot de négociations, de luttes, où l'UFICT prendra toute sa part.

Ce sont d'abord, comme chaque année, les négociations des minima garantis de salaires des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie qui nous occuperont. La prochaine réunion de négociation aura lieu le 19 janvier. Nous sommes restés sur un constat de désaccord le 9 décembre dernier : l'UIMM proposait 0,3% d'augmentation lorsqu'aucune des organisations syndicales n'acceptait moins de 1,1%. L'objectif de la CGT sera comme chaque année de faire prendre en compte l'augmentation du plafond de la sécurité sociale, qui sera de 1,3% au 1er janvier 2015 et du rattrapage des 5 années passées soit 1.6% de plus. En effet, l'indice des prix à la consommation (l'« inflation »), n'est pas un indice du coût de la vie. En revanche, si le plafond de la sécurité sociale augmente plus vite que nos salaires, les implications néfastes sont multiples. D'abord, ce sont toutes les catégories qui sont touchées par le tassement des salaires qui résultera : si les salaires des Ingénieurs et Cadres n'augmentent pas, les salaires des autres catégories plafonneront aussi rapidement : ils ne les rattraperont pas. De plus, l'augmentation des minis I/C est le chiffre repris par les chambres patronales locales pour négocier les minis des autres catégories. Un mauvais chiffre pour les Cadres amènera nécessairement un mauvais chiffres pour les mensuels. Débattons-en au sein des syndicats.

Le second sujet majeur de l'année sera la négociation d'une convention collective nationale pour toutes les catégories de salariés. La grille des classifications ira donc des ouvriers aux cadres. C'est une revendication CGT de longue date.

Nous avons déjà des repères revendicatifs en ce sens depuis des années, avec non seulement une proposition de grille, mais aussi une proposition concrète de Convention Collective. Le calendrier s'est accéléré puisqu'initialement l'UIMM proposait de construire des conventions collectives régionales avant de se raviser et de proposer une convention collective nationale.

Nous entrerons dans cette négociation de façon offensive. Nous déjouerons les pièges pour faire gagner toutes les catégories. Nous veillerons à ce que la qualification des salariés reste le repère pour le salaire, et pas le poste de travail comme en rêvent l'UIMM et le MEDEF. Sur ce point nous avons des alliés syndicaux, mais aussi des adversaires. Nous travaillerons les convergences avec les organisations souhaitant construire une Convention collective nationale défendant la qualification des salariés, et particulièrement celles de plus qualifiés, Techniciens et Cadres. En gagnant sur ce point, nous feront gagner toutes les catégories.

Il est important de prendre conscience, dès à présent, des enjeux forts qui sous-tendent ces négociations. Afin d'atteindre cet objectif, il faut nous préparer à déployer largement notre démarche de consultation vers les salariés. Nous aurons besoin d'une forte mobilisation de nos syndicats et de nos syndiqués, ensemble pour de nouvelles conquêtes !

Stéphane LOVISA
Secrétaire Général



Sommaire

Etat des lieux de la négociation des Minima Ingénieurs et Cadres 2015
Pages 2, 3 & 4

Développement industriel
et contrats CIFRE
Pages 5 & 6

Liste des publications Ufict 2014
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

Etat des lieux de la négociation des Minima Ingénieurs et Cadres 2015

L'UIMM a proposé une augmentation de 0,3% seulement lors de la première réunion de négociation sur les minis salariaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie le 9 décembre dernier.

Les demandes de la CGT sont cette année de 1,3% + 1,6% soit 2,9%. L'explication de ces chiffres se trouve ci-dessous, dans notre intervention ce jour là dans la branche patronale de la métallurgie. Les autres organisations syndicales demandaient toutes plus de 1,1% (sauf une qui n'a pas chiffré sa demande). Rappelons que l'augmentation du SMIC sera de 1% et l'augmentation du plafond de la sécurité sociale sera de 1,3% cette année.

Pour préparer ces négociations, l'UFICT Métallurgie avait lancé en septembre une grande pétition nationale pour demander ces 1,3% + 1,6% (voir page d'accueil du site fédéral www.ftm-cgt.fr, en haut de la colonne de gauche).

Cette pétition commence à prendre puisque de plus en plus de syndicats s'en saisissent pour aller à la rencontre des salariés de nos catégories. Et ça marche puisqu'à chaque fois où une opération syndicale est menée, ce sont environ 20% des I/C qui signent. Les autres au moins auront lu nos explications des enjeux.

La prochaine réunion de négociation aura lieu le 19 janvier 2015. D'ici là, continuons de porter le fer en allant à la rencontre de nos collègues I/C avec cette pétition.

Pétition NEGOCIATION DES MINIMA INGENIEURS ET CADRES 2015

*Obligatoire

NOM *

Prénom *

Qualité
métier, fonction, mandat, etc...

e-mail *
vosre adresse mail svp

Entreprise

*
Cocher la case puis validez en cliquant sur "Envoyer" ci-dessous

je signe

N'envoyez jamais de mots de passe via Google Forms. 100 % : vous avez réussi.

La CGT accorde une importance particulière à ces négociations. Elle observe qu'elles sont en corrélation directe avec les négociations salariales pour toutes les catégories et dans toutes les entreprises. La négociation démarre toujours par la grille des ingénieurs et cadres négociée au niveau national. Puis vient la négociation au niveau local pour les grilles des techniciens, administratifs et ouvriers. En effet, les chambres patronales locales se

basent sur la négociation des Ingénieurs et Cadres pour ouvrir les négociations de toutes les autres catégories de salariés. Si le paiement de la qualification des cadres n'est pas assez revalorisé chaque année, par effet mécanique les autres catégories voient leur pouvoir d'achat se tasser.

Il s'agit ici d'analyser comment donner aux salariés et aux entreprises les moyens de leur compétitivité au bénéfice du pays. Les négociateurs partagent cette responsabilité. La CGT engage tous les participants à œuvrer dans ce sens à contribuer aux besoins de développement industriel d'aujourd'hui et répondre aux attentes de la population pour un développement réel et un progrès social partagé par tous. Cette ambition ne peut se réaliser sans la mobilisation professionnelle des salariés de nos catégories.

De plus, la progression massive du mal-être au travail des Ingénieurs et Cadres doit nous interpeler. Les journées à rallonge, le travail empêché, la non-reconnaissance des efforts considérables et des compétences acquises dégradent l'attractivité de nos entreprises. **Ne pas augmenter les minis garantis s'additionne à toutes ces contraintes de plus en plus lourdes pour démotiver et démobiliser les salariés de nos catégories.**

Comme d'habitude, la CGT défendra le paiement de la qualification, en défendant l'augmentation des minis supérieure à l'augmentation du plafond de la sécurité sociale.

Comme d'habitude, nous défendrons le statut cadre et l'attractivité de nos métiers. Comme d'habitude, nous défendrons une augmentation des minis qui s'oppose au tassement des salaires en prenant en compte l'importance de l'augmentation du SMIC.

Le SMIC est prévu d'augmenter de 0,8 % au 1er janvier 2015 et le plafond de la sécurité sociale de 1,3%. Ce dernier définit notre statut cadre qu'il faut défendre. Un taux d'augmentation des salaires et des minima garantis inférieur à celui de l'évolution du plafond de la sécurité sociale conduit à avoir des salaires en dessous de ce plafond. Ceci contribue à réduire les cotisations AGIRC des cadres et assimilés, mettant de fait en difficulté financière de plus en plus critique notre régime complémentaire de retraite des cadres et assimilés.

De plus en plus, de jeunes ingénieurs et cadres sont embauchés à des salaires proches des minima de la branche. Ce phénomène qui tend à tirer vers le bas les salaires moyens de nos catégories réduit considérablement l'attractivité de nos métiers et donc de nos entreprises.

A ce titre, nous ne pourrions donc pas accepter une augmentation de nos minima de salaires inférieure à 1,3% pour 2015.

De plus, depuis le 1er janvier 2005, le SMIC aura augmenté de 25,23% (de 7,61€ à 9,53€) et le plafond de la sécurité sociale de 24,36% (de 30 192€ à 37 548€).

Depuis 2005, nos minima ont évolué de 16,25% (de 26 930€ à 31 306€), marquant un retard cumulé de 8,11% par rapport au plafond de la sécurité sociale.

Nous proposons de résorber ce déficit en 5 ans soit $8,11\%/5 = 1,62\%$ par an ce qui fait $1,3\% + 1,6\% = 2,9\%$ d'augmentation de nos minima I/C pour 2015.

Nous tenons à rappeler qu'en Allemagne, IG Metall demande une augmentation générale de 5,5% pour tous les salariés de la métallurgie.



Cette option a été mise en débat parmi les salariés de nos catégories par la fédération de la métallurgie CGT. Une pétition proposée à leur signature confirme cette demande.

Cette pétition a obtenu un grand succès partout où elle a été proposée par les syndicats CGT, puisque ce sont à chaque fois au moins 20% des ingénieurs et cadres de l'entreprise qui l'ont signée. Que ce soit à Delphi à Blois, Thalès Brest, Airbus Group SAS...

Ce phénomène démontre le ras-le-bol des salariés de nos catégories face aux augmentations de salaires au rabais et au refus de payer nos qualifications. C'est un grave défaut de reconnaissance pour des salariés pourtant grandement impliqués dans la bonne marche de leur entreprise. Ils perdent ainsi peu à peu confiance en elle.

L'augmentation des minis garantis des Ingénieurs et Cadres ne concerne pas seulement les salariés au salaire mini. Elle concerne tous les salariés ingénieurs et cadres car ils cotisent à l'AGIRC. Elle concerne aussi toutes les catégories, car le tassement des salaires de nos catégories finit rapidement par freiner l'évolution des salaires des catégories techniciens, employés et même ouvriers. L'UFICT métallurgie et toute la fédération de la métallurgie de la CGT en ont pleinement conscience et se sont saisi de cette question de plus en plus sensible.

**L'avenir
de l'industrie
en France
passe par ses
salariés
qualifiés et
très qualifiés.**

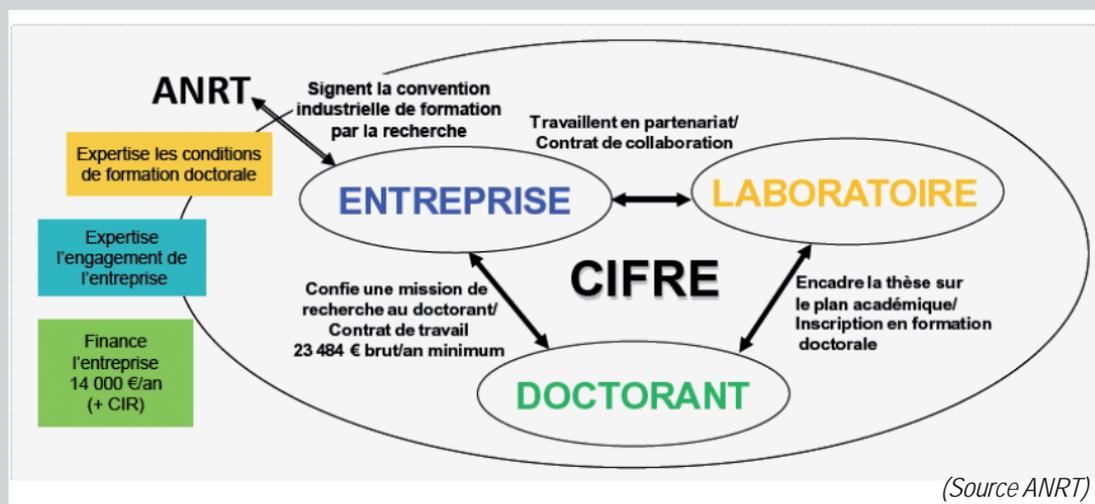
Seule une
**revalorisation
conséquente**
de leurs **minis
garantis**
constituera
un geste fort
pouvant augurer
un relèvement
de la situation
économique très
difficile de notre
branche.

Développement industriel et contrats CIFRE

CONTRAT CIFRE ?

Depuis 1981, le dispositif CIFRE - Conventions Industrielles de Formation par la REcherche - subventionne toute entreprise de droit français qui embauche un doctorant (il doit avoir un grade de master) pour le placer au cœur d'une collaboration de recherche avec un laboratoire public. Les travaux aboutiront à la soutenance d'une thèse en trois ans. L'entreprise et le laboratoire d'accueil misent sur l'esprit créatif du doctorant en confiant la responsabilité d'un projet de recherche sur lequel ils établissent un partenariat. Précisons que les CIFRE sont financées par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche qui en a confié la mise en œuvre à l'ANRT (Association Nationale de Recherche Technologie). De plus les entreprises ont accès au crédit impôt recherche CIR.

Ci-dessous le Principe de la convention CIFRE



Le doctorant doit avoir acquis le grade de master recherche à la date d'effet de la CIFRE. Il est Recruté en CDI ou en CDD de 3 ans (Art. D 1242 - 3 et 6 du code du travail), avec un salaire annuel brut minimum de 23 484 € (Valeur 2013 - salaire annuel brut initial moyen en 2012 = 28 000 € et pour 5 % jusqu' à 35000€), le doctorant doit mener des travaux de recherche en alternance dans une entreprise et un laboratoire d'accueil. Cette répartition est à négocier. Les doctorants sont encadrés par un directeur de thèse, chercheur reconnu d'un laboratoire, et d'un responsable scientifique au sein de l'entreprise. La soutenance de la thèse confère le grade de docteur. C'est pour le doctorant une preuve de sa capacité à évoluer naturellement dans ces deux mondes aux contraintes distinctes.

Toutefois, le doctorant fera également preuve de patience et de ténacité sur la constitution de sa convention dans un premier temps et ensuite de ses conditions de travail. Sur ces deux champs, nos syndicats CGT peuvent intervenir et notamment nos structures UFICT, par exemple :

Nous pourrions proposer des sujets de recherche en CE dans les domaines industriels, économiques ou sociaux... (voir ci-après), et mettre une structure en place, afin de faciliter les démarches administratives des doctorants pour la constitution de leur convention.

Sur les conditions de travail, dernièrement dans un grand groupe un camarade a été interpellé par des doctorants de son site qui se plaignaient de :

- Leur isolement géographique (bureau hors du service) et de leur interrogation sur les possibilités de faire connaître leurs travaux de recherche au personnel du site,
- De difficultés à obtenir les moyens matériels adaptés à leur besoin de recherche, par exemple des demandes d'écrans >17pouces,...
- De la non reconduction de l'usage de la prise en charge des frais d'inscriptions universitaires (environ 400€/an),
- Du versement de la prime de précarité* dont bénéficient les salariés sous contrat précaire (CDD). C'est 10% des salaires versés soit sur 3 ans. Une recherche sur ce sujet me permet de vous transmettre le document joint (jugement thésard de Renault, favorable sur le versement de la prime de précarité à la condition de ne pas avoir suivi de formation interne).
(*Prime de précarité: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F40.xhtml>)
- Des difficultés à maintenir les heures dédiées à la recherche dans le laboratoire. Le doctorant consacre plus de temps à son travail en entreprise qu'à sa recherche par surcharge.

Des réponses positives sur deux points ont été obtenues après une intervention auprès de la direction. La question des primes et de la prise en charge des frais d'inscription, nécessitera sûrement une action à élaborer avec les intéressés. Peut-on se priver d'une opportunité de semer une graine syndicale pour les IC (bac+8) ?

« CIFRE » un point d'appui dans notre démarche de la conquête de l'industrie ?

Dans le texte ci-dessous, l'UGICT met en débat : **« Le développement de la recherche privée passera par une mobilisation des instances représentatives**

dont disposent les salariés du privé.

L'entreprise ne se limite pas à une société d'actionnaires. L'entreprise est d'abord un collectif de travail. A ce titre, le législateur a défini des droits au niveau des Comités d'Entreprises (CE) pour donner quelques moyens d'intervention et d'expression aux salariés sur la gestion et la stratégie de l'entreprise.

La politique de recherche de l'entreprise est un élément essentiel de cette stratégie. Les droits des CE dans ce domaine doivent être développés.

Le CE devrait être informé et consulté sur les travaux de recherche de l'entreprise. *Cette information et cette consultation ne sauraient se limiter à des données économiques (nombres de chercheurs, de bourses CIFRE, budget R&D...), elles doivent donner une grande place aux aspects qualitatifs des activités de recherche de l'entreprise.*

Par exemple, pour les thèses : thème, objectifs, durée, résultats et perspectives doivent faire l'objet d'une information.

Tout contrat ou programme de recherche, entre une entreprise et un laboratoire de recherche, doit faire l'objet d'une information au CE : cadre, budget, thème, durée, perspective pour l'entreprise, équipes travaillant sur le projet. À la fin des travaux, présentation conjointe scientifique et direction, des résultats atteints, des prolongements et retombées envisagés.

Le CE devrait être régulièrement informé et consulté sur la participation de l'entreprise à la gouvernance des structures de recherche (ANR, pôle de compétitivité etc....) ou à des programmes mis en place par ces organismes. Les élus devraient être destinataires des rapports et évaluation publiés de ces structures et programmes de recherche.

Cette information permettrait de mieux éclairer les élus du personnel quant aux grandes évolutions technologiques qui vont ou devraient être prises en compte pour assurer un développement socialement et économiquement responsable de l'entreprise. Elle serait conforme à l'esprit des avancées législatives de ces dernières années concernant l'information et la consultation des CE en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications ou de l'introduction de nouvelles technologies. »

Dans nos syndicats, après avoir émit des propositions industrielles de diversifications soit pour sauvegarder l'emploi ou pour le développer, nous pourrions revendiquer leur étude concrète, par des conventions CIFRE.

Ce serait reprendre la main sur notre rôle citoyen dans l'entreprise.

Liste des Publications UFICT 2014

Courrier UFICT janvier 2014 Salaires, emplois, protection sociale : le 6 février avec une mobilisation visible des ICT

- Négocier la réactivation de groupes d'expression collectifs de salariés, notamment des ICT, lors des NOE (NAO)
- Combattre « le plafond de verre » : Les négociations de branche sur l'Egalité Professionnelle
- Les ICT de la métallurgie réunis lors du 11^e congrès à Metz, s'adressent à leurs collègues du groupe EADS

Courrier UFICT février 2014 Salaires, emplois, protection sociale : le 6 février avec une mobilisation visible des ICT

- Influence du Numérique sur le travail des Cadres
- Coût du Capital et Compétitivité Hors-Coût (1^{ère} partie)
- NOE thématiques et spécifiques

Courrier UFICT mars 2014 Coût du Capital et Avenir de l'Industrie : la CGT se met en marche !

- Coût du capital et compétitivité hors-coût (2^{ème} partie)
- Dénoncer le coût du capital : pour ne pas en rester là !
- Interview des camarades d'ASTRIUM TOULOUSE

Courrier UFICT avril 2014 Formation, connaissance, état des lieux, entretiens et consultations : de multiples étapes pour améliorer nos interventions

- Compte Rendu du Séminaire de la Commission Exécutive des 9 et 10 avril 2014
- Interview des copains d'AIRBUS Toulouse
- Interview du syndicat CGT Aircelle Le Havre

Courrier UFICT mai 2014 Appropriations-nous l'avenir industriel de la France !

- Ingénieurs, cadres et techniciens : des acteurs clés pour l'avenir industriel en France
- Interview des copains de Renault Trucks
- Les techniciens passés cadres doivent bénéficier de la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres
- Réédition de la brochure « Salaire Qualification enjeu de la reconnaissance du travail des ICT

Courrier UFICT juin 2014 Ingénieurs, cadres et techniciens, donnez du sens à votre travail et soyez acteurs dans votre entreprise, syndiquez-vous !

- La loyauté chez les cadres : Interview de Luc Chelly
- La validation des Acquis d'Expérience Militante : Interview de Yannick Le Quentrec
- 40^{ème} Congrès de la FTM : Table ronde sur le déploiement des ICT, une fédération en ordre de marche !

Courrier UFICT juillet/août 2014

- Le syndicat UFICT CGT Airbus SAS Blagnac Interview de Christian Meloni
- Répartition géographique des Ingénieurs, Cadres et Techniciens de la métallurgie en France
- Analyse des Sondages Viavoice pour l'UGICT - 1^{ère} partie

Courrier UFICT septembre 2014

- Une nouvelle loi sur les stages
- Analyse des sondages Viavoice pour l'UGICT - Deuxième partie
- Interview de Stéphane Flegeau et Philippe Verbeke, membres de la Direction Fédérale

Courrier UFICT octobre 2014

- Contre le travail dissimilé des cadres et pour le droit à la déconnexion
- Forfaits jours, problématique, démarche de l'UFICT
- Entretien annuel du point de vue managérial

Courrier UFICT novembre 2014

- Les enjeux de la santé au travail chez les Ingénieurs et Cadres
- Entretien d'évaluation saison 2014-2015
- Les ICT face au low cost

Liste des lettres de l'UFICT publiées en 2014

- CF 380 : Pour nos salaires mobilisons-nous
- CF 385 : NOE 2014, augmenter les salaires ! Une exigence qui monte
- CF 388 : La stagnation des minima de salaire garanti des I et C
- CF 392 : Premier mai, revendique ce qu'il te plaît
- CF 396 : Les IC savent mieux que les financiers
- CF 399 : Le 26 juin dans leur service, dans leur entreprise, dans tout le pays, les ICT doivent faire entendre leur voix
- CF 404 : Pour mieux vivre notre travail, déconnectons-nous
- CF 407 : Le 9 septembre, l'UIMM doit relever les minima
- CF 412 : Les ICT se mobilisent le 16 octobre pour défendre leur intérêt
- CF 417 : Pour en finir avec le blocage des carrières des femmes cadres et techniciennes

Autres publications

- Pétition à destination des Ingénieurs et Cadres pour les minima garantis des Ingénieurs et cadres de la métallurgie

ASSURER **60 BRANCHES** DE MÉTIERS, C'EST **UN** **MÉTIER**

—
AG2R LA MONDIALE est un groupe de protection sociale, acteur complet de l'assurance de personnes, pionnier et leader des accords de branche en santé et prévoyance.

AG2R LA MONDIALE dispose d'une véritable capacité à prendre en compte des problématiques professionnelles diverses et évolutives dans tous les secteurs d'activité : industrie, service ou commerce. Chaque assuré bénéficie des mêmes niveaux de garanties et de services, qu'il travaille dans une petite ou une grande entreprise.

Pour plus d'informations, contactez Joël BIENASSIS -
Direction des Accords Collectifs - Tél. : 01 76 60 85 32 -
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr



AG2R LA MONDIALE

le contraire de seul au monde

PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE
ENGAGEMENT SOCIAL