

Le Courrier



de l'Ufiict

Courrier de l'UFICT n°312 - octobre 2013

Edito

PROFESSIONS TECHNICIENNES

Le rôle et l'avenir des techniciens sont directement liés aux politiques économiques et industrielles des entreprises guidées par la finance.

Ceux-ci sont-ils en voie de disparition ou doit-on redéfinir leur place indispensable dans le processus de travail ?

Externalisation, sous-traitance, financiarisation conduisent à transformer **le savoir-faire en savoir-faire-faire. Le rôle et le nombre des techniciens en sont directement impactés.**

L'emploi des ingénieurs, trop souvent au détriment des techniciens, est source de malaise, pour les uns comme pour les autres.

Est ce seulement lié aux évolutions techniques nécessitant de plus en plus de compétences? Non, car celles-ci sont à la portée des techniciens de formation Bac +2/+3 ou de techniciens avec un niveau acquis par l'expérience ou une formation qui aujourd'hui est insuffisante dans certains cas.

La formation est utilisée comme vecteur de la stratégie, des orientations d'entreprise et non comme **vecteur du développement des connaissances**. Il faut mettre en place une véritable formation professionnelle diplômante et donc valorisante.

Redéfinir des repères clairs pour une reconnaissance professionnelle et favoriser l'évolution de carrière, éléments essentiels pour réévaluer le travail. Les confusions sont grandes entre les filières, les métiers, les familles professionnelles, les rapports hiérarchiques incohérents. Les Directions disposent de leurs propres repères et définitions qui ne sont pas toujours connus par les salariés. Celles-ci doivent rendre transparents tous les repères de métiers et de filières afin de favoriser une réelle évolution professionnelle, facteur incontournable d'efficacité du travail.

Avec un chômage de masse le Patronat préfère les jeunes ingénieurs pour leur niveau, leur souplesse et leur polyvalence. De plus, cette catégorie est soumise à des contrats temps et de mobilité beaucoup plus souples...

Il faut revaloriser la technicité et l'expertise face au tout management !

Il faut redéfinir le sens et le rôle de la technique et revaloriser la profession « technicien », favoriser le travail collectif où techniciens et ingénieurs ont toutes leurs places.

Technicité, qualité, respect des règles de l'art, souci du besoin de travail en équipe et coopération. Voilà ce qui fait l'identité des techniciens.



Mettons largement en débat ce dossier porteur de convergences avec les autres catégories, de l'ouvrier aux ingénieurs et cadres.

Hervé CHAILLOU, Membre de la CE de l'UFICT

Une démarche CGT de proximité avec les ICT : un impératif à gagner dans tous les syndicats

SOMMAIRE

Syndicalisme de proximité avec les ICT
Interview MBDA Le Plessis Robinson
Pages 2-3

Etudier, c'est déjà travailler !
Pages 4

Intervenir dans les syndicats pour aider les camarades au déploiement ICT.
Page-5

Compte rendu du CN de l'UFICT le 8 octobre 2013
Page 6-7



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 : 1013 S 05651

Interview de MBDA au Plessis-Robinson,

Philippe GICQUEL (DS), Guillaume ROYER (DP), Damien BOURGES (DS)

1- Depuis mai, quelques mois après les élections DP-CE, vous avez décidé à quelques uns de renouveler avec des initiatives de contact concret avec les ICT. Quelle a été votre motivation ?

Philippe GICQUEL : « La perte de 4,5% aux élections DP-CE a servi de révélateur : Nous étions trop impliqués dans l'institutionnel et plus assez présents sur le terrain avec les salariés, pas assez à l'écoute de leurs préoccupations concrètes. Le sérieux de la CGT est reconnu mais pas nécessairement sa crédibilité, surtout chez les ICT où on commence à trouver un décalage générationnel entre une population ICT qui se rajeunit et un syndicat qui se renouvelle peu et commence à vieillir. L'arrivée de jeunes adhérents et nouvellement mandatés a relancé les motivations de terrain. »

2- Vous avez d'abord initié des rencontres de secteurs pour préparer les réunions de DP. Quels en sont les premiers résultats ?

Guillaume ROYER : « Nous avons effectivement initié des visites de secteurs en préparation des réunions de DP, une démarche que nous n'avions plus depuis de nombreuses années et qui nous a permis de renouer avec l'écoute des salariés. Nous avons été étonnés du besoin de parler, l'intérêt des salariés rencontrés à nous soumettre leurs problèmes. Nous y avons retiré un certain nombre de questions DP très concrètes. Autre point positif, des liens nouveaux se sont créés avec les salariés rencontrés qui nous voient aujourd'hui autrement. Reste à garder le cap pour entretenir ces relations. »

3- Ces rencontres vous ont confirmé une grande préoccupation des ICT, à savoir la reconnaissance des qualifications et les évolutions de carrières. Pouvez-vous nous expliquer la démarche que vous en avez tirée, comment procédez-vous ?

Damien BOURGES : « Effectivement, nous avons prolongé ces 1ères rencontres par une initiative accompagnée d'un questionnaire sur les évolutions de carrières des ICT, suite à des témoignages de salariés précédemment rencontrés. Nous avons donc fait des visites de secteurs avec notre questionnaire, ce qui nous a permis d'élargir les témoignages et de constater que le malaise est bien réel avec des situations de blocages de carrières parfois désastreux et mal vécus. Plus que le nombre de réponses à notre questionnaire, c'est le nombre de témoignages recueillis et les dialogues engagés avec nos collègues qui ont créé l'évène-

ment. Cette démarche a surtout permis d'axer nos réflexions de façon plus approfondie sur les questions d'approche des ICT. Les échanges en formation ou sur les courriers fédé et UFICT nous permettent d'avancer sur cette démarche. »

4- Quels sont les premiers résultats obtenus avec ce questionnaire lors de ces visites dans les bureaux et laboratoires ?

Philippe GICQUEL : « En termes de 1ers résultats, nous avons eu confirmation que les jeunes diplômés techniciens sont insatisfaits de leur évolution de carrière : Les BAC+2/3 perçoivent vite qu'après le passage IV-3 au bout de 18 mois, le niveau V-1 n'intervient qu'après 6 à 10 ans. Ils perçoivent aussi que leur évolution de carrière jusqu'au V-3 se limite à 3 coefficients pour plus de 35 ans de carrière, ce qui ne leur convient pas. Un gros problème de reconnaissance du diplôme BAC +3 (License pro...) est ressenti. Les IC se sont aussi exprimés sur des blocages, parfois dès le positionnement II, situation particulièrement vécue par des femmes. Autre souci, des IC nous ont affirmé leur ressenti d'une dévalorisation de la technicité de l'ingénieur au profit du management, beaucoup d'aigreur aussi chez des ingénieurs plus anciens qui ne croient plus dans le « projet de l'entreprise ». »

5- Quelles sont les prochaines étapes ?

Guillaume ROYER : « Nous allons décliner la suite en plusieurs étapes, d'abord le dépouillement du questionnaire puis l'élaboration avec les collègues qui le souhaiteront une plateforme de propositions de réévaluation des déroulements de carrière des ICT. Nous ouvrirons ce processus d'élaboration par la diffusion aux salariés de nos propres repères CGT pour alimenter le débat. Rencontrer les managers est indispensable pour les rassurer sur notre présence auprès des IC et en discuter avec eux. »





6- Comment cette démarche est-elle comprise et appréciée dans tout le syndicat ? Les peurs et réticences à rencontrer les collègues ICT sur leur lieu de travail sont-elles en passe d'être dépassées ?

Damien BOURGES : « Cette démarche a été initiée à quelques-uns, mais pour autant elle n'est pas mise en cause dans le syndicat où globalement, chacun en comprend tout l'intérêt. Notre objectif est que maintenant chaque syndiqué dans son secteur puisse être acteur de la démarche pour qu'elle soit élargie et donc plus efficace. Les peurs ou réticences existent, y compris pour ceux qui pratiquent la démarche, mais quel bonheur, quel sentiment de plaisir à faire du syndicalisme quand on agit ainsi. Quel plaisir aussi de constater que l'on a peu de refus d'engager la discussion et qu'au contraire, les langues des salariés se délient comme on n'aurait pas imaginé. Pour nous mettre en confiance, nous tentons au mieux de conduire ces rencontres à deux ou trois. »

7- Quels liens nouveaux commencent-ils à être tissés avec les ICT contactés ?

Philippe GICQUEL : « D'abord des liens de confiance... Nous sommes connus concrètement et nos collègues nous transmettent plus facilement leurs préoccupations ou leurs questionnements. On se parle quand on se croise au lieu d'un simple bonjour. Dans nos bâtiments respectifs, les mandatés CGT ont maintenant un nom et un visage. Plusieurs ingénieurs nous ont d'ailleurs dit : « Au moins la CGT se déplace, pas les autres! ». Le besoin des ICT de parler, voire de se confier nous a étonnés et il est parfois même difficile de partager ce temps syndical au mieux pour chacun. Heureusement le bouche à oreille fonctionne aussi et nous sommes sollicités pour de l'information, ou parfois des questions ou revendications. »

8- Vous envisagez de poursuivre ces initiatives pour nourrir une démarche de consultation lors des NAO 2014. Comment allez-vous articuler la reconnaissance des qualifications et des carrières avec l'abat sur les salaires ?

Guillaume ROYER : « Ces rencontres s'inscrivent dans notre démarche de consultation, en particulier dans le cadre de la préparation des NAO 2014. Nous avons d'ailleurs informé les salariés rencontrés que nous voulons élaborer des propositions avec eux pour les soumettre à la direction lors des NAO. Cela va nous aider à sortir du carcan étroit que nous impose la direction dans les NAO : « Un pourcentage AG-AI dont elle définit elle-même le niveau à la virgule près ». Nous voulons que la question des classifications et évolutions de carrières soit au cœur des prochaines NAO. Un dossier fortement ressenti par les salariés peut développer une mobilisation efficace pour l'ensemble des NAO. Une plateforme d'échange en réseau comme un forum, ou, un chat avec des permanences, pourrait brasser plus de témoignages et d'élargir notre champ de premiers contacts, pour cette population qui vient du web. »

9- Des pistes de renforcement en adhésions d'ICT sont-elles déjà perceptibles ?

Damien BOURGES : « Nous avons à plusieurs reprises soulevé l'importance d'un plus grand nombre de syndiqués CGT en particulier ICT pour que cette démarche qu'ils apprécient puisse être durable et efficace. Nous recommençons à poser la question de l'adhésion, c'est déjà un 1er pas important. Mais j'ai encore quelques idées, notamment, une plateforme d'échange en réseau comme un forum, ou un chat avec des permanences qui pourraient brasser plus de témoignages et élargir notre champ de premiers contacts, pour cette population qui vient du web. Chez de nombreux ICT le syndicalisme est encore synonyme de discrimination professionnelle. C'est à nous de renforcer notre image et de démontrer que l'on peut se syndiquer et avoir une carrière. On voudrait également prendre le problème à la base en élaborant un livret nouvel embauché avec une variante ICT (90% de l'effectif) afin de mieux nous faire connaître des salariés peu expérimentés et qui découvrent parfois pour la 1ère fois le monde de l'entreprise. Les propositions sur les évolutions de carrières que nous voulons élaborer avec des collègues non syndiqués seront aussi une occasion d'avancer vers de nouvelles adhésions. »

Etudier, c'est déjà travailler !

La réforme de la retraite proposée par l'actuel gouvernement est injuste et inefficace économiquement. Malgré de trop timides avancées sur certains points comme la pénibilité ou l'apprentissage, l'allongement de la durée de cotisation va rendre encore plus difficile l'obtention d'une retraite pleine et entière avant 66/67 ans pour une majorité d'I/C. Cet allongement va aussi pénaliser lourdement les femmes ayant des carrières incomplètes et les jeunes ayant un contrat stable de plus en plus tard.

La CGT a porté sa revendication de plus en plus partagée dans l'opinion : les années d'étude doivent compter dans les années de cotisation. En effet, étudier, c'est déjà travailler. Etudier c'est accroître sa qualification pour ensuite produire plus de richesses durant sa carrière professionnelle. Il est injuste que les jeunes faisant des études, parfois longues, ne puissent jamais bénéficier de la retraite à 60 ans puisqu'une durée de cotisation supérieure à 40 ans associée à des années d'études amène nécessairement une fin de carrière tardive. Le service militaire, les périodes de maternité, de chômage, de formation professionnelle ou encore d'apprentissage ouvrent désormais droit à validation de trimestres pour la retraite, pourquoi ne pas reconnaître les études supérieures ?

Pour la première fois, 17 mouvements de jeunesse ont formé un collectif « La retraite, une affaire de jeunes ! ». Parmi eux l'UNEF, l'UNL, LMDE, JOC, Génération Précaire, ... et des syndicats parmi lesquels la CGT. Nos revendications principales : validation des années d'étude et validation des stages intégrés aux cursus de formation.

La CGT et les organisations du collectif revendiquent 2 années validées pour un DUT ou un BTS, 3 années pour l'obtention de la licence, 5 années pour l'obtention du Master 2 et 8 années pour le doctorat. Cette disposition, contre une gratification forfaitaire qui serait de 125 euros par an, doit permettre de donner aux jeunes diplômés des droits en rapport avec leur contribution future à l'économie du pays. Elle serait aussi incitative pour accroître son niveau de formation et sa qualification.

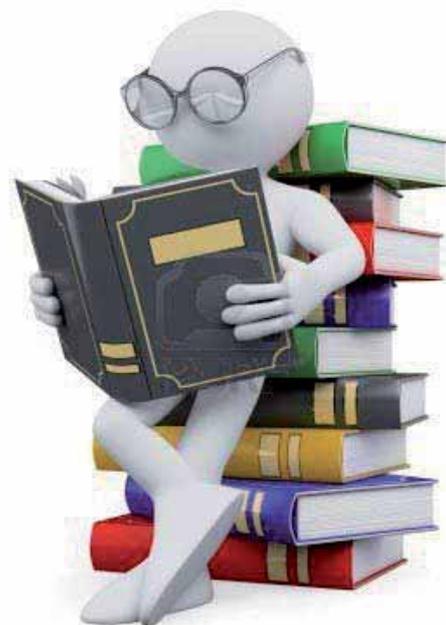
Dans le projet de loi initial, seul le rachat des années d'étude avait été proposé, mais pour un prix prohibitif. La capacité d'épargne des jeunes étant très faible, le gouvernement lui-même chiffrait à seulement 30 000 bénéficiaires par an.

Par ailleurs, nous avons déjà partiellement gagné sur la validation des périodes de stage puisqu'un amendement à la loi a été voté pendant les débats parlementaires. Ainsi, les stages

d'au moins 3 mois insérés dans un cursus de formation donneront lieu à la validation d'un trimestre contre une gratification de 300 euros. Cette proposition est insuffisante. Les syndicats, dont la CGT, associés à l'UNEF et l'UNL demandaient la validation d'un trimestre contre 50 jours de stage. En effet, 50 jours de 8 heures font 200 heures, ce qui serait donc comparable à la validation d'un trimestre pour 200 heures travaillées au SMIC, qui est la règle actuelle de validation des trimestres. Le projet de loi propose d'ailleurs de faire passer ce seuil à 150 heures.

Pour ce qui est de l'apprentissage, le projet de loi propose de valider chaque trimestre travaillé comme un trimestre cotisé. Ceci est encore en deçà de la prise en compte complète des années d'études que nous revendiquons, mais c'est tout de même un progrès par rapport au passé. Le collectif « La retraite une Affaire de jeunes ! » demande néanmoins la prise en compte rétroactive de ces périodes d'apprentissage.

Afin de faire pression sur les Parlementaires actuellement en débat, une lettre a été envoyée à chacun d'eux par le collectif. La bataille continue donc pour tenter d'améliorer la loi, afin qu'elle ne soit pas aussi défavorable aux jeunes et ne constitue pas un recul de société aussi dramatique qu'injuste.



Intervenir dans les syndicats pour aider les camarades au déploiement ICT.

Depuis plusieurs années, l'activité de l'UFICT est tournée vers le terrain, vers les syndicats. Il s'agit de travailler avec eux et à leur demande, leur déploiement vers les Techniciens et vers les Ingénieurs et Cadres. Cet enjeu devient incontournable pour nos syndicats de la métallurgie, d'autant plus que la proportion des ICT augmente au sein de nos entreprises et que la nouvelle loi sur la représentativité oblige de plus en plus de syndicats à prendre à bras le corps la question des ICT.

La CGT n'est pas perçue par les ICT comme un débouché naturel pour eux. Notre histoire ainsi que l'image déformante hélas délibérément véhiculée dans les grands médias n'aident pas à nous rendre crédibles dans ces catégories. Nous ne pouvons donc que compter sur nos propres forces, notre militantisme et la qualité de notre vie syndicale parmi les ICT. C'est ainsi qu'ils découvriront que nous sommes aussi leur syndicat, et qu'ils peuvent compter sur nous pour les défendre en portant leurs revendications. C'est aussi grâce à notre activité de terrain, avec nos outils spécifiques pour travailler la question des ICT : l'UFICT pour la métallurgie (depuis 1973) et l'UGICT pour l'interprofessionnel (1963) que nous prouverons auprès d'eux que la CGT est aussi le syndicat des cadres et des techniciens.

Cette question est cruciale puisque la mesure de la représentativité se fait sur le vote CE-titulaire. Il est donc indispensable de trouver des candidats pour permettre aux salariés des 2^{ème} et 3^{ème} collèges de voter CGT. Il nous faut donc d'abord de prouver que nous souhaitons construire et porter les revendications de ces catégories, en convergence avec les revendications des autres salariés.

Aujourd'hui, la représentativité de la CGT parmi les Ingénieurs et Cadres de la métallurgie n'est que de 8,7 %. Souvent, c'est un défaut de candidatures au 3^{ème} collège qui grève le résultat global. En revanche, sur les 2^{ème} et 3^{ème} collèges de toutes les branches confondues (interprofessionnel), intégrant l'ensemble du périmètre de représentativité de la CFE-CGC, la CGT est 2^{ème} organisation avec 21 %, derrière la CFDT mais devant la CFE-CGC à 18 %. Ceci nous montre que notre démarche de déploiement vers les 2^{ème} et 3^{ème} collèges à partir de bases du 1^{er} collège permet de gagner sur tous les collèges petit à petit.

L'UFICT se propose d'aider les syndicats et les coordinations de groupes qui le souhaitent. Il faut travailler la question du déploiement vers les 2^{ème} et 3^{ème} collèges pour que toute la CGT soit plus forte demain et reste le premier syndicat de France, le syndicat de tous les salariés. L'expérience nous montre que la CGT a un potentiel de 20 % au 3^{ème} collège, mais un travail syndical important est nécessaire avant d'en arriver là. Présence parmi les salariés, écoute de leurs préoccupations, organisation

de réunions pour échanger sur ces problématiques, proposition de syndicalisation, construction collective de revendications spécifiques. C'est un travail qui peut paraître long et fastidieux mais qui porte ses fruits au bout d'une ou deux années de travail, s'il est compris et partagé dans le syndicat.

Les membres du secrétariat de l'UFICT font ainsi du suivi de syndicats pour les aider à construire leur activité ICT propre. Nous nous déplaçons dans les bases régulièrement pour construire dans la durée les plans de travail nécessaires à la mise en marche d'une activité spécifique. Il suffit de nous contacter (ufict@ftm-cgt.fr).

Peu à peu, des résultats encourageants obtenus aux élections professionnelles nous remontent. Dans tous les cas, ce sont les camarades dans les syndicats qui auront fait le travail syndical. Des ouvriers aux cadres, ce sont les syndiqués CGT de ces entreprises qui auront gagné l'accroissement de leur représentativité par leur travail de terrain.

Par exemple, notre intervention dans plusieurs établissements du groupe Valéo les aura aidés à gagner, alors qu'ils avaient commencé un travail de déploiement depuis un certain temps. Dans les sites où se côtoient ouvriers et ICT, c'est d'abord en s'adressant aux techniciens d'atelier (collègues des ouvriers), puis ensuite aux techniciens de labos et de bureaux d'études (collègues des Ingénieurs et Cadres), qu'on peut se déployer le plus efficacement.

Par exemple, chez VALEO Sécurité Habitable à Nevers (aujourd'hui devenu U-SHIN, un groupe japonais), où nous étions intervenus en décembre 2012, les dernières élections ont été favorables. La CGT progresse au 1^{er} collège en nombre de voix et gagne un siège au CE. Au 2^{ème} collège, nous obtenons un élu suppléant devant la CFE-CGC cette fois-ci avec une progression de 20 voix. La CGT est désormais installée 2^{ème} organisation au 2^{ème} collège.

Chez Valéo Issoire, où nous étions intervenus en novembre 2012, les camarades ont réussi à trouver 3 candidats au 2^{ème} collège. Ils ont gagné 10 % dans ce collège en passant de 20 % à 30 %, ce qui est un résultat remarquable.

Nous souhaitons que ce genre d'exemples se reproduisent et se développent, y compris au 3^{ème} collège et nous sommes disponibles pour cela.

Compte-rendu du Conseil National du 8 octobre 2013

31 personnes étaient présentes, 23 syndicats étaient représentés.

RAPPORT D'INTRODUCTION :

Stéphane LOVISA

Ordre du jour :

- Bilan d'activité UFICT
 - Formation / JE
 - Parution
 - Déploiement Collectif ICT
 - Validation du déroulement du Congrès
 - Intervention de l'IHS pour la présentation de leur livre « Citroën par ceux qui l'ont fait »
 - Table ronde sur la protection sociale : Comment combattre la bataille idéologique menée contre notre système de retraites par répartition qui vise particulièrement les jeunes générations ICT au travers des fonds de pensions illusoire type PERCO ?
- Invitée : Sylvie DURAND

DEBAT :

Christian MELONI, Airbus Toulouse (31) : « Une salariée cadre, syndiquée à la CGC, a été licenciée suite au harcèlement de son responsable. Sans soutien de la CGC, elle se rapproche de la CGT qui s'engage à défendre cette salariée. »

Jean-Jacques ERHEL, Snecma Corbeil (91) : « En 3 ans, le nombre de salariés à Snecma Corbeil est passé de 2700 à 3000, soit 1/3 de nouvelles embauches. On constate qu'il y a plus d'ingénieurs et Cadres que d'ouvriers. Les techniciens sont remplacés par des ingénieurs rémunérés au salaire minimum. Ils n'ont pas conscience que leur carrière est loin d'être assurée. »

François BAUDLOT, Renault Techno Centre Guyancourt (78) : « Concernant la compétitivité Ingénierie, la CGT n'est pas signataire car cet accord prévoit la suppression de 1500 emplois. »

Dany-Bernard AUBIN, Alstom Transport Saint Ouen (93) : « Alstom ne va pas tarder à annoncer des restructurations. L'ANI risque de nous tomber sur le coin de la figure. L'USTM 93 a créé une coordination UFICT. Une première réunion est organisée le 14 novembre 2013. Un Bureau d'Etude a été créé à Bangalore. »

Guy COTTET-EMARD, Alstom Transport Villeurbanne (69) : « Nous sommes aussi concernés par la délocalisation en Inde. Nous sommes 1000 salariés dont 80 % sont des IC. La Direction annonce vouloir baisser le niveau de sous-traitance en France alors qu'il serait plus efficace d'embaucher les salariés en sous-traitance plutôt que d'externaliser nos emplois et nos activités en Inde. »

Alexandre ARROYO, Renault Trucks Vénissieux (69) : « Une réduction d'effectifs ne touche que les « cols blancs » car une nouvelle gamme de camions vient de sortir chez Renault Trucks. Il n'y a désormais plus besoin des IC, un plan de restructuration est alors annoncé pour une réduction d'effectifs. Une AG a donc été mise en place avec 50 salariés Ingénieurs et Cadres et à la clé un article dans leur revue, ce qui montre une VICTOIRE. »

Alain TAILLEUR, Renault Techno Centre Guyancourt (78) : « Les salariés commencent à prendre conscience que la stratégie de l'entreprise mène à sa perte. »

Antoine MARCHESE, Schneider automation Valbonne (06) : « Attention aux mots que nous employons, c'est la société qui possède le « fric » et ne veut pas partager avec les salariés. Dans nos entreprises, la grille des salaires n'est plus appliquée. Ils ont cassé les repères. La syndicalisation se fait en amont des élections. Le Congrès de l'UFICT n'est hélas pas la priorité pour les syndicats concernés. »

France BOULAY, Dassault Falcon Service (93) : « La qualification appartient au salarié ! C'est cela qu'il faut défendre. La résistance des IC commence à monter. Des erreurs graves sont commises dans les entreprises car les dirigeants délaissent la technicité au profit de la gestion. Par exemple, un avion s'est retrouvé sur le « cul »... On cherche alors des boucs émissaires, les lampistes. Chez nous, la CGC est la courroie de transmission de la Direction. »

Didier LECLERC, Renault Sandouville (76) : « J'ai envie de résister à Sandouville. On est a priori épargné mais nous sommes de moins en moins de salariés avec de moins en moins de charge de travail sur notre site, tandis que sur d'autres établissements (Flins ou Douai) la charge ne baisse pas. »

Gérard MONTUELLE, Snecma Corbeil (91) : « La CGT est la première organisation chez Snecma Corbeil avec 31 %. Dans nos syndicats, il existe des concurrences entre les IC, ce qui engendre des problèmes entre les candidats au 3^{ème} collège. Les résultats des élections s'en ressentent notamment chez Turbomeca à Tarnos où ils sont en forte baisse. Les jeunes ingénieurs sont embauchés à un salaire très bas, ce qui amène au non respect du temps de travail. »

Pascal PIRIOU, Snecma Villaroche (77) : « Résister, c'est important mais il faut avoir des arguments. Dire qu'il faut transformer le travail est, certes, important mais insuffisant. La difficulté est de mettre des mots sur ce que l'on vit. Les collectifs ICT ont été remis en place à Villaroche. Deux ingénieurs sont venus vers moi pour des questions car j'avais déjà été les voir lors des démarches de syndicalisation. »

Alain DERVIEUX, Thalès Air Systems Limours (91): « Il faut repenser le terme « rapport de force ». Notre travail est d'abord d'informer. Il faut dépasser les vetos des directions, aller sur le terrain et être à l'écoute. Il ne faut pas hésiter à faire des expertises et communiquer en s'appuyant sur les médias et les politiques. »

Eric PRIEUX, Delphi Diesel Systems France (41): « Il y a 2 espèces de cadres : les bien rémunérés et les mal rémunérés. Ces derniers sont souvent des prestataires. Il faut parler de la convention collective si l'on veut syndiquer. On peut parler également de soi. Il faut commencer par instaurer le dialogue avant d'annoncer la couleur de la CGT. On constate que, de plus en plus, le technicien fait le travail de l'ouvrier et l'ingénieur le travail du technicien. La Direction a été obligée d'afficher les minimas de salaires. »

Marie-France XAVIER, Schneider Electric Grenoble (38) : « Les départs naturels sont nombreux et les embauches ne compensent pas ces départs. Ce sont souvent des jeunes femmes et des étrangères qui sont payées au rabais. »

Pascal PELTIER, Thales Elancourt (78): « D'accord avec Hervé Radureau, faisons attention à la comptabilité de nos syndicats. A l'UFICT, on travaille sur diverses brochures dont la brochure salaire/qualification des ICT qui doit permettre à nos syndiqués d'aller à la rencontre de leurs collègues ICT. »

Stéphane LOVISA, Alcatel-Lucent Villaroche (91): « Pour aller vers nos collègues I/C, il est nécessaire de leur parler du rôle contributif des cadres. En effet, les cadres souhaitent s'investir dans leur travail, être utiles, mais l'organisation du travail les en empêche de plus en plus. Cette organisation nie de plus en plus la technicité de nos métiers d'ingénieurs et de techniciens. Et c'est une raison de mal-être des salariés de nos catégories. A l'UFICT, nous souhaitons développer les interventions dans les groupes. En effet, de plus en plus, la proportion des ICT dans les grandes entreprises est importante et les copains se trouvent souvent démunis face à ce phénomène. Nous proposons de venir faire autant qu'on peut la formation de 2 jours de l'UFICT sur le déploiement vers les ICT d'un syndicat général. Et pour répondre à Pascal de Villaroche, en effet, nous voulons une CE de l'UFICT plus opérationnelle, capable de prendre des décisions et de les mettre en œuvre. »

INTERVENTION DE SYLVIE DURAND :

Comment combattre la bataille idéologique menée contre notre système de retraites par répartition qui vise particulièrement les jeunes générations ICT au travers des fonds de pensions illusoires type PERCO ?

Retraites pour les cadres : une offensive publicitaire a été mise en place pour attaquer la retraite complémentaire par répartition.

Les salariés sont attirés par le PERCO à cause de l'abondement. Au début, nous avons constaté 80,83 % de taux de remplacement. En 2001, 78 %. En 2013, 75 %. Avec les réformes pour les mensuels 65 % et 55 % pour les cadres.

Les cadres sont particulièrement touchés. Ils ont la volonté d'épargner mais avec un résultat très faible.

Le système par répartition est solidaire entre les individus, même en situation de chômage ou d'incapacité de travail. Il y a une solidarité entre les systèmes de retraite par répartition qui ne tolère aucune faillite de ces systèmes.

En France, le système à prestation est proportionnel au salaire.

En capitalisation, la rente est proportionnelle à l'espérance de vie.

Le rendement de la répartition est de 2 fois les cotisations versées durant toute la période de travail.

Les banques n'ont aucun engagement de rente car c'est un système à cotisation définie, elles ne prennent donc pas de risque.

- Les fonds de pension à prestation définie ne peuvent pas durer en fonction des difficultés économiques car beaucoup ont fait faillite. Par conséquent, on ne propose plus que des produits à cotisation définie.

- Les fonds de pensions américains seront en faillite dans 10 ans s'il n'y a pas de nouveaux épargnants pour pousser vers la capitalisation. Le livre blanc EU exige une part de retraite inférieure à 14 % du PIB. Pour inciter à cela, il y a des exonérations fiscales pour l'employeur et les salariés.

En 2003, la loi Fillon a mis en place le premier fond de pension obligatoire (Régime Additionnel de la Fonction Publique) pour prendre en compte les primes.

Les taux de remplacement baissent à cause de la hausse de la durée de cotisation, l'assiette de calcul et l'indexation de taux. Avec les aléas du travail, il ne sera pas possible de cotiser à 100 %. Par exemple à 67 ans, il n'y a plus de décotes mais on a la proratisation des trimestres non validés.

Les salaires moyens du privé augmentent plus vite que l'inflation. L'indexation sur l'inflation est donc défavorable : la pension est à 38 % au lieu de 50 %. Par exemple, pour compenser une perte de 10 % du taux de remplacement, il faut cotiser 1 mois par an pendant 30 ans.

Chaque année, 10 Milliards d'euros vont à l'épargne retraite qui affaiblit la répartition.

Nous devons intensifier nos interventions et débats avec les ICT pour combattre les fonds de pension dont le PERCO et gagner la nécessité de renforcer notre système par répartition.





DOC0632-02HUMANIS06-13

Partenaires sociaux

PARCE QUE LE DIALOGUE
SOCIAL EST PRIMORDIAL,
NOUS NOUS ENGAGEONS
À VOS CÔTÉS.

Notre ambition : accompagner les partenaires sociaux dans la négociation, la mise en place et le suivi des accords collectifs prévoyance, santé et épargne.

Notre différence : à travers notre nom, nous plaçons l'humain au cœur de notre stratégie comme de nos actions. Nous entendons mener nos activités et accompagner nos clients en apportant notre regard différent d'acteur paritaire et mutua. C'est pour cette raison que notre modèle de développement conjugue l'efficacité économique et l'utilité sociale.

► **Contactez-nous :** os-contact@humanis.com