

Le courrier de l'UFICT

Bulletin d'information aux syndicats ICT

Courrier de l'UFICT n°303 - Décembre 2012



Edito

A l'heure où sont écrites ces lignes, nous ne connaissons pas encore les 1eres propositions des minima IC de l'UIMM pour 2013. Ce qui est déjà certain, c'est que nous sommes devant un risque de récession et la communication patronale sur la baisse du coût du travail pèse malheureusement dans la tête des ICT. La CGT devra travailler à faire un front commun syndical afin que l'UIMM n'obtienne pas un quitus sur un accord au rabais ne répondant pas au besoin de pousser à la hausse les salaires réels.

Un front syndical s'exprimera-t-il lors des négociations des minima IC 2013 le 21 décembre prochain ? S'élargira-t-il ensuite aux entreprises ? Le crédit impôt du plan Ayrault concernera les salaires jusqu'à 3564€. Selon l'UIMM, cela concerne au moins 80 % des salariés de la métallurgie. Même Mittal pourra en bénéficier ! Nationalement, les 20 milliards de crédit impôt du plan représenteront 6% d'économie sur la masse salariale pour les entreprises tandis que dès janvier, chacun aura droit à payer un peu plus de TVA.

Va-t-on laisser s'enkyster l'austérité ?

Le syndicat de Thales Elancourt a chiffré la perte de salaire entre 2001 et 2011.

Pour exemple : un ingénieur Pos IIIB a perdu l'équivalent de 1,17 SMIC soit +0.2 par rapport à 2010. Un technicien de niveau V1 coef 305, 1/3 de Smic.

Qui peut accepter de telles pertes de salaires ?

Quel jeune en formation peut-il accepter de voir son futur salaire d'embauche régresser d'année en année par rapport au SMIC ?

Qui peut accepter que la hiérarchie salariale se tasse d'année en année, hypothéquant les perspectives de carrière de chacun ?

Qui ne voit pas dans cette dégradation une cause importante des déficits de nos dispositifs de protection sociale par répartition ainsi que nos régimes complémentaires AGIRC et ARRCO ?

Exiger que le travail des ICT soit reconnu et leurs qualifications correctement rémunérées, est un facteur décisif pour promouvoir l'engagement professionnel indispensable à la reconquête industrielle et assurer que l'efficacité du travail nourrisse le progrès social.

A l'heure des bilans de fin d'année et des NAO, nous invitons les syndicats à faire cet exercice des évolutions des salaires par rapport au SMIC ou au plafond de la sécurité sociale au cours des années. C'est une bonne introduction au recueil des besoins dans la démarche de consultation que nous préconisons pour aller vers les ICT. Nous avons besoin d'aller au débat avec nos collègues, de recueillir leurs avis mais pas sans avoir préalablement exposé nos repères sur une hiérarchie cohérente des salaires.

Démarche de consultation, contenu de nos arguments à bâtir dans nos syndicats pour aller au débat avec nos collègues... Telles seront les thématiques de la journée que l'UFICT organise le 24 janvier 2013 à Montreuil.

En attendant, bonnes fêtes de fin d'année.

Pascal PELTIER
Secrétaire National de l'UFICT

Minis garantis I/C et NAO 2013

Avec l'UFICT mobilisée et offensive

Sommaire

24 JANVIER - JOURNEE D'ETUDE Partage et échange des «pratiques efficaces» de notre syndicalisme CGT en direction des IC	page	2
21 DECEMBRE - NEGOCIATION DES MINIMA IC 2013 Au service des négociations salariales 2013	page	3
LES JOURS D'ANCIENNETÉ DES CADRES AU FORFAIT JOUR doivent être pris en compte	pages	4-5
AGIRC : le statut cadre en danger !	pages	5-6-7
«LE GUIDE PRATIQUE DE L'ENTRETIEN D'EVALUATION INDIVIDUELLE DU TRAVAIL POUR NE PAS LE SUBIR» version 2	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 : 1013 S 05651

ISSN 0339 8919

24 JANVIER - JOURNEE D'ETUDE

Partage et échange des «pratiques efficaces».../...

Le jeudi 24 janvier 2013 à Montreuil

de 9h00 à 16h30

salle RB7 (Jean-Pierre Timbaud)

Journée d'étude :

PARTAGE ET ECHANGE DES « PRATIQUES EFFICACES » DE NOTRE SYNDICALISME CGT EN DIRECTION DES Ingénieurs et Cadres



L'UFICT est partout interpellé par nos syndicats sur la question du syndicalisme spécifique vers les IC. Les raisons en sont nombreuses mais la plus présente est celle des élections professionnelles sur la question de la représentativité. Pour certains syndicats cette question a été prise en amont par une analyse des évolutions des catégories de salariés dans les entreprises au cours des années, pour d'autres ce manque d'anticipation se paye

cher dans les résultats électoraux. L'adhésion à la CGT et la participation des I/C à la vie syndicale est un enjeu majeur pour un grand nombre de nos entreprises de la métallurgie.

L'utilité et l'efficacité de notre syndicalisme spécifique ICT sont pourtant de plus en plus d'actualité. Les modes de management et d'organisation du travail questionnent les IC sur le sens et la finalité du travail au regard de la précarisation de l'emploi et de la dégradation des conditions de travail ou de la remise en cause des acquis sociaux comme la retraite. De même, la primauté faite à la financiarisation et au gaspillage spéculatif au détriment de l'économie réelle interroge nombre d'I/C sur le développement de notre société et l'avenir même de notre planète.

Par exemple, notre démarche de consultation UFICT sur un sujet d'actualité dans l'entre-

prise, peut être un déclencheur efficace pour mobiliser les IC sur leurs revendications et créer les conditions du besoin de s'organiser dans la CGT. Ou en est-on de notre pratique concrète de la consultation des I/C ? L'appel de nos congrès UGICT et UFICT à développer des espaces de vie syndicale dédiés aux I/C est-il entendu dans nos syndicats ?

Notre analyse sur cette question, comme sur d'autres sujets, passe par un besoin accru de connaissance et d'échanges d'expériences bonnes ou mauvaises sur les contacts, les débats, les thèmes revendicatifs que nous développons avec les IC dans nos entreprises respectives. Il nous faut aussi discuter tranquillement des obstacles et de nos difficultés pour mieux envisager les solutions.

Nous avons besoin de développer des outils et de les partager dans nos syndicats. Ainsi, notre module de présentation UFICT sur 2 jours, axé essentiellement sur la démarche spécifique et son lien avec la consultation est apprécié. Il faudra voir ensemble comment mieux le déployer et l'améliorer en lien avec vos besoins.

Commençons bien l'année en traçant des perspectives de développement de notre rayonnement CGT vers les I/C. Nous en ressentons tous le besoin, alors nous vous appelons à être nombreux pour en débattre le 24 janvier. ■

21 DECEMBRE - NEGOCIATION DES MINIMA IC 2013

Au service des négociations salariales 2013

Dans nombre d'entreprises, les directions formalisent des entretiens individuels et des systèmes de d'échelles de postes (Hay, Watson etc...). Cela occulte le fait que seules les classifications et la convention collective font loi !

1^{er} mérite des classifications conventionnelles

elles ont été négociées. Celles qui concernent les IC ont même été signées par tous les négociateurs, par le patronat de la métallurgie comme par la CGT.... Ce n'est pas le cas des grilles de pesée de postes alors qu'une entreprise ne peut déroger aux classifications conventionnelles.

2^{ème} mérite

Elles évaluent tous les salariés, de toutes les entreprises de la métallurgie sur des critères communs : de l'ingénieur à l'ouvrier. Un ingénieur Pos IIIA à Thales et un ingénieur IIIA dans la construction navale peuvent comparer leur salaire et leur carrière. Ce n'est pas possible avec des grilles de pesée de postes qui dépendent de la division et de l'organisation du travail de chaque entreprise.

3^{ème} mérite

Les grilles et minima conventionnels organisent la hiérarchie salariale. En 1972 et 1975, les conventions collectives IC et ETAM ont institué entre le coefficient 140 (ETAM) et le coefficient 240 (IC Pos IIIC) une hiérarchie salariale de 5,9 à temps de travail égal; soit un peu plus que ce que revendique la CGT. L'étalement des seuils d'accueil des différents diplômes assurait une insertion des jeunes, proportionnelle à leur formation et même une évolution de carrière initiale sur une période plus ou moins longue.

Des minima conventionnels de qualité définissent donc un cadre pour l'amplitude et la cohérence des salaires et des qualifications dans les entreprises. Tout l'enjeu des négociations des minima IC est de préserver la cohérence des classifications IC et de redonner une juste amplitude à l'échelle salariale dans la métallurgie.

4^{ème} mérite

La convention collective des IC permet de revenir sur l'enjeu du paiement du temps de travail des IC au forfait-jours puisqu'elle instaure un barème forfait-jours 30% plus élevé que le barème 35 heures.

5^{ème} mérite

Les grilles de classifications font une place significative à l'individu. Ce n'est pas le cas avec les grilles de pesée de poste. Les grilles de classifications définissent de grands niveaux de classification : niveau IV, V, etc. pour les ETAM, Pos I, Pos II etc. pour les IC. Dans ces grands niveaux, plusieurs positions, échelons sont prévus, chacun d'eux correspondant à un niveau de maîtrise supérieur de certains aspects du travail.

Ainsi donc, la classification ne renvoie pas au poste, au travail, mais à la manière, à la capacité de faire et de maîtriser le contexte professionnel. Cela permet de reconnaître que chacun gagne en maîtrise du travail au fil des années. La pesée des postes enferme le salarié dans le chantage à une mobilité permanente dont il ne maîtrise ni la possibilité, ni les conséquences.

Pour avancer dans les NOE, parlons des minima !

Parler des négociations des minima IC, c'est bien entendu traiter du niveau des rémunérations. Nombre de collègues au minimum y seront attentifs. Nous constatons par ailleurs que des entreprises commencent à être contraintes de s'engager sur des minima d'entreprise supérieurs de 10, 20% aux salaires conventionnels (Thales etc.)

Mais c'est aussi l'occasion de parler de ce que doivent être les fondements de politiques salariales des entreprises : faut-il accepter d'être payé au poste ou exiger d'être payé sur la base des principes de la convention collective qui prévoit par exemple :

« La diversité constatée [...] dans la nature des fonctions occupées par les ingénieurs et cadres ne permet pas d'établir un barème comportant une énumération complète des fonctions ». De quel droit aujourd'hui les directions imposent-elles des grilles de pesée de poste aux IC ?

« [...] le développement normal d'une carrière d'ingénieur ou de cadre qui fait progressivement appel à la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus, doit entraîner une variation de rémunération. Il est donc nécessaire de prévoir, en dehors des années de début, deux ordres de garanties les unes automatiques, fonction de l'ancienneté [...] ». De quel droit les directions bloquent-elles ou réduisent-elles les carrières des IC ? Ce qui est décrit dans la convention collective des IC ne vaut-il pas aussi pour les autres catégories ?

Depuis des années, les directions opposent experts et managers. Nos collègues ne méritent-ils pas d'être informés que la convention collective instaure un traitement d'égal à égal ?

Définition III A et III B: « [...] comporte dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités exigeant une large (ou très large) autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions. » ■

Traiter de minima IC,
c'est traiter des fondements
des politiques salariales.

Ne nous en privons pas !

LES JOURS D'ANCIENNETÉ DES CADRES AU FORFAIT JOUR doivent être pris en compte

La Cour de Cassation, dans son arrêt du 11 juillet 2012 annule et casse la décision de la Cour d'Appel de Paris du 17 février 2011. Dans cet arrêt, la Cour d'Appel de Paris donnait raison à la société SAGEMCOM qui ne tenait pas compte des congés d'ancienneté des salariés de la métallurgie dans la fixation du plafond du nombre annuel de jours travaillés par les Cadres au forfait jour.



Dans la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie, l'article 14 précise : que les Ingénieurs et Cadres bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires lorsqu'ils atteignent 30 ans avec 1 an d'ancienneté, et de 3 jours de congés supplémentaires lorsqu'ils atteignent 35 ans avec 2 ans d'ancienneté.

Par ailleurs, le « forfait en jours » (FJ) est défini dans la loi, et précisé dans la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie. Contrairement aux autres catégories de salariés, les cadres au FJ ne comptent pas leurs jours d'absence (week-ends, congés, RTT,...) mais ils comptent le

nombre de jours travaillés, définis dans leur accord d'entreprise. Ce nombre ne peut excéder (sauf cas particulier) 218 jours par an :

« L'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la Métallurgie, modifié par les avenants des 29 janvier 2000 et 14 avril 2003 dispose littéralement : « Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours hebdomadaires, les jours de congé légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 217 pour une année complète de travail.»

Le contrat de travail des salariés cadres de SAGEMCOM fixe à 217 jours le forfait annuel pour tous les cadres, quel que soit leur âge et leur ancienneté. La Cour de Cassation a considéré que ces dispositions revenaient à amputer le nombre de jours des RTT du nombre de jours de congés d'ancienneté. Les cadres de cette société se voyaient donc privés de leurs jours d'ancienneté conventionnels puisque le nombre de jours qu'ils travaillent annuellement est le même, quel que soit leur âge et leur ancienneté.

La Cour de Cassation précise : que le nombre de jours conventionnels d'ancienneté doit être pris en compte pour déterminer le plafond du nombre de jours travaillés. Autrement dit, l'entreprise doit prendre en compte

les jours d'ancienneté conventionnels dans la fixation du forfait annuel en jours des cadres.

Ceci semble logique : **ne pas prendre en compte l'acquisition des congés conventionnels d'ancienneté dans le forfait en jours revient à déposséder les cadres de la métallurgie de leurs droits conventionnels.** Néanmoins, la Cour d'Appel de Paris avait violé ce principe. Mais son arrêt est désormais cassé par la Cour de Cassation.

Cette décision fera date dans la lutte que nous menons contre le « forfait en jours ». C'est une décision de plus qui va dans le sens d'une meilleure définition de ce type de contrat, plus protectrice du salarié. Si le combat est loin

d'être terminé sur ce front si emblématique du FJ, il s'agit là néanmoins d'une belle victoire dont nous pouvons nous féliciter.

Cette décision est aussi un outil syndical pour nos bases CGT de la métallurgie à la conquête des Ingénieurs et Cadres. Une démarche syndicale s'impose : se saisir de cet Arrêt pour interpeller les Ingénieurs et Cadres de la métallurgie et les directions des entreprises. Ceci peut prendre différentes formes. D'abord, il est souhaitable que l'accord instaurant le FJ soit étudié dans son entreprise sur la question des jours d'ancienneté pour déduire si les salariés cadres de cette entreprise en bénéficient ou non. Dans le cas

où, comme chez SAGEMCOM, les cadres en seraient dépossédés, la première étape serait d'en informer les IC par voie de tract par exemple. Pour les mettre en mouvement ensuite afin de construire une action revendicative, la pétition peut se révéler un bon moyen de lutte.

Une fois le rapport des forces construit, l'interpellation de la direction s'imposera. La question « Délégués du Personnel » peut être un bon moyen. Mais une saisine directe de la direction peut aussi se révéler une bonne démarche, suivant la situation de l'entreprise et le rapport de forces que nous sommes en mesure de créer dans une négociation. ■

AGIRC : le statut cadre en danger !

En matière de retraite, le Parlement Européen s'appuie sur le livre vert « Vers des systèmes de retraites adéquats, viables et sûrs en Europe » qui préconise de favoriser l'épargne individuelle à long terme pour la durabilité des régimes de retraite et confirme l'importance d'individualiser les droits à pension. Le Parlement Européen renforce aussi les prérogatives de la nouvelle autorité européenne des assurances et des pensions professionnelles.

Concrètement, où en est-on aujourd'hui ?

Du point de vue des classifications européennes, l'ARGIC et l'ARRCO, comme le régime de base de Sécurité sociale font partie du 1er pilier (régimes publics de retraite obligatoires et solidaires, rendus obligatoires par le code de la Sécurité sociale, même s'ils sont de droit privé).

La CGT en tête, ainsi que les autres confédérations, se sont battues pour obtenir cette reconnaissance : à défaut les employeurs auraient aujourd'hui la possibilité de désaffilier les salariés de l'ARRCO et de l'AGIRC, au profit de régimes professionnels en capitalisation ouverts à la concurrence « libre et non faussée ».

Les classifications européennes distinguent les 3 piliers suivants :

1. Les régimes publics obligatoires et solidaires

2. Les régimes professionnels par capitalisation collective

3. Les régimes par capitalisation individuelle

Quels sont les enjeux :

Un enjeu de taille : la suppression du régime complémentaire des cadres. En effet, les régimes de retraite AGIRC et ARRCO versent aux cadres et assimilés, ingénieurs, techniciens, ou agents de maîtrise, en moyenne 60% de leur retraite totale, dont 40% pour le seul régime AGIRC, spécifique à l'encadrement, 20% pour l'ARRCO, le régime complémentaire de l'ensemble des salariés du privé, le tout venant en complément des 40% versés par la Sécurité sociale.

Quel sont l'objectif et la stratégie du MEDEF ?

La suppression de l'AGIRC est l'objectif du MEDEF et de la CGPME qui œuvrent pour un développement généralisé de la capitalisation à l'ensemble du salariat. C'est en affaiblissant



l'ensemble des éléments qui fondent le statut cadre qu'une fusion AGIRC/ARRCO pourrait s'opérer. La suppression de l'AGIRC, véritable contresens historique, obligerait de facto les millions de salariés qui y sont affiliés à se retourner vers l'épargne retraite pour tenter, malgré les retournements des marchés financiers, de compléter la retraite versée par la Sécurité sociale.

Les travaux paritaires techniques de ces derniers mois, chargés d'étudier les éléments de mise en cohérence des régimes de retraites complémentaires AGIRC et ARRCO, prévus par l'accord sur les retraites complémentaires du 18 mars 2011 que la CGT n'a pas signé, avaient pour objectif d'engager la réflexion sur un futur régime unique de retraite complémentaire, antichambre des comptes notionnels suédois. A l'époque, le MEDEF ne se trompait pas sur la portée de ce texte en saluant un accord « historique » qui inaugurerait « un changement de paradigme ». Ce changement est en cours aujourd'hui.

Le prétexte : le déficit de l'AGIRC

Parce que les cotisations encaissées par le régime ne permettent plus aujourd'hui de couvrir le montant des allocations à verser, c'est en puisant dans ses réserves que le régime complémentaire des cadres parvient à payer les pensions. Or, ces réserves seront épuisées à partir de 2018,

voire 2016 si l'on se réfère aux hypothèses économiques de la Commission Européenne. Pour la CGT, ce n'est pas une surprise car cette situation

était connue depuis 2011 et nous savions que, sans ressources nouvelles, nous allions à l'épuisement des réserves de l'AGIRC.

Sans ressources nouvelles : c'est pourtant ce qui a été acté par l'accord du 18 mars 2011 qui a renoncé à une hausse des cotisations pour équilibrer les comptes du régime. Comme il n'est plus possible de baisser les pensions de retraites liquidées, comme le

stipule une jurisprudence de la Cour de cassation de 1999, il n'y avait plus qu'une seule solution : aller chercher les ressources dans le régime voisin, l'ARRCO qui est le régime complémentaire de tous les salariés du secteur privé et qui possède, lui des réserves lui permettant de tenir jusqu'en 2022.

Classification : vers un démantèlement de l'AGIRC ?

Reste à savoir comment on va s'y prendre. C'était tout objet des réunions techniques paritaires qui ont eu lieu dernièrement, en passant au crible les différences entre les deux régimes complémentaires et en s'attaquant, les uns après les autres, aux éléments qui fondent le statut cadre.

Et en premier lieu à celui de la classification. Aujourd'hui, en effet, l'affiliation à l'AGIRC se fait en référence à des niveaux de classification ; à l'avenir, à cette référence se substituerait le niveau des salaires. Cela change tout car le régime cesserait alors d'être ce qu'il a toujours été, c'est-à-dire une reconnaissance opposable et interprofessionnelle du statut cadre dans le secteur privé.

Par quoi serait remplacé le critère de classification ?

Partant de là, il pourrait uniquement subsister un seuil d'affiliation à l'AGIRC fixé à trois

Quelles seront les conséquences immédiates d'un tel projet ?

La suppression de la GMP (Garantie Minimale de points) qui permet à tout salarié affilié à l'AGIRC d'acquiescer, moyennant une cotisation forfaitaire, un minimum de 120 points par an et de totaliser ainsi un droit annuel à retraite de 2.080 € par an en valeur 2012 pour quarante années de cotisations. Or cette garantie qui n'existe pas à l'ARRCO, concerne aujourd'hui 25 % des ICTAM (Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise) qui ont un salaire inférieur au plafond de la Sécurité sociale (3.031 € mensuel). A cela, il faut ajouter un autre élément : dans la mesure où il faudrait bien payer les droits acquis à l'AGIRC, cela nécessiterait la création d'une nouvelle cotisation afin de les financer, sans que cette dernière rapporte le moindre point de retraite.

Que cache un tel système ?

Lever ainsi, les uns après les autres, tous les obstacles à une fusion à terme ARRCO/AGIRC (comme, par exemple, la couverture décès des cadres) ouvrirait la voie à la constitution d'un régime unique de retraite complémentaire fonctionnant à cotisations définies. Ce système assurerait son équilibre financier en réduisant le montant des pensions pour l'ajuster au montant des ressources, les taux de cotisation étant fixés une fois pour toutes.



La CGT y oppose la nécessité, pour les salariés, du droit au maintien de leur niveau de vie à la retraite. Si le salaire moyen des ICTAM augmente moins vite que celui

ou quatre plafonds de la Sécurité sociale, soit pour les cadres qui gagnent 9.093 € ou 12.124 € par mois selon le cas retenu. Il faut savoir que le seuil de 12.124 €, par exemple, correspond à l'actuelle tranche C de l'AGIRC, aujourd'hui excédentaire. Et pour cause : du fait de sa création récente, les cotisants y sont encore beaucoup plus nombreux que les retraités. Les autres « basculeraient » vers l'ARRCO.

des autres salariés, affaiblissant les comptes de leur régime de retraite complémentaire, cela tient uniquement à la politique salariale du MEDEF et à son refus de rémunérer la qualification à son juste niveau. La CGT considère que chaque régime de retraite doit pouvoir assurer son équilibre financier.

Y a-t-il des solutions pour financer les régimes AGIRC et ARRCO ?

OUI, il est possible de financer nos régimes actuels afin de garantir un niveau de pension pour toutes et tous. Tout d'abord en soumettant à cotisation la participation, l'intéressement, l'abondement des PEEP, l'abondement des PERCO et enfin les stocks options et les actions gratuites. On obtiendrait ainsi une rentrée financière supplémentaire annuelle de plus de 2 milliards d'euros pour l'AGIRC et l'ARRCO, soit la moitié du déficit sur une année. Ensuite, en mettant à contribution les revenus financiers des entreprises qui rapportent chaque année 10 milliards d'euros supplémentaires dans les régimes, soit 2,5 fois le déficit annuel.

Ces deux dispositions ne mettraient personne sur la paille et permettraient d'envisager l'avenir plus sereinement, avec y compris des améliorations pour les droits futurs, et les jeunes générations.

L'existence même de l'AGIRC est un obstacle à la politique du MEDEF d'évaluation du salariat sur sa seule rentabilité. Sa suppression dispenserait le MEDEF de toute reconnaissance et rémunération de la qualification et des responsabilités exercées, avec à la clef un tassement conséquent des grilles conventionnelles de salaires.

Après avoir mené en 1947 la bataille pour la création de l'AGIRC, la CGT avec son UFICT-FTM va devoir mener la bataille pour

le maintien et l'autofinancement du régime AGIRC, dans l'intérêt des cadres... et des non cadres.

Une grande bataille pour l'avenir de notre système de retraites va s'engager dès janvier 2013.

L'empressement du MEDEF à tenter d'arracher un accord régressif sur l'ARRCO-AGIRC dès la fin 2012, montre la nature et le niveau de l'enjeu.

Ne tardons pas à informer et mobiliser nos collègues ICT.■

«LE GUIDE PRATIQUE DE L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION INDIVIDUELLE DU TRAVAIL POUR NE PAS LE SUBIR» version 2



Dès le début janvier l'UFICT met à votre disposition une nouvelle édition au contenu amélioré avec un format plus pratique.

Les entretiens individuels vont se tenir dans le 1^{er} trimestre et vos collègues ICT sont en attente de cet outil qu'il ont apprécié dans sa 1^{ère} version.

L'UFICT peut router ce guide directement vers les syndicats selon leurs demandes.

Faites vite connaître vos besoins au secrétariat de l'UFICT
ufict@ftm-cgt.fr

Nom du syndicat :

A l'attention de :

Adresse d'envoi :

Nombre d'exemplaire :

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**