

Le courrier de l'UFICT

Bulletin d'information aux syndicats ICT

Courrier de l'UFICT n°295 - Mars 2012



Edito

En cette période de NAO, les conflits et les luttes sur les salaires se multiplient. Chez Thalès, plusieurs journées de grève ont été menées sur plusieurs sites (Thalès Air Systems à Limours et à Rungis par exemple). Ils demandent 5 % d'augmentation alors que leur direction ne leur offre que 2,5 %. Les Alcatel-Lucent ont manifesté bruyamment devant le siège du groupe avenue de Suffren au pied de la Tour Eiffel. Ils réclament 2,5 % alors que leur direction ne leur offre que 0 %. Les Renault sont en mouvement continu et les grévistes de tous les sites se sont retrouvés le 21 mars devant le siège du groupe....

La multiplication des conflits découle naturellement de l'intransigeance patronale sur la question des salaires. Pourtant les bénéfices des entreprises explosent, les dividendes s'accroissent encore cette année, et les salariés sont encore une fois les oubliés du partage. C'est toujours la logique de l'austérité, de la coupe dans les dépenses, et du refus d'investir qui se manifeste. La part du travail qualifié est de plus en plus grande dans les entreprises de la métallurgie, près de 50 % des salariés sont des ICT. Ce sont les revenus de ces catégories de personnel que les directions des entreprises ont décidé de comprimer. Les salaires des ouvriers sont poussés par le SMIC, certes trop bas, mais qui augmente plus vite que le salaire des Techniciens et des Ingénieurs. Aussi la hiérarchie salariale dans nos entreprises se tasse. Lorsqu'on y regarde de plus près, en supprimant les 10 % des salaires les plus élevés dans nos entreprises, il reste un rapport entre 1 à 3 et 1 à 5, du SMIC au plus haut salaire pour les 90 % restant. La CGT a donc bien raison de revendiquer un doublement du salaire sur la carrière et un rapport de 1 à 5 entre le SMIC et le salaire le plus haut. Il faut redonner des perspectives de carrière aux ICT de la métallurgie !

Perspectives à construire dans le débat et la mobilisation

Sommaire

Le pour et le contre du télétravail à domicile	pages	2-3
Table ronde du 7 février 2012 dans la CE de l'UFICT	pages	4-6
La revalorisation des carrières des techniciens mise en débat		
Refusons les modèles au service des marchés financiers	page	7

On constate que le niveau d'organisation des salariés dans chaque entreprise, se traduisant en général par l'audience de la CGT au moment des élections professionnelles, est très différent en fonction des cas. Ce niveau d'organisation est le résultat d'un travail long et fastidieux, un travail de fourmi qui prend des mois et des années. Un travail de discussions et de débats avec les salariés, un travail de consultation et de crédibilisation de notre démarche, car la CGT est bien trop souvent caricaturée. Pour accroître toujours et encore ce niveau d'organisation, il est nécessaire de faire ce travail d'information et de formation, pour arriver, lors d'un conflit, à mobiliser des salariés conscientisés.

Les ICT peuvent se mobiliser massivement, l'expérience le montre. Mais c'est toujours le résultat du travail d'une CGT de terrain, active, présente et offensive.



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

Stéphane LOVISA
Secrétaire Général

ISSN 0339 8919

Le pour et le contre du télétravail à domicile

L'UFICT métaux n'est pas opposée au développement de nouvelles formes d'organisation du travail. Le télétravail, lorsqu'il est une forme de travail intermittent à domicile, présente des aspects favorables. Les salariés sont souvent séduits par ce genre de facilités. Néanmoins, il faut rester très vigilant sur ses modalités d'application. Un accord d'entreprise doit prévenir tous les excès. A la fois en matière de temps de travail et de charge, de santé, de dédommagement du salarié, et d'articulation du télétravailleur avec sa hiérarchie.

Les moyens de communication modernes permettent très aisément du nomadisme numérique. Grâce aux ordinateurs portables et aux réseaux virtuels, un salarié d'une entreprise peut se connecter à distance avec son ordinateur portable professionnel au réseau interne de son entreprise. Le besoin de mettre en place ce type de travail peut se concevoir aisément dans le cas de professions nomades (commerciaux, installateurs chez le client,...). Il est toutefois de plus en plus utilisé dans le cas d'un travail

Dans les régions où le temps de trajet est élevé (région parisienne notamment), des salariés sont en demande de ce genre d'organisation du travail. Mais gare aux modalités d'application et aux conséquences !

La problématique du télétravail revêt des aspects d'organisation du travail, de temps de travail, de santé au travail, d'ergonomie et de désocialisation des salariés vis-à-vis de leurs collègues. C'est une nouvelle forme d'organisation du travail, trop souvent laissée

Il est indispensable que ce mode de fonctionnement soit encadré par un accord d'entreprise permettant aux salariés souhaitant « télétravailler » de bénéficier d'un avenant au contrat de travail. Cela évite ce qui arrive trop souvent : une dissémination des moyens de communication dont les salariés font un usage sans contreparties en matière de dédommagement de l'usage des biens privés des salariés, sans formation à la question de l'ergonomie du poste de travail, sans limite en nombre de jours par semaine, sans assurance professionnelle.



sédentaire, permettant ou incitant le salarié à travailler de chez lui quelques jours par mois. Un Accord Cadre Européen (ACE) signé le 16 juillet 2002 par la Confédération Européenne des Syndicats (CES) définit les limites de ce genre de pratique.

La question du télétravail traitée dans cet article ne concerne pas toutes les formes d'utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC). Nous ne traitons pas du cas des « fils à la patte », BlackBerry ou téléphones portables professionnels qui sonnent le week-end ou qui incitent à répondre aux courriels le soir. Nous traitons uniquement le cas du poste de travail à domicile.

à l'improvisation. Le salarié est trop souvent laissé à lui-même pour articuler son travail avec celui de ses collègues. Une réflexion sur un management d'un nouveau type doit être menée dans le cadre d'un véritable travail syndical. Des échanges peuvent être organisés entre syndicalistes et télétravailleurs pour mesurer les enjeux sous jacents de l'organisation du travail et les besoins des salariés en la matière. Ces échanges doivent mener à l'établissement de repères revendicatifs ancrés dans le réel vécu par les salariés. Ces derniers seront alors plus à même de mesurer les contradictions contenues dans ce nouveau mode de travail, pour faire leurs choix en vertu des avantages et des inconvénients réels mis au jour par la consultation.

La question du temps de travail est centrale en matière de travail à domicile. Il s'accommode bien au « forfait-jours » d'ailleurs, permettant un temps de travail élastique au pur profit de l'employeur. Il n'est pas normal que l'épargne du temps de trajet soit un gain net pour l'employeur. Il est encore plus condamnable que le temps privé, voire même du temps d'arrêt maladie ou de congés grossesse, serve au travail à domicile. C'est une des sources principales de surmenages, menant à des dépressions et même au suicide dans certains cas. Les entreprises refusent soigneusement de mettre en œuvre les moyens de décompte horaire, qui seraient pourtant simples à implémenter par repérage des moments de connexion et de déconnexion au réseau. Les préconisations de la CGT s'imposent en matière de décompte des heures travaillées et d'encadrement du temps de travail, à la fois individuellement et collectivement : le temps de travail légal défini par les Directives Européennes doit s'appliquer.

L'éloignement du salarié en situation de travailler pose souvent problème au supérieur hiérarchique. Même si le télétravailleur est joignable (courriel, téléphone IP,...), l'équipe doit apprendre à travailler dans ce mode. Cela doit faire l'objet d'une discussion, d'une réflexion et de décisions claires quant aux modes de fonctionnement. Il faut en effet éviter de provoquer du stress chez le salarié qui se sentirait « pisté » toute la journée par son supérieur. Il en va de même pour le supérieur qui doit se sentir à l'aise dans le lien avec son subordonné. Une telle nouveauté peut en effet lui provoquer un stress inutile. Beau-

Le pour et le contre du télétravail à domicile

coup de responsabilités pèsent déjà sur ses épaules et souvent avec une charge de travail considérable. Le rôle de la CGT est d'alerter les différents acteurs sur ce genre de risques.

L'accord de branche de l'UIMM portant sur la pénibilité (non signé par la FTM) prévoit des dispositions sur le télétravail dans le chapitre sur la prévention du stress des salariés. Sur proposition de notre délégation, il précise la nécessité pour l'accord d'entreprise de limiter le nombre de jours hebdomadaires télétravaillés. Cette revendication est aussi prise en compte dans l'ACE* de 2002. L'accord d'entreprise doit donc préciser le nombre de jours maximum hebdomadaires autorisés pour télétravailler. En effet, l'éloignement du lieu de travail du salarié risque de le désocialiser. C'est au contact de ses collègues que se noue la relation de travail et que se construit la réflexion menant à la production du salarié. L'éloignement du lieu de travail ne peut servir qu'à la production de type documentaire (rédaction de rapports, de notes, de fiches de test, de présentations,...) utilisant des moyens bureautiques. Dans certaines entreprises où cette organisation du travail est développée, une amélioration de la qualité documentaire a pu être observée. Les salariés potentiellement utilisateurs de ce mode d'organisation du travail doivent donc se résumer aux salariés dont le travail contient, en partie au moins, ce genre de production.

L'accord doit aussi prévoir le dédommagement en matière de ligne ADSL et en matière d'occupation du domicile (le coût des communications doit être pris en charge par l'employeur selon l'ACE). Les moyens privés mis à la disposition de l'entreprise par le biais du télétravail doivent être payés. La frénésie de réduction des coûts dont sont prises les entreprises depuis plusieurs années ne doit pas être un prétexte pour renvoyer les salariés chez eux et économiser des mètres carrés.

Les salariés ne sont pas forcément éclairés en matière d'ergonomie du poste de travail (posture, hauteur de l'écran, type de fauteuil à utiliser, etc) Ce doit être le rôle de l'entreprise de s'assurer que le salarié est informé des principes lui permettant de ne pas risquer des mauvais gestes qui lui seraient préjudiciables.

Enfin, l'entreprise doit absolument prévoir une assurance du salarié travaillant à domicile. Il ne serait pas acceptable qu'un accident domestique un jour de télétravail ne soit pas



couvert par une assurance professionnelle. Ce genre d'accident est d'ailleurs assez fréquent et souvent très dangereux.

Les salariés sont souvent demandeurs de ce genre de facilités. Elles permettent de les soulager un peu en réduisant le nombre d'heures hebdomadaires passées dans les transports. Elles permettent aussi une certaine souplesse dans l'organisation du travail des salariés autonomes, surtout ceux à forfait-jours. Mais les inconvénients sont nombreux, particulièrement si l'organisation du télétravail n'est pas sérieusement encadrée par un accord d'entreprise. La CGT devra prendre toute sa place dans la revendication de conditions acceptables pour ce genre d'innovation. Le volontariat sera de toute manière l'alpha et l'oméga de cette évolution : aucun salarié ne devra se voir forcé d'adopter ce mode de travail. Il ne devra pas non plus imposer à son entreprise une telle évolution de son organisation du travail.

* Accord Cadre Européen télétravail :

<http://www.aftt.asso.fr/accord-cadre-europeen-sur-le-teletravail-du-16-juillet-2002-article0022.html>

Table ronde du 7 février 2012 dans la CE de l'UFICT

La revalorisation des carrières des techniciens mise en débat

Daniel LE BRIS (MBDA-Secrétariat UFICT)

Quel est le ressenti actuel des techniciens sur leur place et leur rôle dans vos entreprises ?

Erie CORROYER (Renault Guyancourt)

Les techniciens le vivent mal car maintenant, avec l'afflux de nombreux ingénieurs, une partie des plus jeunes d'entre eux se retrouvent sur les mêmes postes que les techniciens qui ont l'impression d'être relégués. Ce constat n'empêche pas aussi une impression du même type chez ces ingénieurs devenus « techniciens ».

Edith BIECHLE (Renault Lardy)

Les techniciens font des tâches qui sont prescrites. Ils ne peuvent ni participer aux décisions, ni se projeter. Nous avons un rétrécissement des libertés et une sorte de hiérarchisation d'intervention dans le travail, les techniciens ayant de plus en plus le sentiment de ne plus être écoutés.

D.L.B. : Peut-on dire que c'est à cause de l'évolution de leurs métiers ?

Edith BIECHLE (Renault Lardy)

Ce sentiment est lié aux objectifs qui leur sont attribués et à de nouvelles organisations dans les secteurs.

Marie-France XAVIER (Schneider Electrics)

Les techniciens arrivés au niveau 5 sont bloqués, car seulement 10 % passent I/C. Ils ne sont pas pris en considération vis-à-vis de leur travail et de leurs compétences. Pour les jeunes qui arrivent rapidement au niveau 5, la direction leur promet de passer I/C mais pour cela ils ne doivent plus réclamer les heures de voyage, ne plus compter les heures etc. Ils rentrent déjà dans le moule IC.

D.L.B. : Donc, selon vous, il y a un problème de reconnaissance des techniciens et un problème de cloisonnement de plus en plus étroit de leur activité. Par rapport à ces métiers d'ingénieurs, y a-t-il un processus de remplacement des techniciens par les ingénieurs ou est-ce simplement un problème de curseur sur l'activité des uns et des autres ?

Marie-France XAVIER (Schneider Electrics)

La direction remplace les techniciens par des ingénieurs car ils ont une amplitude du temps de travail plus importante et fonctionnent à l'objectif, donc peu importe la charge de la mission. Alors

qu'un technicien va beaucoup plus évaluer sa charge de travail.

Christian MELONI (Airbus SAS)

Sur AIRBUS opérations, les métiers de techniciens, notamment au BE, ont été sous-traités, ce qui accroît le sentiment d'être dévalorisés.

Hervé CHAILLOU (SNECMA)

Effectivement les ingénieurs remplacent les techniciens, mais ils ne font pas tout à fait le même travail. Le technicien n'a plus la reconnaissance qu'il devrait avoir. Il sert surtout à faire les travaux de petites mains.

Edith BIECHLE (Renault Lardy)

Il est compliqué de répondre car nous avons eu des évolutions et des redécoupages majeurs de notre travail, avec des embauches importantes. Il est difficile de savoir qui a remplacé qui et pourquoi. Nous avons effectivement des ingénieurs qui font du travail que faisaient les techniciens, sauf que la charge et la façon d'appréhender le travail sont différentes.

D.L.B. : Visiblement sur la question du remplacement des techniciens par des ingénieurs et cadres nous avons des réponses à plusieurs volets. Pour autant, lorsque l'on écoute les jeunes ingénieurs d'étude et d'essai, nous avons l'impression qu'ils font une partie du travail des techniciens et ils ont l'impression d'être dévalorisés. Les métiers techniciens et ingénieurs sont différents, remplacer l'un par l'autre n'est-ce pas appauvrir le travail de tous ?

Stéphane LOVISA (Alcatel-Lucent-Sec.Général UFICT)

Dans les années 90, la direction avait décrété qu'Alcatel était une entreprise d'ingénieurs, donc seuls des ingénieurs ont été embauchés, les techniciens en place passaient cadres par la formation maison. Aujourd'hui sur l'entreprise il reste 10 % d'assistantes et de techniciens. J'ai vécu l'expérience d'un travail de validation pendant une période de 6 mois. J'ai découvert la catégorie de mes collègues directs à la fin de cette période car je ne me posais pas la question s'ils étaient ingénieurs ou techniciens. C'était sur des plateformes de tests que l'on trouvait des techniciens. Il n'y avait pas de différence dans le travail que l'on faisait. Il y avait aussi beaucoup d'ingénieurs qui étaient des anciens techniciens. Mais le problème est posé en terme d'évolution quand

on embauche des jeunes ingénieurs sur ces postes. Il y a alors énormément de frustration, de blocage, de problématique sociale qui émerge. A tel point que l'année dernière il avait été annoncé par la direction en CCE qu'ils allaient réactiver l'embauche de techniciens.

D.L.B. : Dans ce contexte vécu comme dévalorisant, la perspective du passage cadre est-elle perçue comme la solution, en particulier pour les plus jeunes qui ont souvent un DUT ou une licence professionnelle et qui perçoivent très vite qu'ils auront un blocage de carrière s'ils restent techniciens, avec seulement 3 coefficients sur 35 ans de carrière ?

Edith BIECHLE (Renault Lardy)

Il ne faut pas que le passage cadre devienne le « miroir aux alouettes ». C'est pourquoi nous avons posé la question chez Renault à tous les techniciens embauchés entre 2000 et 2005 en les interpellant notamment sur l'intérêt de leur travail, à la fois en termes techniques ou en contenu de richesse humaine. Il ne faut pas confondre tous les termes posés : un statut n'est pas forcément un travail.

Hervé CHAILLOU (SNECMA)

Les jeunes qui rentrent avec un BTS, un DUT ou une licence, arrivent rapidement en haut de la hiérarchie des techniciens, d'où le souhait d'évoluer vers la grille d'ingénieur et cadre. La mise en place de postes d'ingénieurs techniques pour les bac+3 serait aussi le moyen de renforcer et revaloriser le contenu et la reconnaissance techniques dans nos entreprises.

Christian MELONI (Airbus SAS)

Les directions embauchent directement des ingénieurs, d'où le fait qu'il y ait très peu de salariés qui passent de technicien à cadre. Mais beaucoup d'ingénieurs font un métier technique et du fait de leur grand nombre, ils n'auront jamais une équipe à encadrer dans leur carrière.

Marie-France XAVIER (Schneider Electrics)

La « carotte » pour passer cadre fonctionne mais il y a peu d'élus et moins de femmes que d'hommes. Nous sommes face à une discrimination homme/femme non avouée mais réelle et liée aux facteurs de disponibilité.

Erie CORROYER (Renault Guyancourt)

Les salariés bénéficient au niveau du passage techniciens/cadres de possibilités, mais le

Table ronde du 7 février 2012 dans la CE de l'UFICT

La revalorisation des carrières des techniciens mise en débat

nombre de passages est faible. Pour devenir cadre, les délais sont trop longs et aucun critère objectif de détection n'est mis en place pour les techniciens qui ont un potentiel.

Edith BIECHLE (Renault Lardy)

Nous sommes dans un système qui dit que pour passer cadre, cela demande un investissement en temps. Effectivement, des contraintes familiales pour un homme ou pour une femme ne permettent pas d'accéder à ce genre de système aujourd'hui.

D.L.B : *Je souhaiterais que l'on revienne sur le niveau 6. Dans le cadre de notre grille unique et de notre bataille revendicative autour de cette proposition, on considère que le niveau 6 est un élément intermédiaire et non contradictoire. Pour autant, est-ce vécu comme tel dans nos syndicats, ou au contraire comme une approche contradictoire à notre proposition globale d'une grille unique ?*

Edith BIECHLE (Renault Lardy)

Les 2 éléments ne sont pas contradictoires. La grille unique est intéressante, mais encore lointaine pour les salariés, elle fait partie de nos repères que nous essayons de mettre en débat avec eux. Les propositions que nous avons faites sur le niveau 6, répondent à une demande plus immédiate des salariés. Elles sont une vraie première réponse à la demande de refonte des grilles.

Christian MELONI (Airbus SAS)

Le niveau 6 est plus facilement compréhensible par les salariés que d'aller directement sur la grille unique. Donc c'est une étape et ça reste à la fois un point concret de revendication et un point d'appui pour aller plus loin.

Hervé CHAILLOU (SNECMA)

Nous avons l'expérience du niveau 6, le technicien y accédant est forfaitisé 36/38. Mais c'est quand même le « bâton de maréchal ». Nous voudrions que ce soit une étape ou un relai entre la grille Etam et la grille ingénieur cadre. De nombreux techniciens ne veulent pas passer I/C et envisagent plutôt le niveau 6. Ils y retrouvent les mêmes facilités que tous les I/C, avec moins de contraintes.

Marie-France XAVIER (Schneider Electric)

Pour le moment nous travaillons sur le niveau 6 avant d'arriver à la grille unique.

Edith BIECHLE (Renault Lardy)

Sur l'avantage du niveau 6, l'objectif est de donner des perspectives de carrières aux salariés. Il s'agit de donner l'envie du métier, l'envie d'avancer dans la société plutôt qu'être bloqué au coefficient 400 qui est la limite atteignable et conçue comme le « bâton de maréchal ».

Marie-France XAVIER (Schneider Electric)

La direction a mis en place des ateliers pour motiver les techniciens à la mobilité, aux changements de métiers. Elle s'attaque à cette population en leur disant que pour rester dans l'entreprise, ils vont devoir être en constante adaptation à l'évolution de celle-ci.

Christian MELONI (Airbus SAS)

Par rapport à la problématique « blocage/évolution » des techniciens, certains ont fait des études en cours du soir pour un diplôme d'ingénieur, mais ils ne sont pas reconnus dans l'entreprise. La direction choisit ceux qu'elle veut bien reconnaître.

Eric CORROYER (Renault Guyancourt)

Ce débat montre qu'il est nécessaire d'avoir un observatoire des professions techniques sur le terrain.

Christian MELONI (Airbus SAS)

Par rapport à ce que vient de dire Eric sur le besoin de travailler à un observatoire des carrières des techniciens, je pense que c'est l'outil essentiel pour ne pas laisser les clés en mains à la direction pour interpréter et dévoyer à sa guise le niveau 6 et prolonger ainsi sa politique de blocage de carrière. C'est un enjeu qui se traite avant tout en termes de rapports de forces avec l'implication concrète des techniciens.

Edith BIECHLE (Renault Lardy)

Belle idée, on pourrait en même temps faire des bilans comparatifs sur les grands groupes. La tâche sera difficile, mais ce serait enrichissant : comparer nos grilles en place, nos pratiques CGT et nos rapports de forces respectifs, s'inspirer de ce qui se fait, de ce qui bouge...

D.L.B : *Ce qui vient d'être dit est très intéressant pour nous et pour les salariés eux-mêmes en termes de connaissance du vécu : permettre aux salariés concernés de se reconnaître et de se connaître, de discuter entre eux, jusqu'à en ressortir une matière revendicative. N'est-ce pas dans ce sens que l'idée d'un observatoire peut être intéressante ?*

Edith BIECHLE (Renault Lardy)

Chez Renault entre le Techno-centre et Lardy, il y a une grande différence de population. Une observation de la profession est intéressante, sauf que cela demande de l'énergie pour collecter toutes ces données.

Eric CORROYER (Renault Guyancourt)

Nous pouvons avoir 2 techniciens au même coefficient, mais suivant l'historique de sa carrière, il sera plus ou moins satisfait de son évolution. Pour un jeune technicien embauché à 285, son évolution va être limitée.

Hervé CHAILLOU (SNECMA)

Un 285 en fin de carrière, ça ne devrait pas exister, sauf s'il vient de passer technicien. En 10 ans de temps, je suis parti de l'ouvrier P1 à 285, donc je n'ai pas été bloqué. Il serait normal qu'un jeune technicien qui rentre avec un BTS évolue plus vite que moi. Pour autant, je ne dois pas être bloqué sous prétexte que je viens de la base.

D.L.B : *Pour prolonger la question liée au niveau 6, dans certains syndicats CGT apparaît l'idée que l'existence d'un niveau 6 pourrait être génératrice d'un ralentissement supplémentaire pour ceux qui sont en début de carrière. Pensez-vous que ce risque est réel ?*

Hervé CHAILLOU (SNECMA)

Je pense qu'il n'y a pas de risque de ralentissement si les techniciens ont accès rapidement au niveau 6. Le problème n'est pas le niveau 6 en lui-même, c'est plutôt comment le patronat utilise ou dévoie ce niveau 6.

Edith BIECHLE (Renault Lardy)

Nous avons des grilles avec des coefficients et des règles pour passer au niveau supérieur, mais elles ne sont pas respectées. Les temps de passage entre 2 coefficients sont aléatoires. Il est donc temps de remettre une cohésion dans les grilles pour que les salariés puissent savoir où ils en sont, qu'ils puissent se battre et se sentir valorisés dans leur travail.

Christian MELONI (Airbus SAS)

Je ne pense pas que le niveau 6 soit un problème pour l'évolution, c'est plutôt la façon dont la direction discrimine les salariés. On voit des passages qui se font en 2/3 ans puis d'autres à 10 ans. C'est en mettant de la cohérence dans les grilles que l'on aura une évolution normale.

Table ronde du 7 février 2012 dans la CE de l'UFICT

La revalorisation des carrières des techniciens mise en débat

D.L.B : *Concernant le niveau 6, comment concrètement cette question est-elle traitée dans nos syndicats par rapport au vécu dans nos entreprises ? La question est-elle posée ? Aborde-t-on cette question en termes syndical, revendicatif ? Des négociations se sont-elles tenues, des accords sur le niveau 6 ont-ils été conclus ?*

Edith BIECHLE (Renault Lardy)

Pour l'ingénierie Renault on s'est attaqué au problème lorsque la direction a proposé la suppression des AGS et l'instauration d'une prime de performance pour les techniciens. Nous avons proposé d'autres solutions pour valoriser les techniciens avec des coefficients supplémentaires, des pistes métiers, des pistes d'experts, des pistes de chefs DET sans passer cadre, etc. C'est grâce à cela que nous avons construit les grilles qui ont intéressé toute la population des techniciens.

Hervé CHAILLOU (SNECMA)

Suite au mouvement de 88, nous avons signé 2 ans après un accord sur un niveau 6 pour les techniciens avec 2 échelons, donc nous avons pris en compte la demande des techniciens qui étaient bloqués au coefficient 395. Sauf qu'aujourd'hui on constate une stagnation des salariés passant à ce niveau. La CGT réclame des négociations sur les techniciens pour évoluer au niveau 6.

Marie-France XAVIER (Schneider Electrics)

L'année dernière la direction a tenté de passer les niveaux 5 au forfait sans contre partie. Nous sommes en train de préparer les prochaines NOE avec ce problème. Nous avons demandé dans un tract qu'un accord soit négocié, mais les autres organisations syndicales semblent bloquer.

D.L.B : *Autre question, concernant les évolutions de carrière des techniciens. Nous constatons souvent qu'un certain nombre de techniciens sont bloqués assez tôt dans leur carrière au niveau du 5/3. Cela n'est-il pas aussi générateur d'un blocage globalisé du bas vers le haut ?*

Edith BIECHLE (Renault Lardy)

A Lardy, nous avons fait un travail sur les évolutions de carrière et les différences qui pouvaient y avoir dans le nombre d'années nécessitant un passage de coefficients. Nous avons une forte

population de « tech pro », des ouvriers qui sont expérimentés comme des techniciens et une autre population arrivée plus tard. Les métiers, les demandes, la progression ne sont pas les mêmes. De nombreux salariés sont coincés à 285 et d'autres à 365 en fin de carrière. Il y a le coefficient 400 qui est quasi infranchissable et donc la seule possibilité pour évoluer est un passage cadre.

Marie-France XAVIER (Schneider Electrics)

Le fait d'avoir le niveau 5 seul, tasse vers le bas. L'âge joue, puisque celui qui rentre tôt peut espérer passer au niveau 5 rapidement, mais ensuite il reste cantonné à cet échelon. Une simulation a été faite avec des collègues qui ont 10 ans de plus que moi, ils sont déjà à 365 alors que je suis encore à 305, car si j'évolue trop vite ils seront obligés de me passer IC.

Hervé CHAILLOU (SNECMA)

Il y a eu un glissement du travail, les travaux que faisaient les techniciens il y a 10 ou 15 ans, sont faits par les ingénieurs. Cela pose un problème car le technicien doit être le second de l'ingénieur. L'ingénieur doit s'appuyer sur une équipe technique de techniciens qui lui permette de gérer cette équipe pour que lui-même fasse son métier. Ce sont 2 métiers différents. Le patronat utilise le fait qu'il y a de nombreux ingénieurs sur le marché pour les prendre comme techniciens.

Eric CORROYER (Renault Guyancourt)

Chez Renault a été ouverte une filière expertise très technique avec des experts et des référents. Nous avons demandé à la direction le pourcentage de techniciens qu'il y a dans cette filiale, réponse « elle se compose essentiellement d'ingénieurs ».

D.L.B : *Je serais tenté de dire qu'après une dizaine de questions abordées, ce qui est posé est l'enjeu de la revalorisation de la filière technicienne dans son ensemble, qui ne passe pas nécessairement par une bifurcation vers la filière Ingénieur et Cadre. Il y a besoin de l'existence conjointe des 2 avec la revalorisation des métiers de techniciens pour la qualité de notre travail. Dernière question, la revalorisation des métiers de techniciens pourrait-elle passer, comme cela s'est fait pour les I/C, par l'existence d'une filière d'expertise technicienne ?*

Christian MELONI (Airbus SAS)

Dans mon entreprise, le travail des techniciens a été sous-traité en grande partie et notamment les charges de travail du bureau d'études. Il faudrait donc rapatrier ces charges pour redonner une perspective de reconnaissance de la filière technicienne dans AIRBUS. Sinon, le risque majeur avec la création d'une filière d'experts techniciens serait d'en faire des « donneurs d'ordres » et du suivi d'affaires en direction des équipes de techniciens sous-traitants.

Hervé CHAILLOU (SNECMA)

Effectivement il faudrait déjà que dans toutes les entreprises il y ait des embauches de techniciens pour que l'on puisse revenir sur la revalorisation des techniciens. Aujourd'hui, l'employeur a tendance à embaucher un ingénieur plutôt qu'un technicien. Maintenant, est-ce que la filière « expert » permettrait aux techniciens d'évoluer ? Je pense qu'aujourd'hui, le niveau 6 est un peu considéré comme le niveau permettant de parler d'expertise technicienne.

Marie-France XAVIER (Schneider Electrics)

Je me méfie de cette filière. La direction a commencé à mettre en place des plateformes d'experts. Il y a eu des présentations au CCE qui interpellent sur la façon de valoriser la filière technicienne. Au niveau salarial il y aura une partie qui sera payée par l'entreprise du salarié, une autre par l'entreprise accueillante et une autre par des fonds publics. Il y a une dérive qui se fait au niveau des grandes entreprises. Par ailleurs, les techniciens qui passent dans la filière ingénieurs ont des salaires très bas par rapport aux jeunes ingénieurs embauchés directement dans l'entreprise.

Le débat sur la revalorisation des carrières techniciennes est ouvert, faisons-le grandir avec les intéressés. C'est la condition pour élever le rapport de forces et obtenir de réelles avancées.

Refusons les modèles au service des marchés financiers



Les commentaires vont bon train pour présenter l'Allemagne sous les meilleurs auspices et dresser à l'inverse un tableau désastreux de notre modèle social, quitte à truquer les indices, manipuler les chiffres et les éléments comparés.

Le but est évident : Faire pression sur les consciences et instaurer chez nous une politique d'ultra-austérité en s'inspirant des lois Schröder-Hartz mises en œuvre dès le début des années 90 en Allemagne.

Qu'en est-il en réalité ?

Lorsque l'on compare les modèles industriels, c'est vrai que l'Allemagne exporte énormément, et en l'occurrence, 75% de ses produits en Europe. Mais cette bonne santé apparente s'appuie sur 2 pieds d'argile :

- La pression exercée sur les statuts sociaux a accru considérablement la pauvreté, celle-ci passant de 10% en 2000 à 15% aujourd'hui. Dans le même temps, l'emploi précarisé a augmenté de 20% et concerne 25% des salariés. Rappelons au passage que le SMIC n'existe pas en Allemagne et que 2 millions de travailleurs ont un salaire horaire inférieur à 6€. A cela s'ajoute la régression drastique des indemnités de chômage, inférieures à 400€ par mois. Le résultat est sans appel : la consommation en Allemagne n'a progressé que de 0,9% entre 2007 et 2010 tandis qu'elle atteignait 4,2% en France. Le capital allemand fait donc un maximum de profit en exportant essentiellement en Europe et impose sur son sol un faible niveau d'importation de services et de biens d'équipements en pratiquant l'austérité salariale.

- La forte régression de la demande intérieure explique donc en grande partie l'excédent commercial allemand qui pousse à l'extrême une politique du « tout exportation ». Mais ce modèle allemand d'austérité salariale que les marchés veulent nous imposer est d'autant plus fragile que son extension à toute l'Europe avec le MES* et le TSCG** affaiblirait la demande intérieure de tous ces pays et assècherait rapidement les attraits actuels de la politique allemande d'exportation. L'austérité que l'Europe libérale veut généraliser à partir du modèle allemand serait donc mortifère, autant pour les salariés allemands que pour ceux des autres pays européens.

Quant au « coût » du travail, critère le plus souvent mis en balance, n'en déplaise à l'institut COE-Rexecode, émanation du MEDEF, la comparaison n'est en rien défavorable à la France :

En effet, si cet institut arrive au résultat in-

verse, c'est en incluant abusivement tous les temps de travail, dont les 3 millions de petits boulots à temps partiel allemands rémunérés à moins de 500€ par mois.

En réalité, pour la seule industrie manufacturière qui réalise 80% des exportations, le « coût » du travail est identique en Allemagne et en France.

D'autre part, lorsque l'on compare les salaires, ceux-ci ont progressé effectivement trois fois plus en France qu'en Allemagne entre 2003 et 2010 mais si l'on étend cette comparaison à l'ensemble des pays européens, la hausse en France est située dans la moyenne des hausses obtenues. Ce n'est donc pas la France qui fait figure d'exception mais l'Allemagne, qui a exercé pendant ces années, une austérité salariale sans précédent.

C'est d'ailleurs ce que souligne clairement l'OIT dans son dernier rapport sur l'emploi : « En abaissant le coût du travail par rapport à ses concurrents, l'Allemagne a mis la croissance des pays de la zone Euro sous pression »... « Sa politique de déflation salariale n'a pas seulement amputé la consommation en Allemagne, elle a aussi conduit à un accroissement des inégalités sociales de revenus, à une vitesse jamais vue, même durant le choc de la réunification ». Et le rapport conclut que ce modèle allemand est « l'une des causes principales de la crise de la zone Euro ».

Dans sa campagne de mobilisation avec un 1^{er} temps fort du 19 au 25 mars pour la ré industrialisation en France, la CGT défend justement l'articulation nécessaire entre la reconquête de notre industrie et l'emploi qualifié et bien payé.

C'est avec un socle social offensif en Europe, porté par des relations de coopération entre les peuples que l'on gagnera durablement la bataille de l'emploi et des salaires.

C'est l'inverse que veulent nous imposer les patronats allemand et français, raison de plus pour ne pas nous laisser impressionner.

Face aux dispositifs d'austérité et de récession, portons en débat les dix exigences de la CGT pour une relance économique porteuse de progrès social.

*MES : Mécanisme Européen de stabilité

**TSCG : Traité de stabilité, de coordination et de gouvernance

**SECAFI**

LE RÉSEAU DE PROXIMITÉ

qui reçoit la confiance
du plus grand nombre
de **CE** et de **CHSCT**

pour

- Des alternatives viables pour les salariés
- Des solutions concrètes aux projets de réorganisation
- Un dialogue constructif entre les acteurs de l'entreprise

- ➡ Diagnostic social et stratégique
- ➡ Conseil face aux changements permanents
- ➡ Qualité de vie au travail
- ➡ Santé au travail, risques psychosociaux



contact@secafi.com
Tél. 01 53 62 24 40

SECAFI, une société du

