

Le courrier de l'UFICT

Bulletin d'information aux syndicats ICT

Courrier de l'UFICT n°298 - Juin 2012



Edito

Partout dans le pays, la CGT a pesé pour que les luttes pour l'emploi et les salaires ne soient pas placées entre parenthèses pendant les deux campagnes électorales successives que nous venons de vivre.

A l'évidence, notre bataille n'a pas été vaine car nos propositions ont parfois influé des engagements de campagne. On peut s'en féliciter, reste maintenant à élargir les mobilisations des salariés pour que les changements promis se concrétisent et s'amplifient.

Rien ne s'obtiendra en dehors d'un mouvement social fort et exigeant :

Ainsi, le 1er pas obtenu sur le droit à la retraite à 60 ans doit nous appeler à poursuivre le débat avec nos collègues ICT autour de nos propositions pour que cette première porte ouverte permette d'en franchir d'autres pour une retraite à 60 ans étendue à tous..

Il en ira de même pour le redressement de notre industrie nationale avec notre volonté d'enclencher un nouveau type de croissance et d'efficacité économique porté par l'accroissement des qualifications et l'innovation créatrice d'emplois en réponse aux besoins sociaux.

Ne perdons pas de temps à manifester notre volonté que les salariés soient entendus dans la discussion de ces enjeux.

Le MEDEF et les institutions libérales européennes n'ont pas tardé à prendre toute la mesure des changements possibles et mènent une bataille d'ampleur, à l'image de L. Parisot qui n'hésite pas à noircir le tableau de santé des entreprises et prédire la catastrophe si l'on ose toucher aux dividendes ou aux privilèges accumulés pendant le quinquennat Sarkozy. Le journal Les Echos n'en finit pas de dénoncer ce qu'il appelle les méfaits d'un SMIC revalorisé alors que les revenus financiers « tueurs de croissance » n'ont jamais été aussi élevés : 318MDE en 2010.

Ce qui est visé dès maintenant, c'est le rapport de forces à créer à la veille de la conférence sociale des 9 et 10 juillet qui traitera de l'emploi, des salaires, de la formation, du redressement productif, des retraites et des services publics.

Un des facteurs de réussite du changement espéré sera la hausse du niveau de la masse salariale dans la valeur ajoutée pour s'en prendre réellement à la financiarisation de l'économie et au recul social.

La campagne que vient de lancer la fédération de la métallurgie CGT pour l'accroissement immédiat de 10% pour tous les salaires s'inscrit dans cette mobilisation du monde du travail.

Elle est d'autant plus cohérente qu'elle articule le besoin d'un smic à 1700€ avec la révision de l'échelle des grilles pour combattre leur écrasement par rapport au SMIC et gagner en reconnaissance des qualifications.

Soyons offensifs, le contenu des changements se gagne dès maintenant, dans chacune de nos entreprises.

Conférence sociale des 9 et 10 juillet faisons entendre la voix des ICT

Sommaire

Management alternatif : les évaluations	pages	2-3
Quelle relance industrielle ?	pages	4-5
Le changement pour les ICT de la métallurgie	pages	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

Daniel LE BRIS
Secrétaire National de l'UFICT
ISSN 0339 8919

Management alternatif : les évaluations

Les Ingénieurs et Cadres vivent une perte de repères dans la manière d'appréhender le management. Autant pour le managé que le manager les rapports de subordination qu'impose le « management actuel » dit « management financier » ou « Wall Street Management » ne permettent plus aux deux acteurs un épanouissement dans le travail. Le contenu de ce dernier est fortement altéré et les salariés sont en recherche d'un autre sens à donner à leur travail et aux finalités du management. C'est en ces termes que le « Management Alternatif » y répond. Mais ce dernier n'a de sens que s'il est appréhendé par l'ensemble des acteurs de la chaîne managériale.

Ce premier texte se focalise sur un des aspects des liens managériaux entre le managé et le manager qu'est l'entretien annuel d'activité ou l'entretien d'évaluation. Il est le premier d'une série qui se voudra de donner des pistes de réflexion sur une mise en œuvre du management alternatif opposé du management par la finance qui a démontré non seulement ses limites mais ses dégâts sur la santé des salariés.

Le management répond à une mise en œuvre d'un lien de subordination entre un manager et des managés. Cette confrontation au quotidien entre les deux acteurs est source de souffrance des deux parties pour différentes raisons dont plusieurs sont pointées ci-dessous sans pour autant toutes les énumérer.

Pour le cadre, de par sa formation et son implication dans le travail, la nécessité de faire un travail de qualité, de produire un objet de qualité est une composante structurante de son « moi » dans l'entreprise. Il a cœur d'être utile et de mettre en œuvre ses compétences pour lesquelles il est contractualisé avec son employeur. En ce sens il est en souffrance dès lors qu'il est mis en situation d'injonction de subordination, de subrogation de son savoir-faire. Son intellect en est affecté.

Le pendant de la situation est que le manager se trouve en situation de déni d'organisateur du travail des collaborateurs dont il a la responsabilité de manager. Autant le besoin d'un espace de créativité et d'autonomie du managé au quotidien est nécessaire, autant le besoin de reprendre son rôle d'animateur d'équipe l'est aussi.

Le besoin de mettre une composante démocratique dans le processus de décision devient de plus en plus patent. C'est une nécessité où s'exerce le management pour permettre la lisibilité à tous les niveaux de la stratégie et la finalité de l'entreprise qui est sous le joug des désirs des actionnaires.

Sans nier la non philanthropie des actionnaires, sans nier le besoin d'efficacité des processus mis en œuvre, la conduite des affaires sous le seul vecteur financier conduit les entreprises au déclin social et contribue à la souffrance au travail des collaborateurs.

La nécessité de revisiter la démarche managériale sur un autre plan que financier, à savoir celui du pouvoir décisionnel partagé, permettra d'une part d'asseoir la construction consensuelle de la stratégie d'entreprise autour de ses choix industriels et d'autre part de mettre en efficacité le potentiel intellectuel que constituent les compétences cumulées des collaborateurs issus de la communauté de travail.

Cette démarche ne peut être que progressive et construite pas à pas là où le collectif de travail peut être réanimé, là où la construction de la richesse s'opère.

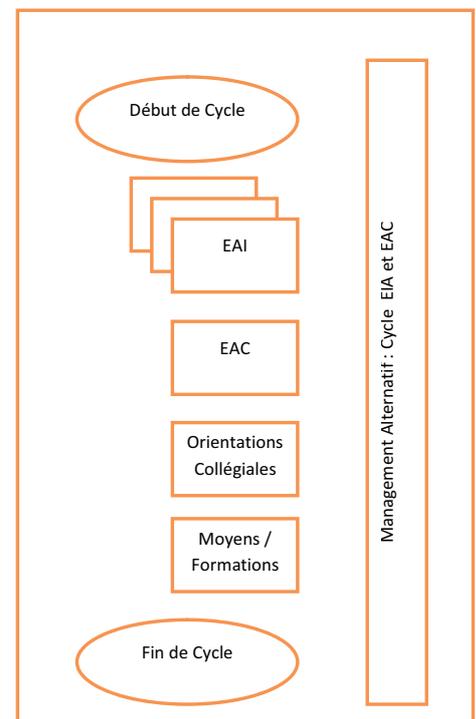
La démarche se doit de couvrir l'ensemble de la communauté de travail, ce qui permet de délier les clivages structurels entre les donneurs d'ordre et les exécutants.

La mise en œuvre d'une alternative au management d'injonction est le management par le collectif, par l'écoute mutuelle, par la transparence, par la technicité, par le consensuel, par l'expression libre, par le droit de refus, par l'exercice du collectif intellectuel.

L'une des conséquences de ce management d'injonction est la mise en œuvre des évaluations annuelles. Mises en place depuis des années, elles ne répondent pas ou plus aux aspirations de la chaîne managériale. Le managé n'y trouve plus d'intérêt car éloigné de son réel besoin, celui de parler de son travail et non de l'évaluer si tant est qu'il est possible de le faire. Le manager n'y trouve qu'un outil de sanction imposé par une injonction directe où lui-même est mis en souffrance par le déni de son rôle premier, celui d'améliorer l'animation du collectif de travail.

La véritable problématique posée est la perte par le managé de repères que le manager n'est plus en mesure de lui fournir parce que d'une part ce n'est plus dans sa mission primaire attendue et d'autre part sa technicité n'est plus reconnue par son collectif managé. Ce qui n'est pas sans conséquence psychique pour le manager qui se doit de retrouver son statut. Pour le managé le référent est devenu le collectif.

Ces différentes formes d'évaluations où ni la compétence du collaborateur, ni le travail en soit ne sont évalués ne sont plus adaptées. Sont-ce le comportement du collaborateur, le travail individuel, le travail dans sa dimension collégiale, les activités qui sont évalués aujourd'hui? Quels sont les référentiels qui permettraient de le faire? Enfin n'est-ce pas tout compte fait la justification de la mise à jour de la rémunération qui est ciblée?



Management alternatif : les évaluations

Pour autant le besoin de rencontre privilégiée entre le manager et le managé ne doit pas être nié.

Il faut donc revoir la démarche, la rendre utile pour les deux parties.

La première démarche est d'évoquer les concepts d'EAI et EAC.

L'EAI est un Entretien d'Activités Individuel où sont abordées les activités du collaborateur sous l'angle « Ce qui a bien marché et pourquoi ? » et « Ce qui n'a pas bien marché et pourquoi ? ». Le but est de rechercher ce qui permettrait au regard des processus mis en œuvre les axes d'améliorations de ces derniers. Des objectifs de type visé permettent de matérialiser ces améliorations à atteindre. Ce n'est plus le collaborateur en tant qu'individu qui est pointée mais bien le processus dans sa mise en œuvre individuelle. Le collaborateur managé devient acteur de l'amélioration de son travail dans la recherche de la qualité optimale.

L'EAC est un Entretien D'Activités Collectif qui suit l'ensemble des EAI de tous les collaborateurs où sont abordés les points d'améliorations à mettre en œuvre détectés lors des EAI afin d'en donner une dimension collective. Ainsi les EAI remontent des problèmes, les EAC fédèrent collectivement les solutions. La recherche consensuelle sans cage de verre permet l'appropriation collective des solutions à mettre en œuvre et de ce fait donne un gage de sécurité technique au regard de la qualité du travail à fournir.

La question de la revalorisation du salaire n'est plus au centre des entretiens focalisés sur celle du travail. Pour autant le lien entre le travail et le salaire ne doit pas être édulé,

la question du salaire est replacée là où elle n'aurait jamais dû partir, celle de rétribuer correctement la qualification, les compétences mises à disposition par le collaborateur à son employeur. La question du salaire n'est plus abordée, elle n'est plus une épée de Damoclès pointée ni sur le manager ni sur le managé. La liberté d'expression est revenue, le collectif de travail reprend tout son sens.

Cette revisite du processus d'entretien répond à la fois au besoin du managé de dialoguer avec son manager ou ses managers dans le cas où il œuvre sur plusieurs domaines et au besoin du manager d'être un véritable animateur d'un collectif de travail (projet, métier, service).

Cette revisite du processus d'entretien enlève à celui-ci toute raison d'être qualifiée d'annuel, elle se soustrait aux nécessités calendaires pour devenir asservie aux besoins du collectif de travail.

La dimension collective de ce processus permet d'une part d'affiner collégalement les processus d'entreprise sans être aliéné par les normes ou standards et d'autre part d'appréhender collégalement les attendus du collectif de travail. Itérativement, la stratégie d'entreprise peut être elle-même amendée voire revisitée.

La revisite de ce processus met en dimension le rôle des IRPs pour traiter les cas où le consensuel n'est pas atteint et que se posent en conséquence des problèmes afférents aux conditions de travail.

Il va de soi que la portée du processus peut ou devrait s'étendre à la communauté de travail,

ce qui permettrait ainsi d'intégrer dans le rapport décisionnel tous les acteurs contributifs à l'élaboration d'une solution d'un service de qualité. La qualité du travail, chère aux collaborateurs reprend sa place originelle.

Le principe de ce bouleversement dans la démarche est de partir d'une orientation individuelle aliénante destructive pour l'individu vers une démarche collective voire collégiale en redonnant du sens au travail de chacun.

Le processus ainsi révisé appelle la réflexion sur le besoin de coopérer, de partager dans des collectifs renouvelés.

C'est en ces termes d'exigences structurantes du relationnel au travail que nous aborderons une réflexion dans un prochain article autour de « l'intelligence collective des salariées » dans le travail.

Quelle relance industrielle ?

La relance industrielle est aujourd'hui unanimement affirmée comme étant un enjeu majeur pour l'avenir. Comment pourrait-il en être autrement alors que depuis le milieu des années soixante-dix, l'industrie en France a perdu 40% de ses emplois et ne représente plus aujourd'hui que 10% de notre valeur ajoutée globale.

Pour autant, c'est à partir du même constat que Sarkozy a ouvert en 2010 le débat sur le soit disant déficit de compétitivité de l'industrie française en imposant sous la houlette du MEDEF une concertation ciblée sur ses propres revendications.



La compétitivité coût, la voie de tous les dangers

C'est ainsi qu'il a orienté les Etats Généraux de l'Industrie avec ses déclinaisons par branche et filière en privilégiant ce qu'il appelle la compétitivité-coût, c'est-à-dire une notion restrictive de la compétitivité limitée au prix du travail qu'il faudrait encore abaisser.

Cette notion restrictive de compétitivité, présentée comme l'alpha et l'oméga de l'économie sert d'alibi idéologique avec toute une panoplie de mesures destinées à affaiblir durablement le prix et le droit du travail.

L'une de ces mesures phare est le projet de contrat emploi-compétitivité qui permettrait, par la signature d'un simple accord d'entreprise, une modulation du salaire et du temps de travail de tous les salariés pour une hypothétique sauvegarde de l'emploi. Il va de soi que le déclenchement de ces processus serait du seul ressort de la direction d'entreprise concernée et avec la

discussion de ses seuls arguments, dans une position de force évidente.

Compétitivité, spécialisation et déclin industriel

Depuis les années 2000 et en prolongement du traité de Lisbonne, c'est un véritable bouleversement qui s'est opéré au nom de cette même compétitivité avec l'instauration des pôles de compétitivité destinés à attirer tous les meilleurs atouts industriels sur des créneaux étroits et porteurs de perspectives de forte valeur ajoutée.

A ces dispositifs, la recherche publique, les grandes écoles et universités sont sommées de se soumettre pour en devenir de simples supports.

La loi d'autonomie des universités (LRU) est un pilier essentiel de ces dispositifs.

Les objectifs et les critères d'orientation et de financement sont définis par de grands groupes et tournent en général autour de vecteurs de

recherche appliquée, directement en lien avec des perspectives de programmes industriels réalisables et rentables à court terme.

Ces groupes ne se privent d'ailleurs pas de solliciter les PME innovantes et d'en happer la substance utile pour leurs besoins immédiats. Il en est de même pour le crédit impôt recherche qui draine près de 5 milliards, accaparés en majeure partie par ces grands groupes qui en profitent pour se défaire des efforts de financement de recherche qu'ils seraient obligés de réaliser sur fonds propres.

Deux phénomènes particulièrement dangereux s'en dégagent rapidement :

- Un dévoiement de la recherche publique et des universités vers des applications rapidement exploitables industriellement avec un affaiblissement de leurs dotations de fonctionnement et une tendance accrue à courir les subventionnements privés. La loi d'autonomie des universités (LRU) est un pilier essentiel de ces dispositifs de soumission des pouvoirs publics aux intérêts immédiats des actionnaires privés, incitant de la recherche sur du court terme.
- Un choix restrictif de créneaux industriels effectué à partir des niveaux de valeur ajoutée et de profitabilité attendus, ce qui ouvre en grand la voie à un rétrécissement de nos aires d'activités industrielles, une spécialisation accrue et des abandons d'activités quand celles-ci ne sont pas jugées suffisamment performantes. Toutes les PME qui n'entrent pas dans les critères d'association aux pôles de compétitivité sont ainsi mises en situation de fragilisation, privées du financement nécessaire et menacées de dépeçage.

Contrairement à l'objectif affirmé, cette recomposition de notre industrie est donc facteur de resserrement de nos savoir-faire et génère un nouveau processus, encore amplifié de désertification industrielle.

Une absence délibérée de stratégie industrielle nationale

L'objectif visé en priorité est la valeur ajoutée de haut niveau, cet objectif étant soumis aux choix

Quelle relance industrielle ?

opérés, voire dictés par les grands groupes industriels dont l'Etat est parfois actionnaire.

Ces critères sont destinés à alimenter la compétitivité des grands groupes, sans exigences de créations d'emplois et de réponses aux besoins sociaux.

On voit également que tout ce panel de mesures et de dispositifs d'accompagnement de la démarche de « compétitivité-mise en concurrence » prive la Nation d'une véritable stratégie de développement industriel et d'équilibre inter régional, de coopération entre acteurs publics et privés, entre entreprises d'une même filière avec des rapports de partage et non d'exclusion.

Aucune dynamique de co-développement des territoires n'est possible avec cette démarche sélective qui menace l'emploi qualifié non ciblé par les projets des groupes dominants ainsi que les services publics.

Ce phénomène est d'autant plus ressenti depuis la crise financière de 2008 et le blocage des crédits bancaires qui s'en est suivi. Plus de cent mille emplois industriels ont à nouveau été détruits, en grande partie dans la production avec un processus de délocalisation encore renforcé.

L'argent public est déjà largement injecté dans l'industrie ; ainsi, le fonds stratégique d'investissement (FSI), les fonds régionaux OSEO, le crédit impôt recherche et une implication de plus en plus forte des régions drainent des mannes considérables d'argent mais la question de l'efficacité de cet argent injecté est posée en termes d'utilisation, d'objectifs, de contrôle. Pendant 10 ans, ces dispositifs ont alimenté les secteurs d'activité profitables ou présentant des perspectives de haut niveau de valeur ajoutée, essentiellement en support des exigences des grands groupes sur des programmes à l'exportation.

Par contre, aucune stratégie d'ampleur nationale n'a été définie pour articuler sur du moyen et long terme une ambition de développement de nos filières industrielles en lien avec les équilibres régionaux et la réponse aux besoins économiques et sociaux du pays.

C'est là que se situe le véritable enjeu pour une sortie du marasme industriel actuel : fonder cette grande politique industrielle sur de nouveaux critères guidés par une démarche de coopération qui rassemble et non plus une logique dévastatrice de compétition et concurrence qui isole, exclut et contribue in fine à étendre les déserts industriels.

L'alternative à cette impasse coûteuse passe par le projet de pôle public d'investissement que ré-

clame la CGT, avec ses déclinaisons régionales permettant de définir un projet et des visées économiques répondant aux besoins du pays et soumis à des critères d'attribution en termes de créations d'emplois, d'élévation des qualifications et de politiques salariales ambitieuses.

Investir dans les salariés pour une réelle productivité

C'est donc une relance fondée sur des critères d'utilité sociale qu'il faut privilégier afin que soit combattue la financiarisation de nos industries, facteur manifeste de notre perte de compétitivité. En fin d'année 2011, le CESE soulignait que la rémunération du travail n'est pas l'élément de décrochage de notre compétitivité. Il précisait d'ailleurs que sa part dans la valeur ajoutée est stable tandis que les dividendes versés ont doublés depuis 10 ans avec un pic entre 2006 et 2009.

Il précisait par contre que les dividendes versés en France sont les plus élevés d'Europe alors que l'autofinancement disponible est l'un des plus faibles d'Europe.

En 2011, 171 Milliards d'euros ont été consentis aux entreprises en aides multiples, sans aucune contre partie (30Md€ d'exonérations patronales).

En 2010, les entreprises non financières ont ainsi distribué 210 Md€ en dividendes et en rachat d'actions, alors que seulement 180Md€ étaient directement investis dans les entreprises.

C'est là que réside la cause réelle de notre déclin industriel, combinée aux conséquences des délocalisations menées avec le seul objectif de faire chuter le prix du travail.

L'INSEE, dans un récent rapport, en apportait la confirmation : « Le coût de la main d'œuvre ne constitue qu'une partie de la compétitivité-prix, qui ne constitue elle-même qu'une partie de la compétitivité d'un pays ».

Les faits corroborent cette affirmation puisque le prix du travail ne représente que 10 à 12% du prix de revient d'une voiture.

S'en prendre au coût du capital, partir des besoins sociaux

On voit à quel point le coût du capital est dominant dans la chute de notre compétitivité industrielle.

C'est donc une relance par l'emploi, les salaires et l'innovation utile aux besoins de la société qu'il faut impulser ; Une relance qui doit rompre avec les prétentions du libéralisme à tout régir tout en se libérant de toute responsabilité sociale.

Toutes les mesures successives de réduction du prix du travail ont participé à dévaloriser les emplois industriels. La reconquête d'une industrie compétitive passe au contraire par la promotion de l'Humain en lien avec la recherche, l'innovation, les qualifications et leur reconnaissance.

On le voit, ces efforts doivent intervenir avec des financements mais décidés à partir d'une politique orientée par l'Etat, déclinée en Régions et dégagée des critères de financiarisation en cours.

Cette vision globale nécessite donc une profonde réforme des modes de gestion des grands groupes avec l'intervention des salariés dans les stratégies industrielles pour qu'elles incluent l'exigence de réponses aux besoins sociaux, aux équilibres régionaux, au respect de l'environnement et de la santé des salariés et des populations.

Enfin, s'il est une raison majeure qui justifie pleinement le besoin et l'urgence d'une politique de réindustrialisation, c'est que l'industrie est source de gains de productivité qui entraîne toutes les autres activités économiques.

Ainsi la baisse de l'emploi industriel et de son paiement pèse sur le niveau de l'ensemble des emplois et des salaires dans tout le pays.

Les emplois industriels étant en moyenne mieux payés et protégés que ceux des autres secteurs d'activités, la désindustrialisation pèse donc d'autant plus sur tous les salaires et toutes les conventions collectives.

La campagne que notre fédération vient de décider dès cette fin du mois de juin entre donc à plein dans cette logique de reconquête avec une revendication d'augmentation générale de 10% sur les salaires de la métallurgie et l'établissement d'un socle de bas de grille à 1700€ pour le coefficient 140.

Ré industrialisation, réorientation de l'argent vers l'innovation et la réponse aux besoins sociaux, réévaluation des salaires et qualifications sont autant d'axes forts de mobilisation qui regardent particulièrement nos catégories ICT et sont riches en capacité de rassemblements convergents.

Avec la fédération CGT de la métallurgie et son UFICT, faisons de la préparation de la conférence sociale des 9 et 10 juillet un grand moment de débat et de construction revendicative pour faire entrer rapidement le changement dans le réel.

Le changement pour les Ingénieurs, Cadres et Techniciens de la métallurgie

Le changement de gouvernement va dans le sens des espoirs de l'UFICT. Mais ce n'est que le début du changement auquel nous aspirons tous. Ce ne sera pas un gouvernement, aussi puissant électoralement, et aussi bien soutenu à l'Assemblée Nationale et au Sénat, qui pourra seul réorienter les politiques sociales, économiques et industrielles qui changeront notre avenir. Ce sera plutôt le poids que nous donnerons à nos actions et nos revendications qui feront pencher la balance du bon côté. Le MEDEF, même s'il est défait dans les urnes, conserve le pouvoir économique en France. Les 6 mai et 17 juin dernier, peu de salariés de la métallurgie ont vu leur dirigeant changer. Les politiques menées par le MEDEF ne changeront pas non plus. Il nous faut, pour contrer leurs exigences, nous mobiliser, rassembler et organiser les salariés ICT, pour propager nos idées et nos revendications dans le corps salarial.

La semaine de syndicalisation des ICT qui vient de se dérouler du 18 au 22 juin a été un succès. De plus en plus de bases CGT prennent conscience des préoccupations des ICT au travail et se posent de plus en plus la question du déploiement de la CGT parmi ces catégories. Nous observons dans le même temps un intérêt de plus en plus grand des salariés ICT pour la CGT, prouvant par là, non seulement que nos propositions vont dans le sens de ce qu'attendent ces salariés, mais aussi qu'ils ressentent le besoin de notre présence à leur côtés. C'est la meilleure situation possible pour proposer la syndicalisation et la réussir.

Le contexte politique ayant changé, il nous faut alors nous aussi changer de braquet. Cherchons à passer d'une posture plutôt défensive s'opposant aux attaques d'un gouvernement à la solde du MEDEF, pour privilégier une attitude offensive, faite de propositions concrètes en phase avec les attentes des ICT de la métallurgie. Trois domaines se trouvent interrogés par ces exigences : un espace plus vaste et plus opérationnel pour l'expression des ICT, pour qu'ils puissent intervenir de façon concrète sur les choix industriels, technologiques et sociaux ; des droits nouveaux leur permettant de mettre en pratique ces droits nouveaux, et enfin l'exigence de critères alternatifs de gestion de l'entreprise, à la fois en matière de management, d'organisation du travail et de gestion comptable des entreprises.

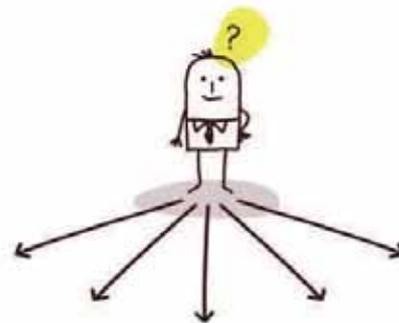
Le syndicat CGT est le syndicat de toutes les catégories de salariés. En cela il doit avant tout être leur espace privilégié de liberté d'expression. Cette expression doit leur permettre d'exprimer d'abord les problèmes qu'ils rencontrent. Problèmes sociaux : salaires, protection sociale, retraite. Mais aussi les problèmes d'organisation du travail et de management que rencontrent les ICT au quotidien. Cela se traduit concrètement en problématiques liées à l'évaluation, aux critères comportementaux, au manque de reconnaissance de la hiérarchie ainsi qu'au manque de perspectives sur leur carrière. Des nouveaux modes de management comme le Lean Management ou la méthode Agile font partie des préoccupations des ICT de la métallurgie.

Il s'agira donc pour le syndicat CGT de donner la parole aux ICT pour identifier leurs sources de préoccupation. Celles-ci ne sont pas les mêmes dans toutes les entreprises. Charge aux responsables de la CGT d'identifier concrètement les sujets chauds pour y donner des réponses. D'ailleurs les salariés eux-mêmes ont souvent des solutions aux problèmes qu'ils rencontrent. Il suffit en général de les écouter, de les consulter.

C'est d'ailleurs une forte montée du rejet des nouvelles formes de management que nous observons dans toutes les filières et dans toutes les entreprises.

L'intervention des ICT dans les choix technologiques et industriels doit aussi être une évolution vers laquelle nous devons tendre. Les ICT sont les mieux placés pour s'exprimer utilement sur les choix de l'entreprise puisque ce sont eux qui détiennent la connaissance technique, la connaissance du terrain, et même la connaissance du marché. Parfois, de mauvais choix technologiques sont décidés par les dirigeants. C'est au sein de la CGT que doit se construire la riposte en associant autant que faire se peut les ICT volontaires pour exprimer leur opinion avec force.

Parfois, si le choix technique n'est pas mauvais en soi, il peut se révéler mauvais socialement, pour l'emploi des ICT français. C'est le cas dans les entreprises multinationales qui vont privilégier le développement d'un produit dans un pays à bas-coût plutôt qu'en France, pour un résultat plus aléatoire et surtout une qualité souvent moindre. Là encore, la CGT



peut se retrouver en position de rassembler les ICT conscients des dégâts que peuvent occasionner ce genre de choix.

En matière de droits sociaux, salaires, etc, dans un contexte de NAO par exemple, rappelons nous aussi que la CGT est d'autant plus forte qu'elle porte les aspirations réelles des salariés. Lorsque les revendications sont établies par les salariés, elles ont beaucoup plus de chances d'aboutir.

Pour peser plus sur les choix des directions, des Droits nouveaux devront être conquis. Les syndicats et les instances représentatives du personnel bénéficiant déjà de Droits importants (information, consultations, droits d'alerte des CHSCT, des Délégués du Personnel sur les questions de discrimination, déclaration des accidents du travail, etc). Si beaucoup de syndicats n'en tirent pas toujours le meilleur parti, de nouveaux Droits doivent être revendiqués pour que les syndicats et les élu-e-s puissent intervenir dans les nouvelles organisations des entreprises. En effet, lorsque les droits actuels furent conquis, les entreprises multinationales n'étaient pas aussi développées qu'aujourd'hui, la sous-traitance n'était pas le problème qu'elle est actuellement non plus. Les externalisations, délocalisations n'avaient pas encore causé les dégâts sociaux qu'ils ont provoqués depuis lors.

Aussi il est utile de demander, comme c'est déjà le cas dans de nombreuses sociétés allemandes, que soient instaurés des Conseils de Surveillance ou des Conseils d'Administration où siègeraient des représentants du personnel avec des pouvoirs réels pour porter l'opinion des salariés sur les choix stratégiques, industriels et financiers des groupes.

Il faudrait aussi que des Comités Inter-entreprises voient le jour pour permettre aux

Le changement pour les Ingénieurs, Cadres et Techniciens de la métallurgie

représentants du personnel des entreprises donneuses d'ordre et de ses sous-traitants de se rencontrer. De la même manière qu'au sein des Comité d'Entreprise Européens, ces espaces permettraient des échanges pour que chacun évalue les intérêts de ses interlocuteurs de manière à trouver les positions les plus profitables pour tous. En effet, on peut constater que dans l'industrie française aujourd'hui, les profits des grands groupes reposent souvent sur une exploitation intolérable de ses PME sous-traitantes.

C'est une transformation de l'entreprise comme objet social à laquelle nous aspirons. Depuis quelques dizaines d'années, l'entreprise s'est transformée en un outil au seul profit des actionnaires, qui en demandent toujours plus, au détriment de l'emploi, des salaires et des conditions de travail. Octroyer aux salariés de nouveaux Droits et leur permettre de s'exprimer et d'imposer leurs choix mènera nécessairement à une évolution de la place de chacun des trois acteurs : salariés, dirigeants, actionnaires, au profit des premiers. Cela mènera à une modification profonde des critères de gestion, pour que l'entreprise devienne un objet social au profit du progrès humain et de l'utilité dans la société plutôt qu'une machine à cash comme c'est trop souvent le cas actuellement.

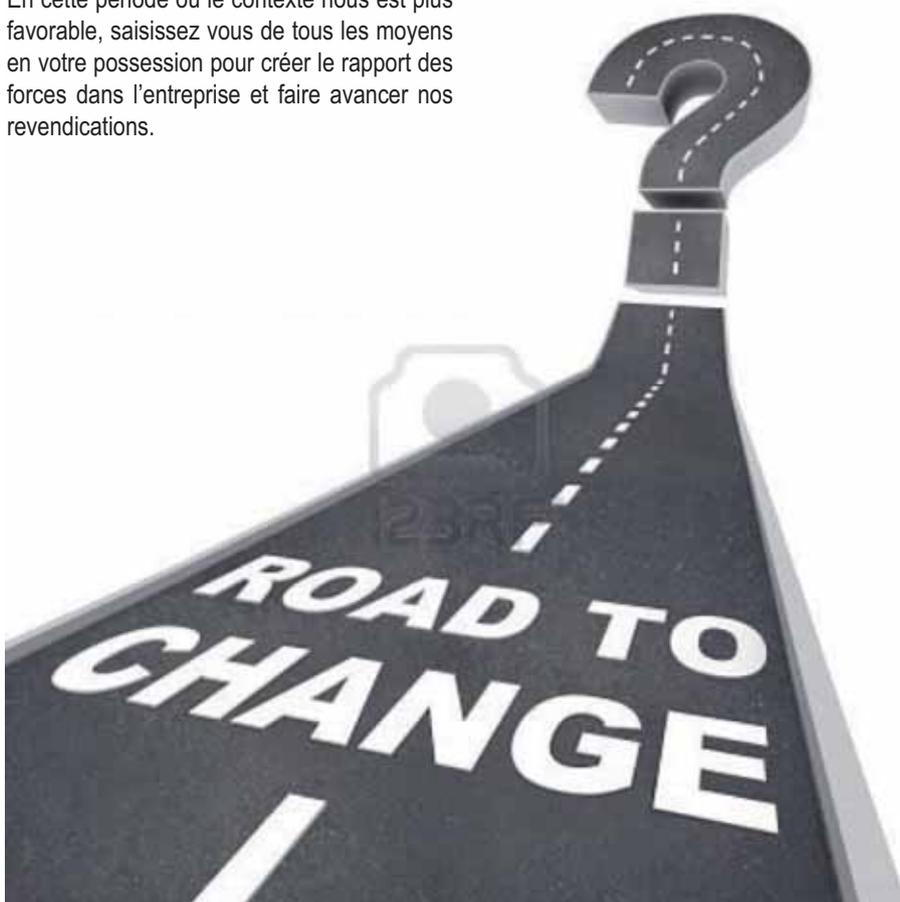
Permettre aux salariés de peser plus mènera aussi à une organisation du travail différente, plus humaine mais aussi plus efficace. Le management coercitif, l'utilisation abusive de contrats précaires, les critères comportementaux pour les salariés dans l'évaluation disparaîtront de manière irrévocable pour laisser la place à une organisation du travail plus collaborative.

A ce sujet, nous pouvons observer dès aujourd'hui l'apparition de propositions nouvelles, émanant même de certaines écoles de management qui avancent le concept de management collaboratif. Cela montre que

les concepts d'organisation du travail développés depuis des décennies menant à tant de dégâts humains finissent par trouver leurs contempteurs dans le camp même de ceux qui leur avaient donné naissance.

Arriver à un tel résultat sur une nouvelle organisation et une nouvelle nature de l'entreprise prendra du temps. Cela ne pourra se faire sans un syndicat CGT fort, espace d'expression pour les salariés qui formuleraient leurs propres revendications en son sein. Cela nécessiterait aussi de nouveaux Droits dont il faudrait se saisir avec force pour faire avancer l'intérêt des salariés et faire reculer les exigences des actionnaires.

En cette période où le contexte nous est plus favorable, saisissez vous de tous les moyens en votre possession pour créer le rapport des forces dans l'entreprise et faire avancer nos revendications.



Si vous voulez dire...

avenir
paritarisme complémentarité
innovation protection
prévoyance expertise retraite
performance solutions
solidarité solidité humanisme
croissance
responsabilité

... maintenant, vous pouvez dire :

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Les groupes Mornay et D&O se sont unis pour donner naissance à Klesia, l'un des tout premiers acteurs du monde de la retraite et de la prévoyance pour toujours mieux servir 240 000 entreprises clientes et près de 3 millions de salariés et retraités.

klesia.fr