

Le courrier de l'UFICT

Bulletin d'information aux syndicats ICT

Courrier de l'UFICT n°300 - Septembre 2012



Edito

Mobilisation et changement, impliquons les ICT !

Nous le savons, il n'y aura pas d'issue positive à la crise sans une intervention démocratique et massive des citoyens et des travailleurs.

Au niveau européen, les dirigeants au service des intérêts de la finance mondialisée cherchent à imposer aux états de la Zone Euro la ratification du TSCG, traité budgétaire européen élaboré dans la plus grande opacité, loin des citoyens et de leurs élus. Alors que ce traité vise à imposer aux peuples l'austérité perpétuelle (avec son corolaire de baisse des salaires et droits sociaux, de réduction du service public, etc.) tout en restreignant à peau de chagrin leur droit d'intervention démocratique, le gouvernement français fraîchement élu par la grande majorité de travailleurs s'apprête à inscrire la règle d'or dans une loi organique pour lui donner une plus grande force juridique. La preuve vivante par la Grèce étant faite (nul n'en était besoin) que cette voie conduit directement à la récession, une mobilisation massive des travailleurs s'impose contre sa mise en place qui serait une catastrophe pour les revendications sociales dans les mois et les années qui viennent.

Au niveau du monde du travail, il en va de même. Pas un jour sans que des décisions guidées par des logiques purement financières, prises dans le secret des alcôves boursières, ne débouchent sur la délocalisation de la production ou de la R&D, sur l'externalisation croissante, la réduction des investissements, des suppressions d'emplois, etc. La dernière en date : le projet de fusion d'EADS et de BAE, découvert dans la presse par les salariés et leurs élus, s'annonce comme le montage d'un puzzle financier guidé par la maximisation du profit en l'absence de tout projet industriel sensé. Que les conditions de travail et de vie des travailleurs, que l'avenir de leurs emplois et de l'industrie dépendent des élucubrations de poignées d'actionnaires, cela ne peut plus durer ! Les ICT, confrontés à cette contradiction qui leur est faite entre leur aspiration à innover, à développer des produits de qualité, à penser le développement industriel durable et l'obligation d'appliquer des stratégies patronales mortifères, ont toute leur place à prendre dans la mobilisation du 9 octobre pour l'industrie et l'emploi !

Ne nous contentons pas de délégations syndicales dans les rassemblements ciblés, voyons grand, appelons clairement les salariés, et en l'occurrence les ICT, à s'y retrouver nombreux.

Guy COTTET-EMARD

Membre de la CE de l'UFICT

Pour la reconnaissance et le paiement des qualifications des ICT

Sommaire

Reconnaissance des qualifications. Quand la CGT passe aux travaux pratiques	pages	2-3
Salaires, qualification, emploi... Clarifions ces concepts pour mieux les défendre	pages	4-5
Pour une Europe industrielle et sociale. ICT de la métallurgie, mobilisons-nous le 9 octobre	page	6
«Les risques organisationnels». Journée santé-travail le 8 novembre 2012	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

RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS :

Quand la CGT passe aux travaux pratiques

L''an passé, la CGT de SAMES-Grenoble s'est investie dans une démarche initiée par la direction à la demande de la CGT, pour redéfinir la qualification des postes de tous les salariés de SAMES-Grenoble. L'UFICT a recueilli le témoignage de Nathalie Serrat, responsable du syndicat et membre de la CE de l'UFICT.



L'UFICT : Comment la CGT a-t-elle pesé pour pousser la direction à entreprendre cette démarche ? Comment la désstructuration des grilles de classification a-t-elle joué dans ce choix ?

Nathalie : C'était une demande constante lors de toutes nos NAO de vouloir revoir nos grilles tant au point des qualifications que des salaires.

C'est après le mouvement de grève de novembre dernier suite à la politique salariale annoncée par la Direction (qui avait mobilisé 75% du personnel avec plus de 25% des cadres en grève) que nous avons pu entreprendre cette démarche. Une des revendications des salariés lors de ce mouvement était donc de mieux comprendre :

- où chacun se situait par rapport à ses collègues (à travail égal, salaire égal)

- mais aussi comment chacun pouvait évoluer en coefficient dans les catégories techniques alors que la Direction affirmait que l'évolution d'un coefficient ne se faisait que lors d'un changement de poste.

Effectivement, la Direction poussait une fois de plus à ne donner que des augmentations

individuelles surtout pour les cadres (1% d'AG + 1% d'AI pour les OETAM ; 0,5% d'AG + 1,5% d'AI pour les cadres) et les salariés se plaignaient que les augmentations individuelles :

- étaient octroyées toujours aux mêmes
- ne faisaient que créer un écart entre collègues
- et donc divisaient au lieu de rassembler

Les salariés se sentaient donc déstructurés, dès lors, la CGT a porté haut et fort ces revendications lors du mouvement de novembre, et la Direction a enfin accepté de négocier.

L'UFICT : Pourquoi la CGT a-t-elle décidé de participer à cette opération ?

Nathalie : La CGT a voulu participer à cette opération pour que la Direction ne fasse pas un travail unilatéral suivant ses propres idéologies qui ne sont pas dans la même ligne que celles de la CGT et desservent l'intérêt des salariés.

De plus, c'était une demande forte des salariés, et la CGT de Sames-Grenoble étant dans l'idée qu'il faut aller chercher les revendications parmi les salariés, elle ne pouvait que participer activement à cette démarche.

L'UFICT : Comment la CGT est-elle intervenue concrètement ?

Nathalie : Début 2012, nous avons déjà fait, avec la Direction, un travail sur l'égalité Homme/Femme où nous avons classé les salariés dans des groupes suivant leur valeur travail et par catégorie « âge/diplômes ». Nous avons alors étudié dans chaque groupe : les salaires, les coefficients et l'évolution de carrière.

Et nous n'avons pu que constater que les femmes se retrouvaient, pour la plupart, in-

férieuses aux hommes, en salaire, en coefficient, ainsi qu'en évolution de carrière et cela avait abouti sur un accord d'Entreprise.

Lors de cette étude nous avons pareillement constaté que la situation de certains salariés hommes manquait de cohérence et cela, aussi, dans tous les domaines ; c'est pourquoi, suite à la pression exercée par les salariés lors du mouvement de fin 2011, la Direction a bien voulu entreprendre le même travail que pour l'égalité Homme/Femme.

L'UFICT : Avez-vous fait intervenir les salariés et comment ?

Nathalie : Tout au long de la négociation nous avons bien sûr informé les salariés et échangé avec eux pour avoir leur ressenti sur les avancées, mais aussi démontrer tout le travail que la CGT faisait. Nous faisons les remontées nécessaires lors de nos réunions avec la Direction.

L'UFICT : Quels ont été les résultats de cette opération ?

Nathalie : Les résultats ne sont pas encore définitifs puisque nous sommes toujours en négociation sur ce sujet. Nous avons terminé les groupes de salariés par « valeur travail » que nous avons remodelés pour les affiner, mais nous sommes toujours en négociation sur les niveaux des coefficients et des salaires dans chaque groupe.

Nous nous sommes tout de même mis d'accord sur le fait que, dans chaque groupe, 3 ou 4 niveaux seulement doivent se profiler :

- Débutant
 - Moyen
 - Expert
 - Expert++ (pour les groupes à grande technicité)
- Avec possibilité d'avoir, à l'embauche, un in-

veau supplémentaire « bas » mais avec un délai (6 mois ou 1 an) pour évolution automatique vers le 1er niveau.

Concrètement, nous avons eu un plan d'embauche (70 nouvelles personnes sur 2 ans pour un effectif au total de 230) et la Direction s'est servie de ces histogrammes pour que les salaires et les coefficients de ces nouveaux embauchés correspondent et soient en adéquation avec les « anciens » de Sames-Grenoble. Ainsi, il y a eu beaucoup moins de frustrations entre salariés de longue date et ce nouveau personnel puisqu'il y avait moins de risque de voir quelqu'un avec un des écarts de salaire supérieur ou une qualification différente pour un même travail.

Il nous restera à communiquer auprès des salariés les nouvelles grilles pour qu'ils se situent et nous retournent, bien évidemment, leurs remarques et nouvelles revendications.

L'UFICT : Quels ont été les points sur lesquels la CGT a obtenu des avancées ? Quels ont été les regrets ?

Nathalie : Pour nous, CGT, les avancées d'une telle négociation c'est le fait que la CGT :

- est présente dans l'esprit des salariés et « redore » l'image de la CGT
- a de nouveaux syndiqués qui adhèrent à nos façons de travailler
- crée ainsi les conditions du dialogue avec la Direction
- et se fait, même, « bien voir » par la Direction puisque celle-ci explique elle-même aux salariés qu'elle apprécie d'avoir un syndicat en face pour pouvoir discuter et faire en sorte que le climat social soit bon.

La grande avancée de cette démarche sera, nous l'espérons, comme nous l'avons obtenu dans l'accord sur l'égalité Homme/Femme, que certains salariés verront leur salaire où leur coefficient évoluer.

Les regrets que nous pourrions avoir c'est que :

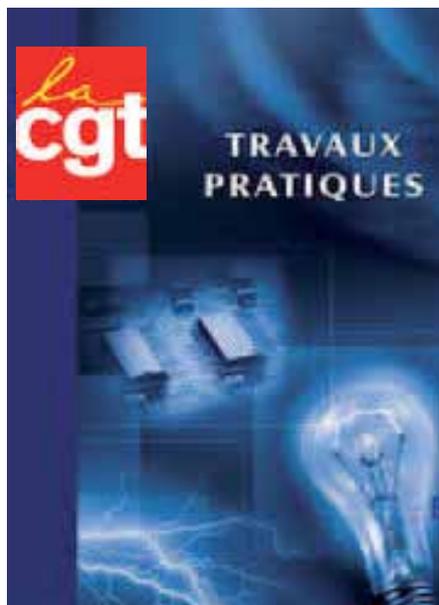
- la vision de la classification par la Direction reste toujours trop liée au poste que la personne occupe et non ouverte sur la personne et sa qualification.
- Nous espérons que nous arriverons à faire aussi évoluer les coefficients « cadre » avec un travail similaire pour améliorer, voire dépasser les limites de l'automatisme de la convention collective actuelle.

L'UFICT : Ce processus de réévaluation des grilles a-t-il créé des liens nouveaux entre la CGT et les salariés ? Comment les salariés ont-ils ressenti la démarche CGT, en particulier dans les catégories ICT ?

Nathalie : C'est important que les salariés entendent parler du syndicat au travers des négociations qu'ils peuvent faire. On parle CGT et c'est essentiel, mais à condition que le « parler CGT » rencontre le vécu concret des salariés et s'en nourrisse pour que tout au long d'une négociation, la CGT porte les aspirations des salariés. C'est ainsi que les revendications que défend la CGT face à la direction ne sont plus ressenties comme étant simplement celles de la CGT mais celles des salariés. Les conditions du rapport de forces et du dialogue avec la direction sont ainsi réunies, les salariés se sentent « propriétaires des contenus et comptables des résultats... ». On s'écarte ainsi des dangers de la délégation de pouvoir.

Cela rappelle aussi aux salariés que seuls les syndicats représentatifs peuvent négocier et signer des accords dans l'entreprise et montre que notre démarche d'implication des salariés fait la différence.

Actuellement, nous faisons de nouveaux syndiqués, et ceci dans toutes les catégories, ce qui prouve bien que ce travail paie. ■



SALAIRE, QUALIFICATION, EMPLOI...

Clarifions ces concepts pour mieux les défendre

Pour défendre des revendications justes et gagnantes, améliorer le sort des salariés, leurs conditions de travail, leur salaire, leur retraite et leur santé, il est nécessaire de bien maîtriser ces concepts. Les mots sont importants, et pour gagner en crédibilité et convaincre nos collègues, qu'ils soient ICT ou non, il est important de savoir de quoi on parle précisément. Le travail n'est pas l'emploi, le salaire n'est pas le revenu ni le pouvoir d'achat, les cotisations sociales ne sont pas des charges, la qualification n'est pas un ensemble de compétences... Soyons capable d'articuler tous ces concepts en sachant précisément de quoi on parle face à nos collègues, pour retrouver le chemin du progrès social en renforçant notre organisation.

Les revendications salariales sont au cœur des préoccupations de la CGT. C'est particulièrement le cas en cette période où les salaires trop bas sont une des causes majeures de la crise économique et sociale. Le travail doit être rémunéré. La CGT revendique que le salaire soit le paiement de la qualification du salarié pour un temps de travail donné. Il ne s'agit donc pas seulement d'un revenu au sens large, mais précisément le fruit du partage des richesses créées par le travail des salariés proportionnellement à la qualification du salarié. A contrario, le revenu, c'est de l'argent qu'on reçoit. Il est la source du « pouvoir d'achat », celui-ci étant totalement déconnecté de la qualification des salariés. Définir le salaire comme étant un revenu est donc à la fois erroné et dangereux. En effet, pour contrer notre demande de paiement de la qualification, le patronat affirme que le pouvoir d'achat pourrait être augmenté en réduisant le coût des marchandises. Cela peut se faire par la réduction des salaires de ceux qui fabriquent ces marchandises d'où, par exemple, les délocalisations vers les pays à « bas coût ». C'est aussi un alibi du patronat pour demander la réduction de ce qu'il appelle ses « charges », ou le « coût du travail » qui seraient trop élevés en France.

Ainsi, faisons attention à ne pas confondre ces trois concepts différents : salaire, revenu et pouvoir d'achat. Défendre le pouvoir d'achat ne mène pas forcément à l'augmentation des salaires, on l'a vu il peut même amener l'inverse. Défendre les salaires mène toujours à l'augmentation du « pouvoir d'achat » en revanche. Derrière les mots se cachent les contenus de la représentation de la société et l'idéologie de la classe sociale dominante.

La controverse entre le terme « emploi » et « travail » est comparable. Les chômeurs ne cherchent pas un travail, mais un emploi.



Le travail est l'activité humaine qui crée des richesses. Elles peuvent être marchandes, c'est-à-dire cumulables dans la valeur ajoutée décrite dans le bilan d'une entreprise. Elles peuvent être non-marchandes, par exemple lorsqu'on cultive son jardin, qu'on élève ses enfants, qu'on apprend la musique ou qu'on fait du bénévolat dans une association. Les retraités travaillent, car ils ont une activité quotidienne produisant des richesses non-marchandes. Les fonctionnaires aussi travaillent, pourtant ils n'ont pas d'emploi, étant donné qu'ils ne peuvent pas le perdre. En revanche, on peut dire des salariés de la fonction publique qu'ils ont un salaire à vie. Contrairement aux salariés du privé, la qualification en vertu de laquelle ils sont payés leur est attachée. S'ils changent de poste, ils gardent leur qualification et donc leur salaire. Alors que dans le privé, c'est au poste de travail qu'est attachée la qualification. Perdre son poste, c'est donc la porte ouverte à la perte de son salaire, attaché au poste.

L'emploi est donc le lien entre une personne et un salaire. Le salaire est le paiement de la qualification du poste de travail qu'elle occupe.

Ensuite, la cotisation sociale n'est pas une « charge », c'est une socialisation, une mise en commun d'une partie de la valeur ajoutée de l'entreprise. D'abord, signalons que les termes « cotisations salariales » et « cotisations patronales » sont impropres. En effet, la valeur ajoutée est en totalité créée par le travail des salariés de l'entreprise. Il ne devrait donc pas avoir lieu d'une distinction entre deux types de cotisations. Ce ne sont pas les patrons qui cotisent, mais bien l'entreprise, sur la base de sa valeur ajoutée produite par les salariés, et ce au bénéfice de toute la société. C'est en effet grâce à la cotisation sociale que les personnes âgées sont sorties massivement de la pauvreté en moins de 50 ans grâce à la retraite par répartition. C'est aussi grâce à la cotisation sociale que la santé des français s'est considérablement améliorée. Notons au passage que la cotisation sociale a aussi

permis de développer considérablement le nombre des personnels de santé (infirmières, médecins, aides-soignantes), dans la fonction publique hospitalière. Pour revenir sur la controverse emploi/salaire, notons que tous ces personnels de santé n'ont pas d'emploi, et qu'ils sont payés un salaire à vie car leur qualification leur est attachée. Soulignons aussi le fait qu'ils ne créent pas de valeur ajoutée. Ainsi, le paiement de leur qualification, financé par les cotisations sociales, est le résultat d'un consensus national. Ce consensus politique permet de développer la santé des Français et la qualification des personnels de santé à partir de la cotisation sociale extraite de la valeur ajoutée créée par les entreprises. Les personnels de la fonction publique ne sont donc pas un coût qui pèse sur « la compétitivité » puisqu'ils interviennent indirectement sur la capacité à accroître la productivité en améliorant la santé des salariés, en créant les infrastructures nécessaires au transport, à la communication, à la formation initiale et continue des salariés...

Nous devons aussi préciser que le volume relatif que représente la cotisation sociale n'a fait qu'augmenter entre 1945, date de la création de la sécurité sociale et 1995, pour passer de 8 % à près de 25 %. La part la plus importante de cette augmentation a d'ailleurs été conquise avant la fin des années 1970. Nous pouvons affirmer que la situation économique favorable et tant enviée des « 30 glorieuses » est une conséquence de l'augmentation de la cotisation sociale ayant permis une meilleure répartition des richesses. C'est justement à une mauvaise répartition des richesses que nous ont amenées les politiques néo-libérales mises en œuvre depuis les années 1980. Et pour résoudre la crise économique actuelle, l'augmentation des cotisations sociales et des salaires est un passage indispensable.

Lorsqu'on parle de revenu, on précise souvent leur origine. Ce sont des revenus du travail ou des revenus du capital. Il est légitime d'interroger ces concepts. Sachant que seul le travail crée de la richesse, que sont les revenus du capital ? Il s'agit de richesses créées par le travail et captées par les propriétaires du capital, qui demandent une rémunération lucrative de leur investissement. La question de la légitimité de ce type de revenu doit être posée et les moyens de sa réduction nécessitent une réflexion. Pour cela, il faut poser la question du financement de l'investissement dans les entreprises. Il ne s'agit pas de proposer un processus de nationalisation généralisée, mais de proposer l'organisation d'un financement fluide des entreprises par des banques publiques, voire un pôle public d'investissement. Cet investissement pourrait être financé par une taxe sur la valeur ajoutée

des entreprises retournant aux entreprises par l'investissement nécessaire à leur développement. Ce financement pourrait se faire à taux d'intérêt très réduit, avantageant les entreprises qui participent à ce dispositif d'investissement créateur d'emplois et de qualification.

Cette question de la qualification doit donc aussi être développée ici. Ne confondons pas qualification et certification, cette dernière étant le résultat de l'obtention d'un diplôme. La qualification est une notion plus vaste, qui se développe aussi par l'acquisition de savoirs et de pratiques par l'expérience ou par la formation professionnelle.

La qualification ne doit pas non plus se confondre avec les compétences. Ces dernières sont des pratiques facilement identifiables, vérifiables, mesurables. On peut décrire chacune en décrivant les moyens à mettre en œuvre par le salarié et les résultats attendus. Mais deux salariés peuvent avoir la même qualification mais des compétences très différentes. La qualification doit prendre en compte un ensemble de facultés plus générales que des compétences très précises. Elle tient compte, pas seulement des pratiques du salarié, mais aussi de l'approche qu'il a des problèmes et de la complexité des systèmes qu'il est en mesure de traiter. Elle est aussi le résultat d'un consensus entre les partenaires sociaux chargés de codifier ces qualifications dans les conventions collectives au travers des grilles de classification.

Nos acquis sociaux sont menacés. Toute forteresse assiégée finit par tomber si une contre-offensive n'est pas envisagée et mise en œuvre. La défense et l'augmentation du salaire comme paiement de la qualification est le cœur de notre combat. La cotisation sociale est en voie d'être réduite sur l'autel de la compétitivité, pour réduire le « coût » du travail. Plutôt que de s'arquer bouter sur la défense

de nos acquis, soyons ambitieux, proposons une marche en avant. C'est le meilleur chemin pour préserver ce que nos aînés ont obtenu et à notre tour gagner de nouveaux droits, de nouvelles conquêtes sociales.

La maîtrise des concepts décrits ci-dessus est nécessaire pour repartir de l'avant pour retrouver le chemin du progrès social. L'augmentation des salaires et des cotisations sociales ne doit pas être une revendication taboue. La reconnaissance des qualifications doit aussi être le cœur de notre démarche syndicale, particulièrement pour défendre les qualifications des Ingénieurs, Cadres et Techniciens que nous représentons.

Eclaircir et redynamiser les concepts de travail, de salaire, de création de richesse et de coût du capital, tels sont les atouts qu'il nous faut travailler pour participer à créer une visée de progrès économique et social partagée par nos collègues par ce qu'en prise avec ce qu'ils vivent.

L'exacerbation entre les aspirations des ICT et le blocage grandissant accumulé par les exigences de rendement financier ouvrent la voie à un possible renversement du rapport de forces dans l'entreprise impliquant les ICT, bien plus largement que ce que l'on imagine nous-mêmes. ■



POUR UNE EUROPE INDUSTRIELLE ET SOCIALE

ICT de la métallurgie, mobilisons-nous le 9 octobre

Le 16 mai 2012, 190 organisations syndicales européennes (39 pays), ont décidé de se regrouper pour créer "IndustriAll European Trade-Union" (organisation syndicale européenne de l'industrie, <http://www.industriall-europe.eu/>). Cette nouvelle organisation regroupe 7,2 millions d'adhérents et couvre l'ensemble des salariés de l'industrie de la plupart des pays d'Europe, soit 32 millions de salariés.

IndustriAll European Trade-Union se fixe pour objectifs :

- De rassembler les salariés pour lutter contre les plans d'austérité imposés par l'Union Européenne, la BCE, le FMI et le patronat.
- D'en finir avec la dictature de la finance pour exiger un autre partage des richesses créées et de nouvelles avancées sociales communes.
- De se battre pour le développement de l'industrie en Europe, l'emploi, les salaires et la protection sociale.

Alors que plus de 1 000 milliards d'euros ont été débloqués pour renflouer les banques à un taux d'intérêts de 1% et que depuis le début de la crise 4 200 milliards d'euros ont été dépensés par les Etats pour « sauver » les banques européennes :

- 24,8 millions d'européens sont au chômage dont 5,5 millions de jeunes de moins de 25 ans.
- 81 millions, c'est le nombre de personnes qui ont vécu, dans l'Union Européenne en 2009, en-dessous du seuil de pauvreté, soit 16% de la population.

Toutes les politiques d'austérité ont conduit à un recul du PIB et à une hausse du chômage. L'Europe entière est attirée dans une spirale descendante avec un taux de chômage annoncé pour 2013.

Quelques exemples :

- Au Royaume-Uni en 2012, le déficit public prévu est de 7,7% du PIB, le taux de chômage atteint 8,2%.
- La Grèce s'enfoncé avec un taux de chômage de 21,7% et le déficit public serait de 7,4% du PIB en 2012.
- En Belgique, le déficit public, en 2011, était de 4,2 % alors que l'objectif de rigueur le fixait à 3,6%. Le programme d'austérité s'est donné pour objectif un déficit à 2,8% pour 2012. Le taux de chômage en 2011 atteignait les 7,8 % (Des prévisions optimistes de certains organismes « pseudo » publics le situeraient à 7,3% en 2012). Le chômage des jeunes s'élève à 25%.
- L'Espagne est retombée en récession début

2012, son déficit public atteint 6,4%. Le taux de chômage est de 24,3% et celui des moins de 25 ans est de 51,5%.

Le congrès de « IndustriAll European Trade-Union », a voté à l'unanimité, une semaine européenne d'actions et de mobilisations pour le développement de l'industrie et de l'emploi, dans la période du 8 au 12 octobre 2012.

Pourquoi le Traité européen (TSCG) est inacceptable !

Un débat s'engage enfin en France sur le nouveau traité européen dit Traité sur la Stabilité. La CGT en lien avec d'autres organisations syndicales et associations, veut réaffirmer avec force sa solidarité avec tous les peuples européens confrontés aux politiques de régression sociale et son opposition résolue à toute ratification sous quelque forme que ce soit de ce traité.

Ce traité sanctuariserait les politiques d'austérité comme seul moyen d'atteindre l'objectif d'assainissement des finances publiques. Or, ces politiques déjà à l'œuvre dans nombre de pays de la zone euro (Grèce, Espagne, Portugal, Italie ...) ne font qu'aggraver la régression sociale qui entretient durablement la récession économique. Aucun pays n'est désormais épargné, ni la France, ni même l'Allemagne qui touche les limites d'une politique ancrée sur l'austérité salariale et l'accroissement des inégalités.

C'est l'Europe entière qui entre en récession dont le principal effet est une augmentation fulgurante du chômage, en particulier celui des jeunes. Les politiques d'externalisation de grands groupes comme Airbus, Thales,... en dehors de l'Europe, ne sont pas sans effet sur le chômage.

Alors que les dérives des pratiques des banques, plus tournées vers la spéculation que vers le financement productif, ont provoqué la crise actuelle, aucune régulation financière n'est envisagée.

En effet, ce traité contraint les états à appli-

quer des politiques budgétaires ultra strictes alors que des politiques économiques coordonnées sont nécessaires permettant la relance économique et favorisant l'emploi et le développement des services publics.

Par ailleurs, ce traité préconise des mesures ayant un impact sur la fixation et l'indexation des salaires, les processus de négociation collective, les régimes de retraites, les services de santé et les prestations sociales que nous contestons car elles menacent les droits sociaux existant et entraveraient des perspectives de nouvelles conquêtes sociales.

C'est pourquoi avec la CES, la CGT s'adresse aux parlementaires français pour ne pas ratifier ce Traité et pour mettre en œuvre le contrat social proposé par l'ensemble des confédérations européennes réunies au sein de la CES. ■

Un pétition est ligne sur le site :

<http://www.cgt.fr>



«LES RISQUES ORGANISATIONNELS»

Journée santé-travail le 8 novembre 2012

Notre fédération de la Métallurgie CGT organise le 8 novembre 2012 à Montreuil une journée santé-travail sur la thématique : «Les risques organisationnels»

La thématique des organisations du travail, de son management est peu débattue dans nos syndicats et avec les salariés. Le patronat de métallurgie a décidé quant à lui de déployer une forme d'organisation du travail « le lean » accroissant la productivité en « associant » les salariés.

De nombreux syndicats s'interrogent sur les moyens d'argumenter et

mobiliser les salariés sur les conséquences de cette forme d'exploitation sur la santé et l'emploi.

Le collectif « amélioration des conditions de travail » nous invite lors de cette journée à construire collectivement des pères revendicatifs afin de les mettre en débat avec les salariés.

Le Lean est un ensemble de méthodes issues du toyotisme, enrichi en 1987 par les chercheurs du MIT (Massachusetts Institute of Technology). Le Lean est un mode de gestion de la recherche de la performance optimale. L'entreprise en attend une grande souplesse, par une capacité à reconfigurer en permanence ses processus techniques, organisationnels et son management.

La chasse au gaspillage en est une caractéristique importante. Tant que nous sommes dans le registre du rangement collectif lors de la mise en place du «5S¹ », il y a peu de tensions sociales.

Par contre si l'on supprime un test sur un équipement sans concertation du concepteur et de l'opérateur, les promoteurs du Lean qualifieront ce travail assurant la qualité et la fiabilité de l'équipement «d'opération inutile ». En terme de résultat, ce sera la perte d'un poste de travail.

Le Lean suppose donc un mode de pensée, sur les conditions de la performance, de la qualité. Celui-ci n'est pas forcément partagé a priori par les salariés qui doivent le mettre en œuvre, leur savoir-faire est incompris, voire ignoré dans l'organisation du travail. Dans sa mise en œuvre, le Lean travaille donc ce sentiment de non reconnaissance et œuvre à persuader le salarié que l'organisation nouvelle de son travail et de celui des autres nécessite sa participation, son adhésion.

Pour les directions d'entreprise, le Lean est bien sûr séduisant car il permet des résultats rapides de productivité, mais c'est un rouleau compresseur dans l'entreprise. Le Lean repose sur des techniques de manipulation mentale. Il effectue un tri des salariés qui ont une marge de manœuvre réduite à zéro. Cette méthode pourrait s'appeler une "industrialisation des bonnes pratiques".

Ces procédures, appliquées au quotidien, ont des conséquences importantes à terme : conditions de travail dégradées, auto exploitation à l'intérieur même des équipes...stigmatisation du ou des maillons faibles, santé altérée, perte de sens du travail, fragilisation, TMS aggravés, risques psychosociaux importants.

Contre le « gras » ?

Le LEAN qui signifie amaigrissement, illustre l'idée d'une guerre contre les gaspillages matériels et humains. Tous les temps non directement productifs sont considérés comme du gaspillage à bannir. Le LEAN est un outil de réorganisation, de management avec des actions faussement participatives impliquant les salariés. Cette volonté à vouloir rendre les salariés interchangeable et polyvalents, occulte leurs qualités personnelles et a des répercussions dégradantes sur leur travail ! Ce n'est pas en déshumanisant le travail qu'il sera de meilleure qualité.

Derrière la mise en place de cette organisation du travail se cache tout un processus d'externalisation qui n'a qu'un seul but : diminuer le « coût du travail », tout en remettant en cause les statuts et acquis des salariés. Tout ce processus engendre à terme des pertes de savoir-faire et de compétences.

Que dire de la position de ce que la direction appelle le «middle management» ? Appliquer des politiques déclinées du plus haut niveau et être plaquées aux réalités du terrain : cette situation peu confortable est génératrice d'incohérences entre les impératifs de sortie de matériel et l'application de ces « nouvelles » politiques de management qui tendent toutes vers un travail dépersonnalisé et anxiogène. Mise en place au début dans les ateliers, le LEAN arrive dans les labos et dans les bureaux alors que la réalité de notre travail d'ICT nécessite

une part croissante d'intervention de l'individu et d'échanges entre équipes, c'est au contraire une standardisation maximale qui est recherchée. Esprit critique, échanges et confrontation pour avancer deviennent autant d'obstacles, de temps morts qu'il faudrait réduire.

Pour autant, ce n'est pas une fatalité, car cette organisation entre rapidement en contradiction avec l'exigence de qualité du travail, avec le besoin de la reconnaissance de notre apport personnel. Autant de besoins qui nécessitent de nous dégager de cette relation de servitude dans laquelle le capital veut maintenir le travail ?

Ne devons-nous pas nous impliquer plus dans la problématique de l'organisation du travail et ne pas laisser le champ libre au patronat qui tente de faire participer les salariés à leur propre exploitation ? Au contraire, ne faut-il pas intervenir sur les contradictions de cette organisation nocive pour la santé, l'innovation, la qualité... et commencer avec les salariés à l'infléchir, jusqu'à la remettre en cause concrètement par des propositions d'organisation et de gestion alternatives ?

Pour l'UFICT-CGT, la question du contenu du travail et de sa finalité doit être discutée, afin que les ingénieurs, cadres et techniciens puissent élaborer et défendre collectivement leur propre vision de l'activité sur la base de leur expérience. A nous de les aider à prolonger le débat sur l'organisation du travail en tissant les liens entre reconnaissance, sens et finalité du travail, renouveau des collectifs de travail, efficacité et utilité sociale. ■

**Rendez-vous
le 8 novembre prochain
pour en débattre !**

¹ le 5S : règles de base pour un environnement de travail : Seri : trier ; Seiton : ranger ; Seisa : nettoyer ; Seiketsu : standardiser (poste de travail, procédures) ; Shitsuke : suivre (indiscateurs).

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