

# Le courrier de l'UFICT

Bulletin d'information aux syndicats ICT

Courrier de l'UFICT n°286 - Mai 2011



**Edito** .....

La question des salaires est sur le devant de la scène, ce qui a obligé le gouvernement à faire la fameuse annonce de la prime qui ne serait versée que pour les salariés du privé, dans les entreprises qui ont versé aux actionnaires plus de dividendes que sur la moyenne des 2 dernières années.

Françaises, Français vous pouvez rester au lit car il n'est plus à l'ordre du jour de se lever tôt, de travailler plus pour gagner plus, cela appartient maintenant au passé ! Pour les autres (tous ceux qui ne sont pas Français depuis 4 générations et chrétiens si possible) c'est encore un coup de colère sur la burqa, de nouvelles diatribes stigmatisant les travailleurs immigrés, l'annonce d'un énième projet de loi sur l'internement car la peur, comme le dit l'adage populaire, est mauvaise conseillère, et pourrait lui permettre d'être une nouvelle fois élu sur ce mauvais sentiment de la peur de l'autre. Certains bons penseurs préconisent d'attendre car selon leur théorie : « à trop stigmatiser on finit par se ridiculiser ». Mesurons bien que Nicolas Sarkozy est en train de nous amener vers d'autres principes, d'autres pensées qui sapent les principes élémentaires de la République.

Il s'agit aussi de pare-feux utilisés pour faire oublier les conséquences de ses décisions sur le porte-monnaie des salariés, sur la crise, et les décennies d'austérité salariale et de regression sociale que nous imposent les politiques libérales.

Une nouvelle fois, la tactique gouvernementale est de faire diversion et de diviser en opposant entre eux les salariés des grandes entreprises et des petites, ceux du privé et du public, les actifs et les retraités. En plus, cerise sur le gâteau, beaucoup des dividendes versés aux actionnaires le sont par ponction sur le travail (licenciement, augmentation de la productivité, rachat d'actions...). Merci cher Président, demain pour toucher la prime, je devrai gagner moins, travailler plus, voire perdre mon emploi. En plus, Madame Parisot (conseillère particulière en droit social pour l'Elysée) a obtenu que la mesure soit non obligatoire et uniforme, donc silence dans les rangs. Cette mesure comme beaucoup d'autres, n'est donc pas de nature à rééquilibrer le rapport capital/travail, elle cherche au contraire à s'en affranchir toujours plus.

Le débat avec les jeunes au congrès fédéral montre qu'ils veulent comprendre les repères CGT. Partir des qualifications nous oblige à interroger les contenus du travail en regard des qualifications acquises ou mises en œuvre. Cela permet de mettre en pièce la stratégie d'éclatement développée par le patronat. Nous avons un travail syndical important à faire sur les enjeux du diplôme et de sa reconnaissance, permettant aux salariés de garantir, maîtriser et se construire une véritable évolution de carrière indépendamment des branches, filières et entreprises. C'est une porte d'entrée vers la jeunesse qui a soif de reconnaissance et qui ne se reconnaît pas dans le système actuel.

C'est aussi tout l'enjeu de la mise en connaissance et en débat de notre proposition de grille unique nationale.

**Salaires et grilles d'entreprises, reprenons l'offensive !**

**Fabrice FORT**  
Secrétaire Général

ISSN 0339 8919

**« Avec chaque syndiqué  
acteur-décideur,  
faisons vivre nos repères CGT.  
Salaires et grilles de classification :  
soyons à l'offensive ! »**

## Sommaire

|   |       |     |
|---|-------|-----|
| Semaine de syndicalisation du 14 au 17 juin 2011                    | pages | 2-3 |
| Conseil National du 25 mai «un passage de témoin et de l'ambition»  | page  | 4   |
| Présentation du nouveau secrétariat et de la nouvelle CE de l'UFICT | page  | 5   |
| Témoignage sur la lutte DASSAULT FALCON SERVICE                     | 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

## Semaine de syndicalisation du 14 au 17 juin 2011

### Une semaine de syndicalisation en direction des ingénieurs, cadres et techniciens, ce n'est pas banal !

La fédération et son Ufict ont décidé d'organiser du 14 au 17 juin une semaine de syndicalisation pour les salariés ICT de la métallurgie.

La fédération va installer le même dispositif que pour les autres semaines fédérales, à savoir une relance et un point journalier sur le nombre d'adhésions réalisées ainsi que la liste et le contenu des initiatives prises.

Le congrès fédéral qui vient de se clôturer a pointé combien il y a un lien direct entre le taux de syndicalisation, le niveau du rapport des forces et les conquêtes d'avancées sociales. Les luttes récentes confirment l'attachement des salariés à l'unité syndicale. Ils reconnaissent que la CGT est l'organisation qui est le plus souvent à l'initiative de cette unité, mais la faiblesse d'implantation d'élus et de syndiqués dans les catégories ICT est cependant un handicap pour que cette unité soit intercatégorielle et porte plus loin des luttes et des revendications convergentes.

Ce tous ensemble tellement convoité, tellement nécessaire ne peut pas se construire durablement et efficacement sans la prise en compte de la diversité de la réalité au travail vécue par les salariés. Les propositions et expressions de la CGT doivent donc partir de ces réalités diversement vécues pour que la CGT soit bien le syndicat de tout le salarié.

Le 10ème congrès de l'ufict a pointé que les ICT sont des salariés au même titre que les autres. Pourquoi au même titre et non comme les autres ? Tout simplement parce que les vécus professionnels sont différents et parce que la place et le rôle que les ICT occupent dans l'organisation du travail sont très souvent particuliers !

Le patronat cultive les oppositions entre les salariés (diviser pour mieux régner !) La CGT cultive l'inverse à travers deux axes fortement liés : la démarche du syndiqué acteur et décideur et la consultation des salariés.

L'entreprise, comme la société, souffre du manque de démocratie. Offrons cette liberté à chacun, comme le disait Jean Jaurès le 18 avril 1904 : « C'est par des informations étendues et exactes que nous voudrions donner à toutes les intelligences libres le moyen de comprendre et de juger elles mêmes les événements du monde ».

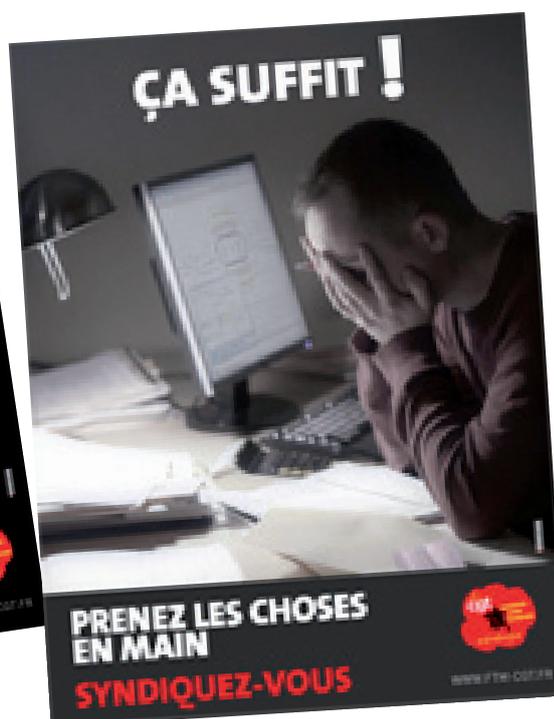
Partir des réalités de travail vécues par chaque salarié en allant les rencontrer, permet qu'ils identifient les repères revendicatifs comme le mode de vie syndical proposés par la CGT. Nous devons franchir une étape dans la perception qu'ont les salariés ICT de la CGT. Nous devons passer de l'appréciation limitée : « La CGT c'est bien, c'est utile pour se défendre mais ce n'est pas pour moi », à

l'affirmation porteuse de dynamisme et d'appropriation : « La CGT c'est aussi pour moi et avec moi, que je sois ingénieur, cadre, ou technicien ».

Chaque adhérent ICT doit s'investir dans la réussite de cette semaine de renforcement. Des tracts, des affiches sont à votre disposition. Soyons ambitieux ; la réussite de notre initiative de renforcement dépend essentiellement de notre posture et de notre attitude offensive. Ne nous contentons pas d'une démarche volontariste autour de quelques uns. Organisons dès maintenant les conditions pour que chaque syndiqué ICT, aille à la rencontre de nos collègues ingénieurs, cadres et techniciens !

Qui mieux qu'un adhérent CGT peut expliquer ce qu'est la CGT et donner envie à nos collègues d'y prendre toute leur place !

NB : Merci de faire remonter vos initiatives à l'Ufict :  
[sophie.gandia@ftm-cgt.fr](mailto:sophie.gandia@ftm-cgt.fr) / 01.48.18.21.05



**Semaine de syndicalisation  
du 14 au 17 juin 2011**



# Semaine de syndicalisation

**en direction des Ingénieurs, Cadres et Techniciens**

## du 14 au 17 juin 2011

Commandez dès maintenant  
vos affiches de syndicalisation à : L'UFICT CGT

Tél. : 01.48.18.21.05 / @ ufict@ftm-cgt.fr



**Donnons force collective à nos aspirations**

- . Etre professionnellement engagés et socialement responsables,
- . Des «qualifs» reconnues,
- . Une évolution de carrière garantie.



**Donnons du sens, de la finalité au travail.**

- . Un management valorisant pour soi et pour tous,
- . Etre acteur et décideur au travail,
- . Travailler pour répondre aux besoins sociaux



**Libérons la parole au travail**

- . Une CGT des CT avec plus de syndiqués, plus représentative, plus efficace.



**Plus de droits d'intervention pour les CE**

- . Priorité aux investissements humains et industriels,
- . Contrôle des financements publics

## Bulletin d'adhésion

Je souhaite

Prendre contact

Me syndiquer

Nom.....

Prénom .....

Entreprise.....

Tél.....

Adresse entreprise.....

Classification.....

@.....



A retourner à l'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens CGT

Case 433 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil cedex  
@ ufict@ftm-cgt.fr / Fax 01.48.59.80.66

Courrier de l'UFICT n° 286 - Mai 2011 - page 3

# Conseil National de l'UFICT du 25 mai

## «un passage de témoin et de l'ambition»

### Démocratie syndicale et salariale

40 participants ont permis un débat riche et ouvert autour de nos expériences de vie syndicale organisée.

Un débat qui a fait rapidement le lien entre notre déploiement CGT vers nos collègues ICT et la démarche de consultation avec un préalable incontournable pour sa réussite : Comment on élabore avec les syndiqués nos repères CGT, comment on les met en débat avec les salariés suffisamment en amont, comment on organise la participation et l'implication concrète de chaque syndiqué, d'abord dans son environnement direct, en proximité avec ses collègues.

Alors qu'il est de plus en plus dénié aux ICT le droit à l'expression critique en opposition avec leur rôle et la place dans l'organisation du travail, notre démarche de consultation peut être un espace et un temps de liberté de parole mis à leur disposition.

La consultation est à tous les niveaux de sa mise en œuvre, le processus indispensable de l'élévation du rapport de forces. C'est elle qui détermine y compris les conditions d'expression des luttes, décidées avec les salariés en toute transparence et démocratie. Donner un niveau d'information suffisant à tous les salariés est donc indispensable pour qu'ils aient leur propre réflexion sur nos repères revendicatifs ou sur un accord, puis sur une signature ou non, en évitant la dérive vers le catégoriel.

En dehors de ce processus de construction du rapport de forces et de vie démocratique démontrée par la CGT, la tentation d'exercer notre droit à opposition sur un accord que nous jugeons mauvais serait une impasse dangereuse pour la CGT et sa démarche du syndiqué acteur et décideur en lien avec la démocratie salariale.

Ce débat s'est inévitablement prolongé sur la nécessité d'étendre notre déploiement vers les ICT et d'être plus offensifs sur la question de l'adhésion des ICT.

La richesse des débats et des décisions du congrès fédéral appelle maintenant à l'action.

### Une semaine de syndicalisation ICT qui engage toute la fédération

C'est donc toute la fédération qui est appelée à s'impliquer dans l'initiative d'une semaine de syndicalisation vers les ICT ciblée du 14 au 17 juin.

Philippe Martinez dans son intervention a rappelé que l'enjeu de notre déploiement CGT dans les catégories ICT est l'affaire de notre fédération.

Comme l'a rappelé Amar Ladra, 43 % des salariés sont ICT au plan national et avec 62.000 syndiqués CGT dans la métallurgie, on ne comptabilise qu'à peine plus de 5.000 ICT.

On le voit bien, le compte n'y est pas et on ne peut en rester là, d'autant que les potentiels d'avancées

sensibles sont à portée de main.

Toute la fédération avec son UFICT sera sur le pont du 14 au 17 juin pour aller au débat là où on est déjà implanté et là où nous ne le sommes pas encore. L'implication de la commission exécutive de l'Ufict sera un atout dans la réussite de cette semaine de renforcement.

Un matériel adapté pour aller au débat avec les ICT est d'ores et déjà disponible : Affiches, tracts et dépliant d'appel à la syndicalisation des ICT.

Dans nos entreprises, dans les zones d'emplois, mettons en œuvre des plans de travail impliquant tous les syndiqués.

Les ICT regardent la CGT avec sympathie, ils lui reconnaissent de plus en plus une démarche et des arguments cohérents.

Tous les sondages le montrent, les ICT sont en ruptures avec les choix stratégiques des entreprises.

Ne les laissons pas plus longtemps en attente, allons vers eux pour faire de la CGT le syndicat de tous les salariés.

Lorsque nous agissons en phase avec notre démarche d'élévation du rapport de forces par la consultation des salariés, nous gagnons sur les deux plans : progrès social et adhésions. La lutte des « FALCON Service » en est la preuve... A condition que nous mettions en débat nos repères CGT comme ils l'ont fait sur notre proposition de grille de classification unique et sur le lien Salaire-Qualification.

Nous avons les outils pour aller à ce débat, par exemple avec le « 4 pages » de l'UGICT « Charte revendicative des techniciens » associé à la consultation nationale des techniciens.

Reste à les mettre entre les mains de chaque syndiqué et à ouvrir le débat avec nos collègues. C'est aussi le chemin qui donne tout son sens à notre semaine de syndicalisation, qui l'accompagne et la prolonge. C'est ainsi que l'on mettra en brèche efficacement les dispositifs de diversion de Sarkozy-Parisot sur la prime « Dividendes », fausse réponse du patronat aux exigences qui montent sur les salaires ! Notre conseil national UFICT a largement débattu des enjeux et de la nécessité de faire de cette année 2011 une année de mobilisation et de luttes sociales. L'exigence de progrès social ne doit pas attendre 2012 ! La proposition d'une journée d'action des métallos en septembre doit être discutée tant pour en définir les formes que les contenus.

### Une commission exécutive UFICT véritablement organe de direction :

• Notre CE de l'UFICT nouvellement élue a décidé de constituer et de faire vivre dans la durée des collectifs de réflexion et de proposition d'initiatives dont : Salaire/Rémunération/Evaluation ; Management alternatif ; Syndicalisation ; temps de travail /Télétravail-Mobilité ; Formation/Protection sociale.

• La volonté a été affirmée d'élargir le secrétariat dans l'objectif d'atteindre rapidement un collectif de 8 secrétaires issus de la commission exécutive.

Le comité national a procédé à un vote pour compléter la CE et le secrétariat après la démission de 6 camarades pour raisons de disponibilités ou professionnelles :

Sont entrés dans la CE à l'issue de ce vote : Christiane Bernard (Schneider) ; Marie-France Xavier (Schneider) ; Pascal Peltier (Thalès) ; Stéphane Dieu (Tour Eiffel) ; Eric Corroyer (Renault Technocentre). Fabrice Fort et Bernard Démosthénis y seront invités.

La CE a ensuite procédé à l'élection du secrétariat, sachant que Fabrice Fort et Gérard Gourci avaient pris la décision de ne pas assurer l'ensemble du mandat pour des raisons professionnelles.

### Nouvelle composition du secrétariat :

- Stéphane Lovisa : Secrétaire général (ALCATEL-LUCENT)
- Francis Velain : Secrétaire adjoint (THALES)
- Daniel Le Bris : Secrétaire national (MBDA)
- Pascal Peltier : Secrétaire national (THALES)
- Christian Meloni : Secrétaire national (AIRBUS-SAS)

### UN GRAND MERCI A FABRICE ET GERARD POUR TOUTE L'ENERGIE ET LEUR SAVOIR-FAIRE INVESTI POUR FAIRE VIVRE ET GRANDIR NOTRE UFICT.

Gérard s'oriente vers l'enseignement professionnel pour adultes.

Fabrice avait quelques regrets d'avoir quitté un peu tôt ses études... Il y retourne donc pour préparer un diplôme d'ingénieur.

Nous espérons évidemment que Fabrice nous revienne et dès à présent nous sommes bien conscients qu'il va nous manquer pour la fraternité qu'il sait diffuser, la justesse de ses interventions, son esprit de synthèse... Autant de qualités qui font un dirigeant CGT que l'on n'oublie pas. Fabrice sera invité lors de nos prochaines CE.

Au nom de la CE et de tous les camarades de l'UFICT, bon vent et plein succès à tous les deux.

Prendre le relai de Fabrice n'est pas chose facile mais Stéphane saura, nous en sommes certains, prolonger la voie tracée pour une UFICT encore plus nombreuse et attractive pour les ICT, en convergence avec notre fédération de la Métallurgie.

D'ORES ET DEJA,  
RENDEZ-VOUS DU 14 AU 17 JUIN  
AVEC NOS COLLEGUES ICT  
POUR UNE SEMAINE DE RENCONTRE  
ET DE RENFORCEMENT DE LA CGT

## Présentation de la nouvelle CE de l'UFICT et du secrétariat

| NOM                  | PRENOM        | SYNDICAT                            | DPT |
|----------------------|---------------|-------------------------------------|-----|
| AMMAR                | Malika        | ALSTOM TRANSPORT ST OUEN            | 93  |
| ARROYO               | Alexandre     | RENAULT TRUCKS VENISSIEUX           | 69  |
| AUBIN                | Dany-Bernard  | ALSTOM TRANSPORT ST OUEN            | 93  |
| AUDIER               | Alain         | ARCELOR MITTAL                      | 13  |
| BACHETTA             | Bernard       | RENAULT LARDY                       | 91  |
| BARSOTTI             | Christian     | HP                                  | 38  |
| BERNARD              | Christiane    | SCHNEIDER ELECTRIC LE FONTANIL      | 38  |
| BIECHLE              | Edith         | RENAULT LARDY                       | 91  |
| BIRACH               | Bruno         | THALES ELECTRON VELIZY VILLACOUBLAY | 78  |
| BOULAY               | France        | DASSAULT FALCON SERVICE             | 93  |
| CHAILLOU             | Hervé         | SNECMA Corbeil                      | 91  |
| CORROYER             | Eric          | RENAULT TECHNOCENTRE GUYANCOURT     | 78  |
| COTTET-EMARD         | Guy           | ALSTOM TRANSPORT VILLEURBANNE       | 69  |
| DELAVIGNE MIJUSKOVIC | Nathalie      | SNECMA VILLAROCHE                   | 77  |
| DERVIEUX             | Alain         | THALES AIR SYSTEMS LIMOURS          | 91  |
| DIEU                 | Stéphane      | TOUR EIFFEL PARIS                   | 75  |
| DUBESSE              | Patrick       | EUROCOPTER MARIGNANE                | 13  |
| FORT                 | Fabrice       | RENAULT TRUCKS VENISSIEUX           | 69  |
| FRANCAL              | Claude        | NCR France MASSY                    | 91  |
| GALICIER             | Béatrice      | AREVA NP SAS LA DEFENSE             | 92  |
| GJUREKOVIC           | Pascal        | SCHNEIDER ELECTRIC France GRENOBLE  | 38  |
| HAMOUCHE             | Moussa        | ALSTOM HYDRO France GRENOBLE        | 38  |
| HUPIN                | Sébastien     | STX France SOLLUTION ST NAZAIRE     | 44  |
| JORIATTI             | Manuel        | AREVA GSPM JEUMONT                  | 59  |
| LAUFFENBURGER        | Jean-Yves     | ALSTOM POWER SERVICE LA COURNEUVE   | 93  |
| LE BRIS              | Daniel        | MBDA LE PLESSIS ROBINSON            | 92  |
| LECLERC              | Didier        | RENAULT SANDOUILLE                  | 76  |
| LOPEZ                | Francis       | EUROCOPTER MARIGNANE                | 13  |
| LOVISA               | Stephane      | ALCATEL LUCENT VILLARCEAUX          | 91  |
| MARCHESE             | Antoine       | SCHNEIDER AUTOMATION VALBONNE       | 06  |
| MARIN                | Alain         | THALES AVIONIC TOULOUSE             | 31  |
| MELONI               | Christian     | AIRBUS TOULOUSE                     | 31  |
| MIRE                 | Pierre-Franck | THALES ELECTRON VELIZY VILLACOUBLAY | 78  |
| NADIN                | Roméo         | RESMED MOISSY CRAMAYEL              | 77  |
| PELTIER              | Pascal        | THALES ELANCOURT                    | 78  |
| PIRES TRIGO          | Jeanne        | DELPHI France                       | 95  |
| QUEULIN              | Philippe      | THALES ALENIA SPACE                 | 31  |
| ROBILLLOT            | Eric          | EADS France SURESNES                | 92  |
| ROUSSEL              | Frédéric      | IBM LA GAUDE                        | 06  |
| RUFFIN               | Jean Luc      | ARCELOR MITTAL FOS SUR MER          | 13  |
| SERRAT               | Nathalie      | SAMES TECHNOLOGIE MEYLAN            | 38  |
| VELAIN               | Francis       | THALES COMMUNICATION COLOMBES       | 92  |
| VILLANOVA            | Juan          | MBDA LE PLESSIS ROBINSON            | 92  |
| XAVIER               | Marie-France  | SCHNEIDER ELECTRIC GRENOBLE         | 38  |
| Invités              |               |                                     |     |
| DEMOSTHENIS          | Bernard       | Animateur collectif UFICT USTM 42   | 42  |
| FORT                 | Fabrice       | RENAULT TRUCKS VENISSIEUX           | 69  |

**Secrétaire général**  
Stéphane LOVISA

**Secrétaire adjoint**  
Francis VELAIN

**Secrétaires nationaux**  
Daniel LE BRIS  
Christian MELONI  
Pascal PELTIER

### Une lutte gagnante autour des repères collectifs



**N**ous souffrons dans les entreprises d'un manque de repères collectifs.

C'est le cas en matière de grille de salaires, de classifications, d'évolution de carrière, de reconnaissance : - de la qualification - de l'expérience - du savoir faire. Ces constats se traduisent concrètement avec des pertes de cohérence entre le salaire, le coefficient, l'indice ou la position ; les salariés ont de moins en moins connaissance de ce que recouvrent ces éléments collectifs qui sont pourtant essentiels dans la structuration des salaires dans nos entreprises.

Au fil des années, partout le patronat s'est évertué à casser toutes les grilles de salaires acquises dans les branches, les groupes et les entreprises, pour imposer ses propres systèmes : Classement au poste, établissement de famille « métiers », salaires au prix du marché et nivelés vers le bas.

La cohérence classification/salaire est cassée : Importants écarts salariaux pour un même coefficient, chevauchements entre coefficients.

Ces politiques salariales successives du patronat, cautionnées, il faut le dire, par certaines organisations syndicales, ont des conséquences négatives pour les salariés.

Dans nos entreprises et plus précisément dans celle où je travaille et milite qui est Dassault Falcon Service, entreprise de 520 salariés dont 210 cadres, il en résulte :

- la suppression des grilles de salaires « barémées » (acquises par la lutte dans les années 75 et 76 chez Dassault) avec un salaire unique pour chaque coefficient ou indice et à chaque augmentation individuelle un changement de coefficient ou d'indice dans le coefficient,
- le développement et l'embauche dans une multitude de filières non « barémées » et orientées par « métiers » avec un salaire mi-

nimum par coefficient, inférieur aux grilles acquises et pas de salaire maximum permettant le changement de coefficient et l'évolution de carrière de chacun,

- aucune règle quant aux augmentations individuelles (fréquence et montant)
- des salariés qui restent 10 à 15 ans au même coefficient,
- des écarts salariaux de près de 30% pour un même coefficient,
- des discriminations H/F et de toutes sortes,
- des non reconnaissances de la qualification,
- une diminution, voire une suppression de la hiérarchie des salaires,
- de plus en plus de bas salaires dans les emplois qualifiés, résultant de la suppression des petits coefficients et de la non embauche de salariés à moindre qualification, qui sont maintenant occupés dans nos entreprises par des emplois précaires et sous traités.

**Ces dernières années, au niveau de la fédération et dans nos syndicats chez Das-**

# Témoignage sur la lutte DASSAULT FALCON SERVICE

**sault Aviation, comme à Dassault Falcon Service, nous avons travaillé sur ces questions afin de se réapproprier et de construire avec les salariés des repères.**

A Dassault Falcon Service, d'année en année et petit à petit, au travers d'enquêtes de salaires, de débats et d'informations du personnel, notamment sur ce qu'est la qualification, la classification, le coefficient, nous avons construit avec les salariés des revendications salariales, dont une grille unique des salaires relevant, d'une manière significative les minis de chaque coefficient et instaurant un salaire plafond au dessus duquel le changement de coefficient s'effectue.

Suite aux parodies de négociations salariales du début d'année, qui se sont soldées fin février 2011 par un constat de désaccord sur les mesures salariales ci-dessous :

Pour le personnel des coefficients 140 à 395

- 1,5% en AG au 1er avril 2011
- 1% de budget en AI

Pour le personnel cadre (Positionné et Indiqué)

- 0% en AG
- 3% de budget en AI
- Le barème des minima Cadres revalorisé de 2% au 1er avril 2011,

L'ensemble du personnel de DFS, consulté à l'initiative de la CGT, ayant refusé à 80% de cautionner une telle politique salariale, décidait dans la même consultation une journée d'arrêt de travail de 24 Heures, reconductible comme moyen de mobilisation à mettre en œuvre.

Après trois vendredis, pendant lesquels DFS a été complètement "paralysé" nous avons gagné. La direction a cédé face à l'unité et à la détermination des salariés et nous avons signé un "Constat de fin de discussion" sur une Grille Unique des Salaires (hors cadres indicés et positionnés) soit pour 256 salarié(e)s de DFS.

**Ce que représente l'application des minis de cette grille unique :**

- Sur les 167 salariés qui rentraient dans la grille au 1er Avril 2011, 62 d'entre eux ont eu

un réajustement moyen de salaire de 60 € et un réajustement maxi de 241€ (beaucoup de jeunes),

- Sur les 89 personnes qui rentrent dans la grille, au 1er janvier 2012, 48 personnes auront un réajustement moyen de salaire de 123 € et un réajustement maxi de 393 € (en proportion beaucoup de femmes).

Il faut mesurer que cela représente, suivant les coefficients, une augmentation de 20% pour les plus bas salaires.

**Au delà de ces réajustements, les salarié(e)s en lutte ont gagné au travers de cette grille unique des repères communs durables pour tous :**

- Un barème commun à tous,
- Un salaire de départ mini au coefficient 140 (salarié sans qualification) de 1595 euros et s'approchant de la revendication nationale CGT d'un Smic à 1 600 euros,
- Un salaire maxi pour chaque coefficient,
- Des réajustements pour de nombreuses femmes dans des proportions importantes et réparant un tant soit peu la discrimination H/F,
- D'autre part, ce conflit a permis des réévaluations de primes (qualifications sur avion en maintenance) créées suite au conflit en 2008 et d'autres créées en 2011 qui concernent les Qualifications Techniques QT (de 20 à 200 euros), les remises en service des avions APRS (de 40 à 400 euros), les validations de travaux mécaniques/électriques et électroniques B1/B2 (2% sur le salaire de base). Pour ceux, qui en technique ne sont pas concernés par ces mesures, un engagement de la direction est pris pour qu'en septembre 2011 une mesure de rétribution leur soit appliquée.

Le personnel reste très attentif à ce qu'il sera fait à la rentrée, comme sur le point des AG et AI, questions qui restent suspendues et suivies de près par les salariés.

Voilà résumés les résultats de la lutte à DFS.

**Nous avons gagné parce que, revendications et formes de lutte ont été construites et décidées avec l'ensemble des salariés.**

Ce sont eux qui ont décidé de stopper entièrement la production durant trois vendredis. Les

uns, en se déclarant grévistes, les autres, en posant des jours de RTT ou de congés, mais dans tous les cas, présents pour bon nombre d'entre eux devant la porte de l'entreprise.

Un Très Bon Résultat qui démontre encore une fois que seule l'action collective paie.

Trois jours entiers de grève qui ont pesé et qui renforcent encore plus la volonté de se rassembler pour faire avancer par étape les revendications élaborées avec les salariés.

**• 7 salariés se sont syndiqués CGT pendant et en fin de conflit et depuis 3 autres nous ont rejoints.**

Cette lutte avec le retour à des repères collectifs de grilles de classification qu'elle a permis ouvre maintenant le débat sur la capacité à prolonger notre démarche de construction revendicative avec tous les salariés.

Avec l'écho retentissant de ce premier succès, nul doute que les « mensuels » auront à cœur à l'avenir de conforter et améliorer leurs repères collectifs retrouvés. Nul doute également que les ingénieurs et cadres s'en inspireront et emboîteront le pas, à partir de leurs propres aspirations et de la mise en débat des propositions de repères CGT.

**Une lutte gagnante qui assurément aura des prolongements à DASSAULT FALCON SERVICE et au-delà !!!**

**France BOULAY**

Secrétaire du Syndicat CGT&UFICT/CGT de Dassault Falcon Service – Le Bourget 93

## Leader du Conseil, de l'Expertise et de l'Accompagnement des CE et CHSCT



SECAFI

- > Assistance dans le cadre légal
- > Diagnostic et conseil en matière économique, sociale et financière
- > Conseil, expertise et prévention pour la qualité de vie au travail



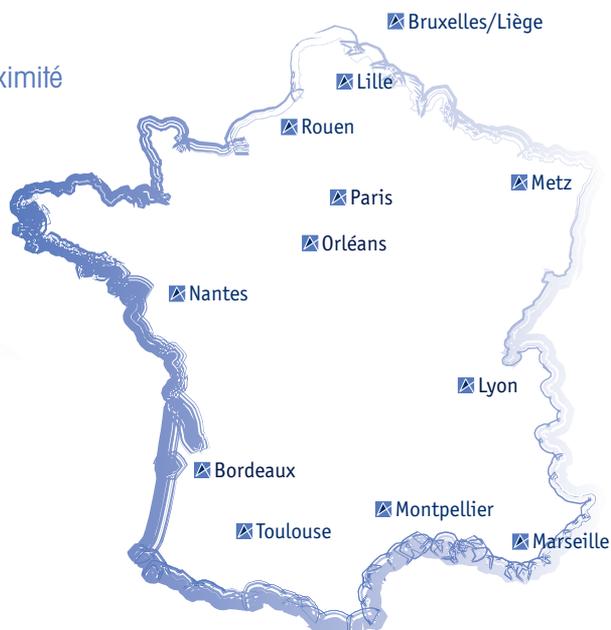
ADEXI

- > Expertise comptable au service de l'économie sociale
- > Budget des CE et activités socio-culturelles



- > Formation des élus
- > Assistance téléphonique au quotidien et information juridique
- > Audit des activités socio-culturelles

● ● ● Un réseau national,  
gage de réactivité et de proximité  
Des spécialistes sectoriels



Groupe ALPHA  
20, rue Martin Bernard  
75647 Paris cedex 13  
Tél. 01 53 62 70 00

[www.groupe-alpha.com](http://www.groupe-alpha.com)