

Le Courrier



de l'Ufict

Courrier de l'UFICT n°311 - Septembre 2013

Temps de travail, salaires et emplois au coeur des préoccupations des ICT



SOMMAIRE

EDITO

Page 2

Pas de trêve pour l'emploi cet été à SNECMA

Pages 3

Une enquête de la DARES révèle une augmentation du temps de travail, particulièrement des salariés au forfait-jours.

Pages 4 - 6

Hébergement au Congrès de l'UFICT ?

Page-6

Bon de commande de la brochure
« Salaire et qualification des ICT de la métallurgie »
Rappel du CN de l'UFICT le 8 octobre 2013

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

REMETTONS LES SALAIRES AU 1er PLAN !

Lors de la préparation du 10 septembre, la campagne fédérale de dénonciation du coût du capital a marqué des points, arguments et chiffres à l'appui.

Face au déferlement idéologique stigmatisant « le coût » du travail, nous nous sommes armés pour être offensifs et démontrer que la crise est bien le résultat d'un déséquilibre inédit entre la part des richesses créées attribuée aux salariés et alimentant l'économie réelle et celle qu'accaparent les actionnaires, versée à flots dans le tonneau des danaïdes de la finance spéculative.

C'est cette logique infernale qu'il faut stopper et la question des salaires et du paiement des qualifications peut revenir en force dans nos entreprises.

Dès le 11 septembre, la délégation UFICT a fait une déclaration en ce sens lors de la réunion de « revoyure » inscrite dans l'accord sur les minimas garantis I/C 2013 : faisons-la connaître le plus largement possible dans nos sites.

De même, le rejet de l'accord de « compétitivité-emploi » par les salariés de STX aux chantiers navals de ST-Nazaire est un coup d'arrêt au chantage emploi contre salaire. Il peut faire date, d'autant plus qu'il a impliqué de nombreux techniciens.

Décidément, des signes encourageants montrent que l'opposition salaire-emploi peut faire place à notre démarche : gagner sur l'un pour mieux défendre l'autre !

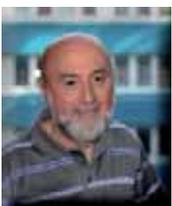
Nos mobilisations sur les salaires n'ont pas été au bon niveau en début d'année, raison de plus pour relancer cette bataille essentielle.

L'UFICT va mettre à votre disposition une plaquette « Salaires-qualifications des ICT de la métallurgie ». Nous vous appelons à en faire au plus vite un outil de rencontres avec des visites de secteurs et des rencontres – débats... Ne nous contentons pas de distributions sans suite, appuyons nous sur cette plaquette pour travailler bien en amont et dès maintenant les mobilisations indispensables à de bonnes campagnes NAO 2014.

Le ras le bol est profond, reste à cultiver la confiance. Nous avons les bons outils en main, faisons-les vivre avec nos collègues ICT, au plus près de leurs préoccupations.

C'est notre responsabilité, nous pouvons créer des surprises. Alors, allons-y avec confiance pour donner confiance aux salariés.

Les NAO 2014, gagnons-les dès maintenant !



Daniel LE BRIS
Secrétaire National de l'UFICT

Pas de trêve pour l'emploi cet été à la SNECMA

1- Vos initiatives menées cet été, pour l'embauche des apprentis et intérimaires à Corbeil Essonnes, ont fait l'événement. Quel a été le déclencheur ?

Hervé CHAILLOU : « Il n'y a pas eu d'événements déclencheurs, cela fait déjà 2 ans que l'ensemble du syndicat mène des actions en faveur des apprentis. Nous distribuons à chaque apprenti la plaquette de la fédération sur ces droits. Cette année notre PDG s'est félicité d'embaucher plus de 75 % des apprentis : nous avons simplement essayé de faire appliquer ces paroles. »

2- Quels types d'initiatives avez-vous menés ?

Hervé CHAILLOU : « Comme les précédentes années, un recensement, où nous sommes présents, a été effectué. Puis, après une discussion avec les apprentis, une intervention a été faite en réunion de DP. »

3- Comment avez-vous mobilisé à la fois les salariés SNECMA, les apprentis et les intérimaires ?

Hervé CHAILLOU : « Par divers tracts depuis le mois de mai et nous avons aussi fait un appel au salariés pour une intervention avec eux à la plénière du CE du mois de juillet. »

4- Notre tract fédéral appelant à créer 150 000 emplois dans la filière aéronautique a-t-il participé à ouvrir la voie à vos initiatives ?

Hervé CHAILLOU : « Effectivement en discutant avec les salariés, ils prennent conscience du nombre de plus en plus élevé d'apprentis dans l'entreprise. Les arguments du tract fédéral sur le besoin de créer 150 000 emplois nous aident. »

5- Pensez-vous que vos initiatives peuvent s'inscrire dans cette perspective des 150 000 emplois et que votre démarche peut se prolonger dans le groupe SAFRAN et au-delà dans toute la filière aéronautique ?

Hervé CHAILLOU : « Oui cela peut s'inscrire dans cette perspective, mais cela semble difficile de l'étendre sur tout le groupe SAFRAN. En effet, notre groupe est, aujourd'hui, très étendu dans différents domaines. Par contre, je pense que dans toutes les entreprises où le besoin d'embauche est important alors il faut se battre pour l'embauche des apprentis. »

6- Comment les syndiqués UFICT se sont-ils particulièrement impliqués ?

Hervé CHAILLOU : « Dans chaque bureau où les syndiqués UFICT sont présents, ils ont été au devant des hiérarchies pour discuter et argumenter pour que les apprentis du secteur aient au moins une proposition d'embauche sur le groupe. »

7- Quels liens nouveaux se sont tissés entre les salariés ICT et les apprentis ICT pendant le mouvement ?

Hervé CHAILLOU : « Il n'y a pas eu de lien nouveau entre les ICT et les apprentis ICT. Durant leur présence dans l'entreprise, les apprentis et les salariés ont tissés des liens au fil du temps. »

8- Quels ont été les résultats concrets en termes d'embauches ?

Hervé CHAILLOU : « Aujourd'hui, environ une vingtaine d'embauches : la Direction devrait nous répondre plus précisément dans les prochaines semaines. »

9- Quels prolongements pensez-vous donner à vos actions ?

Hervé CHAILLOU : « Le syndicat a décidé de parler des apprentis tout au long de l'année pour obtenir un résultat plus important d'embauches. De plus, ces actions permettront de faire prendre conscience aux salariés du nombre important d'apprentis dans l'entreprise. »

10- L'image constructive et la crédibilité de la CGT se sont-elles renforcées autour de la bataille pour l'emploi ?

Hervé CHAILLOU : « Effectivement, notre esprit constructif et notre crédibilité se sont renforcées. Certaines hiérarchies et salariés ICT ont apprécié notre positionnement sur l'embauche des apprentis. »



Interview d'Hervé CHOUILLOU, Membre à la CE de l'UFICT et salarié de la SNECMA à Corbeil Essonnes

Une enquête de la DARES révèle une augmentation du temps de travail, particulièrement des salariés au forfait-jours.

Le 26 juillet dernier la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques) du Ministère du travail a publié une enquête sur le temps de travail des salariés à temps complet donnant des éléments chiffrés pour la première fois depuis 2001.

Cette enquête est consultable sur site de la DARES : <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-047.pdf>

L'enquête révèle une durée moyenne hebdomadaire non pas de 35 heures mais de 39,5 heures de travail indiquant que les salariés en France travaillent plus qu'on ne le croit.

Cette répartition n'est pas égale pour toutes les catégories, elle est de 44,1h pour les cadres, de 38,8h pour les professions intermédiaires et de 38h pour les ouvriers.

Il est également noté la part croissante des salariés en forfait principalement des cadres qui est passée de 5% en 2001 à 12% en 2011.

Pour les cadres, l'horaire hebdomadaire est passé de 42,6 h en 2003 à 44,1 h en 2011. Et l'horaire annuel passe pour les cadres de 1765 h (2003) à 1867 h (2011).

Pour les seuls salariés en forfait jours la moyenne horaire annuelle est de 1 939 heures !

Cela démontre que l'absence de référence horaire qui caractérise les forfaits jours (FJ) est la cause principale de la forte augmentation du temps de travail des cadres. Avec un horaire de 1939H, la « RTT forfait-jour » est devenue une loi de Rallongement du Temps de Travail !

Cela correspond à nos observations sur l'augmentation des durées excessives de travail des salariés en forfait jour de nos entreprises de la métallurgie. Ces éléments pointent l'intensification du travail de ces dernières années et leurs conséquences sur l'emploi, la santé, les salaires ainsi que les dysfonctionnements de plus en plus nombreux.

Conséquences sur l'emploi

Depuis environ trois ans les directions d'entreprise dont les plans de charge sont à la hausse, relancent des négociations dans le but d'augmenter le nombre de jours travaillés pour les FJ, contre des compensations salariales. Certaines directions également étendent au maximum les plages d'ouvertures des sites, sous couvert d'autonomie. De même l'ANI sur la flexibilité de l'emploi est utilisé dans ce sens. Le patronat développe l'idéologie d'un monde concurrentiel nécessitant de produire en un temps le plus court possible, masquant en fait une rotation la plus rapide et la plus rentable possible du capital investi.

Ces exemples montrent bien les liens entre le temps de travail, la vie sociale et l'emploi.

A cela s'ajoute la mise en place de nouvelles organisations du travail comme le *Lean Management* par le non remplacement ou la suppression de certains emplois moins qualifiés par exemple les assistants, techniciens, voire d'homologues.

Nous observons aussi l'influence des FJ sur le partage égalitaire des tâches domestiques. Cette «dis-

ponibilité» déloyale est un obstacle pour de nombreuses femmes à davantage de responsabilités professionnelles.

De même, on constate la part croissante des dividendes captés dans les gains de productivité au détriment de la quantité et de la qualité des emplois et des investissements permettant de l'innovation.

Il est choquant dans une période de chômage massif, notamment des jeunes diplômés que certains salariés soient obligés de travailler en moyenne 44h et plus par semaine.

La lutte contre le chômage passe aussi par le partage du travail : limiter le temps de travail des cadres est un levier essentiel pour ouvrir des créations d'emplois pour les jeunes diplômés comme pour les autres catégories de salariés, ce qui doit permettre aussi de rehausser le niveau des postes de travail confiés aux Ingénieurs et Cadres expérimentés afin de leur assurer un déroulement de carrière.

Conséquences sur la santé des modes de « management » et d'organisation du travail

Il y a urgence à reconquérir l'autonomie et les moyens face à la charge de travail

Depuis 10 ans, il y a un nombre croissant d'IC dans nos entreprises, notamment dans les grands groupes de la métallurgie. La pression sur cette catégorie, s'est fortement accrue, car ils travaillent souvent plus de 10 heures par jour, sans compter pour certains des temps de trajet importants. Le mode de management par objectifs de plus en plus ambitieux, des délais de plus en plus courts, une évaluation individualisée des performances ... accentuent le phénomène de sollicitation. Ajoutons à cela, une mauvaise utilisation des outils de communication (ordinateurs portables, « tablettes ») accroît des formes de télétravail qui rendent floue la frontière entre vie privée et vie professionnelle.

Cela dégrade les conditions de travail, la vie sociale et nuit gravement à la santé.

Des scientifiques Britanniques ont pu mettre en évidence une relation forte entre la durée quotidienne du travail et le risque de survenue de la dépression (étude publiée dans la revue PLOS ONE). Ils ont ainsi montré qu'au sein de la population concernée, les personnes travaillant plus de 11 heures par jour présentaient un risque de dépression 2,3 à 2,5 fois plus élevé que ceux qui effectuent des journées de travail normales (7 à 8 heures).

Une équipe internationale de chercheurs (anglais, français et finlandais) a mis en évidence que le fait de travailler trois heures de plus que la normale (qui est en moyenne de 7 à 8 heures par jour en Europe) augmente de 60 % le risque d'accident cardiaque (baptisée «Whitehall II» publié dans «European Heart Journal»).

Les causes d'atteintes à la santé chez les cadres sont connues: un niveau de responsabilité élevé, le manque de marge de manœuvre et de soutien, le manque de reconnaissance. Cela génère nombre



d'accidents et maladies dus au travail : suicides, burn-out, dépression, accidents cardio-vasculaires, incapacités... Autant de fautes inexcusables des employeurs, qu'il faut mettre face à leurs responsabilités.

La situation des salariés en forfait jours qui ne maîtrisent plus ni leur charge de travail, ni les délais de la production, est devenue intolérable.

Conséquences sur le salaire

L'UFICT dans sa brochure « Salaire et Qualification, enjeu de la reconnaissance du travail des ICT » défend cette définition du salaire : « c'est le paiement de la force de travail, proportionnellement à sa qualification et pour un temps de travail fixé et mesuré. » Après la qualification, dont le patronat voudrait réduire en plus le paiement à celle du poste occupé et non pas celle du salarié le second élément qui détermine le salaire est le temps de travail.

La convention de forfait jours comporte un salaire lui aussi forfaitaire que l'employeur souhaiterait évidemment indépendant du temps de travail effectif.

Les forfaits jour ont été reconnus illicite par le CEDS (Comité Européen des Droits Sociaux, chargé de contrôler le respect de la Charte sociale européenne par les états signataires) : « Le Comité estime que les heures de travail effectuées par les salariés soumis au système de forfait en jours qui ne bénéficient, au titre de la flexibilité de la durée du travail, d'aucune majoration de rémunération, sont anormalement élevées. (...) Par conséquent, le Comité dit que la situation est contraire à l'article 4§2 de la Charte révisée [droit à une rémunération équitable]. » (Décision du 23 juin 2010)

Avec plus de 1900 heures par an pour une durée légale de 1650 h (équivalence à 35H mensuels), ce sont en moyenne quelques 250 Heures de travail par an qui ne sont pas payées pour chaque IC : soit pratiquement 15 % de temps de travail non payé !

Rappelons que la jurisprudence n'accepte les contrats forfaitaires que dans la mesure où ils assurent au salarié au moins le salaire qui lui serait versé en décomptant les heures supplémentaires. Nous sommes loin du compte avec les forfait-jours...

C'est incontestablement une donnée à faire mesurer à nos collègues IC. Cette interpellation peut être un excellent moyen pour leur proposer de cogiter plus fortement en tant que salarié vendant non leur travail mais leur force de travail, leur qualification pour un temps de travail donné.

Nous pourrions mettre en débat le besoin d'une indication dans la convention de forfait jours d'un horaire moyen de référence dont le dépassement ouvrirait droit à une rémunération supplémentaire.

Pistes d'action contre les forfaits jours

Afin d'être efficace, nous préconisons de travailler au travers d'une démarche de consultation dans un premier temps : il faut faire connaître leurs droits et mettre en débat nos propositions aux salariés en for-

faits jours. Nous devons également les informer des conséquences de cette forme de temps de travail décriés ci-dessus sur l'emploi, la santé et les salaires ainsi que sur le travail et sa qualité.

Nous devons contester l'idée selon laquelle les temps de travail excessifs de salariés seraient le fait de comportements « déviants » et que la direction devrait intervenir « pour inciter ces personnes à corriger leur comportement ».

Il est préférable d'aborder ces questions par l'interrogation des salariés sur leur système de défense individuelle, de préservation de leur santé, de l'efficacité de l'organisation, de la qualité du travail réalisé ?

Ensuite il faut les faire sortir de la manipulation patronale de culpabilisation qui propose des ateliers : gestes et postures pour un meilleur « sommeil », des formations de gestion du temps, etc.

Et enfin il faut demander aux salariés à partir de leurs aspirations et du système micro économique de leur poste de travail qu'elles sont les conséquences des durées excessives de leur temps de travail.

Démarche détaillée :

Informer qu'il a été jugé que le respect des dispositions protectrices de l'accord du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie est une condition indispensable à la validité des conventions de forfaits. Ces dispositions prévoient que :

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Le supérieur hiérarchique du salarié assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

Le salarié bénéficie chaque année d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé ainsi que l'amplitude de ses journées d'activité.

Cette amplitude et cette charge de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail du salarié.

Proposer et débattre d'améliorer la prévention de la pénibilité et des risques professionnels en mettant en débat par exemple les demandes suivantes :

- Séparer l'entretien relatif à l'organisation et à la charge de travail ainsi qu'à l'amplitude des journées de travail et l'entretien d'évaluation. A l'occasion de cet entretien le manager formalise dans un document les

points de « friction » liés à l'activité professionnelle de chacun des membres de son équipe afin d'apporter des solutions appropriées ;

- Intégrer au document unique les facteurs de risques professionnels identifiés à partir du document de contrôle des journées ou demi-journées travaillées.

- Définir les moyens nécessaires à la mesure de la durée effective du travail et du respect des durées maximales de travail. Il ne s'agit pas de revenir à la pointeuse ni d'instaurer des dispositifs intrusifs de surveillance dans les ordinateurs. Si le concept de l'autonomie a un sens, il faut reconnaître aux cadres la possibilité de relever les heures réelles de travail, sans sanction ni pression. Nous proposons un système basé sur le mode déclaratif des temps passés quotidiens. Des modalités adaptées à chaque situation concrète (supports à utiliser, justifications à présenter en cas de contestation par la hiérarchie, etc.) sont à définir par la négociation et avec les intéressés.

- Revendiquer la possibilité de revisiter les droits d'expression collective issus de la loi Auroux (l'article L2281-1 du code du travail) pour que les collectifs de travail puissent débattre des problèmes d'organisation, le contenu et de la charge de travail. Ces revendications sont à relier avec les questions d'évaluation collective du travail.

- Reconnaître et garantir un véritable droit de refus, car il ne suffit pas de savoir dire « non », avec ou sans formation. Il ne s'agit pas d'un droit général à la désobéissance, ni de la négation du pouvoir de direction, mais de la possibilité d'échapper à des consignes portant atteinte à la santé ou à la dignité. Notre volonté est de traduire cette notion en droits

effectifs dans les situations réelles de travail, comme partie intégrante d'un statut rénové de l'encadrement, pour les cadres comme pour les techniciens.

Consulter pour construire et porter les revendications avec les salariés.

A la suite de ces débats, reformuler les revendications et les faire valider par une consultation : attention ce n'est pas une enquête ! Nous devons porter ces demandes devant l'employeur mêmes si elles ne nous satisfont pas entièrement. Il faut les considérer comme un point d'étape vers nos revendications.

L'UGICT a beaucoup travaillé et mis en ligne des outils pour s'opposer au temps de travail en forfait jour et proposer des alternatives, ce texte s'en inspire largement. Nous vous invitons à les consulter et les faire connaître aux salariés :

Le site dédié au forfait jours : www.forfaitsjours.fr

Le guide revendicatif et juridique sur les forfaits jours : www.forfaitsjours.fr/guide#pourquoi-encadrer-les-forfaits-jours



HEBERGEMENT



- 1 Hôtel PREMIERE CLASSE METZ EST - PARC DES EXPOSITIONS (624 m)**
Route Ars Laquenexy - 57070 METZ ☎ 08 92 23 48 98 ☎ Centrale 08 92 68 81 23
Nombre total de chambres : 55
Tarif chambre simple ou double : **40 € la nuit**
Tarif de la taxe de séjour : **0.70 € par personne et par nuit**
Tarif petit-déjeuner : **4.90 € par personne**
- 2 Hôtel BEST WESTERN PLUS**** METZ TECHNOPOLE (1.36 km)**
1 rue Félix Savart - 57070 METZ ☎ 03 87 39 94 50 ☎ Centrale 08 00 90 40 90
Nombre total de chambres : 90
Tarif chambre simple ou double : **109 € la nuit**
Tarif chambre triple : **125 € la nuit**
Tarif chambre quadruple : **129 € la nuit**
Tarif de la taxe de séjour : **1.45 € par personne et par nuit**
Tarif petit-déjeuner : **12 € par personne**
- 3 Hôtel CAMPANILE METZ EST - TECHNOPOLE (2.17 km)**
2 Boulevard Solidarité - 57070 METZ ☎ 03 87 75 13 11 ☎ Centrale 08 92 23 05 91
Nombre total de chambres : 48
Tarif chambre simple ou double : **65 € la nuit**
Tarif de la taxe de séjour : **comprise**
Tarif petit-déjeuner : **9.50 € par personne**
- 4 Hôtel IBIS BUDGET METZ TECHNOPOLE (2.36 km)**
3 Rue Dinandiers - 57000 METZ ☎ 08 92 70 12 55 ☎ Centrale 08 92 68 89 00
Nombre total de chambres : 82
Tarif chambre simple ou double : **46 € la nuit**
Tarif de la taxe de séjour : **0.85 € par personne et par nuit**
Tarif petit-déjeuner : **5.85 € par personne**

BON DE COMMANDE

Cette brochure de 20 pages vise à informer les salariés ICT et les syndiqués de leurs droits en matière de salaire et de qualification. Elle doit permettre aux syndiqués d'aller à la rencontre des salariés ICT.

**NOUVELLE
BROCHURE
GRATUITE**

Le syndicat :

Adresse :

Code postal : Ville :

Nombre d'exemplaires souhaité

.....

A l'attention de :

Adresse d'expédition :

Code postal : Ville :

A retourner à : UFICT CGT – case 433 – 263 rue de Paris
– 93514 Montreuil cedex
Fax : 01.55.82.86.53 / @ : ufict@ftm-cgt.fr



RAPPEL

CONSEIL NATIONAL de l'UFICT Le mardi 8 octobre 2013

de 9h00 à 16h00

Salle Jean-Pierre TIMBAUD - (salle n°7-RB-Noyau B)

Le syndicat..... Groupe.....

Département..... Ville.....

NOM - Prénom.....

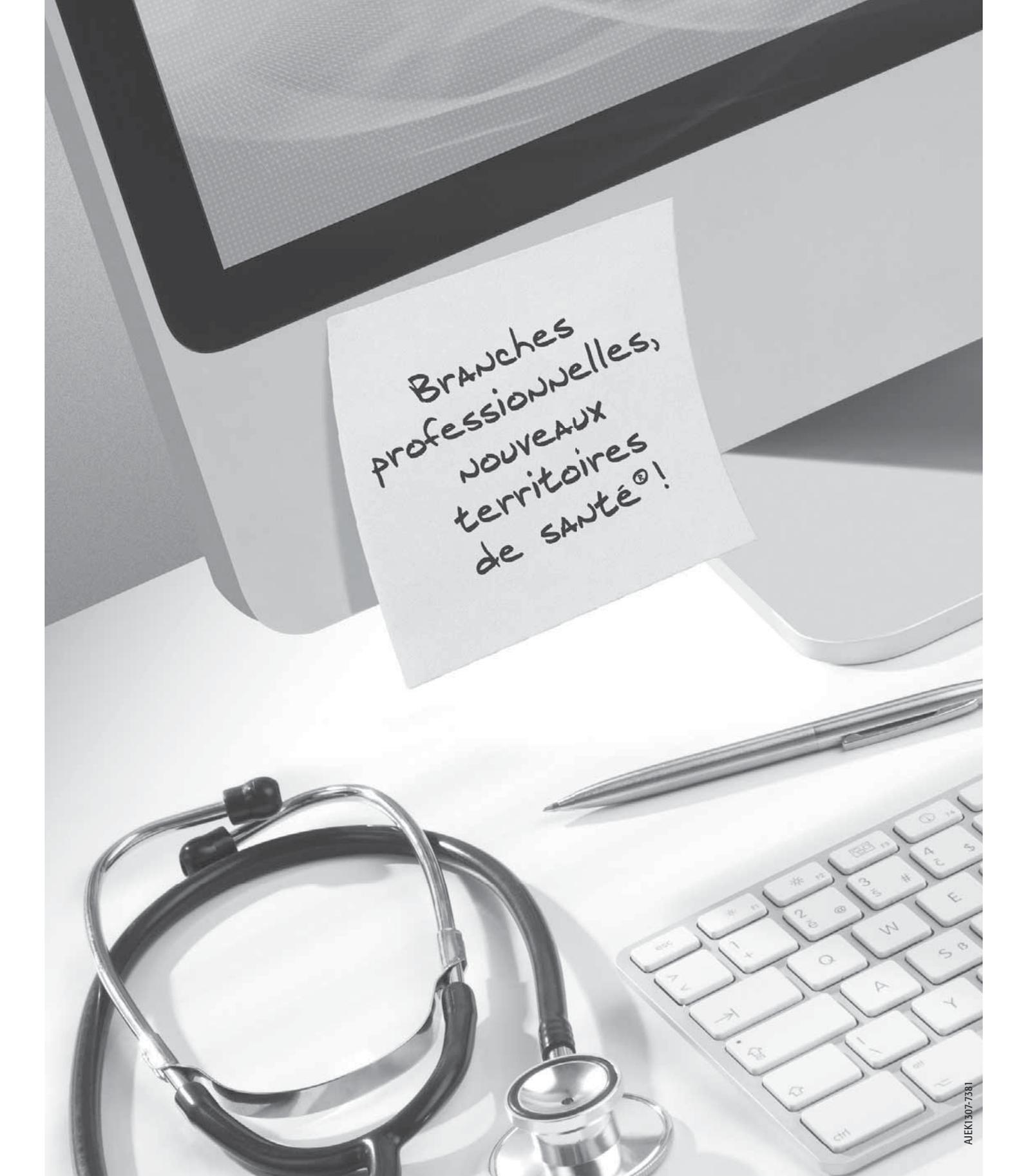


@.....

Catégorie professionnelle : • Ingénieur • Cadre • Tech. Sup. • Technicien • Agent de maîtrise
• autre.....

Adresse personnelle.....

A retourner à : UFICT CGT – case 433 – 263 rue de Paris – 93514 Montreuil cedex
Fax : 01.55.82.86.53 / @ : ufict@ftm-cgt.fr



Branches
professionnelles,
nouveaux
territoires
de santé®!

SANTÉ - ÉPARGNE - PRÉVOYANCE - RETRAITE

Dans le cadre de l'ANI (accord national interprofessionnel), Malakoff Médéric vous accompagne pour mettre en place un régime de frais de santé sur mesure (diagnostic, prévention et accompagnement) afin de concilier, dans votre branche professionnelle, performance de l'entreprise et bien-être des salariés.

Votre contact :

Martial VIDET au 01 56 03 30 10 - contact-branches@malakoffmederic.com



malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR