

# Le courrier de l'UFICT

Bulletin d'information aux syndicats ICT

Courrier de l'UFICT n°285 - Avril 2011



Edito .....

Les modifications profondes des modes de management avec comme ligne directrice la financiarisation à outrance et la recherche du moindre coût, font qu'aujourd'hui l'entreprise est de moins en moins créatrice de biens et valeurs collectives. La valeur ajoutée est toujours plus vampirisée par les actionnaires et au final, bien souvent nos valeurs personnelles portées par le souci de favoriser l'Humain, nous mettent en profonde contradiction avec les « valeurs » étriquées des dirigeants d'entreprises.

Redonner sens et finalité au travail, tels ont été les préceptes qui m'ont amené à envisager un changement de voie professionnelle. Ne voulant pas transformer mon engagement syndical en métier, je me suis interrogé sur mes nouvelles capacités et aptitudes car le militantisme, qu'il soit syndical ou politique nous change, il est source de développement des compétences personnelles, par les débats et les interventions, par les rencontres et échanges, les formations et les diverses responsabilités qu'il nous amène à prendre.

C'est ainsi qu'après plusieurs années d'engagement à Montreuil, au sein de la fédération de la métallurgie et plus particulièrement de son UFICT, après avoir effectué un bilan de compétences au centre Jean-Pierre Timbaud, (qui fait partie des centres gérés par l'association Ambroise Croizat), je me dirige aujourd'hui vers le métier de formateur pour adultes en situation de handicap.

Loin d'être une rupture dans mon militantisme, il s'agit pour moi de continuer, dans un autre domaine d'activité, à me mettre au service de la société.

J'ai fait ce choix d'autant plus facilement que notre 10<sup>ème</sup> congrès a élu une nouvelle Commission Exécutive avec un beau potentiel d'avenir. Le renouvellement de notre direction nationale est bien engagé au moment où nous assistons peut-être à certains tournants dans le mouvement social et notamment dans nos catégories. Pour preuve, ces luttes de jeunes IC qui s'enchaînent, de l'ingénierie Renault aux ICT de Dassault Falcon Service qui viennent d'imposer une grille de salaires à leur direction, aux ICT de Thales Colombes qui depuis 8 semaines sont dans une surprenante lutte sur les salaires.

Dans de tels moments, le doute sur le besoin de déployer partout des espaces ICT recule ; le besoin d'une activité spécifique développée démocratiquement par les ICT eux-mêmes s'affirme. Ce sera utile à la réflexion des congrès de la fédération à Reims puis de la confédération.

Merci à tous pour tout ce que vous m'avez donné et à bientôt pour des luttes gagnantes.

**Gérard GOURCI**  
Secrétaire National

**Primes et individualisation  
des salaires mènent à l'impasse.  
Soyons offensifs, imposons la  
revalorisation et la construction  
de grilles de salaires**

## Sommaire

Grille de transposition pour les techniciens supérieurs. On peut faire cesser le scandale !	pages	2-3
Grille d'entreprise : Reprendre l'offensive à l'occasion des NOE (ex NAO)	pages	4-5
Congrès de l'UGICT, témoignage de délégués	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

ISSN 0339 8919

# Grille de transposition pour les techniciens supérieurs

## On peut faire cesser le scandale<sup>1</sup> !

De grandes entreprises (Peugeot, Dassault...) et d'autres de moindre taille utilisent depuis quelques années la grille de transposition pour « classer » et gérer la carrière des techniciens supérieurs. Des différends juridiques se font jour et le mécontentement commence à être significatif parmi ceux qui se vivent comme des « sous-cadres ».

## Retour sur les raisons d'un accord non-signé par la CGT

Cette grille de transposition fut instituée en 2000 dans le cadre de « l'accord du 29 janvier 2000 portant révision transitoire des classifications dans la métallurgie ».

Le contexte est alors à la fois marqué par la nouvelle donne des 35 heures et des forfaits-jours qui ont fait l'objet d'une première loi Aubry 1 (elle sera confirmée par la loi Aubry II), et par la récurrence de la problématique du blocage de carrière des techniciens supérieurs dont le nombre a explosé en deux décennies avec la massification des études BTS et DUT.

Dès les années 90, les blocages de carrière des techniciens supérieurs nourrissent mécontentement et luttes. L'UFICT propose dès cette époque un double dispositif : un niveau VI de la grille pour prolonger la filière « technicien » et l'amélioration de la possibilité du passage cadre en position II coefficient 108 prévu dans la convention collective des ingénieurs et cadres (article 21B) comme dans la convention ETAM (article 7).

En juin 90, les techniciens de la Snecma arrachent par une longue lutte un accord « sur le développement des carrières des techniciens et de la maîtrise qui institue dans l'entreprise les coefficients 395 et 425. Cet accord servira de base pour arracher la modification de la convention collective ETAM qui créera le coefficient 395 accessible sous conditions. L'accord de transposition de 2000 doit donc être compris comme une triple manœuvre de l'UIMM : reprendre la main sur la carrière des techniciens supérieurs, pouvoir leur appliquer les forfaits-jours réservés alors aux seuls cadres et préparer une refonte totale des classifications de l'OS à l'ingénieur.

### Un accord transitoirement durable

Cet accord de 2000 est alors présenté comme un accord transitoire dans la perspec-

tive de la mise en place d'une grille unique. Mais la conception de la grille de l'UIMM n'est pas celle de la CGT. Pour l'UIMM, il s'agit d'empiler les catégories : en bas les ouvriers et les employés faiblement qualifiés, au milieu les techniciens et les administratifs qualifiés et au dessus les IC avec des seuils quasiment infranchissables reproduisant les blocages liés aux filières actuelles : Ouvriers, AM, Tech-Adm. et IC.

Cet accord anticipe et sanctionne de fait un déclassement des techniciens de niveau V. Jusqu'alors, les conventions de 72 et 75 leur signifiaient une équivalence de qualification avec le début de la position II dès le 335. La transposition ramène le 335 et le 365 au niveau des IC Pos I, c'est-à-dire des ingénieurs débutants.

Conv. ETAM niveau V	Equivalence du point dans la CCN IC (jusqu'au milieu des années 80)	Equivalence selon l'accord de transposition
305	Coef 88	Coef 80
335	Coef 97	Coef 86
365	Coef 106	Coef 92
395	Coef 114	Coef 100

Cet accord transitoire est toujours en vigueur car l'UIMM n'a jamais négocié jusqu'au bout une nouvelle grille de classifications. Mais il a perdu quelque peu d'intérêt du point de vue patronal sur l'aspect temps de travail. La législation a en effet évolué et étendu le forfait-jours au-delà des seuls ingénieurs. L'accord conventionnel du 3 mars 2006 permet notamment de mettre aux forfaits-jours la plupart des techniciens et même certains ouvriers !

Il conservait néanmoins jusqu'à présent un intérêt pour ce qui est de déclasser les techniciens et de continuer à bloquer leur carrière. Mais cela peut rapidement changer !

### Reconnaissance et carrière

Dès la décennie 80, l'arrivée massive des jeunes diplômés Bac+2 a révélé rapidement les limites de l'actuelle convention ETAM qui date de 1975. Garanties d'être embauchés au coefficient 255, ils accèdent 6 mois après au 270 ; puis 12 mois après au 285.

Dès lors leur carrière dépend du seul arbitraire patronal dans le cadre d'une grille qui ne leur ouvre que 4 coefficients, 305, 335, 365 et 395 (avec ses conditions d'accès).

4 coefficients donc pour encore 4 décennies de travail !

Le passage cadre a longtemps été considéré comme une possible solution pour assurer la carrière des techniciens, notamment parce que la grille IC allait plus haut et qu'elle contient des garanties de carrière minimum. Mais cette perspective n'a jamais fait l'unanimité au sein des techniciens à cause du changement de statut (suppression de la prime d'ancienneté, horaires, type de responsabilités) et la crainte de ne pas être réellement considérés comme IC.

Quoi qu'il en soit, le temps passant, les techniciens favorables à ce passage ont constaté que de toute façon, celui-ci devenait de plus en plus fermé au fur et à mesure de l'embauche massive de Bac+5.

Pendant quelques années, l'accord transitoire a permis à l'UIMM de donner le change. Proposer aux techniciens de passer dans la grille de transposition semblait une réouverture de ce passage cadre toujours perçu comme élargissement possible des perspectives de carrière. Mais, si en étant restés dans la filière technicien, ils n'auraient eu que 4 coefficients en perspective, en entrant dans la grille de transposition, la plus part d'entre eux se sont trouvés bloqués au niveau de la Pos I et ses coefficients 76, 80, 86 et 92. l'employeur ne leur permet d'ailleurs que rarement d'accéder au ler coefficient de la posi-

<sup>1</sup> Ecrit en collaboration avec Aurélie DEVAUX, collaboratrice fédérale au secteur Droits et Libertés

# Grille de transposition pour les techniciens supérieurs

## On peut faire cesser le scandale !

tion II qui ouvre la garantie d'un changement de coefficient tous les 3 ans durant 18 ans. Retour donc à la case départ ? Pas forcément....

**Du nouveau au plan juridique**  
**Dans un arrêt du 21 juin 2010<sup>2</sup>, la chambre sociale de la cour d'appel de Grenoble, a prononcé une décision obligeant l'employeur à promouvoir en position II un technicien transposé et bloqué en Pos I.**

Pour rendre cette décision, la cour d'appel prend appui sur les articles 21B, 21A de la convention collective des IC. Ils prévoient que les IC en Pos I confirmés, indépendamment de la possession d'un diplôme, sont classés dans les positions II ou III par promotion pour les non-diplômés et que ce passage a un caractère obligatoire lorsqu'ils ont accompli une période de 3 ans en position I dans l'entreprise et atteint l'âge de 27 ans.

L'UIMM croyait que l'article 3 de l'accord de transposition de 2000 sécuriserait le blocage en Pos I des techniciens transposés.

Mais la décision de la cour d'appel est claire : « Que le seul fait que l'article 3 de l'accord de 2000 ajoute des coefficients de classement parallèlement à la position I de la convention nationale des IC et sans condition d'âge ne saurait avoir pour conséquence [...] de priver d'effet une catégorie de cadres du bénéfice de l'article 21 » qui régit le passage en position II.

La décision de la cour d'appel de Grenoble est donc un point d'appui pour débloquer rapidement la carrière des techniciens transposés et depuis bloqués dans leur évolution. Mais cela n'assèche pas le besoin d'améliorer le statut des techniciens.

**Traiter de la carrière des techniciens et des administratifs en termes revendicatifs**

Même si les directions ne vont plus pouvoir bloquer les salariés transposés en Pos I, il

n'en demeure pas moins qu'au moment de cette transposition, ils ont été (ou seront) déclassés temporairement durant 3 ans ou plus alors qu'avec les conventions de 72 et 75, ils peuvent prétendre à passer directement en position II.

Après des techniciens qui passent cadres, il faut mettre en débat l'accès direct à la position II dès le coefficient 335 en exigeant l'extension des dispositions conventionnelles prévoyant le passage en position II coefficient 108.

Pour les Bac+2 qui ne passent pas « cadre transposé », et qui débutent leur carrière au coefficient 255, il faut mettre en débat le nécessaire prolongement de la filière techniciens au-delà du 395 jusqu'à un coefficient 510 pour être cohérent avec le repère confédéral du doublement de la carrière. Ce repère peut en effet être mis en débat dans le cadre de l'actuelle convention collective, sans attendre que l'UIMM accepte enfin de renégocier une nouvelle grille sur la base de la proposition fédérale.

Il convient aussi d'exiger que cette seconde voie de carrière soit accompagnée de garanties automatiques de carrières équivalentes à celles dont sont désormais garantis les techniciens transposés cadres après la décision de la cour d'appel.

**L'enjeu de débloquent la filière « techniciens » et « administratifs »**

Les Bac+2 ne seront pas les seuls à être intéressés par une telle proposition. Dans les années à venir, les entreprises vont embaucher de nombreux jeunes titulaires de Bac+3. Eux aussi seront intéressés par notre approche. La conquête de dispositions que nous proposons pour prolonger les perspectives de carrière des techniciens, renforcerait l'identité de ces catégories, éclaircirait leur rôle et leur place dans le travail par rapport à celui des ingénieurs et cadres. Cela nourrirait le débat sur les questions de sens du travail, de management, de statut technicien versus statut cadre.

**Se mettre à l'offensive sur la carrière des techniciens est désormais plus simple après la décision de la cour d'appel de Grenoble**

C'est d'autant plus utile et nécessaire que les entreprises ont désormais moins besoin de recourir à cette grille de transposition pour développer les forfaits-jours chez les techniciens depuis l'accord du 3 mars 2006 (article 8) sur l'extension des forfaits-jours à de nouvelles catégories de personnel.

Si les entreprises se trouvent, par nos initiatives, contraintes de faire passer en Pos II les techniciens transposés ces dernières années, elles cesseront sans doute de recourir à cette grille de transposition et utiliseront l'accord d'extension des forfaits-jours de mars 2006.

Sachons anticiper sur cette éventuelle stratégie de repli qui pourrait leur permettre de poursuivre le blocage des carrières! Mettons en débat notre double proposition d'améliorer le passage cadre directement au coefficient 108 et le prolongement jusqu'à 510 points de la filière techniciens/administratifs.

<sup>2</sup> Arrêt du 21 juin 2010 (RG n°09/01229, Moine c / Gorgy Timing)

# Grille d'entreprise : Reprendre l'offensive à l'occasion des NOE (ex NAO)

Heureusement, certaines entreprises affichent encore des grilles de salaires. Mais ce sont souvent des grilles de minima de même nature que les minima de la Convention Collective et qui leur sont plus ou moins liées. L'immense majorité des salaires réels sont alors peu ou prou en décalage avec ces minima. La nature des garanties et l'efficacité réelle qu'apportent ces grilles sont donc interrogées par cet écart.

## L'exemple de Thalès Alenia Space

Il existe encore une grille « ouvrier » à Thalès Alenia Space Toulouse, qui possède quelques qualités, au point que la direction tente en permanence de la remettre en cause. Les techniciens ne sont garantis que par les minima conventionnels augmentés de 10 % seulement. Malgré cela, au dessus du coefficient III1, les minima techniciens sont inférieurs à ceux des ouvriers. Dans les statistiques des salaires réels techniciens, on note des salaires techniciens en dessous des minima ouvriers. Ces chevauchements entre échelons sont conséquents, car sans grille efficace comme garantie collective, les techniciens se débattent dans l'individualisation totale des salaires, à peine contrainte par les minima conventionnels.

Dans de telles conditions, défendre la grille ouvrière n'est pas suffisant pour les techniciens. Il faut certainement débattre avec eux du besoin de construire, pour leur filière, une vraie grille de minima d'entreprise, en prenant en compte leur qualification et le contenu de la grille ouvrière. Il faudrait que les minima des deux catégories établissent et respectent bien les rapports de leurs qualifications respectives.

Par extension, il faut aussi proposer aux Ingénieurs et Cadres (IC) de construire leur propre grille, en articulation avec les minima des autres catégories. Les repères confédéraux du SMIC, des seuils d'accueil et de l'échelle hiérarchique de 1 à 5, nous donnent les moyens de faire des propositions cohérentes pour toutes les catégories, dans le cadre conventionnel actuel, et sans attendre que l'UIMM accepte de négocier la grille unique que la fédération propose.



## L'exemple d'Airbus

Une grille de minima Airbus existe, y compris pour les IC. Elle ne dit pas tout des salaires réels, notamment quant aux écarts de salaires à coefficient égal, ou des chevauchements salariaux entre coefficients. Mais elle trace la ligne au-dessous de laquelle la direction ne peut pas aller pour baisser les salaires.

**La dénonciation de l'individualisation n'est pas suffisante en soi. L'acceptation de l'individualisation des ICT n'est pas seulement un choix idéologique inspiré par un individualisme forcené ou une option libérale pleinement assumée. C'est surtout une recherche par défaut pour se faire reconnaître individuellement face à l'absence de garanties collectives efficaces.**

A l'occasion des NAO (rebaptisées NOE par le législateur), ne faut-il pas, en plus des mesures salariales quantitatives (niveau des augmentations générales, des augmentations individuelles etc.), traiter de l'état de la grille

d'entreprise quand elle existe encore<sup>1</sup> ?

Ne faut-il pas mettre en débat son amélioration en tant que point d'appui pour gagner des reconnaissances individuelles légitimes et transparentes ?

Pour poursuivre sur l'exemple d'Airbus, mettre en débat l'amélioration de la grille d'entreprise, revient à pointer du doigt que la grille<sup>2</sup> actuelle prévoit des salaires en dessous du SMIC. Pour mettre le coef. 140 au niveau SMIC, il manque 533 € ! Le minimum Airbus du 140 est donc 64 % en dessous du SMIC, et les minima Airbus, jusqu'au coefficient III 2 inclus, sont aussi en dessous du SMIC.

S'il reste des salariés à ces échelons-là, cela mérite pour le moins que nous interpellions la direction !

S'il n'y a plus de salariés à ces niveaux là, il faut aider le personnel à évaluer les conséquences du fait que le premier échelon de la grille Airbus donne un salaire aussi bas. On constate, par exemple, que ce minimum 140

<sup>1</sup> Dans les entreprises où la grille n'existe plus, il s'agirait de déployer la même démarche mais à partir des minima conventionnels.

<sup>2</sup> L'étude ici réalisée et fondée sur la grille 35h. Il existe aussi une grille forfaits qui intègre un supplément salarial entre 14 et 16 % selon les échelons.

## Grille d'entreprise : Reprendre l'offensive à l'occasion des NOE (ex NAO)

au-dessous du SMIC autorise la direction à payer un BTS débutant (255) seulement 10 % au-dessus du SMIC.

Exiger modestement que la grille Airbus commence au SMIC légal pour le 140 imposerait un minimum Airbus pour le coef. 170 d'un peu plus de 1600 € (base 35H). Est-ce trop demander à une entreprise comme Airbus ?

**Comme la grille Airbus affiche encore le respect du prix du point unique jusqu'au coefficient 400, exiger un minimum 140 revalorisé au niveau du SMIC signifierait une augmentation de 971 € pour le minimum société 255 (seuil accueil débutant BTS ou DUT). Pour un coefficient 400, le minimum société serait revalorisé de 1524 €.**

**Combien de techniciens et d'administratifs seraient automatiquement concernés par cette simple mise à niveau du minimum Airbus 140 au niveau du SMIC ? Quel niveau d'augmentation mini, moyen, maxi obtiendraient-ils ?**

Cette simple interrogation peut aider à faire mesurer aux techniciens d'Airbus que la garantie d'une vraie grille de salaire serait bien plus efficace que le recours désespéré à l'individualisme ou l'acceptation du management salarial actuel : notation, entretien, objectifs...

Cette simple interrogation permettrait aux salariés, de l'OS à l'ingénieur, de mesurer où se joue véritablement le rééquilibrage du partage

des richesses. A savoir dans la reconquête de la reconnaissance du travail qualifié et le paiement des qualifications.

### **Evaluons l'effort de reconstruction salariale**

De tels chiffres montrent aussi le chemin à parcourir pour remettre les salaires au niveau du paiement des qualifications. Ils montrent le besoin de reconstruire de fortes exigences sociales sur la signification du salaire. Il n'est pas une récompense, c'est un dû. C'est le paiement de la qualification pour un temps donné et mesuré.

Ces chiffres montrent aussi l'impossibilité de combler le retard salarial par la simplification des propositions revendicatives autour de talons, ou d'augmentations faussement générales de 60, 100 ou même 300 € pour tous.

Les salariés ne pourront pas faire l'économie d'un immense effort de propositions, d'actions et de négociations. Il nous faut rétablir de vraies grilles salariales pour reconquérir le terrain perdu ces 3 dernières décennies en matière de rémunération du travail qualifié.

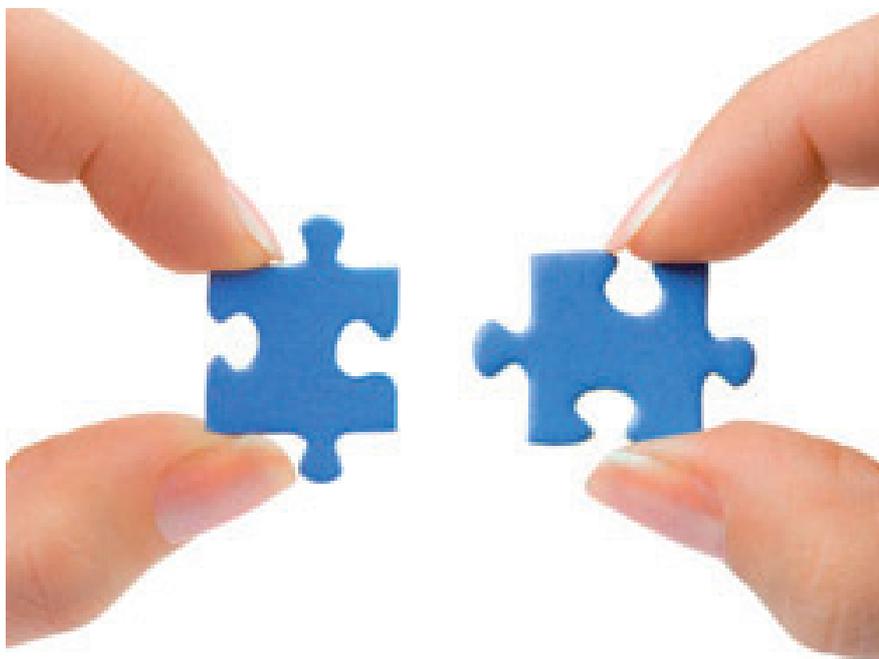
Ce qui vaut pour les techniciens vaut d'ailleurs pour les ingénieurs et cadres. Dans cette entreprise de très haute technologie, la grille société ingénieur s'aligne simplement sur les

minima conventionnels nationaux IC (tout en appliquant illégalement des forfaits-jours aux Pos. I 60-68-76 et en inventant de toute pièce un coefficient 100 en position I qui n'existe pas au niveau de la convention nationale des IC).

Combien d'ingénieurs d'Airbus sont au minimum conventionnel ? Combien ont besoin de mesurer et de connaître la dégradation de ces minima par rapport au SMIC et au plafond de la sécurité sociale pour pouvoir décider de s'engager lucidement avec la CGT ? Leur apport nous permettrait d'élaborer une vraie grille pour leur catégorie, tant pour leurs salaires que pour leurs cotisations AGIRC et, in fine, pour leur retraite complémentaire .

**Ce qui vaut à Airbus vaut sans doute pour nombre d'entreprises. Penchons-nous sur les grilles d'entreprises ! Nous y trouverons du grain à moudre sur le plan revendicatif pour les N.O.E (ex N.A.O).**

Là où ces grilles n'existent plus, décryptons les statistiques salariales. Faisons mieux connaître l'enjeu que revêtent les minima conventionnels en cas d'absence de grille société. C'est ainsi que nous pourrions proposer aux ICT d'en faire un objectif revendicatif offensif et efficace pour la reconnaissance de leurs qualifications et une juste réévaluation de leurs salaires.



## Congrès de l'UGICT témoignage de délégués

**B**onjour à tous

Dans la foulée du congrès l'UFICT de décembre 2010 et de mon élection à la commission exécutive de l'UFICT, je me retrouve de nouveau dans un congrès national CGT, qui sera seulement mon deuxième.

Vichy est une belle ville thermale, désertée par les curistes mais "occupée" par les 400 congressistes CGT, beaucoup plus actifs et bruyants que les curistes.

Ceci était mon premier congrès inter-professionnel et ma première rencontre avec d'autres syndiqués, de métiers très éloignés du mien ce qui m'a fait appréhender la grande variété du monde du travail.

La logistique mise en œuvre montre que nous sommes accueillis comme des "grands dirigeants d'entreprises du CAC40" : salle de restauration et de spectacle de l'opéra, 3 ca-

méras pour filmer les débats, le journal quotidien local à disposition, hôtel 3 étoiles, une sacoche d'accueil bien fournie...

Comme d'habitude les horaires n'ont pas été tenus ce qui a nui à la tenue des débats et fait des journées très longues ; ce n'était pas des vacances.

Ce congrès m'a permis de mieux comprendre le fonctionnement interne de la CGT pour définir ses orientations ; le processus est tellement démocratique que la commission des amendements a eu un travail énorme (jour et nuit) à réaliser pour synthétiser les demandes, reformuler et convaincre.

Le débat principal a été la nécessité d'une structure ICT spécifique au sein de la CGT et le manque d'unanimité sur ce point reflète les difficultés que nous avons à développer notre activité chez les ICT. Chaque syndicat a des "recettes" différentes mais il semble bien qu'il

n'y ait pas de "recette miracle" et seul le travail de terrain est le dénominateur commun aux expériences positives.

J'ai beaucoup apprécié les tables rondes avec les intervenants extérieurs qui nous amènent un point de vue extérieur au syndicat et qui alimente nos réflexions.

En conclusion, ce congrès m'a conforté dans le bien fondé de notre démarche syndicale et dans l'urgence à renforcer nos liens avec les jeunes IC en particulier.

Alain DERVIEUX.....



**L**e 16<sup>e</sup> congrès de l'UGICT qui s'est tenu à VICHY du 29/03/2011 au 01/04/2011, a été pour moi l'occasion de faire connaissance avec l'UGICT. Syndiqué depuis quelques mois seulement et récemment mandaté DS à Airbus Opérations Toulouse, ce congrès tombait à pic pour me fournir une première approche enrichissante du syndicalisme.

De multiples sujets ont été abordés et débattus. Je ne citerai ici que ceux qui m'ont marqué le plus : l'impact de la crise sur les ICT (Ingénieurs, Cadres et Techniciens) et la notion de Wall Street Management, l'évolution du salariat ICT et sa syndicalisation, le management alternatif, la maîtrise du temps de travail et enfin, le stress et la souffrance au travail. Les différents intervenants et les prises de parole m'ont impressionné tant par la qualité de

leurs interventions que par leur diversité. Les différents spécialistes CGT ou invités étaient d'une grande expertise comme par exemple sur les questions liées aux retraites dans les différents pays européens. La diversité des congressistes présents et la liberté de parole sont, je pense, une grande force de ce syndicat : on a enfin la possibilité de s'exprimer sans tabou ! Une belle leçon de démocratie. Un petit bémol cependant sur les prises de parole qui n'étaient pas forcément en rapport avec le sujet traité, ainsi que sur le temps perdu à voter des mesures secondaires et visiblement agréées de tous : ce temps aurait pu être avantageusement consacré à augmenter le temps de parole de certains intervenants.

Ce congrès était aussi très convivial ce qui favorise les rencontres, notamment avec les autres « métallôs » plus expérimentés et qui m'ont informé sur divers aspects de l'UFICT

(formations possibles, maternité des bluets, ...) et aussi conseillé sur la conduite à tenir pour mieux syndiquer les ICT d'Airbus en les faisant participer et en initiant le dialogue. A ce sujet, on remarque que dans bon nombre d'entreprises, la CGT réalise de bons scores chez les ICT : il y a donc de l'espoir pour relever le niveau à Airbus !

Enfin, toutes mes félicitations à l'organisation et à la bonne ambiance avec notamment les clowns militants, le dessinateur humoristique très réactif aux interventions, la soirée fraternelle et nos artistes de l'UGICT et leur parodie de « l'auvergnat ». Pour le lieu, aussi, où s'est tenu le congrès : l'Opéra de Vichy, absolument magnifique.

Philippe FERNIN.....

## Congrès de l'UGICT témoignage de délégués

**D**eux délégués du syndicat UFICT-CGT des Chantiers Navals de Saint-Nazaire (LE CHAPELAIN Jonathan et LEDUC Christian) ont participé aux travaux du congrès de l'UGICT à Vichy. L'accueil, par le Secrétaire de la fédération de la métallurgie à laquelle nous sommes rattachés en tant qu'UFICT, pour nous remettre le matériel et nous indiquer notre lieu d'hébergement fut très apprécié.

Vichy, ville au passé historique, est restée très discrète et secrète. Peu de choses ont été dites sur l'économie passée et avenir de la région. Peut-être suis-je un peu trop curieux ? Port de Bouc avait été plus disserte sur son histoire lors du 10<sup>e</sup> congrès de l'UFICT-CGT de la métallurgie.

Le cadre magnifique de l'Opéra donne une dimension historique au congrès, et les salles, du volume aux discussions entre militants. Toutes les conditions pour avoir un travail collectif efficace sont réunies.

Nous devons intervenir pour présenter notre entreprise et brièvement exposer aux congressistes tout ce qui s'y passe. Absorbés dès le début, nous décidons de faire notre demande d'intervention le lendemain. Malheureusement, de report en report nous ne l'avons jamais faite, ce sera notre lacune.

Les journées sont passées «en accéléré». Les nombreux sujets, riches en débats, ont bien mis en avant les similitudes qui nous unissaient contre les projets déstructurants de nos différents employeurs. Sous couvert de la rentabilité financière, au sens purement comptable et capitaliste, ils brisent les hommes, cassent l'emploi et appauvrissent leurs salariés.

Ne pas se sentir isolés, avoir d'autres points de vue, stimule et ouvre des pistes de réflexions qui ne sont pas négligeables. Nous sommes mieux armés.

Mieux qu'une bande dessinée, les artistes humoristes ont bien résumé en quelques minutes, au cours de leurs interventions, les enjeux et la gravité de la situation aux quels nous sommes confrontés. Chapeau !...

Les instants privilégiés que nous avons vécus lors de ce congrès, auraient pu être prolongés pour visiter Vichy, mais, comme partout c'est la finance qui commande. J'arrive quand je peux et je pars quand je veux n'est pas possible dans ce cas là. Dommage !...

Place à la lutte. Fraternellement.

Christian LEDUC et Christian CHAPELAIN.....

**V**ichy, haut lieu historique a donc accueilli le 16<sup>e</sup> congrès de l'UGICT, la CGT des cadres et Techniciens.

Moment fort de la démocratie syndicale, le congrès de l'UGICT n'a pas dérogé à la règle. Quatre jours féconds de débats ont permis de faire le bilan depuis le 15<sup>e</sup> congrès et de définir les orientations pour les prochaines années.

Parmi les thèmes abordés, la sortie de crise, le renforcement de la syndicalisation ICT et les jeunes ont été discutés au même titre que la place des femmes, les enjeux de la retraite ainsi que les régimes AGIRC ARCO et l'Europe.

Le tout sous la critique caustique, humoristique, politique, poétique et dérisoire des experts du congrès, un couple de clowns qui

a su improviser à chaud sur les thèmes du congrès sans jamais tomber dans les pièges de la facilité.

L'Essonne a contribué pour sa part à ce congrès, outre les différentes délégations, Hervé LE BLANC a participé au débat en rappelant que l'Essonne est un bassin où travaillent majoritairement des ingénieurs et cadres et avec l'évolution du bassin de Saclay/Massy, le 91 va voir sa proportion d'IC dans la population active encore progresser.

Pour le département comme au niveau national, l'enjeu du renforcement de la syndicalisation est un axe fort en direction des IC qu'ils soient Ingénieurs ou cadres, Femmes ou Hommes, et aussi Jeunes et Moins Jeunes, d'une petite, moyenne ou grosse entreprise. Quatre Essonnais sont élus pour participer à

la nouvelle CE. Gageons qu'ils puissent participer à concourir à la réussite des orientations prises dans ce congrès.

A l'issue du congrès la nouvelle CE est composée de 72 membres auxquels il convient d'ajouter 5 membres de la CFC. Marie-Jo KOTLICKI est réélue secrétaire générale. Jean-François BOLZINGER, secrétaire adjoint et Denis LE MEUR, responsable de la politique financière, sont reconduits dans leurs fonctions.

Claude FRANCAL.....



Pour en savoir plus :  
<http://www.congres.ugict.cgt.fr>



# “Le Partenaire Protection Sociale des négociateurs de branches”

**Ionis prévoyance,  
votre partenaire privilégié des accords conventionnels**

- Une présence dans près de 40 conventions nationales ou territoriales collectives permettant aux salariés de bénéficier de garanties indispensables.
- Un accompagnement technique 100% dédié aux négociateurs de branches.

**Pôle Conventions Collectives**  
141, rue Paul Vaillant-Couturier  
92240 Malakoff  
Tél. : 01 46 84 54 36  
[www.aprionis.fr](http://www.aprionis.fr)

**ionis prévoyance**  
institution de prévoyance

