

Le courrier de l'UFICT

Bulletin d'information aux syndicats ICT

Courrier de l'UFICT n°288 - Juillet/Août 2011



Edito

L'actualité de ces dernières semaines a porté le débat sur les forfaits jours :

- Le comité EU des droits sociaux a déclaré illégal le forfait jours par rapport à la charte EU des droits sociaux,
- l'arrêt du 29 juin de la Cour de Cassation a condamné un employeur qui ne respectait pas la convention collective de la métallurgie sur le forfait jours.

Malgré leurs limites, puisque la Cour de Cassation n'a pas voulu s'appuyer sur la recommandation de la charte Européenne pour remettre en cause le forfait-jour, ces deux événements ouvrent des opportunités permettant de remettre en débat nos propositions sur les liens entre temps de travail, salaires, santé, efficacité et qualité du travail.

Je vous invite à lire et reprendre les différentes parutions de juillet 2011, tract UFICT, Courrier Fédéral N°265, la rubrique juridique de la NVO, cadres et droits de l'UGICT et du collectif confédéral DLAJ...

Elles donnent des éléments de droits et d'analyse mais surtout, elles ouvrent des réflexions et des propositions à transformer en revendications en lien avec le vécu réel de nos collègues.

Les travaux engagés par les groupes de travail de la CE de l'UFICT, notamment sur les thèmes : temps de travail, télétravail, salaires, management/organisation du travail... vont également nous donner des outils d'analyse des causes réelles qui pèsent sur l'amplitude des journées de travail de nos collègues en forfaits jours.

Il sera indispensable que nos bases UFICT s'en emparent pour alimenter les débats avec nos collègues ICT et aboutissent à des revendications offensives permettant de combattre efficacement les abus constatés et décider, s'ils le souhaitent, des luttes pour remettre en cause les mauvais accords avec des propositions alternatives qui respectent la cohérence entre charges de travail, temps de travail et salaire.

Par exemple, une enquête est en test sur le télétravail. Elle devrait nous permettre de mesurer et mieux préciser les risques engendrés par les nouveaux outils numériques (ordinateur portable, blackberry...). L'utilisation croissante de ces nouveaux outils est-elle une intrusion dans la vie personnelle, un choix d'organisation du travail ?

Pendant les congés d'été, comme le soir ou les week-ends, de nombreux cadres restent connectés à leur entreprise et à leur boîte mails, pourquoi ?

Comment nos collègues entendent-ils protéger leur santé et l'équilibre vie professionnelle/vie privée ? Comment prendre en compte le paiement de ce travail ?

N'y a-t-il pas moyen de travailler plus efficacement, d'adapter l'organisation du travail en remplaçant les collectifs de travail au cœur de la vie des entreprises ?

Un vrai débat est à mener avec nos collègues ICT afin de lier l'évaluation du temps de travail réel et les moyens pour réaliser plus efficacement le travail.

L'UFICT continuera à nourrir ce débat et fournir ses réflexions afin de construire une alternative au forfait jour qui ne pourra grandir qu'en lien avec l'écoute et la mobilisation de nos collègues ICT.

Nul doute également que ce débat sur le temps de travail, son juste paiement et son organisation est au cœur du débat plus large pour une alternative à construire permettant une réelle sortie de crise. Loin de nous en éloigner, nos propositions sur le forfait-jours y contribuent concrètement.

Contre l'austérité, une rentrée CGT offensive avec les ICT

Sommaire

Lien entre management et temps de travail	pages	2-3
Semaine de syndicalisation ICT «En progrès, mais doit faire plus et mieux»	page	4
Progrès social et sortie de crise : Soyons ambitieux !	page	5
Auto déclaration des compétences... et conséquences sur les qualifications	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

Pascal PELTIER
Secrétaire National

ISSN 0339 8919

Lien entre management et temps de travail !

La remise en cause par la Cour de Cassation du dépassement du forfait jours nous interpelle sur le temps de travail et sur ce qu'il est devenu aujourd'hui. D'ailleurs, il en est de même avec l'allongement des annuités et de l'âge de départ pour une retraite pleine et entière, qui est aussi un allongement de la durée du temps de travail.

C'est pourquoi, le contenu de ce jugement doit être analysé positivement, pour permettre de gagner un bornage des journées du forfait jours et créer un point d'appui pour intervenir sur toutes les dérives qui accroissent le temps de travail au quotidien et tout au long de la vie des salariés. Plus généralement, c'est bien une autre conception de la société qui est à porter auprès des salariés.

Empiètement du temps de travail sur le temps de vie personnel, pressions psychologiques :

Tout d'abord, la force est de constater que dans les catégories ICT, le travail prend une place de plus en plus importante dans notre temps à tous les niveaux et même au plan personnel. Ceci n'est pas sans lien avec l'établissement de nouvelles formes de management mises en place par le patronat particulièrement dans les grands groupes à forte implantation ICT.

Dans nos entreprises nous pouvons constater que les méthodes de management sont basées sur des dynamiques relationnelles. Le but est que l'engagement au travail des salariés et l'établissement des rapports de confiance entre tous deviennent la norme.

La généralisation de la gestion par processus et par projets exige ainsi des salariés plus de flexibilité, d'ajustement et de maîtrise relationnelle. De plus, la structuration de l'entreprise se réalise autour de l'intérêt du « client » avec l'exigence des compétences relationnelles accrues. Il s'agit donc de savoir communiquer, d'être ouvert, disponible, réactif, de gérer l'interaction en s'adaptant à l'interlocuteur, de régler les divergences sans stress et sans créer de conflits. Le salarié est alors contraint de se poser la question de son identité, de son rapport à lui-même et à autrui.

L'efficacité professionnelle s'évalue de plus en plus en fonction de cette relation à soi et à autrui, preuve en est l'évaluation des comportements intégrée dans les différents systèmes d'évaluations.

En entreprise l'éloge de l'individu et les pratiques d'évaluations sont paradoxales :

On y fait l'éloge de l'individu pour favoriser son adaptation à l'organisation, en préconisant l'ouverture et la sincérité pour favoriser le contrôle de l'individu lui-même. L'individualisme ainsi poussé à l'extrême amène à faire croire au salarié qu'il peut lui-même améliorer son environnement, son efficacité et son parcours professionnel.

En clair, sa réussite dans l'entreprise mais aussi celle de l'entreprise elle-même seraient entre ses mains... quelle illusion ! L'individu doit s'adapter au modèle de comportement souhaité par l'entreprise, en rejetant ce qu'il est au plus profond de lui-même.

On parle de « capital humain », mais la dignité des hommes et des femmes qui travaillent à l'entreprise est rarement satisfaite. L'entreprise intègre des pratiques sectaires où les employeurs prônent les échanges et la transparence au sein des équipes de travail, mais dans les faits, interdisent à quiconque d'exprimer la plus petite discordance sur les pratiques et sur les objectifs à atteindre.

La langue de bois, les communications à sens unique, l'hypocrisie sont de mise et les discours éthiques diffusés par les directions n'y changent rien. Personne n'a son mot à dire, s'il ne veut pas se retrouver sur le banc des accusés ! Cette autocensure est source d'une profonde inefficacité du travail. Dans un tel contexte celui qui soulève des problèmes ou émet un avis alternatif est catalogué comme empêcheur de tourner en rond. Par exemple, combien d'ICT participant à des réunions d'avancement de projet sont confrontés à ce dilemme : penser autrement et avoir envie de le dire mais se l'interdire.

Les nouvelles conceptions de management imposent de nouveaux rites. On se tutoie, on insiste sur la dimension amicale dans l'en-

treprise où l'on doit vivre comme dans une grande famille. Alors que dans la réalité, les employeurs se servent allègrement du droit pour flexibiliser, licencier, précariser, fragiliser, sous-payer, diviser toujours plus le salariat. Le but est de couper le salarié de tout lien avec ses collègues et de l'inféoder à l'entreprise. C'est l'isolement du salarié pour le rendre plus fragile et donc malléable et corvéable.

D'autant que concrètement, le bras de fer entre l'entreprise et le salarié se réalise toujours plus au détriment du salarié.

La relation égalitaire, où l'on est « gagnant-gagnant » ne leurre plus personne :

Plus les employeurs s'immiscent dans les recoins de l'intime et de la vie privée, plus l'escroquerie est patente. Les relations sociales dans l'entreprise deviennent des simulacres de bonne entente, la parole n'a plus de sens, n'est plus qu'un faux-semblant. Ce qui compte, ce n'est plus la qualité du travail réalisé mais la réputation et l'attribution du succès. Le collectif n'a alors de sens que s'il est orchestré par l'employeur à tous les niveaux. On comprend que le bras de fer avec le patronat est d'autant plus dur ces dernières années, d'autant plus qu'il est orienté par des actionnaires éloignés de l'entreprise et de ses réels intérêts, mais de plus en plus exigeants en terme de plus value accaparée, sortie de l'entreprise et non investie pour son avenir.

Ce mode de management entraîne tant de démotivation, que les liens sociaux se délient, se décomposent, que le climat devient délétère et engendre, cynisme, frustration, incivilité, souffrance. La chasse aux nuisibles commence dès lors qu'il s'agit de trouver le bouc émissaire à sacrifier pour que le groupe soit conservé et non délité.

L'entreprise est alors intégrée par l'individu, comme étant une famille, mais une famille où l'on tue (Renault, Orange, etc.). Ceci impacte aussi fortement les changements de limites de l'entreprise :

L'entreprise matérielle peut se définir avec une entrée et une sortie, le temps de travail est à l'intérieur.

Lien entre management et temps de travail !

Aujourd'hui les nouvelles technologies, le télé-travail mais aussi l'ordinateur ou le téléphone portable dont nos catégories sont de plus en plus équipées, ont porté les limites de l'entreprise à l'extérieur de celle-ci.

Les employeurs étendent leur pouvoir d'intégration du salarié de manière intolérable, au-delà des frontières du travail, de l'entreprise. Ils demandent aux cadres, non seulement de se surpasser à chaque instant, mais aussi d'avoir un comportement conforme aux «valeurs de l'entreprise», d'être disponibles, fiables y compris idéologiquement.

Dans ce contexte, on comprend mieux la mise en place du forfait-jours, du forfait mensuel et de tout un panel d'horaires atypiques. Et, même quand la semaine est bornée à 35h, combien de nos collègues dépassent leurs horaires sans paiement des heures réellement travaillées ?

Il devient d'autant plus urgent de batailler sur le paiement du travail effectivement réalisé, puisque le temps de travail non payé est source d'une déqualification préjudiciable sur toute la carrière du salarié, avec un impact en cascade sur l'ensemble des catégories professionnelles. Pour exemple, le taux horaire d'un ingénieur position II qui travaille 45h par semaine deviendra à peine équivalent, voire inférieur à celui d'un technicien supérieur. En cascade cela rabaisse la capacité des autres catégories professionnelles à exiger la reconnaissance de leur propre qualification avec un bon déroulement de carrière.

Il est donc devenu nécessaire de ramener le temps de travail au salaire :

Le point positif de l'arrêt de la Cour de Cassation est qu'il pointe le dysfonctionnement de la pratique du forfait-jours avec des dépassements insupportables et donc la nécessité de borner les journées de travail. Même si ce jugement reste en dessous de ce qui est dû aux salariés, il est tout de même un point d'appui. Il est clair que c'est un bornage réel des journées de travail en lien avec le salaire qui est à gagner aujourd'hui.

La reconnaissance de la qualification et son paiement sont donc à exiger. Pour rappel, le salaire est le paiement d'une qualification pour un temps de travail donné et mesuré.

Les propositions CGT prennent alors tout leur sens : il est important de revenir à des repères collectifs connus et reconnus.

Il est nécessaire d'avoir un débat sur les augmentations individuelles. Ces augmentations individuelles servent aujourd'hui à prendre en compte partiellement, le différentiel de qualification des salariés et à individualiser les revenus. Les salariés pensent qu'elles sont nécessaires mais prennent de plus en plus conscience qu'elles ne paient pas réellement leurs qualifications. Ce constat ne doit-il pas nous amener à plutôt prendre en compte la qualification au travers de la classification avec une politique de promotion couplée à des augmentations de salaires. On constate la nécessité de suivre une grille avec suffisamment d'échelons pour assurer une évolution de carrière.

La grille de classification proposée par la FTM doit rester le cœur de notre revendication pour que le salaire redevienne le paiement de la qualification pendant un temps de travail donné et mesurable.

Il est nécessaire de redonner une cohérence aux grilles de classifications cadres et non-cadres dans chacune de nos entreprises.

Les salariés doivent être reconnus dans leur travail, par le lien entre temps de travail, qualification et salaire. On voit ainsi à quel point la prime dividende est un leurre destiné à masquer ce lien essentiel.

Le droit au bien-être au travail :

La question de la santé psychique au travail est fortement liée au temps de travail notamment avec les modifications que celui-ci subit. L'entreprise n'existe que si les salariés répondent à une autorité qu'ils jugent légitime parce que ancrée dans la réalité du travail, libérée de la tension du chiffre et des indicateurs. Et le travail n'a de sens qu'au sein d'un projet collectif qui promeut à la fois reconnaissance sociale, compétence et revenu.

Ce rapprochement a été la mission historique de l'encadrement de proximité, il nous revient aujourd'hui de reconquérir cette légitimité et de favoriser le dialogue critique sur le terrain. Car l'enjeu a changé de nature : il ne s'agit plus seulement d'améliorer les conditions de travail, mais de reconquérir le sens même du travail et son efficacité.

Face à ce management dévoyé jusqu'à en faire l'outil d'aliénation de l'humain aux objectifs de rentabilité financière définis par les actionnaires, il y a urgence à penser et faire vivre concrètement un management en rupture avec le management par évaluation. Il y a urgence à construire un management alternatif qui replace l'humain au cœur du travail et lui redonne du sens.

Oui ! Nous avons besoin de donner un autre sens au travail pour le sortir d'une conception sans issue qui le restreint à une activité génératrice de souffrance et de douleur.

Le travail doit contribuer à la réalisation de soi et non à la souffrance. Il est donc nécessaire de renouer avec des repères collectifs et humains, non en opposition mais en lien avec le besoin d'épanouissement de chacun, dans une nouvelle individualité.



Semaine de syndicalisation ICT : «En progrès, mais doit faire plus et mieux»

Le constat est largement partagé : Notre semaine de syndicalisation du 14 au 17 juin a marqué un réel progrès par rapport à celle que nous avons menée en juin 2010. C'est vrai à la fois en nombre d'initiatives menées concrètement, mais aussi en qualité d'interventions et en nombre de militants impliqués.

Ce constat s'appuie sur un premier point positif : Les syndicats ont globalement décidé de s'y investir en prenant des décisions plus en amont, ce qui a permis d'en discuter, de convaincre les militants et donc d'être plus efficaces.

Le second point positif qui est aussi un constat doit nous amener à réfléchir : La plus forte implication des syndicats s'est réalisée dans les USTM qui se sont dotées d'un collectif d'animation ICT.

L'autre point positif est assurément la volonté exprimée par la direction fédérale de faire de cette initiative l'affaire de toute la CGT de la Métallurgie. Cette volonté a d'autant plus été relayée dans nos syndicats que la nécessité d'un effort considérable du déploiement CGT dans les catégories ICT est maintenant largement partagée.

Il ne s'agit plus pour nous d'être guidés simplement par un réflexe de sauvegarde lié aux nouvelles conditions de représentativité syndicale. Si ce sentiment est réel et légitime, nous devons maintenant le dépasser avec l'ambition de faire de la CGT le syndicat référent des ICT.

C'est avec cette démarche offensive et véritablement ambitieuse que nous ouvrirons de nouvelles perspectives de renforcement CGT

dans nos catégories et que nous ferons grandir le lien entre spécifique et convergences.

Il n'est donc pas question de se contenter des progrès enregistrés lors de notre semaine de syndicalisation, car il n'échappe à personne que nous sommes encore loin de la mobilisation nécessaire pour atteindre nos objectifs.

En effet, si nous pouvons parler de progrès, il ne serait ni juste ni raisonnable d'ignorer les faiblesses auxquelles nous sommes encore confrontés, en particulier dans des départements et régions où l'implantation des ICT est telle que ceux-ci deviennent les catégories majoritaires dans les entreprises. C'est le cas de la Région Parisienne où sont concentrés près de 60% des ICT du pays.

A ce titre, la fédération et l'UFICT ont décidé de prolonger l'initiative de juin par **un nouveau temps fort du 28 novembre au 2 décembre, ciblé sur la Région Parisienne.**

Nous proposons cette date pour qu'elle soit associée à la mobilisation indispensable des bases UFICT en lien avec l'ouverture des négociations avec l'UIMM sur la revalorisation annuelle des minima garantis Ingénieurs.

La décision d'adhérer est rarement immédiate, il est donc nécessaire de poursuivre les contacts au-delà de nos temps forts de renforcement. Partout où de premiers liens ont été tissés, il nous faut maintenant les prolonger, aller au débat, ne pas hésiter à poser et reposer la question de l'adhésion.

Nos temps forts permettent d'ouvrir la voie, ils ne doivent pas être une fin en soi. L'adhésion des ICT se construit essentiellement à partir

de notre capacité à répondre concrètement à leurs préoccupations, à faire la preuve auprès d'eux de notre utilité. Allons donc les rencontrer là où ils sont, sur leurs lieux de travail, sachons les écouter.

C'est ainsi que nous ferons la preuve qu'ils ont toute leur place dans la CGT.

Nos semaines de syndicalisation
créent le débat,
sachons le prolonger :
Le renforcement de la CGT et
son déploiement chez les ICT
en seront le résultat.



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

Progrès social et sortie de crise : Soyons ambitieux !

Crise financière en 2008 et renflouement des banques par les Etats, crise des Etats en 2011, en fait c'est le système lui-même qui est en crise !

Comme nous l'écrivions dès l'été 2008 il n'y aura pas de sortie de crise durable sans une remise en cause des modes de gestion des entreprises, des institutions financières et des Etats. Aujourd'hui, le monde se réduit à une infirme minorité qui profite du capitalisme et une immense majorité qui le subit. Une véritable alternative à ce système en crise n'est plus du domaine de l'utopie mais devient une ambition nécessaire et urgente.

Reconnaissons qu'avec la complicité des Etats, le FMI a d'abord imposé aux pays autrefois dits du tiers monde ses règles pour soit disant les aider à se développer. Cet endettement des Etats sur les marchés financiers a conduit à une spirale infernale qui fait que la dette ne cesse de croître malgré les remboursements. En 2009, les pouvoirs publics des pays en développement avaient remboursé l'équivalent de 98 fois ce qu'ils devaient en 1970. Entre temps, leur dette avait été multipliée par 32. L'Argentine décide en 2001 et pour 3 ans de suspendre le paiement de sa dette et impose de fait à ses créanciers privés une réduction de 50% de sa dette en 2005. Entre 2003 et 2010, l'Argentine a enregistré 8% de taux de croissance annuel moyen (*). Ne pas payer la dette ne conduit pas forcément au cataclysme économique promis ! Pourquoi alors ce discours de fin du monde ? Comme pour une enquête criminelle, il faut d'abord se demander à qui profite le crime ! Pas besoin de chercher bien loin pour voir que le patronat et les gouvernements européens confortent des politiques économiques qui nous amènent dans le mur alors que d'autres choix sont possibles. Aujourd'hui ils trouvent dans la crise la providence tant espérée pour remettre en cause les acquis sociaux, privatiser la fonction publique, licencier des milliers de fonctionnaires, délocaliser l'industrie, augmenter la durée du travail, précariser et flexibiliser celui-ci, geler les salaires...

Pour y parvenir il suffit de matraquer les populations d'un verbiage de panique ou tout autre remède que le leur conduirait à une faillite, à un cataclysme économique sans précédent. Il

faut donc asséner l'affirmation que tous ceux qui s'y opposent, qui le critiquent ne sont en fait que des incompetents, des utopistes et qui de surcroît ne pensent qu'à eux.

Bémol et non des moindres, c'est qu'il est tentant de comparer ces « médecins de l'économie » aux docteurs Diafoirus de Molière qui réclamaient sans cesse plus de saignées pour soigner le malade et qui finissaient par le tuer, sans oublier au passage de se faire rétribuer grasement. En effet les mesures proposées sont cohérentes, non pas pour sortir de la crise mais pour en récolter des bénéfices très confortables.

Les peuples cependant sont de moins en moins dupes et réclament d'autres politiques économiques à l'image des Grecs, des Espagnols mais aussi de la formidable mobilisation que les Français ont montrée pour défendre les retraites.

Le 6 octobre, proposé par la CGT, n'est donc pas une date de plus, mais une réelle opportunité pour exiger du patronat et du gouvernement d'autres choix que la rigueur et l'austérité.

La CGT va engager toutes les discussions pour convaincre et aboutir si possible à un 6 octobre unitaire. La situation économique et sociale l'exige et le mouvement syndical se doit d'être au diapason du mécontentement social qui s'étend dans toute l'Europe. C'est d'autant plus nécessaire que la campagne électorale qui a commencé ne doit pas être un grand moment de silence dans les rangs. Comme le déclarait Bernard THIBAUT : « Si les salariés veulent de vraies alternatives, ils doivent le dire ensemble et le cadre syndical le permet. Ils auraient tort de rester seuls l'arme aux pieds en considérant que le bulletin de vote est l'unique moyen d'expression. Outre la question des salaires et du pouvoir d'achat, cette journée

de mobilisation sera l'occasion pour les salariés de s'exprimer sur les conditions de travail, l'emploi, la protection sociale et la défense des services publics ».

Toutes questions qui sont au cœur des préoccupations des salariés qualifiés et en responsabilités, ingénieurs, cadres techniciens et agents de maîtrise.

Tous ensemble, soyons ambitieux et offensifs pour modifier le cours de l'actualité sociale !

(* Chiffres repris de l'article « Faut-il payer la dette ? », du Monde diplomatique juillet 2011 page 7





Dernièrement dans des entreprises, il est demandé à certaines catégories d'ICT d'auto déclarer leurs « compétences » le plus souvent dans un outil informatique de gestion des « ressources » humaines.

Avant que cela soit étendu à d'autres catégories de salariés, il est important de comprendre les enjeux et l'usage de ce nouveau ballon d'essai sur les compétences.

L'idée exposée par des dirigeants d'entreprise est de mieux valoriser, partager, connaître, rendre visible, voire créer un « langage » commun et développer les compétences... comme l'argumente par exemple le groupe THALES dans une campagne qui a débuté en avril.

Derrière ce recensement individuel des « compétences » quel objectif visent réellement les dirigeants des entreprises ?

Pour les directions d'entreprises, les RH : Cette démarche semble être un moyen d'identifier dans le personnel, des salariés pouvant répondre à des problématiques ou contribuer à la coproduction d'innovations ?

Mais il serait pour le moins surprenant que les RH ne sautent pas sur l'occasion d'utiliser ces données dans leurs réseaux pour mettre en place la fluidité des mobilités, l'identification des compétences « clés », de permettre de rapidement réaffecter des « ressources »... Ils qualifieraient alors un salarié sur ses aptitudes à pouvoir servir le réseau.

Pour les salariés :

Ils se posent des questions sur les enjeux de cette démarche, surpris que leurs « compétences » ne seraient pas connues de leur hiérarchie. Il faut noter que dans certains secteurs la valse des hiérarchiques et les mobilités, ne permettent pas une connaissance fine des membres de leurs équipes, où les modes de gestion purement financiers occultent les capacités techniques.

Cela permettra-t-il aux salariés intéressés par un nouveau sujet, tout en étant néophytes dans ce domaine, de pouvoir être informés sur ses avancées ou de participer à des groupes de travail sur le thème, voire de se former ?

L'auto-déclaration des compétences donnera-t-elle aux salariés une possibilité de reconnaissance et de validation de leurs savoir-faire, mais comment, par qui et dans quel intérêt ?

Comment répondre individuellement ou collectivement à cette nouvelle sollicitation qui serait renseignée dans le « facebook interne société » ?

Pourtant, ce phénomène « compétence » gagne à être pris au sérieux. S'il se développe dans les entreprises, il faut noter également l'influence accrue de la sphère du travail sur celle de l'éducation, via le développement d'une ingénierie visant à codifier toujours plus précisément les besoins de formation. Grâce à l'intervention de groupes d'experts spécialisés, les employeurs se trouvent de plus en plus associés à l'élaboration des programmes d'études.

Cependant, au nom de l'emploi, les lieux de libération des besoins de formation tendent à se rétrécir face à des tâches qui se complexifient dans un contexte de montée de la précarité. La nécessité d'un débat public autour des compétences certifiées par l'éducation et la formation n'en est que plus vive.

Les directions d'entreprises avec la « logique compétence » veulent développer des marges de manœuvre.

D'une part, elles ne respectent pas les critères de qualifications définis dans la métallurgie pour définir les emplois. Les jeunes diplômés sont de moins en moins nombreux à juger leur premier emploi à la hauteur de leur qualification : les enquêtes révèlent une tendance nette à la dégradation progressive de la relation entre formation et emploi pour les jeunes

De plus, la « logique compétences » requises rend possible la formulation d'exigences multiples, les salariés ne sauraient s'en tenir à mobiliser leurs formations et savoirs collectivement

garantis. Ils sont appelés à mobiliser l'ensemble de leur personne, voire de leur subjectivité.

D'autre part, la « logique compétences » favorise ainsi une gestion des compétences mobilisées en situation de travail, et leur reconnaissance relève essentiellement d'appréciations individualisées de la hiérarchie, et non de garanties collectives qui leur sont associées.

Cela fragilise le droit à une carrière, la « carrière », entendue ici comme le maintien et l'évolution dans l'emploi.

La gestion des compétences devient le résultat aléatoire d'évaluations, de décisions « managériales » qui sanctionnent les acquis de l'activité professionnelle.

Dans ces conditions la stabilité dans l'emploi n'est plus garantie par la reconnaissance des qualifications, l'ancienneté. Elle suppose le développement de compétences et une « employabilité » considérée comme un levier de « sécurisation des parcours » dans et au-delà de l'emploi. La compétence institue ainsi une logique de « parcours professionnel » aux contreparties incertaines face à des obligations de performances renforcées.

Cette situation traduit la faiblesse d'ensemble des rémunérations et la tendance patronale à ne pas reconnaître la qualification des salariés et en multipliant de façon abusive les emplois faiblement rémunérés.

On le voit bien, cette initiative patronale visant à obliger le salarié à s'auto évaluer s'inscrit dans une logique d'ensemble destinée à gérer les salariés selon les besoins immédiats en termes de contenus d'emplois. Cette notion d'auto évaluation amène chacun à se responsabiliser dans sa capacité à « se vendre » tout au long de sa vie professionnelle. Cette démarche est à l'évidence une atteinte à la reconnaissance de la qualification et des droits qui lui sont associés.

On voit également que cette notion d'auto évaluation n'intervient pas par hasard, au gré d'une expérimentation mise en œuvre dans une ou quelques entreprises. Il s'agit d'une orientation destinée à se généraliser et qui vise à faire pression sur le droit à l'emploi ainsi que sur la masse salariale, en individualisant les repères salariaux et en déconnectant progressivement le réel vécu de chacun des référents et acquis collectifs.

C'est le prolongement de la volonté patronale de payer le poste et non pas la qualification.

Il est également évident que cette auto évaluation est un volet qui prolonge « l'employabilité », l'évaluation à mi carrière et la politique de formation

Auto déclaration des compétences... et conséquences sur les qualifications

des entreprises : En gros, chacun est ou devient ce qu'il est en fonction du niveau de l'effort qu'il a « investi » pour se maintenir en situation d'emploi et de capacité à répondre aux besoins de l'entreprise à tout moment. Celle-ci se déresponsabilise de ses devoirs de formation et culpabilise le salarié jusqu'à rendre « acceptables » le licenciement par le salarié lui-même, voire la rupture conventionnelle...ou pourquoi pas, l'acceptation d'un déclassement.

Quelles alternatives possibles autour de repères CGT ?

Il y a une opportunité pour les salariés, au regard des départs en retraite des salariés en place (un tiers des actifs auront quitté leur emploi d'ici 2020, 2022...), des qualifications et des compétences vont quitter le monde du travail, l'enjeu du maintien du potentiel qualifié est une nécessité pour les entreprises, voire pour la Nation.

Ce besoin d'emplois qualifiés donne des perspectives revendicatives pour obtenir le développement et la reconnaissance des qualifications des salariés.

Notre démarche revendicative CGT doit s'appuyer sur la reconnaissance du caractère pluridimensionnel de la qualification d'un salarié qui est la somme de son parcours en termes de formation initiale, formation continue, expérience professionnelle et expérience sociale. Pour cela il faut reconquérir des grilles permettant de retrouver de la pertinence entre les catégories tout en assurant un véritable déroulement de carrière. Des grilles constituées à partir du socle fort des seuils d'accueil, qui

permettent la structuration hiérarchique des salaires de base.

Au passage rappelons que la CGT revendique que toutes les certifications de qualification professionnelle (CQP) doivent avoir une valeur nationale et être transférables entre les différentes conventions collectives et statuts.

Pour répondre correctement aux exigences de reconnaissance des diplômes et de carrière pour toutes les catégories tout en assurant une cohérence sociale, la CGT formule la proposition d'une échelle des salaires de 1 à 5, à partir d'un bas de grille fixé au SMIC repère CGT. Cela garantirait à toutes les catégories de salariés un doublement minimum du salaire sur une carrière complète.

Un module de formation sur cette question de la grille existe à la FD et vous pouvez également relire les articles publiés dans les courriers de l'Ufict n° 276 - 278 - 285.

Le droit à la formation continue doit être mis en œuvre tout au long de la vie professionnelle et atteindre au moins 10 % du temps de travail pour une formation au choix du salarié rémunérée et considérée comme du temps de travail.

Ces droits doivent faire l'objet d'un socle commun de garanties interprofessionnelles permettant à chaque salarié de les mettre en œuvre tout au long de la vie professionnelle. Ils doivent être transférables et permettre de contribuer à des progressions de salaire et de carrière.

Les salariés doivent disposer de droits pour que les mobilités, à leur initiative, leur ouvrent de véritables libertés d'action et que soient fortement encadrées les mobilités à l'initiative des employeurs.

On le voit bien, une démarche revendicative CGT en prise avec les besoins des ICT pour une pleine reconnaissance des qualifications s'oppose frontalement à l'auto-déclaration des compétences et à l'employabilité. Elle participe à revaloriser le travail, les salaires et les évolutions de carrière.



Partenaire



TOURISTRA
Vacances

Partenaire privilégié de l'ANCAV TT

Des vacances pour tous

Générosité

Partage

Loisirs

Animation

Balades

Convivialité

Solidarité

Sodistour - Touristra Vacances. Agence de voyages LI 075 95 0515



**Associations et collectivités,
contactez votre attaché commercial Touristra Vacances :**

- Paris : 01 80 98 40 19
- Lyon : 04 72 41 75 31
- Hagondange/Metz : 03 87 71 66 10
- Lille : 03 20 12 13 04

www.touristravacances.com

Pour tous, réservations au **0890 567 567** (0,15€ la min)