



# Courrier U.F.I.C.T.

**Bulletin d'information du Bureau de l'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Délégués médicaux - N°204 - MARS 2011**

## L'Édito

### ■ Pour un travail «bien fait»

①u cours des négociations annuelles obligatoires, les dirigeants de nos entreprises n'ont eu de cesse d'invoquer la crise et la fragilité des marchés pour limiter au plus bas les augmentations de salaires. Mais ce n'est pas la crise pour tous au regard des résultats financiers éloquentes de nos entreprises cotées au CAC 40 ! Elles bouclent l'année 2010 dans l'euphorie :

- L'Oréal affiche une hausse de ses bénéfices par rapport à l'année 2009 de 25 %,
- Michelin quant à lui, engrange une hausse de 900 %
- TOTAL réalise un bénéfice pour 2010 de 10 milliards d'euros, en hausse de 25 % sur 2009
- et SANOFI AVENTIS plus de 9 milliards d'euros, AIR LIQUIDE 1,5 milliards d'euros !!!...  
**Nous sommes bien d'accord qu'il y a bien de quoi satisfaire nos revendications salariales ! D'autant plus que ces groupes, sous prétexte de crise, ont largement bénéficié des aides publiques...**

C'est l'euphorie pour nos grands patrons, ce n'est pas l'euphorie pour leurs salariés qui se voient confrontés à des réductions d'effectifs, au mieux, à des délocalisations, des fermetures de sites car ces derniers ne sont plus « rentables » ! La faute à qui hein ? Pas aux salariés, mais bien aux groupes qui se recentrent sur leur cœur de métier qui est d'alimenter la bulle financière en spéculant sur la valeur ajoutée créée par le travail des salariés au lieu d'en réinjecter une partie dans les outils de production et les hommes !

Et l'encadrement est sommé de marcher au pas et de véhiculer l'idéologie des directions générales. La pression se fait de plus en plus forte au quotidien. Certains cadres se disent contraints de faire des choses souvent contraires à leur éthique. Ont-ils le droit de refuser de subir ? *Le droit de refuser des directives en contradiction avec son éthique professionnelle doit se gagner.*

En parallèle, les techniciens sont confrontés à l'externalisation, à la sous-traitance et aux nouvelles formes d'emplois qui viennent fragiliser leur place dans l'organisation du travail. D'ailleurs quelques 220 syndiqué-e-s d'une quinzaine de professions sont venus en débattre le jeudi 13 janvier dernier, lors des Etats Généraux des populations techniciennes organisés par l'UGICT CGT. Salaires, grilles, qualifications, évolutions des métiers, place dans l'organisation du travail, reconnaissance professionnelle... étaient au cœur des débats de cette journée. Un compte-rendu en est présenté dans ce numéro.

**Au cœur des préoccupations des populations Techniciens, Agents de Maîtrise, Ingénieurs et Cadres : la question du travail, du sens du travail** car les réorganisations constantes de nos boîtes obligent à « mal travailler ». Les règles de l'art ne sont plus respectées.

**C'est pourquoi l'UFICT CHIMIE se propose d'organiser une journée d'études le 14 juin prochain pour aborder cette question.**

Aujourd'hui, nos métiers se diluent. Les techniciennes, les agents de maîtrise, les ingénieurs et cadres vivent une perte de repère de leur métier. La partie « cœur métier » diminue (40 % seulement) pour laisser place au travail de gestion, de statistique, d'évaluation, de virtuel.

**Qu'est-ce, aujourd'hui, que le travail des ICTAM ?**

Nous parlerons donc, lors de cette journée d'études, du travail, de cette activité concrète, de son sens, de sa dimension économique, des axes revendicatifs à développer pour se réapproprier son sens, ses valeurs émancipatrices. **Car d'une expérience collective le travail est devenu un parcours solitaire.** Les nouvelles formes de management demandent à l'encadrement et à la maîtrise un engagement total. Cette forme de management va jusqu'à coloniser la vie privée jusqu'à devenir obsédante. Et l'intensification du travail, la course à la productivité, détériorent les conditions et les relations de travail.

Pour les ICTAM, cette souffrance s'accroît en une souffrance mentale. Aux contraintes physiques mieux connues, les nouvelles organisations de travail ont fait apparaître les contraintes mentales : pression du résultat et de ses évaluations, traitement des données dans des délais de plus en plus courts, individualisation des performances, jugements sur les comportements, complexité des décisions, renouvellement permanent des projets, des initiatives, des postes de travail...

**Faisons du 28 avril une journée de mobilisation sur la pénibilité à la hauteur des enjeux de santé au travail qui sont posés.**

Donnons la priorité aux objectifs primordiaux de prévention, d'amélioration des conditions de sécurité et d'organisation du travail. Revendiquons la juste reconnaissance de la pénibilité en lien avec la souffrance physique et mentale des hommes au travail.

**Pour cela CONSTRUISONS ET IMPOSONS les conditions d'un travail «bien fait» qui ne rend pas malade !**

**Au sommaire de ce numéro :**  
L'édito - Les Etats Généraux des populations techniciennes - Le 16<sup>ème</sup> Congrès de l'UGICT, c'est bientôt ! - Rendez nous notre travail !



# Les Etats Généraux des populations techniciennes



Le 13 janvier 2011, les Etats Généraux des professions techniciennes, organisés par l'UGICT CGT, ont réuni plus de 220 syndiqués de tous métiers, du privé et du public, d'entreprises de toute taille, pour discuter salaires, qualifications et évolutions de leurs métiers... Mais également pour débattre autour de propositions revendicatives. 7 militants appartenant à notre Fédération y ont participé activement. Que s'est-il dit durant cette journée ?

**\* Sur le thème « Renforcer les identités professionnelles », intervention de Fabienne Tatot de l'Ugict :** défendre la technicité, la qualité, le respect des règles de l'art et l'éthique... c'est lutter pour notre reconnaissance et refuser que l'on fasse de nous des pions interchangeable. C'est aussi renforcer des identités professionnelles qui ne font plus sens aujourd'hui tant la direction ou l'administration s'est évertuée à les brouiller. Revendiquer une organisation du travail respectueuse des salariés, peser sur les évaluations et leurs critères, exiger de la formation pour de nouvelles fonctions et des moyens pour accomplir sa mission : autant d'éléments qui permettront de réduire les risques de détérioration de la santé des salariés. Dans le contexte actuel de forte remise en cause des 35 h il faut réaffirmer notre opposition aux forfaits-jour, alors qu'une partie de ces salariés risquent de se les voir imposer.

**\* Sur le thème « Etude sur les professions intermédiaires », intervention de Christophe Guillon du CEREQ :** une grande question se pose, où commence et où s'arrête la technique, où commence l'humain, par exemple dans le champ de la santé ou du travail social ? Une grande évolution s'impose : les métiers des professions intermédiaires sont en tension entre quatre dimensions : managériale, technique, commerciale et administrative ou gestionnaire en raison des suppressions d'effectifs, des diminutions d'emplois de secrétaires et autres.

**Sur le thème « L'enjeu de la formation », une table ronde est organisée avec Jean-François Mazoin (Assemblée des directeurs d'IUT) et Christian Delboé de l'Ugict :**

**Jean-François Mazoin - Assemblée des directeurs d'IUT**  
Le risque existe que les diplômes nationaux de techniciens disparaissent au profit d'une certification professionnelle, qui ne donnera pas au salarié tout ce que lui procure le diplôme national tel que le DUT ou le BTS qui sont mobilisables quel que soit le secteur professionnel ou géographique.

**Christian Delboé - Ugict**

La formation doit permettre d'accéder à une qualification supplémentaire. La validation des acquis doit permettre que la qualification d'origine évolue. Un BTS de 10 ou 15 ans a peut-être une qualification équivalente à une maîtrise. Un diplôme permettra de se resituer dans les grilles de qualifications et de faire évoluer les salariés.

**\* Sur le thème « Construire une grille unique », intervention de Fabrice Fort de l'Ugict :**

La question de la reconnaissance des professions techniciennes n'est pas une problématique nouvelle, elle a toujours été une source de conflit. Les « ni-ni » comme on les appelle, du fait qu'ils ne sont ni ouvriers, ni cadres, ont besoin de référentiels communs. Nous exigeons la reconstruction d'une hiérarchie salariale cohérente et refusons l'usage de pratiques salariales différentes entre catégories.

**\* Sur le thème « le salaire en débat », une table ronde est organisée avec Charlotte Duda de l'Association nationale des DRH et Francis Velain de l'Ugict :**

**Charlotte Duda - Association nationale des DRH**

Il existe de grandes différences entre les grands groupes, possédant des marges de manœuvre et les petites entreprises pour lesquelles le marché gouverne la rémunération. Dans l'entreprise, la rémunération est un système global et nous parlons de rémunération globale soit le fixe, le variable, mais aussi la rétribution différée, comme les actions, les stock-options, l'épargne salariale, la protection sociale, les avantages en nature et la rétribution oubliée, la formation.

**Francis Velain - Ugict**

L'approche patronale repose sur une conception élargie de la rémunération, la rémunération globale. Pour nous, le salaire représente le paiement du temps de travail et de la qualification. Le salaire n'est pas un coût, ce n'est pas non plus une récompense. Son calcul ne peut reposer sur des éléments aléatoires. Il ne peut pas non plus dépendre des résultats financiers ou macro-économiques. Quand nous centrons nos argumentations uniquement sur la question du partage des profits, nous passons à côté de quelque chose d'essentiel.

**A la conclusion de cette journée, Marie-José Kotliki, secrétaire générale de l'Ugict CGT :**

L'UGICT CGT propose d'agir pour la reconnaissance des qualifications, la reconnaissance du diplôme dès l'embauche ; une révision générale des classifications ; une formation de qualité, le renforcement du cadrage national des diplômes. Les impasses catégorielles nuisent à la reconnaissance globale des professions techniciennes. C'est pourquoi l'Ugict travaille la proximité des aspirations techniciennes avec les cadres. En matière d'intérêt et d'investissement dans le travail, d'autonomie dans le travail et de moyens pour maîtriser son travail, en matière aussi de droits nouveaux pour exercer des responsabilités dont ils sont parfois d'ailleurs justiciables. Dans le cadre de l'élaboration par la CGT d'un nouveau statut du travail salarié, nous proposons notamment de revoir les grilles de salaires avec un minimum d'embauche. Il nous paraît aussi important d'intégrer les professions techniciennes dans la construction d'un management alternatif, de revaloriser la technicité et l'expertise face au tout management.

**Pour toutes ces raisons, il apparaît évident que le statut de Technicien doit être reconnu.**

**L'UGICT appelle donc à une consultation nationale afin d'établir une charte revendicative. Cette dernière ne pourra se concevoir en vase clos ; elle devra s'appuyer sur la diversité des métiers, des expériences, des lieux de travail. Nous voulons y associer le plus grand nombre de salariés de ces catégories –syndiqués ou non. L'UGICT compte sur vous.**

**L'UFICT chimie se joindra bien évidemment à ces travaux et travaille en parallèle à la réactualisation d'un livret d'accueil jeune technicien.**

# ■ Le 16<sup>ème</sup> Congrès de l'UGICT, C'EST BIENTÔT !



**S**ans vouloir élaborer un document alternatif, les syndicats de la FNIC CGT porteront à la connaissance du congrès de l'UGICT leur analyse du document d'orientation qui sera soumis au vote du 16<sup>ème</sup> congrès de l'UGICT. Ils ont travaillé en lien avec les résolutions prises au 38<sup>ème</sup> congrès de la FNIC notamment dans le chapitre 3 « Renforcer et organiser la CGT. Urgent et nécessaire ».

**Car il relève aussi de la responsabilité des syndicats de notre Fédération de mettre en place au sein des structures existantes une organisation spécifique pour les ICTAM** qui leur apporterait des éléments de réponses quant à leurs sujets de préoccupations que sont leur déroulement de carrière, leur positionnement dans les entreprises au regard de leur fonction, mais aussi sur l'organisation du travail et ses conséquences (stress, souffrance au travail, etc.).

**Ne pas le faire serait une erreur fondamentale sachant qu'ils représentent aujourd'hui dans nos industries près de 43 % des salariés.**

Le constat général des syndicats, c'est qu'ils ne sont pas « bons » envers ces populations. Ils ont du mal à intégrer leurs spécificités dans leurs revendications. Ce n'est pas simplement écrire autrement nos tracts, c'est bien construire avec eux un cahier de revendications spécifiques, travailler sur la reconquête du contenu de leur travail afin de leur permettre d'exercer leur qualification et compétence tout en pesant dans les choix stratégiques des entreprises et de maintenir un rapport « temps de travail/vie de famille » équilibré.

**Voici donc les principaux points qui seront abordés par nos syndicats lors des débats du 16<sup>ème</sup> congrès de l'UGICT :**

**Dans le constat général de l'UGICT**, les syndicats de la FNIC rappellent que ce ne sont pas les marchés financiers qui créent les richesses, mais bien le travail. Les marchés ne font que spéculer sur la valeur ajoutée créée par le travail en générant une économie fictive. En accord également avec celle de ses impacts sur les salariés ICT et les enjeux d'un syndicalisme de masse à définir chez les cadres et technicien-ne-s. **D'autre part, ils regrettent qu'il soit peu fait mention des Agents de Maîtrise qui relèvent aussi du périmètre de l'UGICT, mais peut-être n'est-ce qu'un oubli.**

**Dans le 2<sup>e</sup> chapitre intitulé « pour un syndicalisme de masse des ICT »**, se pose la question de la structuration et du fonctionnement de notre UGICT, de nos UFICT, et plus généralement de toutes nos organisations et unions spécifiques. **Dans son document d'orientation, l'UGICT propose la « création » d'une activité spécifique UGICT dès lors qu'un nombre suffisant de salariés de cette catégorie existe. Cette activité se ferait en dehors des structures existantes de la CGT que sont notamment les syndicats généraux et les UL, et qui plus est, en dehors des entreprises.**

**Cette proposition nous semble dangereuse** parce que d'une part, elle mettrait en opposition les catégories professionnelles présentes dans les entreprises au lieu de les rassembler au sein d'une même organisation, et ce serait nier le rôle important tenu par les structures existantes et, d'autre part, **parce qu'avec la loi d'août 2008 sur la représentativité, quelle légitimité de l'organisation spécifique UGICT en tant que CGT en dehors du syndicat général ?** Cela ne pourrait qu'affaiblir la CGT.

Selon la FNIC, **c'est en créant au sein de la structure de proximité un « collectif » spécifique que l'isolement dans lequel se retrouve la majorité des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise sera rompu.** Des convergences de revendications existent, alors créons les conditions pour construire ensemble des plans d'actions. Cela ne pourra qu'être bénéfique au syndicat et à la CGT dans son ensemble. C'est là l'enjeu que nous avons à relever. La CGT représente **tous les salariés.**

**Dans le chapitre 3 « du management alternatif au statut de l'encadrement »** est abordée la question d'une autre gouvernance des entreprises afin que les ICTAM puissent s'épanouir au travail au lieu de souffrir. **Attention, l'UGICT n'est pas uniquement la structure regroupant les salariés ayant une fonction d'encadrement (ingénieurs, cadres et agents de maîtrise) mais celle aussi des techniciens (diplôme équivalent à un Bac + 2 ans).** Car sur le fond, c'est bien cette image simpliste d'encadrant que nous voulons « casser ». Cette catégorie de salariés refuse d'être perçue uniquement comme des « collabos », la courroie de transmission des politiques des entreprises. Elle veut se réapproprié le contenu global de son travail, qui est certes celui de gérer d'autres salariés mais aussi de pouvoir jouer son rôle contributif dans l'entreprise en orientant les choix technologiques, de gestion et de ressources humaines notamment.

En ce qui concerne l'importance de construire nos emplois de demain en lien avec les besoins de nos entreprises, nous ne pouvons qu'être d'accord. Et cela passe inévitablement par des contrats de professionnalisation de qualité. Et dans la continuité des contrats de professionnalisation, une attention toute particulière est portée aux **jeunes diplômés.** Compte tenu du marché actuel du travail, ils sont surexploités par le patronat, une main-d'œuvre pas chère, étant surqualifiés pour les emplois occupés, corvéables à merci, avec une féroce volonté des entreprises de les exclure des garanties collectives. Donc, agir sur leur situation, c'est agir sur le modèle social et économique de demain. Car **ce sont eux qui vont contribuer à la construction de notre future société.**

**Concernant le paiement de la force de travail = salaire, la FNIC CGT n'est pas favorable à des formes de paiements telles que les parts variables et les primes qui sont aléatoires et injustes et trop souvent à la « tête du client ».** Aléatoires, puisque les critères qui les définissent sont décidés par les directions générales des groupes en début d'année ; elles sont indexées sur des critères très majoritairement économiques et modifiables en cours d'année en fonction de l'argent à « distribuer ». Injustes, car elles ne correspondent pas à la réalité de la force de travail mise en œuvre au quotidien par les salariés.

Quant à l'emploi des seniors, il faudrait au préalable que la CGT définisse à quel moment nous sommes considérés comme SENIORS et en lien avec une véritable GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences). **Puisque la CGT réaffirme sa volonté d'un retour de l'âge de départ à la retraite à taux plein à 60 ans.**

**En s'assurant bien entendu que :**

– **Les droits des salariés soient préservés en termes de maîtrise du temps de travail,** en lien avec la décision du Comité Européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe du 14 janvier 2011 .

– **Les conditions de travail soient respectueuses de l'individu ;** les accords sur le stress et contre le harcèlement, dans les entreprises de notre Fédération, n'ont pas été à la hauteur des enjeux qui sont d'imposer aux entreprises des normes de travail respectueuses de la santé de TOUS les salariés et pas que des ICTAM. **Quant à développer la médecine du travail dans les entreprises, OUI à condition que son statut soit changé avec une véritable indépendance ce qui signifie que les médecins ne soient plus payés directement par l'entreprise elle-même.**

***A nous, militants de la CGT, de nous appuyer sur ce document afin de poursuivre nos échanges et travaux vers la construction d'un syndicalisme CGT solidaire et offensif pour toutes les composantes du salariat.***

# ■ Rendez nous notre travail !



Les salariés ont l'impression de ne pas bien travailler, que les finalités du travail qu'ils portent ne sont pas celles affichées par les entreprises : qualité versus quantité.

Est souvent décrit ce sentiment d'isolement, d'intensification du travail, de surcharge et au bout du compte, l'absence de reconnaissance.

Cette expression de mal-être traduit l'aspiration des ICTAM à retrouver un sens à leur travail.

**Mais c'est quoi « bien » travailler ?** Questionner la finalité du travail nécessite forcément de partir du réel c'est-à-dire ce que les salariés font au quotidien pour produire aussi bien physiquement qu'intellectuellement. **Et qu'a-t-il fallu pour que la finalité même du travail soit pervertie ?** Répondre à cette question nécessite forcément de faire un bref retour en arrière, à la naissance même du salariat et du travail tel qu'on l'entend aujourd'hui « *prestation rémunérée dans une société marchande et de droit* » (Yves Schwartz) qui date, à en croire certains historiens, du 19<sup>ème</sup> siècle. C'est à cette époque que les notions de capital et ouvrier voient le jour.

Le capitaliste possède les moyens de production et l'ouvrier sa force de travail. Un encadrement collectif du travail tant au niveau juridique (pour protéger les salariés) que fonctionnel est mis en place au sein même des sociétés. Au fil du temps, la division sociale du travail n'a fait que s'accroître suivant que l'on était exécutant ou dirigeant. Notre société de maintenant n'est que le résultat poussé à l'extrême de cette organisation.

**La nature même du travail a évolué.** Depuis 30 ans, le phénomène s'accélère de par l'augmentation forte de la technicité.

La créativité et l'initiative deviennent des éléments indissociables de notre activité professionnelle.

Pour maîtriser cette évolution au profit d'objectifs financiers, de nouvelles techniques managériales sont mises en place. Elles exposent toujours un peu plus l'individu. Le salarié est plus autonome, a plus de marge de manœuvre pour exprimer toutes ses compétences.

C'est à la fois une aspiration des ICT et une nécessité pour assurer le développement des entreprises.

Cependant, ces nouvelles formes de management emprisonnent le travail, interdisent l'initiative, individualisent, affaiblissent l'efficacité économique des entreprises et détricotent leur rôle social.

Au niveau individuel, elles dénie les compétences, ce qui fait obstacle à la reconnaissance d'une professionnalisation. Les prescriptions du travail y sont floues et l'évaluation de son résultat est difficile.

L'évaluation du travail ne peut se faire qu'à moyen terme et non dans l'immédiateté et cela est inacceptable pour les financiers qui sont aux manettes de nos entreprises !

En plus de la contrainte « charge de travail », il y a celle de la temporalité.

**Il y a une vraie nécessité à définir ensemble des repères collectifs dans le travail qui assurent eux un développement et un épanouissement de chacun dans les entreprises.**

**Les salariés sont malades au travail parce que « le travail est malade »** comme le dit Yves Clot.

**C'est donc le travail qu'il faut soigner avant tout.**

C'est en quelque sorte prévenir les risques à la source en agissant sur les causes plutôt que sur les conséquences (les risques psychosociaux). Cela passe par lui redonner du sens, le revaloriser, créer les conditions du bien être au travail. Cela passe par bousculer les choix managériaux des entreprises donc intervenir sur l'organisation du travail pour imposer un travail de qualité dans lequel les salariés se reconnaîtront.

C'est sur cette base que **l'UFICT veut construire sa journée d'études du mardi 14 juin 2011 sur le travail.** Le programme détaillé de cette journée vous sera communiqué au plus tard fin avril.

**Au sortir de cette journée, des axes revendicatifs pour reconquérir le travail en lien avec le rôle des IRP et celui de nos syndicats seront définis. Si le sujet vous intéresse, vous interpelle, que vous souhaitez y apporter votre contribution alors participez-y!**



Pour un tourisme différent, social et solidaire !

[www.touristravacances.com](http://www.touristravacances.com)

Réservations **0890 567 567** (0,15 € la min.)



saisons  
**DURABLES**