



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°220 - JANVIER 2014

L'Édito



Imprimé par nos soins :
FNIC CGT
263, rue de Paris - Case 429 -
93514 MONTREUIL CEDEX
Tél. 01.55.82.68.88
Fax. 01.55.82.69.15
<http://www.fnic@cgt.fr>
E-mail : fnic@cgt.fr
Bimestriel : 2,74€
Directeur de Publication :
Gilles HELLIER
ISSN 0248-787x
N° CPPAP : 0618 S 06522

■ Incompétents et profiteurs ?

Le MEDEF vient de gagner une nouvelle bataille.

Au travers de la suppression de la cotisation d'allocations familiales, ce ne sont pas moins de 30 milliards d'euros qui vont venir s'ajouter aux 200 milliards d'aides publiques que touche déjà le patronat sous formes d'allègements sociaux, dépenses fiscales etc...

On atteint l'équivalent de près de 6 millions d'emplois subventionnés à 100 % par les contribuables.

➔ **30 % des emplois du privé en France sont ainsi financés par l'argent public.**

Le patronat profite à plein d'un État providence à l'écoute de ses demandes.

Et pourtant le chômage progresse, le pouvoir d'achat régresse, les conditions de travail se détériorent.

Qu'à cela ne tienne, le patronat gratte encore à la porte de notre gouvernement social-démocrate. Pourquoi se gêner ?

Mais comment nos grands patrons quémandeurs qualifieraient-ils un cadre si ce dernier, après avoir bénéficié de crédits mirobolants pour améliorer le fonctionnement de son service, investir, moderniser son parc outil, ne leur présentait aucune évolution dans ses résultats et mieux encore leur demandait encore plus de crédits !

Et si les crédits qu'il avait reçus de son employeur n'avaient pas été utilisés pour développer son service ?

S'il avait tout simplement mis ces crédits dans sa poche ... ???

A coup sûr dans le premier cas ce cadre serait banni, traité d'incompétent et jeté à la porte !

Dans le second il serait traité d'escroc, de pillard, de voleur et de toute façon éjecté !

Cf. droit d'alerte CIDECOS n°16 de novembre 2012 - <http://www.cgt.fr/Le-cout-du-travail-en-France-est.html>



C'est pourtant aujourd'hui de cette incompétence sociale dont font preuve nos grands dirigeants patronaux, de ce détournement d'argent public au profit de la finance dont le patronat, se rend coupable !

L'application de ces stratégies patronales du tout financier amène notre industrie tout droit dans une impasse.

L'industrie française se trouve amenée par nos dirigeants capitalistes dans une spirale de récession :

- Réduction des investissements
- Manque de recherche
- Réduction de personnel
- Sous-effectifs
- Outils dégradés
- Perte de qualité
- Perte de commandes
- Réduction des investissements
- Réduction de personnel...

Bien évidemment le poids exorbitant des actionnaires et de la rentabilité n'est lui en rien réduit !

Il est temps que l'on mette sur la place publique ce que coûte réellement le capital aux travailleurs !

● Au sommaire de ce numéro :

**Edito (p 1) - Les NAO et les enjeux pour les ICTAM (p 2-3) -
Sur les retraites tout reste à faire (p 4) -**

Contacts UFICT : Gentiane THOMAS (gentianethomas@gmail.com) ou Patrick VANISCOTTE (patrick.vaniscotte@free.fr)

■ Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) et les enjeux pour les ICTAM

Nous constatons dans nos entreprises qu'il est de plus en plus dur de faire reconnaître les qualifications et surtout de les faire payer.

Pourtant les entreprises des Industries Chimiques ont de plus en plus besoin de salariés qualifiés, voire même très qualifiés (pour développer des nouveaux produits, des nouveaux procédés de fabrication, des nouvelles formules, diriger la production, encadrer les équipes, organiser le travail, innover et aussi gérer les entreprises, dépanner les installations, etc.).

Pour la CGT il n'est pas normal que le progrès industriel et technologique soit capté par la finance au lieu d'être au service réel de la société et de ses salariés.

Nous devons replacer la notion de qualification au cœur des débats. Le salaire est bien le paiement de la qualification mis en œuvre par le salarié pour un temps de travail fixé et mesuré. Cela contribue en partie à la redistribution d'une partie de la richesse créée.

➔ **L'UFICT CGT de la FNIC propose de mettre en débat lors des NAO les thèmes suivants :**

● **Le calcul du Temps de travail :**

Dans nos entreprises se développent depuis une décennie des contrats de type *forfaits* (*jours et heures*). Ces derniers ont des conséquences sur le calcul du salaire puisque l'autonomie invoquée dans ces contrats permet seulement la répartition annuelle des heures de travail et n'inclut pas pour autant le non-paiement du travail réellement effectué.

Le forfait jours, c'est d'abord un temps de travail supérieur aux 35 heures. Il faut donc mettre en place le comptage des heures travaillées pour tous le personnel. **C'est pourquoi la FNIC, au travers de son UFICT, a décidé de lancer une enquête sur le temps de travail des ICTAM.**

● **La qualification :**

Elle représente l'ensemble des savoirs et savoir-faire acquis par un salarié, soit par la certification (formation, diplôme), soit par l'expérience professionnelle, soit dans le cadre de la vie privée.

La qualification appartient donc au salarié et s'accroît tout au long de la vie, elle permet à un salarié de dire pourquoi il sait faire, pourquoi il sait apprendre à faire et aussi ce qu'il pourrait faire.

Pourtant nous constatons que dans nos entreprises c'est plutôt l'enfermement du salarié et le cantonnement à un poste de travail qui est de mise.

La classification permet de hiérarchiser les qualifications entre elles en faisant un classement. Elle évalue le rapport entre deux qualifications et donc le salaire.

Nous constatons une dérive, les entreprises ont tendance à généraliser la classification d'un poste de travail avec une évaluation des compétences requises ainsi que des responsabilités, tout en cherchant à classer le poste et non les qualifications des salariés. **C'est bien le non-paiement de la qualification qui est responsable du tassement des salaires.**

➔ **Il faut aussi mettre en débat :**

● **La revalorisation des salaires dans l'ensemble des catégories :**

L'enjeu est de :

- revaloriser les salaires pour accroître immédiatement les ressources de notre système de protection sociale.
- permettre aux salariés de cotiser suffisamment, dès aujourd'hui, pour avoir une retraite correcte demain !



- **La mise en place d'une véritable grille unique de salaire dans nos entreprises** tenant compte de deux domaines : les savoirs reconnus (formation, ancienneté) et le savoir-faire (expérience).
- **Une garantie minimale de carrière par le doublement du coefficient et du salaire pour une carrière complète.**

Car la reconnaissance de quelques-uns ne peut se faire au détriment de la reconnaissance des autres !

Nous voulons redonner à chacun le moyen d'une juste reconnaissance tout en assurant l'amélioration structurelle du partage macro-économique des richesses au fur et à mesure de l'élévation en démocratisant les qualifications.

Et nous demandons que la reconnaissance des grilles s'accompagne du respect du prix du point unique.

- **La souffrance au travail**

Il faut faire reculer la souffrance au travail que provoque le management salarial actuel à cause de l'absence de reconnaissance, de

l'obligation de devoir se plier à tous les objectifs, de la remise en cause permanente de l'expérience professionnelle, de l'individualisation à outrance, du poids des contraintes professionnelles qui mordent sur la vie privée.

Nous souhaitons redonner des perspectives de carrière à toutes les générations, toutes les catégories, en reconstruisant une hiérarchie salariale cohérente, maîtrisée qui le permette.

- **Les primes et parts variables ne sont pas du salaire mais un simple complément circonstanciel.**

C'est pourquoi nous revendiquons des augmentations générales pour toutes les catégories professionnelles.

Qui peut construire durablement sa carrière sur un tel dispositif ?

Qui plus est, n'est-ce pas à travers ce système que les directions se donnent les moyens d'intensifier le travail, de sanctionner, d'exclure ?

L'UFICT CGT de la FNIC invite donc les ICTAM à s'intéresser très fortement aux salaires de base, à leur hiérarchie, toujours sur une base horaire équivalente à celle des autres catégories.

Conclusion :

Il est légitime de rémunérer les salariés en fonction de leur formation, de leur expérience, de leur apport au travail collectif et de leur temps de travail réel.

Il est légitime de hiérarchiser les salaires d'embauche des jeunes en fonction de leur formation.

Il est nécessaire de garantir à tous reconnaissance et évolution de carrière. **La CGT invite d'ailleurs les ICTAM et toutes les autres catégories à prendre appui sur l'article 20 de la convention nationale des Ingénieurs et Cadres car il légitime ce droit de manière très pertinente.**

Quand l'échelle hiérarchique devient trop faible, il ne faut pas s'étonner de l'absence de carrière correcte et d'un processus de baisse des salaires d'embauche des jeunes diplômés.

Quand l'individualisme domine, tout le monde finit par y perdre.

Il faut des règles et des garanties collectives que les dispositifs d'évaluation et de fixation d'objectifs ne peuvent prétendre remplacer. A nous militants de la CGT à les établir avec l'appui des salariés ICTAM.

SUR LES RETRAITES, TOUT RESTE A FAIRE

Rejeté par le Sénat à l'unanimité en 1^{ère} lecture, contesté par l'Assemblée Nationale mais passé de force en 2^{ème} lecture, le projet de loi du régime général des retraites du gouvernement PS est loi depuis le 18 décembre dernier. Une loi scélérate, une de plus, qui met en danger notre système solidaire par répartition !

Alors même que c'est un projet de loi qui ampute les droits au lieu de les préserver ! Car il limite les dépenses de retraite à un plafond fixé à 14% du PIB, niveau atteint en 2012.

Et qui valide une baisse généralisée du niveau des futures retraites car, à ressources constantes, avec des retraités de plus en plus nombreux et qui vivent de plus en plus longtemps, ce plafonnement conduirait à un effondrement du niveau des pensions. Selon les projections du Conseil d'Orientation des retraites, il plafonnerait au mieux à 65 % du salaire moyen net.

Des baisses encore plus drastiques pour les salariés diplômés, le gouvernement refusant de valider leurs années d'études. Ainsi les techniciens, les agents de maîtrise, les ingénieurs et cadres (ICTAM) devraient attendre 67 ans pour percevoir une retraite sans décote...mais amputée dans la proportion du nombre d'années validées par rapport à la durée de cotisations exigée. Leur pension peinerait donc à atteindre en moyenne les 60 % du salaire de fin de carrière.

Une baisse du pouvoir d'achat des pensions une fois liquidées. En effet le report de la revalorisation des pensions du 1^{er} avril au 1^{er} octobre s'ajouterait au report du 1^{er} janvier au 1^{er} avril opéré par le précédent gouvernement. Les conséquences : des pensions gelées encore pendant 9 mois et un pouvoir d'achat amputé en moyenne des 3/4 de l'inflation !

ET ATTENTION DANGER AUX ALTERNATIVES PRECONISEES PAR LE MEDEF COMME L'EPARGNE RETRAITE PAR CAPITALISATION. Car pour espérer compenser une baisse de 10 points du niveau des pensions, il faudrait, selon la FFSA*, épargner chaque année pen-

dant 30 ans un mois de salaire. Pour les salariés diplômés, le décrochage du niveau des pensions étant plus sévère, ce sont 2 mois de salaire par an qu'il faudrait mettre de côté, soit 17 % de sa rémunération annuelle !

Ces propositions sont réalistes et réalisables au regard des richesses produites par le travail dans notre pays. Cela relève d'un choix politique que de les répartir autrement, de s'affranchir du diktat du capital et ainsi répondre aux besoins sociaux de tous les citoyens !

*FFSA = Fédération Française des Sociétés d'assurance

C'EST POURQUOI LA CGT EXIGE

- Pour les ICTAM représentant 46 % du salariat (un peu de plus 50 % du salariat des industries chimiques), la validation des années d'études. Car un régime de retraite par répartition n'est viable que financé solidairement par tous dans l'intérêt de tous et doit garantir à chacun, ICTAM compris, la continuité du niveau de vie atteint lors du passage de l'activité à la retraite.
- La suppression des 30 milliards annuels d'exonérations de cotisations sociales « patronales ».
- L'élargissement de l'assiette de cotisations à l'intéressement et à la participation ainsi qu'aux primes pour les fonctionnaires (environ 10 Mds de gains).
- La mise à contribution des revenus financiers perçus par les entreprises (de 26 à 30 Mds de gains annuels).
- Et l'instauration de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (10 Mds de gains en 2020).



TOUS DANS LA RUE LE 6 FEVRIER 2014



POUR UNE AUGMENTATION DE NOS SALAIRES,



POUR LA CREATION D'EMPLOIS,



POUR UNE INDUSTRIE FORTE,



ET POUR LE FINANCEMENT DE NOTRE MODELE DE PROTECTION SOCIALE.