



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° 187 - Avril 2008

L'Édito

ET SI ON PARLAIT DES REVENDICATIONS ?

Dans la période actuelle, les sujets de mécontentement ne manquent pas. Que ce soit sur la question du devenir industriel particulièrement celui de nos industries, que ce soit sur les remises en cause de toute la protection sociale (de la mise en place des franchises à la casse de nos régimes de retraite) ainsi que la question des salaires, que ce soit sur la dégradation de l'emploi et des conditions de travail avec l'accroissement de la pénibilité et du stress, les raisons de se mobiliser ne manquent pas bien au contraire.

Tous ces sujets sont traités dans ce numéro du Courrier UFICT. Le « fameux » accord sur la modernisation du marché du travail (voir prochaine Voix des Industries Chimiques) va être l'objet d'une loi adoptée par le Parlement

D'ores et déjà gageons que le 1^{er} mai 2008 (soit 40 ans après mai 1968) ainsi que la journée d'actions sur les retraites qui doit se dérouler à la mi-mai seront d'une ampleur exceptionnelle. Les lycéens ne nous montrent-ils pas la voie ?

• Sur les salaires, il y a urgence à changer de braquet !

Comme pour tous les salariés, la situation actuelle en matière de salaires est préoccupante pour les cadres, les techniciens, les agents de maîtrise. Pour beaucoup d'entre eux, la réalité se traduit par la réduction de leur pouvoir d'achat. L'individualisation de la rémunération rime avec « travailler toujours plus » dans un état de stress croissant. Il y a besoin de revoir la structure des salaires de l'encadrement, de mettre un terme au déclassement des jeunes diplômés, au tassement des grilles pour tous, aux inégalités de salaires Femmes/Hommes, aux discriminations de toutes sortes dont sont victimes notamment les plus jeunes.

• Un niveau salaires historiquement bas

Depuis plus de vingt ans, les politiques salariales dans le privé comme dans le public ont porté un coup sérieux au niveau des salaires. Les cadres, ingénieurs, techniciens et agents de maîtrise comme les autres salariés sont touchés. Pour rémunérer plus le capital, le gouvernement et le MEDEF orchestrent les oppositions entre les catégories.

Le tassement de la hiérarchie des salaires n'a même pas profité aux bas salaires, bien au contraire. Dans le même temps, les prix ne cessent d'augmenter.

Revenus et salaires : la confusion des genres

Les repères collectifs sont remis en cause et introduisent de nouveaux modes de rémunération du travail. La part variable du salaire explose du fait de l'individualisation et lèse les intéressés. Le pouvoir d'achat n'est plus sauvegardé. Donnons un coup de frein aux formes aléatoires et non-salariales des rémunérations.

Le contrat de travail est un contrat de moyens. Il ne doit pas devenir un contrat d'objectifs dans lequel les salariés prennent des risques en lieu et place de l'entreprise et des actionnaires.

Toutes les catégories doivent bénéficier d'augmentations générales.

Les primes se multiplient et leur attribution dépend de critères qui échappent le plus souvent aux salariés avec l'absence de transparence des critères d'évaluation et d'attribution.

Il s'agit de reconquérir des garanties collectives et des règles négociées en matière d'évolution de carrière. Il s'agit de garantir des grilles de classifications et de salaires cohérentes à l'exemple de la grille fédérale adoptée lors de notre dernier Congrès. L'affaiblissement continu des salaires d'embauche met en péril les retraites à venir des salariés. Ainsi, aujourd'hui 20% des cadres perçoivent un salaire inférieur au plafond de la Sécurité Sociale. Le salaire mensuel moyen des techniciens et professions intermédiaires est tombé à 1500 euros !

• La reconnaissance des qualifications

Les jeunes font leur entrée dans le monde du travail dans des conditions complètement dégradées :

- ⇒ nettement moins payés qu'avant
- ⇒ les qualifications largement exploitées et non rémunérées à leur niveau. Beaucoup sont surqualifiés par rapport à leur emploi. La reconnaissance des diplômes, de la licence au doctorat, est à l'ordre du jour.

Les discriminations dans l'embauche et dans la carrière dévalorisent les diplômes et les qualifications. Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes s'élèvent en moyenne à 25%.

Les moyens existent, les profits se portent bien

Les groupes français du CAC 40 affichent des profits toujours plus grands (57 milliards en 2004, 84 en 2005, 98 en 2006 et 108 en 2007). Mais les revenus du travail profitent de moins en moins aux salariés, ils nourrissent les dividendes des actionnaires.

De l'argent, il y en a. Et beaucoup ! Sauf que quelques-uns se l'accaparent avec délectation, alors que le contingent de travailleurs pauvres augmente chaque jour davantage et que les « classe moyennes » ont de plus en plus de mal à joindre les deux bouts.

Appeler les salariés des catégories Techniciens, Agents de maîtrise, Cadres, à débattre de ces questions, à les appeler à réagir et à s'organiser à la CGT, c'est l'ambition que nous devons avoir tous ensemble. On ne peut laisser faire, car c'est tout le monde du travail qui est touché !

Au sommaire de ce numéro :

L'Édito - La politique industrielle de l'industrie chimique - Santé mentale au travail - Les brèves



La politique industrielle de l'industrie chimique



DE RESTRUCTURATIONS EN DELOCALISATIONS...

L'industrie chimique française se situe au deuxième rang en Europe et au cinquième rang dans le monde après celle des Etats-Unis, du Japon, de l'Allemagne et récemment de la Chine.

Avec 60 % de ventes réalisées, en 2005, à destination des marchés étrangers, la France est ainsi le troisième exportateur mondial de produits chimiques et pharmaceutiques.

Autre donnée importante, celle du nombre de molécules produites et commercialisées par les entreprises françaises : en tout, plus de 30 000 entités, allant des grands produits de base minéraux et organiques aux médicaments, en passant par les engrais, les matières plastiques, les arômes, les colles, les produits de beauté, etc.

Enfin, le dernier aspect de cette diversification passe par les différentes activités couvertes par la chimie, c'est-à-dire la chimie de base, la chimie fine, la parachimie et la pharmacie. Toutes sont interdépendantes dans la mesure où les unes fournissent aux autres les matières premières dont elles ont besoin.

● L'INDUSTRIE CHIMIQUE NE CESSE DE MODIFIER SES STRUCTURES DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES.

De délocalisations en restructurations, ses entreprises sont remodelées au gré du marché mondial.

Les maîtres mots « bénéfice » et « compétitivité » justifient ces bouleversements.

● LA LISTE EST LONGUE DES GRANDS GROUPES QUI FONT VIVRE À LEURS SALARIÉS CES PROFONDES MUTATIONS.

Ainsi le groupe **Rhodia** qui a procédé à des cessions avec la vente de son activité silicones au Chinois Blue Star, au motif de réduire son endettement et investir dans d'autres produits ce qui ne l'empêche pas d'aller aujourd'hui à un démantèlement général du groupe.

Le groupe **Solvay** qui a vu ses résultats progresser et qui investi en Russie et Bulgarie, **Total** qui poursuit la réorganisation de sa branche chimie et qui a décidé de diminuer la production de styrène, menaçant l'activité de l'ensemble du bassin de la Moselle après avoir mis fin en 2006 à l'activité de 4 sites de production, dont celui de Soferti (Bordeaux), pour se recentrer sur les produits pétroliers plus rentables, **Arkema** (filiale de Total) qui a vendu l'entreprise Ceraxagri (fongicides) pour racheter la société française Coatex (polymères acryliques), **Kodak France** qui a cédé plusieurs de ses usines comme celle de Chalon-sur-Saône, spécialisée dans la chimie de synthèse, **L'Oréal** qui voit son chiffre d'affaires progresser notamment grâce à ses délocalisations en Europe de l'Ouest à l'attention de nouveaux marchés du Brésil, la Russie, l'Inde, le Mexique et la Chine, enfin et sans conclure la liste, **Sanofi-Aventis** qui procède à de lourdes restructurations en programmant la suppression de 471 emplois sur son site chimique de Vitry-sur-Seine (Val-de-Marne).

Les investisseurs qualifient pudiquement ces situations dramatiques pour les travailleurs d'« évolutions nécessaires sur des marchés diversifiés ».

Les experts ont des difficultés à mesurer le phénomène des délocalisations sur l'emploi.

Leurs méthodes d'évaluations considèrent qu'une entreprise ne délocalise que dans la mesure où la production délocalisée était destinée au seul marché français. Leurs résultats ainsi sous-estimés avancent que les délocalisations auraient supprimés de 1995 à 2001, 95000 emplois industriels, soit 13500 emplois chaque année.

Cette définition est restrictive et absolument pas en rapport avec ce que vivent les salariés.

Les délocalisations ne sont donc pas mesurées en terme d'emplois perdus mais seulement en terme de flux d'emplois; ainsi un emploi perdu en région PACA remplacé par un emploi en Rhône Alpes serait nul et sans conséquences.

Au delà des aspects statistiques, l'idéologie capitaliste alimente l'idée que ces délocalisations sont dues au système social français. Pour les économistes libéraux comme pour les employeurs, le modèle social français est périmé à l'heure de la mondialisation. Il faudrait diminuer les cotisations sociales, déréglementer le marché du travail, accroître la flexibilité et la mobilité, abaisser le « coût » du travail.

● L'HEURE N'EST PAS AU FATALISME. DE NOUVELLES POLITIQUES INDUSTRIELLES SONT À REMETTRE EN PLACE.

La politique de concurrence ne doit pas être la seule en Europe. Les coopérations industrielles sont à promouvoir. L'état doit mettre en place des mesures incitant les entreprises à retenir des choix de développement nationaux et pénaliser celles qui optent pour les délocalisations au nom d'une rentabilité plus forte à court terme.

Il est nécessaire que les procédures d'informations et de consultations des instances représentatives des salariés soient améliorées.

Il s'agit de pouvoir débattre des choix des directions et de se donner les moyens de bâtir des alternatives aux restructurations génératrices de suppressions d'emplois.

Les ICTAM se trouvent directement impliqués dans les processus de mise en œuvre de ces restructurations. Ils sont à la charnière des systèmes de prescription et d'organisation du travail. Ils ont leur mot à dire dans les stratégies de développement des entreprises. Une véritable démocratie sociale est à conquérir.

Santé mentale au travail

Une approche pluridisciplinaire



La réalité des risques psychosociaux se trouve au centre des préoccupations de santé et de sécurité au travail. Les salariés s'y estiment de plus en plus exposés.

Une journée d'études fédérale, sur la Santé mentale au travail, s'est déroulée le 13 mars 2008.

Les nombreux témoignages croisés exposés lors de cette journée d'études ont fait apparaître que les principaux facteurs générant des risques psychosociaux étaient l'organisation du travail, et notamment la charge excessive, la complexité et la multiplicité des tâches, l'absence de reconnaissance professionnelle, l'éclatement des collectifs de travail...

Il est apparu, également au cours des débats, une volonté manifeste de ne plus considérer

Les freins à la prise en compte des risques psychosociaux doivent être levés.

Les discussions ont mises en relief toutes les difficultés rencontrées pour combattre ce risque sur le terrain.

Des outils existent pour défendre la santé mentale au travail.

Le rôle des élus CHSCT, Comité d'Établissement, délégués du personnel se révèle essentiel dans ce combat. La coordination de ces instances pour lutter contre ces risques reste cependant complexe à mettre œuvre.

Il s'agit dans un premier temps de repérer les processus qui peuvent exposer des salariés à des difficultés de type psychosocial, de manière à exercer les actions préventives adéquates.

La multiplicité des situations génératrices de pressions psychologiques excessives rend ce diagnostic délicat à réaliser.

Cette multiplicité implique qu'une variété de démarches de préventions soit envisagée en fonction des singularités des entreprises.

Certains points-clés sont cependant communs et doivent servir de points d'appui pour les actions à engager.



Il s'agit, en autres, de prendre en compte les systèmes de prescription du travail, son organisation, les évolutions des qualifications individuelles et collectives, la reconnaissance du travail effectué, les modes de régulations des relations au travail, la gestion des âges, l'environnement de travail.

Un deuxième temps consistera à prévenir et éliminer les risques psychosociaux à la source c'est-à-dire dans l'organisation même du travail.

Les actions de préventions secondaires qui consistent à « limiter les conséquences des facteurs psychosociaux (FPS) au travail » en aidant les personnes à gérer leurs réactions face au FPS ne produisent que des effets à court terme. Ces interventions ne modifient pas les conditions dans lesquelles le travail s'effectue, elles s'attaquent uniquement aux conséquences du problème dans le but d'en limiter les dommages.

Enfin, la prévention de niveau tertiaire, a pour objet le traitement, la réhabilitation, le processus de retour au travail ainsi que le suivi des individus qui souffrent d'un problème de santé psychologique au travail. Il s'agit d'un domaine délicat qui relève plus directement de l'intervention de spécialistes (médecine du travail, psychologue).

Elles visent uniquement les conséquences du problème. Ces interventions d'aide sont confidentielles, elles permettent difficilement de remonter aux causes organisationnelles.

On le voit la création d'une boîte à outils idéale pour prévenir les risques psychosociaux est difficile. C'est une démarche qui peut être longue. Il est nécessaire de s'appuyer sur tous les acteurs. Une approche pluridisciplinaire est impérative.

Les ICTAM sont très directement exposés à ces risques .L'UGICT considère qu'il y a une urgence particulière à travailler cette question.

Il y a urgence à mettre en évidence, à mesurer et à prévenir ces risques qui portent atteinte à la santé mentale des travailleurs.

Le temps de l'observation est terminé. Il s'agit aujourd'hui d'agir en prévention de ces risques.

NOUS VOUS INVITONS À POURSUIVRE CETTE RÉFLEXION AVEC VOUS LORS D'UNE JOURNÉE D'ÉTUDE LE :

**MERCREDI 11 JUIN 2008
DE 9 H À 16 H
SALLE PERROUAULT**



Cette page est la vôtre.

Dans la mesure du possible nous tenterons de publier soit des nouvelles ou des initiatives de sections UFICT, soit des points de vue ou des témoignages. N'hésitez pas à nous les transmettre.

Laurent FRUTOSO de CARBONE SA-VOIE (Vénissieux)

Les spécificités des deuxième et troisième collègues en termes de technicité, de management et de compétences professionnelles font qu'il nous paraît nécessaire d'avoir un outil pour ces catégories.

Nous avons trop tendance à les oublier dans nos revendications ou à les passer au second plan.

Trop souvent aussi nous voyons une opposition entre les Ouvriers et les Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise. Les uns voyant en leurs chefs les représentants du patronat, les autres voyants des personnes qui les méprisent.

Bien sûr, certains comportements n'arrangent rien dans l'antagonisme mais n'oublions pas que nous sommes tous avant tout des salariés quelques soient notre position dans l'entreprise.

Tous les ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise ne sont pas des « chefaillons » mais des salariés qui sont de plus en plus soumis à des pressions, du stress et des problématiques salariales identiques au premier collègue. Si on peut voir un manque de combativité, du dédain parfois des catégories 2 et 3, mais notre rôle n'est il pas justement d'aller à leurs rencontres et à la syndicalisation ?

L'organisation syndicale autour de l'UFICT qui n'est pas, rappelons-le, une « CGT-bis », est peut-être un moyen de rallier des camarades auquel nous ne pensons pas ? De plus nous voyons grandir cette population au sein de nos entreprises et souvent aujourd'hui ce sont les arbitres en termes de responsabilités (secrétariat dans nos différentes Instances Représentatives, CE, CCE, etc).

Alors ne négligeons pas les ICTAM et avec l'UFICT participons à l'élargissement de la lutte CGT regroupant toutes les catégories.

✂

BULLETIN DE PARTICIPATION A LA JOURNEE D'ETUDES DU 11 JUNI 2008 DE 9 H A 16 H - SALLE PERROUALT



"Santé mentale au travail : prévenir ensemble les risques psychosociaux."

Nom du syndicat

Adresse et coordonnées

OUI NON

Participera à la journée d'études :

A retourner à la fédération - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex - fax : 01 48 18 80 35 e-mail : fnic@cgt.fr

Pour choisir vos vacances en toute confiance !

www.touristravacances.com

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