

Le Courrier



de l'Ufict

Courrier de l'UFICT n°318 - Avril 2014

Formation syndicale et consultation des salariés Deux piliers de notre activité syndicale spécifique

SOMMAIRE

EDITO
Page 2

Compte Rendu du Séminaire
de la Commission Exécutive
des 9 et 10 avril 2014
Pages 3-4

Interview : Les ICT d'AIRBUS
Toulouse ont des choses à dire
Pages 5-6

Interview du syndicat CGT Aircelle
Le Havre
Pages 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

Édito

Chère pollution qui recouvre la capitale, je t'écris ce courrier afin de faire un constat alarmant de la situation. Un matin de mars nous nous sommes réveillés sous un brouillard épais qui n'était pas en lien avec la brume du matin mais bien un brouillard toxique lié aux particules fines ! Nous payons aujourd'hui le mode individualiste dans lequel nous vivons et il faudrait que chacun se réveille de cette torpeur.

Le gouvernement avait décidé de mettre en place une circulation alternée seulement une journée et a empoché au passage un petit pécule avec les 5000 PV dressés. Mais plutôt que d'exonérer les entreprises, il serait plus judicieux d'investir en l'avenir afin que cette pollution ne soit plus notre lot quotidien ?



Il faudrait faire plus d'efforts pour préserver et laisser cette planète en meilleur état pour nos enfants. Souhaitons-nous réellement que les futures générations en paient le prix ?

Agissons collectivement car les choses ne s'arrangeront pas d'elles-mêmes ! Pour lutter contre la pollution, il faut des solutions industrielles et qui de mieux placés que les ICT de la métallurgie pour innover, proposer des solutions industrielles et développer des nouveaux produits ?

Cela nécessite bien sûr des investissements industriels dans le développement de filières de reconversion des automobiles les plus polluantes avec incitations fiscales pour changer de voiture ; un vrai plan de couverture de prises de rechargement électrique dans les villes ; des aides aux constructeurs automobiles nationaux pour limiter le tout diesel ; l'aide à la recherche dans les biocarburants de 3^{ème} génération comme les huiles d'algues utilisant le CO² rejeté par nos industries pour croître dans les entreprises, éviter de délocaliser des usines en Zone Industrielle sans prévoir des moyens de transport collectif adaptés.

C'est ensemble que nous sommes forts ! Et c'est ensemble, les ICT, que nos efforts porteront leurs fruits, et nous permettront de ne plus voir une nouvelle fois notre Tour Eiffel en partie gommée....

Samira Mahcer
Membre de la Commission
Exécutive de l'UFICT



Compte-rendu du séminaire de la Commission Exécutive de l'UFICT des 9 et 10 avril à Fontenay les Briis

Un séminaire rassemblant les membres de la CE UFICT, élus au dernier congrès de Metz en décembre 2013, s'est tenu à Fontenay-les-Briis les 9 et 10 avril 2014.

Les objectifs visés

- 1/ Définir les objectifs de l'UFICT et les moyens pour y arriver
- 2/ Organiser efficacement la CE
- 3/ Créer du lien entre les membres de la CE

Les débats et le partage de moments de convivialité sur les 2 jours dans un cadre champêtre et coupé des urgences quotidiennes, a permis à la trentaine de membres présents de mieux se connaître, de partager des expériences et de créer des liens qui seront utiles dans l'activité syndicale.

Le Séminaire s'est déroulé à partir d'un programme préétabli autour de 4 thèmes.

Le rôle du dirigeant

La précédente CE avait rédigé un document « Qu'est-ce qu'être membre de la CE ? » permettant de répondre aux questions des membres de la CE : que dois-je faire ? Qu'attend-on de moi ?...

Il a été rappelé que de manière générale, le rôle d'un dirigeant de l'UFICT est avant tout de créer du lien avec les salariés, les syndicats et les autres membres de la CE, afin d'une part de faire remonter à l'UFICT ce qui se passe sur le terrain et d'autre part d'apporter des informations à la base quand nécessaire.

Il ressort de façon unanime qu'être membre de la CE est un bol d'oxygène. En effet, la CE de l'UFICT est un espace d'échanges, un lieu de

ressource où chacun, par-delà ses différences, sort de son isolement et partage librement son expérience au sein du collectif.

L'activité au sein de la CE crédibilise l'activité syndicale des ICT auprès de leur direction syndicale et des autres salariés alors que pour d'autres, au contraire, le rôle du dirigeant de l'UFICT est délicat et le déploiement du syndicalisme des ICT apparaît difficile, face à une méfiance persistante des syndiqués ouvriers.

spécifique en destination des ICT est un plus qui permet une percée électorale parmi les ICT.

Néanmoins l'UGICT a fait le constat de la baisse de représentativité de la CGT chez les ICT.

Par conséquent, nous devons améliorer la qualité de nos contenus revendicatifs et nous concentrer sur les thématiques spécifiques pour être mieux entendus des ICT.



La démarche de l'UFICT est de rassembler toutes nos forces syndicales pour que la CGT soit le syndicat de tous les salariés. La lutte des classes n'est pas entre ouvriers et cadres mais entre travailleurs et capital.

Il faut travailler à abolir les barrières et non à les esquisser. C'est pour cela que nous avons mis en place le stage de 2 jours sur le « Déploiement d'une activité spécifique » qui est un bon outil pour aider les syndicats à mettre en œuvre une démarche ICT (visite dans les secteurs, consultation, réunion de collectifs, démarche revendicative avec les salariés...). La pratique d'une activité syndicale

Problématiques individuelles des membres

Un tour de table est lancé autour de la question de la discrimination syndicale. Cela permet de voir que la majorité des membres de la CE ont été, à un moment ou un autre de leur carrière professionnelle, discriminés en tant que membre de la CGT par des carrières gelées, des politiques salariales inférieures, une mise au placard ou des postes à moindre responsabilité.

Les situations sont très contrastées et même dans les entreprises ayant des accords de droit syndical, des situations de discrimination peuvent exister et se régler à l'amiable ou même en justice.

Il est rappelé que pour mesurer la discrimination il faut utiliser la méthode des panels (méthode François Clerc) qui compare votre carrière avec des collègues (minimum 7 salariés) rentrés la même année que vous dans l'entreprise, avec le même diplôme.

A ce sujet, François Clerc de la Fédération se tient à notre disposition pour aider les syndicats en cas de besoin.

Organisation de la CE

Les comptes-rendus des secrétariats sont reconnus clairs et très utiles pour faire connaître l'activité du secrétariat. Il est confirmé par tous que la CE se doit d'accentuer son rôle décisionnaire.

Les membres de la CE ont été invités à s'investir dans les structures CGT et en particulier pour participer au secrétariat UFICT, aux USTM, au Comité Exécutif Fédéral ou au Bureau Fédéral.

Il est décidé de créer un groupe de travail sur comment améliorer la communication au sein de la CE et en particulier en mettant en place un forum ou un espace de travail partagé.

STAGE

«Déploiement d'une activité spécifique»

Un stage de 2 jours pour les directions syndicales souhaitant :

- Mieux comprendre les problématiques ICT
- Mettre en place des actions de déploiement vers ces catégories

Ce stage est organisé sur demande des syndicats et sur place.

Inscrivez-vous auprès de l'UFICT :
katia.chesnier@ftm-cgt.fr



L'expérience de la mise en place de groupes de travail au sein de la précédente CE, permet de partir de l'expérience acquise. Les groupes de travail permettent aux membres de se former personnellement sur un sujet puisqu'ils peuvent prendre le temps de l'approfondir.

Au niveau de la méthode, il faut partir d'un problème concret, issu du réel et pour lequel un besoin se fait ressentir par les salariés. Un état des lieux doit permettre la définition de l'objectif et non l'inverse.

Les groupes de travail envisagés, à valider lors de la prochaine CE le 13 mai sont :

- 1/ Amélioration de la communication au sein de la CE
- 2/ Egalité professionnelle chez les ICT
- 3/ Prestataires dans l'entreprise
- 4/ Professions techniques
- 5/ Alternatives industrielles
- 6/ Management alternatif
- 7/ Télétravail

Comment déployer la campagne sur « le Coût du Capital » dans les entreprises ?

Christian Pilichowski (membre du Bureau Fédéral) explique tout d'abord que la plaquette fédérale sur « le coût du capital » a pour but de pousser au débat chaque syndicat afin de se réapproprier notamment dans les CE et CCE les stratégies économiques et financières des entreprises et de définir ensemble le contenu revendicatif à porter à partir des réalités de nos entreprises.

Il est bon de rappeler, que si le capital crée les riches, le travail crée la richesse et que nous ne menons pas une bataille idéologique mais une bataille d'idées pour étayer des contenus revendicatifs.

Il est important de mesurer ce que cette campagne a permis de faire bouger en quelques mois, notamment avec l'article dans la Tribune « Coût du capital contre coût du travail » qui a ouvert une brèche.

Des membres de la CE ont pris l'initiative d'étudier les comptes de leur entreprise pour ensuite créer des indicateurs simples lisibles par tous (niveau de dividendes versés, indicateur par rapport à la trésorerie, charges d'intérêts versés aux banques...).

Le livret de la Fédération est un bon outil pour cela.

Interview : les ICT d'Airbus Toulouse ont des choses à dire



Plus de 3400 salariés ICT ont répondu à l'enquête CGT sur les salaires, l'évolution des carrières et les conditions de travail. Une bonne pratique à développer

Vous venez de faire une vaste enquête auprès des 21.000 salariés d'Airbus Opérations à Toulouse, Nantes et Saint Nazaire. Pourquoi avez-vous jugé nécessaire de faire cette démarche ?

Depuis plusieurs années, à la veille des négociations salariales, la CGT Airbus organise une consultation qui connaît plus ou moins de succès.

Cette année, nous avons travaillé avec un cabinet de conseil en communication éditoriale. Yann Bouffin a ainsi retravaillé avec nous le contenu même du questionnaire, en estimant qu'il fallait par ce biais absolument nous singulariser, nous distinguer des autres syndicats.

Il a donc contribué au fait que nous appréhendions mieux la façon de s'adresser aux salariés, en posant des questions sur le ressenti de chaque salarié au sein de l'entreprise.

Notamment sur les questions (dans une entreprise qui a 7 à 8 années de plan de charges) liées à :

- l'organisation du travail
- le niveau de satisfaction sur la rémunération
- sur le sentiment de reconnaissance au travail
- sur la santé au travail

- l'égalité homme/femme
- la sécurité de l'emploi

En clair, tenter de coller au plus près des problématiques des salariés, sans oublier leur satisfaction de travailler dans un grand groupe comme Airbus. Grâce à ce résultat, nous préparons notre futur grand rendez-vous : celui des élections professionnelles de décembre prochain avec pour objectif d'accroître notre audience dans l'entreprise.

Cette enquête a eu un succès retentissant (4.900 formulaires remplis). Quels ont été les moyens mis en œuvre pour un tel résultat ?

A quoi attribuez-vous ce succès ?

Nous avons en effet recueilli 4.900 réponses sur les 3 établissements. Ce qui est un succès considérable en terme d'audience et de base de revendications. Mais nous n'avons dépouillé que 4.300 réponses, car l'établissement de Nantes a modifié une partie du questionnaire.

Le nombre de réponses a été multiplié par 4 à Toulouse. Pour ce faire, nous avons modifié la charte graphique de nos supports sur les conseils de Yann Bouffin, le type de question, offert un stylo CGT à chaque salarié qui participait à la consultation.

Et nous avons créé l'événement, car pendant les 2 semaines de consultation, aucun autre syndicat n'a diffusé d'informations. Cela demande

beaucoup d'effort, de disponibilité. Mais l'objectif d'une plus forte visibilité de la CGT dans ce site énorme en étendue (13 selfs) et nombre de salariés (14.500) a été atteint puisque nous avons été entendu à plusieurs reprises dans les médias nationaux et régionaux. La CGT Airbus a créé le buzz juste en amont de la NAO, avec une vraie légitimité dans ses revendications.

Des réponses nombreuses des salariés d'Airbus, que tirez-vous comme conclusions sur leurs aspirations et leur vision de leur avenir dans l'entreprise ?

Les résultats complets sont disponibles sur notre site internet : www.airbus31.reference-syndicale.fr

Plusieurs résultats nous ont étonnés : 38% des salariés pensent que la sécurité de l'emploi est menacée. Alors que depuis des années, le carnet de commandes ne cesse de s'enrichir de commandes record.

C'est sûrement la conséquence des plans de suppressions d'emplois à répétition : POWER8 à Airbus et le plan de suppression de 5.800 emplois au sein d'Astrium.

Sur le déroulement de carrière : 46% ne sont pas satisfaits et 58% des femmes constatent une inégalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Sur la santé au travail : 30% considèrent que leur travail porte atteinte à

leur santé dont plus d'un ouvrier sur deux (55%). Ce retour est très surprenant : parmi les ouvriers, il y a sans aucun doute les effets des horaires atypiques et le travail sur les composés de carbone qui traduisent cette inquiétude sur la santé au travail.

Sur les salaires, 55% des sondés sont satisfaits du niveau de salaire et de la politique salariale 2013 (3.4% dont 1.5% d'AG). Par contre, 91% demandent une Augmentation Générale pour tous, cadres et non-cadres.

Du point de vue syndical, quels sont les apports de cette enquête ?

Plusieurs thématiques ont retenu notre attention, comme aller vers une réelle égalité entre les hommes et les femmes, rendre les mobilités plus transparentes, renforcer les perspectives de carrière, revendiquer une augmentation générale pour tous.

D'autre part, sur la question de la santé au travail, la CGT a demandé lors des négociations salariales, l'ouverture d'une négociation spécifique, compte tenu du niveau de retour sur ce sujet sensible.

Lors de la 1^{ère} réunion de négociation salariale, nous avons communiqué les résultats à la direction et à tous les syndicats présents : cela a créé un certain émoi, notamment sur les déroulements de carrière et sur la santé au travail.

Certes, la CGT ne pèse que 10% à Airbus Toulouse, mais nous sommes capable de faire la démonstration que la politique d'organisation de travail (Lean, Visual Management, P&D ...) mise en place par la direction ne

La démarche participative et la démarche travail réel sont des supports pour nous permettre d'atteindre ces objectifs :

- Augmenter l'influence de la CGT en dépassant largement le seuil de représentativité
- Avoir des élus en CE
- Amplifier la syndicalisation

marche pas et que les salariés sont sensibles à ces questions.

Comment, par la démarche d'élaboration des revendications avec les salariés, utiliser cette enquête ?

Et comment, à présent, inciter à la démarche participative, impliquant les salariés mécontents ?

Tout d'abord, cette enquête prolonge notre démarche syndicale à Airbus Toulouse sur le travail réel. En effet, depuis plus d'un an, la CGT a engagé une démarche basée sur des entretiens axés sur le ressenti de chacun dans l'exécution de son travail avec l'aide du cabinet ALIAVOX (Serge DUFOUR). Cela nous donne une quantité d'exemples de dysfonctionnements. Cette démarche est enrichie avec cette enquête.

Dans la perspective des élections professionnelles, cela nous permet de définir des thématiques à aborder avec des réflexions et des réponses venant à la fois des salariés et du syndicat.

Nous avons réalisé des feed-back sur quelques secteurs et les retours de l'enquête nous indiquent que nous sommes sur la bonne voie.

Notre démarche est bien de s'adresser à tous les salariés de l'entreprise, quel que soit sa catégorie socio-professionnelle, en partant du ressenti et de la réalité vécue par chaque salarié, et de nous démarquer des autres syndicats, notamment ceux qui sont majoritaires (FO, CGC).



STAGE UFICT

Du 23 au 27 juin 2014 au Centre Benoit Frachon (91 Gif sur Yvette)

Un stage de 5 jours destiné aux syndiqués, élus, militants.

A l'issue de ce stage, le stagiaire possède les éléments de connaissances sur le **fondement des racines du syndicalisme CGT**, de **l'approche spécifique en lien avec l'appréhension des rapports sociaux de production et la démarche syndicale** pour s'engager plus avant auprès de ses collègues ICT et dans le syndicalisme CGT.

Inscrivez-vous auprès de l'UFICT : katia.chesnier@ftm-cgt.fr

Interview du syndicat CGT d'Aircelle Le Havre

Onze camarades du collectif de direction du syndicat ont participé ensemble au stage UFICT de «Déploiement vers les ICT dans un syndicat général».

Quelles ont été vos motivations pour solliciter ce stage ?

Dans un premier temps, c'est l'évolution du salariat de notre entreprise qui nous a motivé. En 30 ans, nous sommes passés d'un effectif d'une vingtaine de cadres à plus de 500 aujourd'hui, ce qui nous oblige naturellement à repenser notre approche vis-à-vis des ICT.

Et dans un second temps, réaffirmer que la CGT est un syndicat pour tous les salariés !

Pouvez-vous rapidement exposer le niveau de votre audience CGT dans les trois collèges ?

Nos dernières élections professionnelles qui se sont déroulées en juin 2011 ont donné le résultat suivant :

1^{er} collège : CGT 89%, CFTC 11%

2^{ème} collège : CGT 67%, CFTC 15%, CFE/CGE 9%, FO 9%

3^{ème} collège : CGT 17%, CFTC 29%, CFE/CGC 54%

Il est à noter que c'était la première participation de notre syndicat dans le 3^{ème} collège.

Ce stage a-t-il permis de clarifier les concepts du syndicalisme CGT spécifique aux ICT ?

Oui, même s'il reste encore à tous nos militants à vraiment s'approprier et déployer les concepts du syndicalisme CGT spécifiques aux ICT !

Ces deux jours ont-ils participé à éliminer les craintes vis-à-vis de l'approche spécifique ICT, en particulier les a priori ou confusions avec le catégoriel ?

Ils y ont largement contribué pour comprendre et intégrer dans notre démarche syndicale que les ICT ne sont pas des salariés comme les autres mais des salariés parmi les autres, avec un rapport particulier dans leur

relation au travail. Cela nous permet aujourd'hui d'avoir une approche différente et surtout de gommer tous les a priori et les risques de confusions catégorielles.

Le syndicalisme CGT spécifique ICT est-il maintenant perçu comme un outil efficace de convergence d'intérêts de tous le salariat sur votre site ?

Le besoin de convergence d'intérêt de tout le salariat de notre établissement est maintenant perçu par nos militants comme une réelle nécessité. Il nous reste aujourd'hui à être les ambassadeurs de cette nécessité de convergence auprès de l'ensemble du salariat pour mettre à mal les idées préconçues qui opposent systématiquement les catégories socio-professionnelles entre elles, d'autant que ce système est soutenu et entretenu par notre direction.

Les exemples d'élaborations revendicatives spécifiques discutés et pratiqués lors du stage vous ont-ils convaincu ?

Oui, transformer des revendications souvent individuelles pour les rendre collectives est un exercice délicat mais nécessaire. Les deux mises en pratique collective, lors du stage, ont été convaincantes.

Les acquis du stage seront-ils efficaces pour redynamiser votre section syndicale UFICT ?

Notre section syndicale UFICT existe depuis longtemps mais elle n'en avait que le nom et pas d'activité spécifique.

A la suite de notre participation au Congrès de l'UFICT de la métallurgie à Metz, notre organisation syndicale a pris conscience de l'intérêt de ce stage.

Depuis, une dynamique s'est très clairement dégagée pour faire fonctionner cette section syndicale spécifique et un certain nombre de militant s'y attèlent déjà.

Comment allez-vous travailler pour mettre en pratique dans la durée les outils proposés par le stage ?

Suite à votre sollicitation, nous avons déjà décidé en commission exécutive de notre syndicat, que deux de nos militants participeront à la commission exécutive de l'UFICT. Pour le déploiement des divers outils :

- une campagne d'affichage spécifique UGICT est lancée sur le long terme ?

- une enquête sur la mise en place du télétravail est en cours de réalisation auprès des ICT, car ils représentent la majorité des salariés éligibles à cette organisation du travail.

- une autre enquête est en réflexion pour la construction de notre planche revendicative sur la politique salariale 2015.

- des trinômes (un élu du CE, un délégué du personnel et un membre du CHSCT) vont être constitués afin d'aller à la rencontre des ICT avec des thèmes précis à aborder (évolution de carrière, temps de travail, conditions de travail, rémunérations...).

Quinze mois vous séparent des prochaines échéances électorales : ce stage vous sera-t-il utile pour conforter et élargir votre audience aux 2^{ème} et 3^{ème} collèges ?

Nous l'espérons et de toute façon, c'est incontournable pour notre syndicat. C'est pour cela que tout ce que nous avons évoqué ci-dessus s'inscrit dans la durée. Nous ne misons pas sur des candidatures spontanées et des adhésions massives des ICT à la CGT.

C'est pourquoi cette approche est importante. Nous n'en sommes pour le moment qu'aux prémices, avec comme objectif que l'activité spécifique UFICT soit l'affaire de tout le syndicat (y compris nos syndiqués) et pas seulement des camarades UFICT.

ÉLUS DE CE ET CHSCT, VOS ENJEUX SONT NOS PRIORITÉS

Pour construire ensemble des alternatives viables :

- Emplois et enjeux sociaux
- Conditions de travail et de rémunération
- Droits des salariés et des élus

*Un accompagnement
sur mesure :*

- Appui à la négociation d'accords
- Assistance lors de restructurations
- Conseil et expertise
lors de réorganisations

