

# Le Courrier de l'Ufict

N°329 - Mai 2015

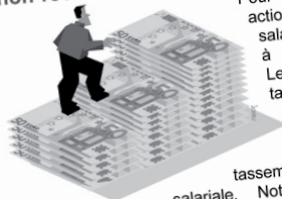
<http://www.ftm.cgt.fr/ufict.php>



## la cgt C'est le moment de se syndiquer à la CGT !

La CGT des Ingénieurs, Cadres et Techniciens lance une campagne de syndicalisation pour permettre aux salariés de nos catégories de s'organiser autour de nos attentes et revendications face au MEDEF, en convergence avec tous les autres salariés. Nos catégories ont de plus en plus besoin de se défendre pour pouvoir bien travailler. La CGT offre tous les atouts pour le faire efficacement.

### Salaires qui se tassent : non-reconnaissance de la qualification



Pour satisfaire les actionnaires, nos salaires sont peu à peu rabaissés. Leur augmentation moyenne est inférieure à celle du SMIC, d'où un tassement de l'échelle salariale. Notre qualification

est de moins en moins reconnue ! Nos entreprises et l'économie française en ont pourtant de plus en plus besoin. La CGT appelle à la reconnaissance par le salaire de la qualification des techniciens et des cadres.

### Management destructeur de santé et d'activité économique

La gestion des entreprises est de plus en plus tournée vers le profit à court terme. Nous assistons à l'émergence d'une entreprise virtuelle qui pourrait tenir dans la simple lecture de quelques tableaux de bord et autres reportings. Une entreprise « Excel et Powerpoint » coexiste ainsi à côté de l'entreprise réelle. Ces organisations du travail destructrices sont mises en place et provoquent démotivation, mal-être même gâchis économique. L'entreprise doit retrouver la confiance en ses salariés et cesser de mettre en



place des procédures niant l'apport personnel de chaque salarié. La CGT appelle à un management alternatif se basant sur l'apport singulier de chaque salarié dans un collectif de travail.

### Stratégies d'entreprise incompréhensibles

Les licenciements boursiers permettent aux entreprises d'accroître leur rentabilité à court terme au détriment des salariés et de l'activité économique réelle. Le profit des actionnaires détruit l'activité économique. Il faut que cessent ce genre de choses. La CGT demande des mesures politiques pour empêcher les licenciements dans des entreprises en bonne santé économique.



### Journées et semaines de travail à rallonge



Avec les forfaits en jours et les moyens de communication à distance, nos journées et nos semaines de travail rallongent. La frontière entre notre vie privée et notre vie professionnelle s'efface peu à peu, sans reconnaissance en retour. La CGT demande la signature d'accords de « Droit à la déconnexion » ([ugict.cgt.fr/déconnexion](http://ugict.cgt.fr/déconnexion)) comme en Allemagne chez BMW, Daimler et Volkswagen.

### L'Egalité Professionnelle F/H peut combler le trou de l'AGIRC !

Notre retraite complémentaire des Cadres et Techniciens (AGIRC) est en difficulté financière. Le MEDEF en profite pour tenter de la faire disparaître. Pourtant, il existe des solutions pour sauver financièrement le régime : l'Egalité F/H permettrait de financer la moitié du déficit actuel. En ajoutant une sur-cotisation de 7€ (pour un salaire de 4000€), le trou serait comblé. La CGT s'oppose à la fusion des régimes AGIRC-ARRCO et demande la mise en œuvre de ces mesures salvatrices ([bit.ly/1FPHIH1](http://bit.ly/1FPHIH1)).



## Sommaire

Edito  
Page 2

Les règles du forfait en jours  
Pages 3 et 4

Etre responsable des achats et  
syndiqué CGT  
Page 5 et 6

L'Ufict, un outil fédéral dans la  
campagne de syndicalisation  
Page 7

## Le tract est disponible !



Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT  
263 rue de Paris – Case 433 – 93514 Montreuil cedex  
Directeur de publication : F. SANCHEZ  
Mensuel imprimé par nos soins  
Prix : 0,53 euro – Abonnement annuel : 5,30 euros  
Commission paritaire : 1018 S 05651

# Plus nombreux, nous serons plus forts ! Syndiquez-vous à la CGT

En France, le taux de syndicalisation n'a cessé de diminuer ces dernières décennies. Au final, moins de 8 % des travailleurs sont syndiqués aujourd'hui. Une baisse qui s'explique par la tertiarisation de l'emploi, l'individualisation des relations au travail, mais également la montée du chômage.

Au niveau international, la France affiche un taux de syndicalisation parmi les plus faibles. Mais cette affirmation est à nuancer : dans notre pays, l'ensemble des salariés bénéficie des accords négociés par les syndicats, et pas seulement les adhérents, comme c'est le cas dans les pays scandinaves ou en Belgique, par exemple. De même, en France, si peu de travailleurs sont syndiqués, 90 % des salariés sont couverts par une convention collective. La grande majorité des salariés français bénéficie donc des avantages du syndicalisme sans y participer. Dans beaucoup d'autres pays, il faut adhérer à un syndicat pour bénéficier d'une convention collective, pour être couvert par l'assurance chômage.

Mais face à cela, 90% des patrons adhèrent à un syndicat patronal : CGPME, Medef, UPA. Ce n'est pas par plaisir, mais pour défendre leurs intérêts, faire valoir leurs droits, faire pression sur les pouvoirs publics, mettre en commun des avocats, des cabinets comptables spécialisés, des consultants en management du personnel, s'entendre sur les prix. Ces cotisations patronales sont payées par les entreprises. Beaucoup se demandent pourquoi se syndiquer, puisqu'ils bénéficieront comme tout le monde des avantages sociaux obtenus par les syndicats.

C'est une illusion de croire que l'on peut faire valoir ses droits de manière individuelle.

**Se syndiquer**, c'est agir ensemble pour obtenir des salaires et des conditions de travail correctes, c'est se rassembler pour se défendre au quotidien face aux problèmes d'organisation du travail, de la protection sociale, de la reconnaissance des qualifications. Se syndiquer, c'est faire partie de ces salariés qui osent demander leur dû, le paiement des heures supplémentaires, et qui refusent de travailler plus pour gagner moins.

**Se syndiquer**, c'est retrouver des salariés qui refusent de sacrifier leur santé pour reverser des profits aux actionnaires, payer des stock-options, les grosses berlines de leurs patrons pendant qu'on leur

fait croire que la concurrence est rude, qu'il est normal que les salaires stagnent.

**Se syndiquer**, c'est apprendre à discuter ensemble autour d'une table et à faire le point sur ses besoins et ses problèmes. C'est apprendre à dire non à des conditions de travail déplorables, apprendre à refuser l'arbitraire, à combattre l'injustice, comprendre que sa santé vaut mieux que leurs profits.

**Se syndiquer**, c'est se donner les moyens de travailler dignement pour un salaire décent, de pouvoir discuter d'égal à égal avec les représentants de l'employeur et de pouvoir être fier de son métier et de soi-même.

Le patronat se bat sans relâche depuis des décennies pour discréditer les syndicats de lutte. Tous les moyens sont bons pour briser les équipes militantes dynamiques, qui tentent de s'opposer au règne du profit généralisé. Dans la guerre de l'image qui les oppose aux syndicats, les entreprises ont pris une longueur d'avance : séances de media training et réseaux sociaux face auxquels piquets de grève et manifestations paraissent dépassés. Pour exemple en septembre 2014, le magasin Sephora des Champs-Élysées s'offrait une pleine page de publicité dans Le Journal du Dimanche, qui reproduisait une pétition signée par des dizaines de salariés refusant la fermeture du magasin dès 21 heures. Des salariés en désaccord avec les syndicats : l'occasion était trop belle pour le vendeur de cosmétiques, qui a opté pour une communication à grands frais.

Toujours la même méthode, diviser pour mieux régner.

Notre projet à l'UFICT c'est de sensibiliser les ingénieurs, cadres et techniciens afin de les fédérer. Le but de cette démarche est que nous soyons plus nombreux donc plus forts à défendre nos intérêts et par la même occasion ceux de nos familles. Aujourd'hui la situation est grave car la classe dominante et ses alliés sont de concert pour nous faire perdre nos acquis sociaux et nous appauvrir. Sous couvert d'un « frein » à la compétitivité des entreprises et à l'embauche, patronat et gouvernement n'ont donc qu'une idée en tête : « simplifier » le Code du travail et démanteler tout l'appareil réglementaire protégeant les travailleurs.



Pierre-Franck MIRE  
Membre de la CE de l'UFICT

# Les règles du forfait en jours

*Le forfait en jours sur l'année était une innovation en droit du travail de la loi Aubry 2. Les entreprises y ont beaucoup gagné mais elles « oublient » souvent leurs obligations en la matière. Cet article a pour but d'informer mieux les syndicats qui souhaitent aller vers les cadres pour les informer de leurs droits et travailler leur lien à la CGT. Il vise à mieux les armer face à leur employeur pour éviter de voir disparaître la frontière entre vie privée et vie professionnelle et de voir leur santé mise en danger.*

## A qui s'applique le forfait en jours ?

Pour « bénéficier » du forfait en jours sur l'année, un cadre doit être reconnu comme « cadre autonome », c'est-à-dire qu'il doit être autonome dans l'organisation de son travail.

Le Code du travail définit 3 types de cadres :

- les « cadres dirigeants » sans référence horaire : il faut que leur travail implique directement la stratégie de l'entreprise. Ils sont forcément très peu nombreux dans une entreprise, et doivent avoir une fonction et une qualification élevées, ainsi que le salaire qui paie cette qualification ;
- les « cadres intégrés » : ils ne sont pas autonomes car ils sont intégrés dans une équipe de travail. Ils ne peuvent organiser leur travail comme bon leur semble. Ils sont tenus d'être présents tous les jours, par exemple, pour suivre le bon déroulement de certaines opérations (montage à la chaîne, ...) ;
- les « cadres autonomes » : ils organisent leur temps de travail comme bon leur semble afin de mener à bien les tâches qui leur sont confiées. C'est le cas par exemple des ingénieurs dans des équipes de Recherche et Développement (R&D) qui ne travaillent qu'avec des ingénieurs et des techniciens.

Seuls les cadres autonomes peuvent signer un contrat de travail à forfait en jours.

## Quelle forme prend le contrat de travail à forfait en jours ?

Pour qu'un salarié puisse être reconnu à forfait en jours, il faut qu'il existe un accord collectif (d'entreprise ou de branche) définissant les modalités de mise en œuvre de ce type de contrat. Un tel accord collectif existe dans notre branche de la métallurgie (accord du 28 juillet 1998), mais les grandes entreprises de notre secteur en ont, pour la plupart, négocié un au début des années 2000.

De plus, le contrat de forfait en jours doit être l'objet d'une convention individuelle entre l'employeur et le salarié. Il doit donc exister un contrat de travail, ou avenant au contrat de travail signé par le salarié. Au-



cun salarié ne pourra être « réputé » à forfait en jours sans l'avoir décidé expressément.

## Quelles sont les limites annuelles du forfait en jours ?

La loi définit un bornage strict : aucun salarié ne pourra signer un contrat de travail de forfait en jours de plus de 218 jours par an. C'est la limite que définit aussi l'accord collectif de la branche métallurgie.

A ce point, il est important de souligner une caractéristique importante du forfait en jours : le salarié concerné ne compte pas, comme les autres, ses jours d'absence (Congés payés, RTT,...) mais ses jours de présence. La loi oblige d'ailleurs l'employeur à organiser le décompte des jours travaillés. En général, il existe un système informatique permettant d'enregistrer les jours travaillés. Mais sans dispositif de suivi, le salarié est réputé ne pas être soumis à un contrat à forfait en jours. C'est ce qu'a décidé la Cour de Cassation le 29 juin 2011, renvoyant les parties devant une Cour d'Appel, afin que les heures supplémentaires du salarié soient payées. L'employeur n'avait pas respecté ses obligations de suivi des jours travaillés. La justice a donc considéré que le cadre en question n'était pas soumis aux obligations du forfait en jours. Il ne suffit pas qu'une convention ou un contrat existe entre le salarié et son employeur, il faut aussi que celui-ci organise correctement le suivi des jours de travail.

Pour être précis, la loi ne définit pas le décompte du forfait en journées, mais en journées ou en demi-journées. L'intérêt du salarié est de compter en jour-

nées. C'est l'accord d'entreprise (lorsqu'il existe) ou l'usage, qui fait foi sur ce point.

### **Si on compte les jours, que faire des heures de travail ?**

Un salarié en forfait en jours n'a, de fait, plus de référence horaire. Il ne peut donc pas lui être imposé des plages de présence obligatoires dans l'entreprise, ni une heure d'arrivée le matin. Le salarié est libre d'organiser comme bon lui semble sa journée (sa demi-journée) de travail. Il en va de même pour les heures de grève : un salarié qui travaille le matin et l'après-midi mais s'arrête au milieu pour faire quelques heures de grève ne pourra se voir supprimer du salaire pour ces heures de cessation du travail. D'ailleurs, il peut très bien s'en aller de l'entreprise au milieu de la journée pour faire ses courses puis revenir. C'est la même situation.

Il en va de même des heures de délégation syndicale : on ne peut plus compter les heures, donc plus les heures de délégation non plus.

Limitation des journées de travail :

Pour tous les salariés, le code du travail prévoit un bornage en temps :

- repos de 11 heures entre 2 journées de travail ;
- repos de 35 heures entre deux semaines de travail (24h+11h) ;
- temps de travail maximum de 10 heures par jour ;
- temps de travail maximum de 48 heures par semaine ;
- temps de travail maximum de 44 heures par semaine pendant 12 semaines consécutives.

Dans son Arrêt du 29 juin 2011, la Cour de Cassation souligne que ces bornes s'appliquent aussi au forfait en jours sur l'année. Cela fait suite à la décision du Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) de décembre 2010 qui condamne la France pour le non-respect de la Charte Sociale Européenne par le forfait en jours (voir ci-dessous).

### **La santé des salariés à forfait en jours.**

La CGT avait saisi le CEDS sur la question du forfait en jours. Ce Comité a pour fonction de juger du respect ou non de la Charte Sociale Européenne par un Etat signataire de cette Charte. Cette Charte est en fait un traité, il s'impose donc aux lois françaises, comme les directives européennes. Le CEDS avait calculé qu'un salarié en forfait en jours pouvait travailler jusqu'à 78 heures par semaine s'il se contentait de se conformer aux bornages en temps du Code du Travail. La Charte Sociale Européenne affirme pour-

tant qu'un salarié ne doit pas être obligé de travailler un temps non raisonnable. Pour le CEDS, 78 heures par semaine est un temps non-raisonnable. La Cour de Cassation, dans les mois qui ont suivi, a pris acte de cette décision pour rappeler aux employeurs qu'un temps de travail trop important mettait en danger la santé du salarié. Elle rappelait aux employeurs que l'entreprise avait une obligation de sécurité de résultat quant à la santé de ses salariés. L'employeur doit veiller à la sécurité et à la protection de la santé de ses salariés.

### **Et la charge de travail dans tout ça ?**

Evidemment, lorsqu'on ne compte plus ses heures de travail, on peut se voir surchargé de travail. Le salarié étant autonome, il est tentant pour un employeur de laisser à la responsabilité du salarié l'organisation de son temps de travail pour lui en faire faire de plus en plus. Néanmoins, le code du travail a prévu un garde-fou : chaque année, le cadre à forfait en jours doit bénéficier d'un entretien sur sa charge de travail. Cet entretien doit être distinct de l'entretien d'évaluation du travail que nous connaissons tous bien. Cet entretien est très rarement mis en œuvre par les entreprises. En 2014, un inspecteur du travail a rappelé à un employeur qu'un salarié n'ayant pas bénéficié de cet entretien est réputé ne pas être soumis au forfait en jours. avec toutes les conséquences que cela entraîne, comme le paiement des heures supplémentaires.

Nous avons là un champ important de revendications pour mettre en lien forfait en jours et charge de travail. Il nous suffit d'aller vers les salariés qui en souffrent, pour leur faire bénéficier de leurs droits.



# Etre responsable des achats et syndiqué CGT

*Interview de Mohamed, Ingénieur chez General Electric à Belfort*



**Mohamed, tu es ingénieur responsable des achats chez General Electric à Belfort. Peux-tu nous expliquer en quoi consiste ton métier et quel parcours t'y a mené ?**

*Le site de General Electric de Belfort produit en interne des turbines à gaz et sous-traite la fabrication de la majeure partie des systèmes auxiliaires. La gestion de cette sous-traitance représente une activité stratégique dans le cadre de laquelle je suis*

*Ingénieur Qualité Achats, en charge des systèmes fluides. Il s'agit d'un rôle d'interface et de coordination à l'international, où le maître mot est la prévention des non conformités et la gestion des problèmes qui me sont remontés de nos sites clients. J'ai une réelle passion pour tout ce qui touche de près ou de loin à la prévention des risques et à l'amélioration continue. Et je fais quotidiennement mien l'adage populaire qui dit qu'il vaut mieux prévenir que guérir. Avant d'intégrer GE, j'ai occupé de nombreuses fonctions notamment Ingénieur Méthodes, Responsable Industrialisation, Chef de Projets Transferts, et ce, dans de nombreux secteurs en France et aux Etats Unis : SNECMA Services, Altran Technologies, Valeo, Siemens VDO, PSA et Alcatel.*

*Le point commun de tous les métiers qu'il m'a été permis d'exercer est le challenge quotidien d'arriver à passer à tout instant d'un rôle à un autre : de chef de projet à celui de formateur, de support technique à celui de négociateur, de prospecteur à celui d'inspecteur ou encore d'investigateur. Le tout dans un souci permanent d'établir et de maintenir des relations de confiance avec ses interlocuteurs qu'ils soient internes ou externes, clients ou fournisseurs.*

**Tu as adhéré, l'an passé, à la CGT dans ton entreprise. Dans quel contexte as-tu fait cette démarche ?**

*A un âge où je n'arriverais plus à compter les cheveux gris, il y a des constats sur la nature humaine et sur le fonctionnement des sociétés qui sont devenus des évidences. Il est devenu surtout évident qu'une contribution aussi modeste soit-elle aux actions qui me tiennent à cœur vaut infiniment plus que la passivité ou la simple posture de commentateur.*

*L'action est devenue un besoin vital pour moi. Mais il m'a fallu accepter, tout d'abord, d'envisager d'investir du temps et de l'énergie et d'entreprendre des actions, même si c'est sans certitude de résultat. Chose difficile au départ, car un ingénieur a surtout l'habitude de travailler dans l'idée qu'au bout d'une démonstration jaillit une évidence qui s'impose à tous et par conséquent, les décisions logiquement attendues tombent d'elles-mêmes. La dimension politique de notre action est à prendre en compte pour se forger une carapace et ne pas se démotiver. Une fois cette étape d'humilité franchie, il devient alors plus facile de concevoir l'idée de faire progresser les choses à petits pas.*

*En fait, l'envie me brûlait depuis quelques années déjà de franchir le pas vers l'action syndicale. Et, c'est avec la CGT et son histoire que je me sentais tout ce temps en affinité. Mais il me manquait sans doute de couper les dernières fibres des cordes tissées par tout un système de conditionnement qui nous amènent insidieusement à penser que les cadres n'ont pas leur place à la CGT.*

*Le déclic pour mon engagement est, comme toujours, une histoire de rencontre. J'ai côtoyé sporadiquement durant quelques années des élus CGT des deuxième et troisième collèges, avec lesquels j'avais grand plaisir à échanger. Les discussions se sont intensifiées en 2013, à l'occasion d'un premier plan social. Les discussions sont allées de plus en plus en profondeur et la confiance s'est construite petit à petit. Ce rapprochement m'a permis de commencer à imaginer ce que je pouvais apporter à l'action syndicale. Entre autres, et c'est là l'une de mes motivations premières, j'ai à cœur de combattre le cloisonnement entre catégories sociales, car je suis convaincu que l'on ne peut construire un système stable que s'il est équilibré. Un tel équilibre ne se peut que s'il s'appuie sur toutes les composantes de la société.*

*L'union fait la force et pourtant il y a, dans mon syndicat ici chez GE Belfort, encore trop peu d'ICT. L'UFICT peut nous apporter beaucoup de savoir-faire dans notre ambition de remédier à cela, notamment en termes de communication et de coordination d'échanges avec d'autres syndicats CGT avec lesquels nous aurions tout intérêt à partager nos expériences.*

**Quel est désormais ton rôle au sein du syndicat et des IRP ?**

*Je suis membre de la Commission Exécutive de mon syndicat et suis membre du «CHSCT Grand Bureaux» ainsi que de la «Commission Egalité Professionnelle».*

**Quel effet a eu ta syndicalisation sur tes collègues les plus proches ? Comment ont-ils réagi en l'apprenant ?**

*Mes collègues les plus proches me connaissent depuis suffisamment longtemps pour que mon engagement syndical ne les ait pas trop surpris. C'est plutôt le choix de la CGT qui aura suscité le plus d'interrogation. Interrogation estompée assez rapidement suite aux actions menées et sur lesquelles nous avons communiqué et ainsi marqué de bons points.*



**Il y a actuellement dans ton entreprise un débat sur la signature d'un accord collectif pour investir dans une retraite complémentaire par capitalisation. Comment la CGT intervient-elle sur ce sujet ? Comment réagissent tes collègues cadres et techniciens dans ce débat ?**

*L'accord proposé par la direction portait sur un amendement d'un Accord « Article 83 » déjà en vigueur dans l'entreprise. Ce genre d'Accord impose une cotisation obligatoire à un régime de retraite par capitalisation. Il s'appliquait déjà dans l'entreprise pour les cadres uniquement. Notre syndicat CGT n'a jamais voté en faveur de ce genre de dispositifs et ne l'a pas fait dans le cas présent non plus.*

*Pour expliquer notre position, il nous a semblé primordial d'expliquer le dispositif à l'ensemble des salariés au travers d'un tract. Or, le sujet étant pointu, il n'était pas aisé d'exposer les arguments de manière synthétique et sans risque de noyer nos lecteurs. Cet exercice pédagogique nécessite un certain niveau d'expertise en la matière. Or n'étant pas un spécialiste de la fiscalité des retraites et le temps imparti pour rédiger notre tract étant trop court, nous avons été ravis de pouvoir nous appuyer sur l'UFICT et l'UGICT qui nous ont fait parvenir la documentation nécessaire et des commentaires précieux en un temps record.*

*Le tract a suscité de nombreuses interpellations de la part de nos collègues. Cela nous a donné l'occasion de discuter avec nombre d'entre eux, pour des échanges de points de vue très fructueux.*

*Ce qui me fait dire que la communication est un sujet à prendre très au sérieux et qu'il faut arriver à en avoir une maîtrise suffisante au sein de chaque section pour mettre en valeur notre travail et espérer marquer des points, condition sine qua non pour espérer intéresser et attirer les salariés vers nos valeurs et maintenir le contact nécessaire avec eux pour être à leur écoute.*

# L'UFICT, un outil fédéral dans la campagne de syndicalisation

Alors que la Fédération a annoncé une campagne de syndicalisation du 8 au 12 juin, l'UFICT se doit de prendre sa part du travail de propositions et de terrain pour aider nos militants, syndiqués et syndicats, à faire grandir le syndicalisme CGT dans les catégories Ingénieurs, Cadres et Techniciens. Plus que jamais l'UFICT, au sein de la fédération, est un moyen efficace pour donner aux camarades la possibilité d'aller auprès de nos catégories, non pas en dénaturant le discours CGT ou en le reniant, mais en le liant aux besoins et problématiques spécifiques aux ICT. Nous pouvons le constater, année après année : le poids de nos catégories au sein de la métallurgie grandit et si nous voulons une CGT forte, nous devons relever le défi pour mieux les représenter au sein des entreprises de son ressort.

Cela passe, non pas par le rejet du forfait jours, mais par une discussion de celui-ci avec les ingénieurs et cadres en s'appuyant sur la campagne que nous menons avec l'UGICT sur le droit à la déconnexion. Ce droit est déjà reconnu en Allemagne avec des entreprises comme Volkswagen ou Mercedes-Benz et les entreprises françaises prennent en compte leur obligation de résultat sur la préservation de la santé des salariés au travail. Nous devons pousser l'avantage pour obtenir des entreprises, non pas seulement l'arrêt des envois de messages en dehors des horaires normaux de travail, mais également pour leur faire prendre conscience que le travail emporté chez soi le week-end ou accompli durant les heures de transport est un travail gratuit destructeur d'emploi. Pire, cela peut désorganiser la vie sociale et mener à un déséquilibre total entre la vie privée et la vie professionnelle. Nous devons également sonder les ICT pour qu'ils évaluent eux-mêmes leur charge de travail.

Un des corollaires du forfait jours est la discrimination femmes-hommes engendrée par la différence de disponibilité entre femmes et hommes du fait de la mauvaise répartition dans un couple de l'éducation des enfants et des tâches ménagères. Ce n'est malheureusement pas la seule raison qui fait que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes n'est toujours pas à l'ordre du jour. Il y a également un blocage dans l'évolution de carrière des femmes par rapport aux hommes du fait qu'à qualifications égales les hommes privilégieront la promotion d'un homme alors que les femmes ne rendent pas forcément la pareille. Ces facteurs sont aggravés par les naissances qui viennent interrompre la carrière des femmes et que, malgré les lois, il y a toujours des discriminations sur le fait que les femmes sont moins disponibles que les hommes. Nous ne pourrions pas faire grandir la CGT et assurer son avenir sans donner toute leur place aux jeunes diplômés

ICT qui intègrent les entreprises. Cela bien souvent à l'issue d'études qui ont prédisposé les jeunes ICT à mieux accepter le discours patronal qui pousse à toujours plus d'individualisme. Il ne faut pas se résigner face à cette réalité, bien au contraire ! Car quand bien même ces études ne les prédisposent pas à venir se syndiquer bien peu sont ceux qui n'ont pas quelqu'un, dans leur famille, qui est au chômage ou en situation précaire. Et les illusions d'avancement rapide promises durant les études se heurtent aux réalités d'entreprises qui privilégient un rendement immédiat au meilleur prix à un investissement à plus long terme sur la carrière de jeunes travailleurs, aussi prometteurs qu'ils soient ! Nous avons déjà travaillé avec les organisations d'étudiants sur les conditions de stagiaires et d'apprentis avec des livrets d'accueil, saisissons-nous de ces outils pour approcher les jeunes avant même qu'ils entrent dans la vie active !

Il ne faut pas non plus oublier que les ICT sont des travailleurs différents mais comme les autres avec les mêmes interrogations sur l'avenir de leur entreprise, de la société et de leur carrière professionnelle. La campagne sur le coût du capital doit nous permettre d'agir avec eux et pour eux, afin de travailler sur de nouvelles stratégies industrielles face aux dérives boursières des directions avides de capter les richesses créées pour enrichir les grands actionnaires ! Ce n'est d'ailleurs pas par hasard que ces mêmes grands actionnaires rétribuent les dirigeants d'entreprises avec des actions gratuites : ils s'assurent ainsi que la direction soit toujours sur la même ligne qu'eux ! Nous devons remettre en cause cette optique purement boursière si nous voulons, non seulement, préserver mais développer l'emploi industriel en France. Cela passe par aller interroger les ingénieurs, cadres et techniciens sur le sens de leur travail et ce qu'il faut pour faire développer non seulement l'entreprise mais également son écosystème. Ecosystème ? Oui car un emploi industriel induit quatre emplois dans le tissu économique qui l'entoure par le biais des sociétés de services, des services publics et des commerces autour.

Nous pensons que, plus que par des tracts, c'est bien en allant au contact avec les salariés de nos catégories que nous pourrions les faire venir à la CGT et leur proposer de se syndiquer. Car c'est bien cela qui est fondamental avec nos catégories : il faut les pousser à la réflexion et au débat pour faire progresser, chez eux, nos idées CGT et montrer que, au-delà de nos contestations, nous sommes également la force de propositions la plus adaptée pour faire pièces aux seuls arguments financiers que les directions d'entreprises nous servent à longueur de journée.



COMPLÉMENTAIRE SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE | RETRAITE | ACTION SOCIALE



# RELEVONS ENSEMBLE

le défi de l'innovation sociale

**ASSUREUR D'INTÉRÊT GÉNÉRAL,**  
KLESIA est un organisme paritaire  
à but non lucratif qui se concentre sur  
la protection des personnes :  
en complémentaire santé, prévoyance,  
épargne retraite et action sociale.  
Son action s'inscrit dans une démarche  
responsable, tant à l'égard de  
ses clients que de ses partenaires.

**KLÉSIA**  
klesia.fr