

# Conférence Départementale



**27 septembre 2012**

## **Comment allons-nous porter les revendications de plus de la moitié des salariés parisiens pour les années à venir ?**

**Tel est l'enjeu de cette journée !**

La Commission départementale est un outil de retour d'expériences ; elle sert également l'activité de syndicalisation, notamment dans les TPE (*Très Petites Entreprises*) dont les salariés vont voter pour la première fois ! **Ne manquez pas ce rendez vous à la Bourse du Travail de Paris et surtout préparez le....**

Les éléments relatifs à la préparation de la conférence (*documents, déroulement, fiche de candidature, etc*) seront envoyés un mois avant. Dès maintenant, prévoyez des réunions de vos syndicats, en cherchant à faire participer le maximum de camarades. Vous pouvez demander à un de nos membres de participer à cette réunion en vue de pouvoir faire remonter la nature et l'importance des débats de votre syndicat. N'hésitez pas à nous contacter de toute façon !

### **Quelques chiffres...**

L'UGICT compte 75 000 adhérents (12% des syndiqués CGT) en 2011 mais on estime qu'un syndiqué ICT sur deux seulement est affilié à l'UGICT. Globalement, le taux de syndicalisation des ICT reste très faible (0,8%). Compte tenu de leur place, de leur rôle et de leur nombre (44 % du salariat aujourd'hui) leur syndicalisation à la CGT est décisive pour développer des luttes et faire aboutir les revendications.

La tertiarisation de l'économie a entraîné de profondes modifications dans la structure des catégories sociales, ainsi la part des cadres dans l'emploi salarié a presque triplé en 23 ans : 6 % en 1978, 16 % en 2001.

L'emploi salarié à Paris est passé de 1,6 million en 2005 à 1,8 million en 2011 (1 893 443) dont 27,1 % de cadres et professions intellectuelles supérieures et 5 % de professions intermédiaires.

On peut considérer que les salariés ICTAM représentaient 59 % des salariés parisiens soit 903 520 salariés (dont 44 % de femmes).

### **Le rôle de l'UGICT**

Les ICTAM (*ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise*) ont une place particulière dans le travail. Même s'ils sont des salariés comme les autres, leurs fonctions, leurs niveaux de responsabilités, leur technicité et leur rôle dans l'organisation du travail leur confèrent une spécificité.

L'UGICT a été envisagée comme un outil transversal et de ressources pour faire vivre la dimension interprofessionnelle dans les différents secteurs et les différentes branches.

### **Un double objectif pour l'UGICT :**

- **rassembler les ICT pour faire avancer les revendications qui naissent de leur situation particulière ;**
- **les unir aux autres salariés pour faire avancer les revendications d'ensemble.**

# Des exemples d'actions

## Enquête cadres permettant de faire le point

Selon l'enquête UGICT Opinion Way, de janvier 2012, pour les cadres dans la crise économique, 49 % des cadres jugent que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur charge de travail ni leur implication, 47 % avec leur temps de travail et 42 % par rapport à leur niveau de qualification.

41 % estiment que les pratiques managériales se sont détériorées. 57 % d'entre eux considèrent que, au vu du contexte économique, il faudrait avant tout donner la priorité aux équipes salariées.

Si les cadres comptent d'abord sur eux-mêmes pour défendre leurs droits et leur emploi, ils placent leur confiance en priorité dans le syndicat.

## Les Rencontres d'Options pour débattre sur des sujets d'actualité

Ainsi, celles de 2011 sur l'impact du low cost sur l'économie ont montré la nécessité de résoudre le problème structurel qui existe

sur l'ensemble de la chaîne qualifiée du secteur industriel. Redonner du sens au travail nécessite d'avoir une vision globale de la stratégie et de s'interroger sur la conception de la compétitivité.

Du contenu de leur formation aux conditions d'exercice de leur métier, l'obtention de ces nouvelles attributions sera déterminante pour orienter l'industrie vers la sortie de crise.

**Celles de 2012** ont été consacrées à l'insertion et au travail des jeunes diplômés. Des syndicalistes, des organisations de jeunesse, des DRH et des sociologues ont échangé sur l'insertion professionnelle, la reconnaissance des diplômés, les conditions et le sens du travail pour les jeunes diplômés. Axées autour des thèmes de la protection, de la stabilisation et de la reconnaissance des jeunes salariés qualifiés, les propositions développées ont fait l'objet d'une tribune et d'une lettre aux candidats à l'élection présidentielle, toutes deux co-signées par l'UGICT-CGT et l'UNEF.

**Elles ont débouché sur 10 propositions pour une loi cadre sur l'emploi des jeunes diplômés** qui vise à élever le niveau de qualification et garantir l'accès à un emploi stable.

**Des semaines de mobilisation et d'initiatives**, « Pour un printemps de l'industrie et de l'emploi industriel », du 19 au 23 mars 2012, a permis à l'UGICT de s'interroger sur le rôle et la place des ingénieurs dans ce processus de réindustrialisation.

Au cœur du télescopage entre l'expertise technique et la finance, les ingénieurs voient trop souvent leur rôle et place remis en cause par des considérations purement financières et de court terme (*vision du profit à deux chiffres*) au détriment d'une vision de plus long terme fondée sur l'investissement et la recherche. Leur rôle contributif est réduit et leur qualification qui conjugue expertise et capacité d'encadrement souffre d'un vrai problème de reconnaissance.

## Des axes revendicatifs

### Salaires

- ▶ Reconnaissance et rémunération de la qualification dès le 1<sup>er</sup> emploi par une grille de salaire d'embauche avec des seuils correspondants aux différents niveaux de qualification, en référence au Smic et indexés sur son évolution
- ▶ Réelle transparence des critères d'évaluation, de rémunération et de déroulement de carrière incluant la possibilité de recours et l'intervention des représentants du personnel
- ▶ Doublement du salaire sur la carrière pour un emploi de même qualification
- ▶ Application aux ICTAM de mesures générales dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.
- ▶ Négociations distinctes sur les salaires et l'épargne salariale.

### Rythme de travail

- ▶ Obtenir la maîtrise des horaires de par la possibilité d'un décompte horaire du temps de travail, quel que soit le type de contrat
- ▶ Ramener les charges de travail à un niveau maîtrisé en recensant les emplois nécessaires et en revendiquant les embauches correspondantes à tous les niveaux de qualification
- ▶ Exiger le respect du Code du travail, en plaçant durée et charge de travail sous le contrôle des représentants des personnels.

### Formation

- ▶ Prise en compte des charges de travail liées à la formation dans le calcul de ces charges
- ▶ Moyens accordés aux Ictam pour qu'ils puissent accéder aux formations qu'ils souhaitent
- ▶ Reconnaissance à part entière des acteurs de la formation dans l'entreprise, notamment en termes de rémunération et d'évolution de carrière.

## Santé au travail

- ▶ Recourir à un tiers (CHSCT ou autre institution représentative) en cas de conflit, afin d'échapper à un face à face insoluble entre le cadre et sa hiérarchie
- ▶ Doter les CHSCT d'un pouvoir d'intervention réel en lien avec les organisations syndicales et les médecins du travail pour aménager les charges de travail dès lors qu'une présomption de stress ou de souffrance au travail apparaît.

## Egalité professionnelle

L'UGICT propose d'agir pour :

- ▶ la parité à l'embauche
- ▶ la parité dans l'accès aux responsabilités
- ▶ l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

## Objectifs et évaluations

- ▶ Élaborer collectivement les objectifs. Ils doivent s'accompagner des incidences prévisibles sur les moyens nécessaires. Tout entretien d'évaluation doit être assorti de garanties (*transparence, possibilité de recours*) et prendre en compte la dimension collective du travail.

L'évaluation du travail ne doit pas se faire sans une base de critères objectifs et transparents.

## Retraite

Afin de garantir à tous les ICT une pension constituée en répartition, représentant au moins 75 % de leur revenu d'activité et accessible dès l'âge de 60 ans, l'UGICT s'engage à agir pour :

- ▶ Défendre le fonctionnement « à prestations définies »
- ▶ Elargir l'assiette des cotisations à la participation, l'intéressement et aux revenus financiers des entreprises
- ▶ Stopper la dégradation du rendement contractuel de la retraite AGIRC
- ▶ Pérenniser le régime AGIRC en garantissant son autofinancement
- ▶ Obtenir la validation sans rachat des années d'études, des temps de formation et de toutes les périodes d'inactivité forcée
- ▶ Combattre la promotion et le développement des dispositifs de l'épargne par capitalisation.

## Responsabilité sociale de l'encadrement

Formation des ICTAM aux notions de responsabilité et d'éthique professionnelle

- ▶ Exiger des limites précises sur le devoir de réserve et limiter la notion de confidentialité
- ▶ Faire reconnaître pour les ICTAM, par l'obtention de droits collectifs, un droit d'alerte, de propositions alternatives aux choix stratégiques, consolidant la citoyenneté dans l'entreprise et l'exercice des libertés syndicales
- ▶ En cas de désaccord avec la hiérarchie, possibilité de faire appel à une instance professionnelle (*basée sur le collectif de travail et avec présence des OS*) dont les décisions s'imposent à tous.

## A Paris

**Les résultats sont encourageants avec une bonne participation de l'encadrement et des succès UGICT.** Ainsi, des exemples :

**Elections prud'hommes de 2008** : bonne participation de l'encadrement avec un vote CGT en progression à Paris. La section encadrement a progressé à elle seule de 1,59 %.

**Le 24 mars 2011, les cheminotes et les cheminots ont élu leurs représentants du personnel** : les agents de l'encadrement ont confirmé l'UFCM-CGT en tête des organisations syndicales, avec 34,09 % en DP,

et l'ont placé au deuxième rang en CE avec 31,32 %. Compte tenu des enjeux et du contexte, le vote CGT exprime une volonté de résistance aux politiques libérales et un engagement pour un développement du service public et la réponse d'une autre qualité aux besoins des usagers.

**Elections Urssaf de Paris et Sécurité Sociale** du 13 octobre 2011 : renforcement de la position de la CGT au sein de l'orga-

nisme, avec 62,92 % des suffrages pour les employés et 39,4 % chez les cadres. Pour la 1<sup>ère</sup> fois, un candidat présenté par l'UGICT-CGT remporte le siège cadre. Les 2 sièges employés reviennent à la CGT. Rappelons qu'au niveau national dans l'encadrement, la CGT est devenue également, via son UGICT, première organisation syndicale pour les organismes de Sécurité Sociale.

La commission départementale est l'outil permettant de porter les revendications spécifiques des ICTAM au sein de l'Union départementale de Paris. C'est le trait d'union entre les syndicats UGICT ou UFICT, les syndiqués ICTAM dans un syndicat, les syndiqués ICTAM isolés, les UL avec ou sans collectif Ugict.

La première Commission départementale de Paris a été élue le 18 mai 1983. Des Conférences départementales ont eu lieu depuis tous les 3 ans.

Nous en sommes à la 9<sup>e</sup>. La dernière conférence s'est tenue le 19 mars 2008. En 2011, la décision a été prise de repousser la Conférence pour prendre en compte le Congrès de l'UD et pour se donner le temps de redynamiser la CD.

### Un rôle renforcé

Le 17<sup>e</sup> Congrès de l'UD CGT de Paris (février 2011) a décidé de renforcer l'activité de la Commission Départementale UGICT avec comme priorités (*Extraits du Document d'orientation*) :

- Le renforcement de la commission départementale
- La construction de collectifs interprofessionnels UGICT dans les unions locales
- La prise en compte, dans l'ensemble de notre activité (*tracts, affiches, initiatives, etc....*) des propositions revendicatives spécifiques
- Le développement, l'impulsion et la diffusion des propositions, initiatives, tracts et documents, etc. de l'UGICT CGT dans l'ensemble de nos syndicats et sections syndicales de Paris.
- La poursuite de l'effort de formation syndicale
- Le renforcement de l'activité envers les cadres et les jeunes diplômés.

### LE TÉMOIGNAGE D'UNE CONSEILLÈRE PRUD'HOMALE DE L'ENCADREMENT AU SEIN DE LA COMMISSION DÉPARTEMENTALE UGICT

Ces deux rôles permettent une interaction permanente entre les deux instances, l'une enrichissant l'autre et vice et versa.

Tout d'abord, la section Encadrement voit passer tous les cadres parisiens salariés de droit privé et des EPIC (*Etablissements publics industriels et commerciaux*), quel que soit leur secteur d'activité. Ceci permet d'avoir une vue d'ensemble des problématiques rencontrées par le salariat privé cadre parisien. Mais surtout, le lien avec la CD UGICT Paris permet de mettre en perspective constante les situations exposées et les solutions proposées par notre organisation UGICT CGT. C'est ce qui fait qu'un conseiller prud'homal CGT ne rend pas les mêmes décisions qu'un conseiller salarié d'une autre organisation syndicale. Un conseiller CGT est avant tout un militant qui exerce certes dans les limites du droit, mais tout en portant un certain nombre de revendications. Il en va ainsi des contrôles horaires indispensables dans le cadre d'un forfait en jours, du contrôle de l'adéquation objectifs/moyens octroyés tandis que les litiges relatifs à des supposées insuffisances professionnelles se multiplient ou encore de la reconnaissance de la responsabilité de l'employeur et des modes de management dans des cas de souffrance au travail.

**Dans ces deux rôles, toujours la même exigence : être au plus près des salariés pour mieux les défendre !**

## Cette Conférence départementale du 27 septembre doit élire une nouvelle commission parisienne UGICT CGT.

**Il s'agit de mettre en place autour de camarades disponibles un plan d'actions pour les années à venir, de continuer à proposer des formations spécifiques mais également de proposer des espaces de débats et d'échanges d'expériences. Sans oublier l'aspect de diffusion et la mutualisation des informations. ... Mais surtout de répartir les contacts avec les syndicats UGICT ou UFICT du département et les UL afin d'être au plus près des syndiqués.**

**Autant de perspectives que nous mettrons en débat.**