

Elections professionnelles 20 novembre  
De quel syndicalisme avez-vous besoin ?  
**Comment mieux travailler  
et mieux vivre de son travail ?**

13 novembre 2014

Les salariés sont-ils des coûts à réduire au même titre que les surfaces ? Est-on un(e) privilégié(e) quand on gagne 3000€ par mois (6000€ pour un couple) ?

Les salariés qualifiés sont-ils voués à être pris en otages par le gouvernement et tout autant par le patronat parce que classés statistiquement dans les couches moyennes ?

Le patronat a en effet quelques responsabilités dans la dégradation de nos salaires à TCS et ailleurs, dans le recul de pensions Agirc et Arcco et de l'âge de la retraite. Quant à l'actuel gouvernement, il a la responsabilité de « réformer », comme le précédent, dans le sens des exigences patronales. Celles-ci ont le sinistre mérite de la cohérence et de la ténacité. De ce point de vue, le patronat lance au salariat un vrai défi depuis des années !

### **Comment les salariés peuvent-ils gagner en cohérence et en ténacité ?**

Le débat entre les salariés, le patronat et le gouvernement ne porte pas sur le fait d'admettre que seul le travail crée les richesses. Il porte sur comment créer ces richesses, lesquelles, avec qui et pour quelles finalités ?

#### **Est-ce que bien travailler est un vrai atout compétitif ?**

- Alors pourquoi pousser toujours plus à la réduction des surfaces ?
- Pourquoi se centrer toujours plus sur les indicateurs d'avancement du travail au risque de mettre en cause la réalisation concrète du travail ?

#### **Est-ce que le temps de repos, le droit à la séparation vie professionnelle/vie personnelle et à la déconnexion sont des facteurs d'efficacité professionnelle parce que facteurs d'équilibres ?**

- Alors pourquoi pousser à l'allongement du temps de travail, à la flexibilisation des horaires, à l'augmentation des charges ou à la réduction des délais et des moyens ?
- Pourquoi intensifier le travail alors que cela provoque fatigue physique et mentale ?

#### **Est-ce que la reconnaissance salariale et des carrières est un facteur d'engagement professionnel ?**

- Alors pourquoi centrer la politique salariale sur les objectifs qui disent fort peu de chose sur la manière de travailler, les ressources intellectuelles, les savoir-faire techniques qui ont été mobilisés ?
- Pourquoi embaucher moins bien les jeunes diplômés qu'hier et réduire les carrières de tous ?

#### **Est-ce que la stabilité du collectif de travail est un atout pour le développement des savoir-faire collectifs ?**

- Alors pourquoi user sans cesse de restructurations et autres transferts ?
- Alors pourquoi les carrières techniques n'ont pas les mêmes perspectives d'évolution que celles du management ?

#### **Est-ce qu'un travail bien réparti, l'existence de tous les niveaux de qualifications, l'emploi stable en nombre suffisant participe de l'efficacité du processus de travail ?**

- Alors pourquoi ne pas rapidement investir dans une augmentation des effectifs techniciens et administratifs ?
- Pourquoi ne pas réintégrer des fonctions qui ont été externalisées avec pour conséquences (au minimum) des problèmes de temps de réaction et de maîtrise ?

#### **Est-ce que le travail fait sens quand les richesses qui en sortent ne sont pas partagées correctement ?**

- Alors pourquoi tant peser sur les salaires, remettre en cause les cotisations sociales et donc les droits et les prestations des uns et des autres ?
- Au titre de quelle loi « naturelle », les progrès des sciences et techniques devraient-ils signifier déclin social ?

*Voilà quelques-unes des questions que vous aurez à vous poser dans les 2 ans à venir.*

**En redonnant par votre vote du 20 novembre sa représentativité à la CGT, vous donnerez une plus grande fermeté au syndicalisme de l'établissement.**

# Avec la CGT, construisez une dynamique syndicale plus forte...

... de l'établissement au plan national

## Pour redonner du sens au travail



Donnons force collective à nos aspirations

- ..Etre professionnellement engagés et socialement responsables,
- ..Des «qualifs» reconnues,
- ..Une évolution de carrière garantie.

Pour redonner du sens à notre travail, il faut d'abord rompre avec la spirale de la rentabilité immédiate qui détruit la valeur et favorise la démobilitation des salariés.

Nous pensons que la contribution des salariés aux stratégies économiques est un élément déterminant de sortie de crise et de la construction d'une véritable démocratie sociale.

Il faut libérer l'entreprise en desserrant l'étau du management financier, à travers le droit pour les salariés de s'exprimer individuellement et collectivement sur leur travail et l'évaluation du savoir-faire plutôt que du savoir-être. Sortir de la seule gouvernance actionnariale, c'est aussi réduire le stress au travail en associant les salariés à la construction des objectifs et la répartition des moyens : tout le contraire d'Ambition 10 !

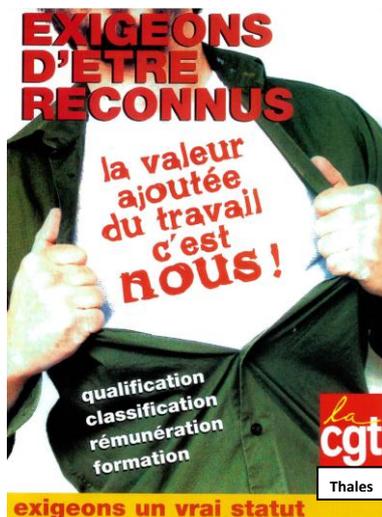
## Pour ne plus travailler gratuitement

De mois en mois, les délégués du personnel imposent à la direction de reconnaître l'existence de vrais problèmes sur le temps de travail.

Si les départs tardifs au-delà de 19 H 30 témoignent sans doute de quelques difficultés à caler la journée de travail par rapport à la vie personnelle, les durées du travail au-dessus des 10 heures journalières répétées de mois en mois, posent des problèmes bien plus redoutables aux IC comme aux mensuels.

De tels phénomènes se multiplient dans la plupart des entreprises. Il ne s'agit donc pas de mettre en cause les individus mais de prendre en compte la collusion « Forfait-jours/Management par objectifs/Réduction des moyens au nom des coûts » qui pèse sur toutes les catégories.

Sur le seul aspect temps de travail, la France a été condamnée pour non-respect des droits sociaux européens sur les astreintes et les forfaits-jours. Pour deux motifs : Mise en danger de la santé du salarié ; Salaire ne prenant pas suffisamment en compte la durée et la flexibilité des horaires.



S'il est légitime que les salariés gagnent en autonomie dans l'organisation de leur temps de travail, c'est à l'employeur de garantir le repos et la santé des salariés et de payer l'ensemble du temps de travail. Les 35 Heures et les conventions de forfait horaires permettent de compter et majorer les éventuelles heures supplémentaires.

Il devrait en être de même pour les forfait-jours. Le forfait-jours et l'autonomie qu'il est censé accorder ne doit pas signifier négation de la qualification par un salaire sans lien avec le temps de travail.

**Faites les comptes de vos pertes de salaire et de repos compensatoires grâce au Simulat'heures Sup sur [www.forfaitsjours.fr](http://www.forfaitsjours.fr)!**

Lorsque nous nous impliquons dans notre travail, nous voulons tout simplement que cet engagement soit rémunéré, et qu'il ne mette pas à mal l'équilibre entre notre vie privée et notre vie professionnelle.

## Pour promouvoir un management socialement responsable



La finalité de l'entreprise n'est pas exclusivement économique et financière, mais d'abord humaine et sociale. Les choix de gestion doivent prendre en compte les conséquences humaines, sociales et environnementales. Il s'agit d'inscrire le management dans une vraie ambition économique et sociale pour l'entreprise.

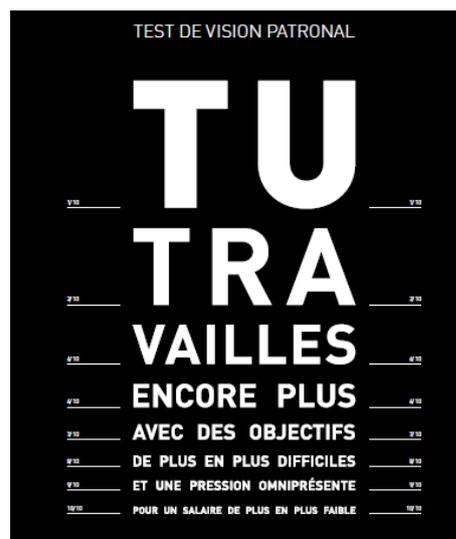
### Pour re-légitimer le rôle de chaque catégorie

Il faut redonner toute leur légitimité au rôle contributif de chaque catégorie, de la secrétaire au responsable hiérarchique de haut niveau. Il est urgent de revaloriser la reconnaissance de la technicité des ingénieurs, des experts et de techniciens et redonner la visibilité de l'utilité du travail administratif et de secrétariat. Il faut réorienter le management vers le développement de la coopération transversale entre services.

## Pour travailler dans de bonnes conditions

Avant de nous autoriser à travailler à domicile, la direction sait se faire exigeante sur des conditions minimum d'installation. Lorsque c'est à elle d'organiser nos postes et conditions de travail, elle est bien moins regardante. Le rapport Syndex a ainsi montré que souvent, elle ne respectait pas la loi et les prescriptions en matière de surface des postes de travail et d'espaces entre ces postes. La législation en matière de condition de travail doit reprendre ses droits. Elle vise à protéger la santé des salariés à court et long termes et à créer les conditions d'une bonne ergonomie du poste de travail, source de travail efficace et moins fatigant.

Est donc aussi posé l'engagement d'un processus d'extension du site conformément au projet initial ou la location de locaux dans la zone.



Libérons la parole au travail

Une CGT des ICT avec plus de syndiqués, plus représentative, plus efficace.

# Les sondages, vous et quelques raisons de voter CGT

En avril 2014, l'institut de sondage Via Voice s'est intéressé aux ingénieurs, cadres et techniciens

## Reconnaissance professionnelle

*Si vous considérez qu'il y a inadéquation entre votre niveau de rémunération et votre degré d'implication, votre charge de travail, votre temps de travail, votre qualification, alors vous êtes dans la moyenne nationale.*

- ⇒ 65% des cadres jugent en inadéquation leur rémunération, à 61% leur charge de travail, à 55% leur temps de travail, à 47% leur qualification, à 46% leurs responsabilités
- ⇒ Les femmes IC affichent des taux d'insatisfaction de 10 points supérieurs.
- ⇒ Pour les techniciens H et F, il en est de même sur les aspects qualification et responsabilité. Les femmes Tech. considèrent leur charge de travail en inadéquation à plus de 70% (+6% par rapport aux hommes tech).

*Alors vous avez quelques raisons de soutenir les propositions de la CGT :*

- ⇒ Reconstruction d'une grille de salaires, fondée sur la reconnaissance des qualifications, la revalorisation de l'échelle salariale de 1 à 5 pour une base 35 heures et un Smic à 1700€
- ⇒ Décompte horaire pour les forfaits-jours afin de vérifier la charge de travail et de pouvoir régulariser le salaire en conséquence tout en veillant à la santé du personnel

## Evolution professionnelle

*Si vous considérez que votre évolution de carrière n'est pas satisfaisante, alors vous êtes dans la moyenne !*

- ⇒ 48% seulement des cadres de moins de 40 ans considèrent avoir eu une évolution professionnelle positive ces 5 dernières années. Pour les + de 40 ans, c'est pire et tombe à 38,2% seulement pour les 50-59 ans et à 12,6% pour les plus de 60 ans.
- ⇒ C'est pire chez les techniciens.

*Alors vous avez quelques raisons de soutenir les propositions de la CGT*

- ⇒ Garantie minimum de carrière sur la base d'une extension et amélioration des dispositions de la convention collective des IC pour les Pos II (changement automatique de coefficient tous les 3 ans durant 18 ans).
- ⇒ Sortir de l'obsession de l'évaluation constante qui assujettit la liberté et la créativité de chacun : l'encadré et l'encadrant par ailleurs lui aussi encadré.

## Management

*Si vous considérez que le management se détériore, alors vous êtes dans la moyenne nationale*

- ⇒ 52% des cadres (56% pour les femmes cadres), 52% de la catégorie technicienne, considèrent que le management se dégrade
- ⇒ Les systèmes d'évaluation individuelle sont largement rejetés par 61% des cadres pour manque de transparence et par 71% pour de mauvais critères. Les femmes sont plus sévères que les hommes. Sans surprise les techniciens s'y retrouvent encore moins...
- ⇒ 52% des cadres se disent confrontés à des problèmes d'éthique professionnelle.

*Alors vous avez quelques raisons de soutenir les propositions de la CGT*

- ⇒ Promotion d'un management alternatif : lorsque les entreprises évoquent « la loyauté », nous posons la question de son fondement : quels en sont les objectifs ? Répondre aux actionnaires, aux clients, aux salariés ?

## TIC

*Si vous considérez que les technologies nomades mises à votre disposition poussent à faire déborder votre vie professionnelle sur votre vie personnelle, alors vous êtes dans la moyenne.*

- ⇒ 70% des cadres du privé utilisent les TIC sur leur temps personnel.
- ⇒ Le débordement accru de la vie professionnelle sur la vie privée est ressenti par 51,3% des cadres du privé.

*Alors vous avez quelques raisons de soutenir la proposition de la CGT*

- ⇒ Campagne pour un droit à la déconnexion : [ugict.cgt.fr/deconnexion](http://ugict.cgt.fr/deconnexion)