

#



un espace de confiance pour agir

Propositions
Ufict-CGT
à travers 7 thèmes

Égalité professionnelle #1

Managers de proximité #2

Fonctions support et d'appui #3

Mutations du travail #4

Formation #5

Retraite, un effondrement des pensions #6

Droit d'expression #7

Élections CSE

Comité Social et Économique
du 6 au 14* novembre 2019



En novembre,

VOTEZ CGT !

LA COULEUR DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL

* dates variables en fonction des entreprises

Alors...

L'UFICT-CGT

C'est quoi ?



L'Ufict, ce sont près de 10 000 ingénieurs, cadres, technicien.nes et agents de maîtrise du secteur de l'énergie et des mines.

L'UFICT est une organisation spécifique de la CGT qui propose aux ingénieurs, cadres, technicien.nes, chercheur.e.s et agents de maîtrise du secteur de l'énergie et des mines, un espace syndical adapté à leurs besoins. Pourquoi ? Parce qu'ils-elles occupent une place particulière dans l'entreprise, subissent des injonctions et sont au cœur de situations parfois difficiles à vivre eu égard aux orientations des entreprises et/ou à leurs responsabilités de manager.

Les exigences salariales, les questions du temps de travail, de la retraite, de la pénibilité, des mutations du travail, ou celle de l'organisation du travail s'expriment nécessairement d'une façon différente selon que l'on soit cadre, agent de maîtrise, employé-e ou ouvrier-e. Compte tenu de cette réalité l'UFICT CGT s'attache à porter les aspirations spécifiques des ICTAM tout en veillant à une convergence des intérêts entre toutes les catégories de salarié-e-s.

Ensemble, nous pouvons influencer sur les choix à venir

Nous savons combien l'évolution de nos industries a bouleversé non seulement notre quotidien de travail mais aussi le paysage énergétique français, et il évoluera encore durant les prochaines années.

Mais rien n'est écrit d'avance... Le poids des organisations syndicales, en particulier celui de l'encadrement peut influencer sur les choix à faire pour ouvrir des perspectives de progrès social et d'efficacité économique.

Une activité syndicale collective

Nous pensons que le cadre collectif de réflexion et d'intervention qu'offre le syndicalisme est une alternative pour exprimer vos exigences professionnelles. L'Ufict offre un espace de liberté et de confiance permettant de vous organiser collectivement pour défendre vos intérêts et points de vue.

L'UFICT est un espace d'expression autonome pour vous permettre de trouver votre place au sein de la CGT. Rejoignez-nous.



un espace de confiance pour agir



Gagner l'égalité professionnelle

Faire avancer les droits des femmes dans l'entreprise, c'est faire avancer les droits de tous-tes les salarié-e-s, du technique aux RH, du nucléaire au commerce.

Gagner l'égalité : un combat quotidien

Pourquoi les femmes sont-elles majoritaires chez les cadres en plage B (GF 15-16-17), minoritaires chez les cadres en plage A (GF 17-18-19) ? Elles se cognent au plafond de verre. Pourquoi le passage de maîtrise à cadre (GF 11 à GF 12) est-il si difficile à franchir pour les femmes ? Le plancher leur colle aux semelles.



Les inégalités salariales se cachent dans les détails



Quelle volonté les directions d'entreprise montrent-elles pour faciliter les carrières des femmes ? Pas de chiffres disponibles pour les syndicats, pas d'études RH présentées en CE ; pas de plan et/ou de mesures correctives à l'échelle de chaque unité. L'égalité des femmes avec les hommes est une bataille de chaque jour.

Gagner l'égalité : un index, un appui ?

Dans cette bataille, la transparence n'est toujours pas de mise y compris dans l'index de l'égalité femmes-hommes, obligation légale depuis le 1 mars 2019. Cet index dont l'objectif est de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (disponible sur l'intranet de chaque entreprise) permet d'obtenir une photographie globale mais pas une vision fine des situations. Or, les inégalités salariales se cachent dans les détails : ancienneté dans le GF, âge d'entrée dans la filière cadres dirigeant-e-s par exemple.



Moi, quand je serai grande, j'aurai un salaire d'homme !



UFICT
mines-énergie

Un espace de confiance pour agir

La première violence faite aux femmes dans l'entreprise, c'est l'infériorité de leur rémunération, du bas au haut de l'échelle face à leurs collègues masculins. Comment expliquer sinon la réticence de la DRH Groupe d'EDF à publier les cent plus hauts salaires du groupe comme les cent plus bas ? Parce que les femmes sont sur représentées dans le second groupe et sous représentées dans le premier ?

Gagner l'égalité : pour des entreprises en accord avec la société

Deux années, c'est le laps de temps nécessaire entre l'ouverture d'une procédure par le CHSCT de la direction des Achats Rhône-Alpes et le licenciement en juillet 2018 d'un agent, agresseur sexuel sur son lieu de travail, l'agence Achats EDF de Donzère. Deux années durant lesquelles les salarié-e-s ont régulièrement exprimé leur besoin d'information quant aux mesures envisagées par leur direction pour sanctionner l'agresseur et sa hiérarchie qui a couvert les agressions et laisser prospérer une atmosphère délétère de harcèlement moral ayant abouti à des faits de harcèlement sexuel. Deux ans, c'est inacceptable !



FAIRE AVANCER LES DROITS DES FEMMES DANS L'ENTREPRISE, C'EST FAIRE AVANCER LES DROITS DE TOUS·TES LES SALARIÉ·E·S.



La CGT et son UFICT revendiquent :

- la mise en place d'un index égalité au sein de chaque périmètre CSE afin de mesurer et de corriger les retards de carrière, les écarts salariaux, l'infériorité des rémunérations variables pour les femmes à l'échelle des collectifs de travail ;
- l'adoption par les directions des Ressources humaines des entreprises du secteur de l'énergie de la méthode du « nuage de points » permettant de comparer efficacement les situations de discrimination salariales et de carrière ;
<https://www.cgt.fr/dossiers/egalite-femmes-hommes>
- la mise en place systématique de mesures financières de rattrapage ;
- la réduction de la part variable des rémunérations au profit d'une augmentation du salaire de base.

En novembre **JE VOTE CGT** la couleur de l'intérêt général





Managers de proximité

Al'heure où certains imaginent une entreprise « libérée », où le management collaboratif, l'autorégulation voire l'holocratie tendent à remettre en cause l'encadrement de proximité, nous réaffirmons le rôle clé de ces salariés et la nécessité de légitimer et de reconnaître cette fonction.

Une enquête nationale

8000 managers du secteur de l'énergie interrogés, plus de 1100 réponses... : l'enquête que nous avons réalisée donne la mesure de leurs attentes et de la confiance qu'ils font à l'UFICT – CGT pour porter leurs besoins auprès des employeurs.

Pour redonner de l'attractivité à ces métiers, il faut remettre en adéquation la reconnaissance avec leur rôle essentiel, qui peut se révéler parfois frustrant mais que beaucoup considèrent comme riche.

« Les responsabilités augmentent, pas les classifications »

Au-delà des « bonnes intentions » affichées, les nouvelles organisations de travail ont conduit à un nivellement par le bas des classifications alors que les « attendus managériaux » augmentent (animation mais aussi gestion, prévention, RH, formation des équipes). Beaucoup évoquent le manque de communication dans la ligne managériale mais aussi le manque de considération et d'appui. La mise en place dans certaines unités d'un chef de groupe « Rh » et d'un adjoint « technique » crée le flou : celui qui est en capacité de reconnaître les compétences techniques n'est pas celui qui évalue.

Redonner des marges de manœuvre

62% seulement considèrent qu'ils participent à la définition des objectifs de leur équipe. Beaucoup souffrent d'avoir des objectifs sur lesquels ils n'ont pas de prise, du manque de moyens humains (pour 53%) et de l'impossibilité de reconnaître (au travers des possibilités d'augmentations individuelles de plus en plus limitées) les salariés qui le méritent. Leur charge de travail est inadaptée (pour 54% d'entre eux).

Les incidences sur l'équilibre vie privée – vie professionnelle sont nombreuses et les questions d'éthique se posent souvent ; lorsque s'y ajoute l'isolement, les risques psycho sociaux s'accroissent.... D'autant que la formation et l'accompagnement ne sont pas toujours au rendez vous.



D'ailleurs à peine plus de la moitié des répondants estiment avoir été formés par leur employeur pour exercer ces responsabilités. Sur ce point, il faut prendre en compte le fait que les profils des encadrants de proximité de notre secteur sont très variés, et qu'il faut préserver la possibilité d'accès à ces métiers par la promotion interne, à côté de cadres diplômés. La légitimité se joue souvent dans l'articulation entre savoirs professionnels et managériaux.

Les outils numériques : oui, mais au service du collectif de travail

Les outils numériques se sont considérablement développés ces dernières années. Ils sont mis en avant par les employeurs pour faciliter le travail du manager. Or 13% seulement des répondants à notre enquête pensent que ces outils vont alléger leur charge de travail. Non seulement les nouveaux outils numériques, notamment de gestion RH, se révèlent chronophages, complexes et inadaptés, mais l'hyper connexion généralisée asservit le manager jusque dans sa sphère privée.

Devant cette équation de plus en plus difficile à résoudre, le risque est donc le repli, le désengagement... et le recours de plus en plus fréquent à la sous-traitance.

Pour ce qui est des outils collaboratifs il faut rappeler d'une part les dangers de certains modèles qui se « substitueraient » au rôle du manager... D'autre part, ce n'est pas l'outil qui crée le collectif ni la communauté de travail. L'analyse montre d'ailleurs que ce qui se développe dans ce cadre relève plus souvent de démarches d'interaction plutôt que de véritable construction collective.

64% DES MANAGERS INTERROGÉS SONT FAVORABLES A UN DROIT A LA DÉCONNEXION ENCADRÉ, PORTÉ PAR LA CGT.

La CGT et son UFICT revendiquent :

- la définition d'un **parcours professionnel** clair dans chaque entreprise assorti de classifications associées (en lien notamment avec l'expérience dans ces fonctions).
- un véritable **droit d'expression et de propositions** des managers de proximité sur les organisations de travail, ainsi qu'un **droit d'encadrement formel des procédures de connexion/déconnexion**.
- de redonner **légitimité sur le plan technique** au manager de proximité et de renforcer son **rôle de ressource et d'appui**, seul garant de la crédibilité auprès des équipes ; remettre en cause le rôle du Manager Première Ligne (MPL) c'est abandonner l'équipe de travail face à ses difficultés...
- un **socle de formation** au métier incluant immersion et dimension managériale (écoute, pédagogie, capacité à communiquer, gestion du temps, etc...).
- la **création d'emplois « administratifs »** en appui des managers (la majorité de leur temps est aujourd'hui consacrée à des activités de reporting ou de logistique).

En novembre **JE VOTE CGT** la couleur de l'intérêt général





Fonctions Support et d'Appui

Les RH, la comptabilité, l'informatique et télécom, les achats, l'immobilier, etc. sont autant de services nécessaires au bon fonctionnement des entreprises. Fonctions qui sont les courroies de transmission, l'interface entre les services dit « opérationnels » et les « clients internes ». Mais de multiples réorganisations se succèdent en mode AGILE au sein des Fonctions Support et d'Appui (FSA) des différentes entreprises avec à la clé fermetures de sites, transferts d'activités, mal être au travail...

Les directions ont profité du déploiement d'outils numériques et de la dématérialisation pour supprimer des emplois en masse et mettre toujours un peu plus à contribution les salarié·e·s.

L'UFICT-CGT n'est pas opposée aux nouveaux outils qui simplifient les tâches à faible valeur ajoutée, à condition qu'ils permettent d'améliorer les conditions de travail et qu'ils soient en phase avec les besoins des utilisateurs.

Sur certains sites, plus de 50% des activités ont été « prestées », détruisant l'emploi statutaire.

Les services informatiques et télécoms sont significatifs à ce titre.

Une majorité de ces emplois sont en CDI non statutaires et c'est, pour eux, le parcours du combattant pour se faire embaucher au statut.

D'autres agents sont aussi en CDI non statutaire et pour ceux qui souhaitent intégrer nos entreprises au Statut, les mêmes obstacles se dressent devant eux

De multiples réorganisations se succèdent... avec à la clé fermetures de sites, transferts d'activités, mal être au travail

Mais le virage pris par les directions a mal été négocié.

Elles ont fait le choix de la sous traitance et ont donc supprimé des centaines d'emplois dans les FSA.



UFICT
mines-énergie

Un espace de confiance pour agir

Les catégories maîtrise et cadre des Fonctions Support sont soumises à de nouvelles formes de management (excellence opérationnelle, entreprises libérées, ...) où elles sont renvoyées à leur propre responsabilité dans l'organisation du travail, alors que celle-ci est du ressort de l'entreprise et de la ligne managériale dirigeante.

Au risque en cas d'échec, ou de dysfonctionnements, de voir la faute reportée sur les salarié-e-s ou les collectifs de travail. Dans le cas contraire la reconnaissance n'est pas à la hauteur de l'engagement.

L'UFICT-CGT constate que les utilisateurs internes sont de plus en plus souvent confrontés à des dysfonctionnements, non pas à cause du manque de professionnalisme des agents des FSA, mais bien dû aux choix des entreprises.

De nombreux cadres, sans management, doivent s'auto-gérer sans avoir connaissance de l'ensemble du contexte dans lequel ils doivent réaliser leur mission, ni les moyens nécessaires pour exécuter leurs tâches. Ils ne peuvent pas non plus partager ou transmettre leur savoir, ce qui a pour effet la perte de repères avec son corolaire de démotivation.



La reconnaissance n'est pas à la hauteur de l'engagement



Les Fonctions Support et d'Appui sont les services publics internes des entreprises. A ce titre elles doivent être ré-internalisées avec des effectifs au statut.

La CGT et son UFICT revendiquent :

- de revenir à des emplois de soutien à l'encadrement ;
- le retour de la proximité des fonctions support et d'appui afin de mettre à nouveau l'humain au cœur des collectifs de travail. Cela évitera d'écrire à une «plateforme» via les outils informatiques et ainsi redonnera du sens et contribuera au bien-être et au vivre ensemble.

Des FSA internes permettront de répondre avec discrétion et sureté aux besoins tout en reconstruisant la confiance dont les équipes ont besoin.

En novembre **JE VOTE CGT** la couleur de l'intérêt général





Mutations du travail... bienfait pour les salariés ?

Open spaces, télétravail, intégration des nouvelles technologies, déploiement de méthodes de management modernes, le travail et son environnement connaissent de profonds bouleversements. Dans ce contexte, l'employeur demande aux salariés de faire toujours plus preuve d'agilité. Mais à quel point ces mutations du travail ne mettent-elles pas les salariés dans une situation de fragilité ?

D'un lieu à des lieux de travail

Ancien monde : bureau individuel ou à deux, fermé, personnalisé (plantes vertes, cartes postales,...), rangé ou en bazar organisé.

Nouveau monde : nous entrons sur un plateau ouvert et découpé en espaces dynamiques, avec zones de travail silencieuses, bulles classiques et informelles, postes alternatifs et espaces pour téléphoner : zéro papier, zéro téléphone fixe, casier avec cadenas. Les postes de travail ne sont plus personnalisés, tout le monde entend tout le monde... Mais cela confine les salariés dans une ambiance feutrée ou du coup on ne se parle plus, par crainte d'être trop bruyant.

« pendant une journée télétravaillée l'employeur réalise un gain de productivité de 24 % en moyenne »

On peut aussi travailler à distance, sur un autre site, dans le train ou pourquoi pas dans un café ! Avec le télétravail, le travail à domicile a trouvé une bonne place dans le planning hebdomadaire. Certes, le télétravail réduit les temps de déplacement des salariés pour se rendre sur leur lieu de travail, ce qui diminue la fatigue liée au transport. Mais il faut savoir que d'une part, pendant une journée télétravaillée l'employeur réalise un gain de productivité de 24 % en moyenne ; d'autre part, le télétravail accroît la porosité entre la vie professionnelle et la vie personnelle : beaucoup de salariés font le ménage dans leur messagerie le dimanche soir pour être tout de suite dans l'action le lundi matin.



De nouvelles méthodes de management, pour quoi faire ?

Cette évolution majeure, ce décloisonnement des lieux de travail s'inscrit dans un contexte global de mutation du travail dont les caractéristiques ou les conséquences sont les suivantes :

- ▶ passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultat avec un transfert de responsabilité vers le salarié soi-disant « autonome »,
- ▶ déstructuration du travail : plus de référence à des heures, ni à un lieu,
- ▶ réorganisations, c'est-à-dire baisse des effectifs à deux chiffres en %, fermetures de sites, suppression de postes de managers, mutualisation des appuis, regroupement de plusieurs équipes sous un même manager,
- ▶ renforcement de la relation client, synonyme de raccourcissement des processus et délais, simplification et décomposition du travail en tâches élémentaires, tout ceci réduisant fortement les marges de manœuvre pour les salariés,

▶ mise en place de nouvelles méthodes de management : management participatif, collaboratif, visuel.

Ce déploiement de nouvelles méthodes de management va de pair avec l'intégration des nouveaux outils numériques. On nous présente l'ensemble comme une « libération de l'entreprise » avec davantage d'autonomie et d'épanouissement pour les salariés. Mais n'est-ce pas un leurre qui consiste à reporter davantage la responsabilité de l'employeur vers le salarié ? Ne va-t-on pas tomber dans un système où chacun se vend, se juge et se concurrence dans une même équipe ? Le savoir-plaire ne va-t-il pas supplanter le savoir-faire ?



Le savoir-plaire ne va-t-il pas supplanter le savoir-faire ?



La CGT et son UFICT revendiquent :

La CGT est pour le progrès. Un progrès favorable à l'emploi, à l'amélioration des conditions de travail, à la qualité de vie, au sens du travail, au partage de la charge de travail... Mais c'est aux salariés de s'exprimer sur tous ces bouleversements autour de leur travail et d'exiger :

- ▶ un juste retour des gains d'efficacité générés par leur capacité à intégrer les mutations du travail,
- ▶ la mise en place de moyens d'évaluation objectifs du travail réel et de la qualité de vie au travail.

En novembre **JE VOTE CGT** la couleur de l'intérêt général





FORMATION : Numérique, nouveaux métiers : de réels enjeux de formation

La révolution numérique n'est plus de la science-fiction mais une réalité. C'est un fait avéré qui bouscule les organisations du travail, les formes de management et le rapport au travail. L'ère du digital incite les entreprises à transformer leur organisation et à passer d'un modèle pyramidal à une structure plus collaborative et transversale.

Mais ce qui se produit s'apparente plus à une volonté de baisser le coût du travail, à une remise en cause des classifications et des définitions d'emploi qu'à une amélioration des conditions de vie au travail. De plus, l'arrivée de toujours plus d'outils numériques (logiciels, portails web, réseaux sociaux d'entreprise ...), a accentué le besoin de formation professionnelle au digital.

L'enjeu est aujourd'hui de réussir une mobilisation des capacités humaines, par des relations de travail qui donnent du sens et favorisent les bons comportements tels que la coopération, la créativité, l'ouverture, la transparence, le partage d'informations et de connaissances.

Les outils numériques :

► Ils sont souvent imposés de manière dogmatique sans réelle étude et concertation avec les utilisatrices-eurs. C'est alors à elles-eux de s'adapter à l'outil ce qui peut accroître la charge de travail au lieu de l'alléger.

► Les outils sont créés avant d'avoir repensé le métier. Or l'outil ne peut et ne doit jamais faire le changement de processus, il doit être au service de ce changement.

► Les outils se superposent mais ne communiquent pas entre eux. En conséquence l'activité est accrue par du travail de bricolage de fichiers pour transférer les données d'un système à l'autre.

La formation aux outils numériques :

► Les outils arrivent sans formation adéquate, ou une formation dans un mauvais timing (trop en avance par rapport à la sortie de l'outil), les salarié-e-s se trouvent alors démuni-e-s.

► La planification des sessions de formation n'est pas toujours cohérente avec les pics d'activité, la charge de travail des participant.e.s et les impératifs de leur hiérarchie.

► Les participant.e-s doivent alors « jongler » entre nécessité de se former et impératifs de production.

► Toute décision d'évolution technologique doit partir d'un besoin réel validé avec les salarié.es du métier.

► Ces formations sont le plus souvent dispensées par le concepteur du progiciel. On pourrait penser que c'est là un gage d'efficacité. Toutefois, cette efficacité supposée est souvent gommée par le manque de compétences pédagogiques du formateur.

► Les modalités de formation font souvent l'objet d'un arbitrage par les coûts ; ainsi, la plupart du temps, le e-Learning est préféré à la formation en salle. Or, l'appropriation de nouveaux outils se fait plus facilement si la formation se déroule en salle, plutôt qu'à distance.

► Parfois, l'arbitrage par les coûts conduit à l'absence de formation spécifique, le salarié devant se former « sur le tas », sous la pression de la nécessité, avec l'aide incertaine de tutoriels.



Comment s'assurer que les formations aux outils numériques soient les plus efficaces pour les salarié-e-s et les utilisateurs ?

L'UFICT-CGT travaille depuis quelques années sur les sujets de la révolution numérique et son impact sur ce que les employeurs appellent la QVT (Qualité de Vie au Travail). De nombreux ouvrages et séminaires traitent maintenant de ce sujet. Mais l'objectif des employeurs de baisser le coût du travail influence négativement cette révolution numérique en cours dans le monde du travail.

Pour assurer des formations efficaces l'UFICT-CGT propose :

► De veiller à ce que le choix de la période de formation soit en cohérence avec l'utilisation effective des nouveaux outils (Formation-Action).

► D'être attentif à la qualité de la formation dispensée :

- **Le formateur doit avoir les compétences nécessaires pour dispenser une formation à des adultes.**

- **Le formateur doit prendre en compte le niveau de connaissances informatiques des participant-e-s.**

► Les conditions matérielles de la formation doivent être préparées : taille des groupes, durée de la formation, supports documentaires adaptés. Cela permettra de favoriser la concentration, de privilégier un déroulement durant le temps de travail et de veiller à ce que les participant.e.s bénéficient alors d'un droit de déconnexion vis-à-vis de leur management et des collègues.

► Former en présentiel et non en e-Learning. Le e-Learning pourra être utilisé en complément pour s'exercer sur les nouveaux outils.

► Favoriser un accompagnement in situ, en situation réelle d'exercice professionnel, pour une assimilation plus efficace des connaissances avec leur mise en pratique.

Nos propositions

Engager la transformation numérique des processus de travail, du contenu des métiers et des postes de travail sans stabiliser les organisations et l'emploi est périlleux.

Utiliser l'expérimentation et découper par phase les évolutions liées à la transformation numérique, en séquençant les étapes sans les juxtaposer, représenterait un plus pour les conditions de travail et permettrait de laisser moins de monde sur le bord du chemin.

Gardons également à l'esprit que la technologie apporte de nouvelles possibilités, les machines et les outils étant plus puissants. C'est ce qui fait apparaître de nouveaux besoins et donc de nouveaux emplois.

Notre rôle est de veiller à ce que les équipes actuelles soient suffisamment formées et étoffées pour faire face à ces nouveaux besoins. Par conséquent, au lieu de réduire les équipes, il faut les renforcer avec des personnes compétentes, formées et engagées sur des projets motivants.

En novembre **JE VOTE CGT** la couleur de l'intérêt général





UN EFFONDREMENT INÉLUCTABLE DES NIVEAUX DE PENSION

Le système universel de retraite à point voulu par le gouvernement n'a qu'un seul but ; **garantir la stabilité de la part des retraites dans le PIB au détriment du montant des pensions.**

Deux certitudes, une évidence !

La publication des préconisations pour « un système universel de retraite » de Jean-Paul Delevoye, nous révèle 2 certitudes.

La première porte sur le plafonnement des ressources allouées aux retraites à 14% du PIB, contre 13,8% aujourd'hui.

La deuxième concerne la croissance démographique. Dans ses dernières projections, l'INSEE prévoit une augmentation importante d'ici 2050 du nombre de retraités en raison du papy-boom et de l'accroissement de l'espérance de vie.

Évident ! Privé de ressources supplémentaires, le nouveau système aura pour inéluctable conséquence la baisse des pensions.

Baisser la valeur du point pour assurer l'équilibre

Pour pouvoir atteindre son véritable objectif, à savoir figer les ressources à leur niveau actuel, le gouvernement entend instaurer un système de retraite à point. Idéal pour permettre des ajustements automatiques en fonction des paramètres économiques et démographiques.

Plus besoin de nouvelle réforme. Il suffira de modifier la valeur de service du point autant que de besoin pour garantir l'équilibre financier.

Un moyen parfait pour imposer l'austérité car la valeur du point baissera au fur et à mesure de l'augmentation du nombre de retraités.

« Une baisse des pensions inéluctable »



L'objectif caché de cette réforme : orienter les salariés vers la capitalisation

Cette baisse générale des pensions aura pour conséquence d'inciter les salariés à s'orienter vers l'épargne individuelle ou à réclamer le renforcement des dispositifs de retraite supplémentaire pour le grand bonheur du gouvernement, des assureurs et des banquiers. En effet au regard des orientations européennes et de l'article 20 de la loi PACTE qui visent à accroître l'attractivité des produits d'épargne retraite, la volonté du gouvernement de nous imposer à terme, un dispositif de capitalisation ne fait donc guère de doute.

Dans les IEG qu'en sera-t-il ?

La seule prise en compte de l'ensemble de la carrière, au lieu des 6 derniers mois, pour le calcul de la pension, entrainerait dans les IEG une baisse du montant de la retraite de l'ordre de 20 à 35 % en fonction de la génération et de la date d'entrée dans les entreprises.

Mais au-delà des chiffres, pour la CGT c'est le principe même de ce système qui est néfaste !

Pour l'Ufict-CGT, il n'est pas question de négocier cette réforme régressive ni de négocier un régime supplémentaire de retraite par capitalisation. Un départ à 60 ans avec un taux de remplacement de 75 % est possible en augmentant les ressources.



la capitalisation, la volonté cachée du gouvernement



La CGT propose de :

- ▶ Supprimer les aides et exonérations de cotisations des entreprises, inefficaces pour soutenir l'emploi.
- ▶ Soumettre à cotisations tous les éléments de revenus.
- ▶ Instaurer une cotisation sur les revenus financiers des entreprises.
- ▶ Augmenter les cotisations au fur et à mesure des besoins.

En novembre **JE VOTE CGT** la couleur de l'intérêt général





DROIT D'EXPRESSION

Est-il possible de faire valoir un point de vue sur son travail sans risquer un épisode de placardisation ? Introduit dans le code du travail par les lois Auroux de 1982, le droit d'expression des salarié-e-s est rogné, malmené, dénaturé.

Que dit la loi ?

« Les salarié-e-s bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

L'expression directe et collective des salarié-e-s a pour objectif de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise. »

Que se passe-t-il dans les entreprises ?

La réunion d'équipe, de pôle, de projet n'est plus, dans la plupart des cas, ce moment attendu dans la vie professionnelle ; la prise de parole autour du travail est devenue un exercice contraint au fil des années de transformation du management, au fil des réorganisations imposées. S'exprimer sur son travail, le sens qu'on lui donne et questionner sa hiérarchie présentent un risque.

Celui ou celle qui pose des questions devient, de facto, un-e salarié-e qui n'adhère pas pleinement aux objectifs fixés et qui prend le risque de voir sa progression de carrière freinée ou stoppée, le montant de sa rémunération individualisée baisser.

Il prend aussi le risque de ne se voir proposer que des sujets mineurs ou au contraire devenir celui ou celle vers qui l'on va systématiquement renvoyer les clients internes difficiles, les projets brinquebalants et les bouts de mission dont personne ne veut...

Résultat : la capacité d'innovation et de proposition, que les entreprises disent rechercher, s'efface au profit d'un alignement sur le comportement managérial et d'un nivellement par le bas. Un droit d'expression non exercé peut aboutir au repli et au désengagement des salarié.e.s, risque majeur pour l'entreprise et compris comme tel.

« Celui ou celle qui pose des questions devient, de facto, un.e salarié.e qui n'adhère pas pleinement aux objectifs fixés... »

Que proposent les directions ?

Elles répondent en mettant à la disposition des salarié-e-s une panoplie d'outils collaboratifs destinés à favoriser l'initiative et le travail en commun.

Afin de prendre la température du corps social, elles développent des enquêtes spécifiques. Elles édictent des chartes éthiques leur permettant d'afficher des principes et de faire signer des engagements aux salarié-e-s.

Enfin, elles mettent en place des dispositifs d'alerte permettant de recevoir témoignages et plaintes de salarié-e-s dénonçant des faits de corruption, de harcèlement, moral et/ou sexuel, des anomalies en tout genre.

Mais, un outil peut-il remplacer l'engagement du salarié ?

Une enquête sur le climat interne permet-il de le modifier ?

Une garantie d'anonymat permet-elle de régler des dysfonctionnements collectifs ?

L'analyse de l'UFICT :

► Porter des propositions sur le travail et les organisations fait partie intégrante d'une fonction à responsabilité ; le besoin d'échanger sur le travail est indéniable mais l'espace d'échanges n'existe pratiquement plus.

► Les nouveaux modes de management et outils collaboratifs ne répondent pas à ce besoin : ils ne sont pas « autoporteurs », et créent des interactions mais pas forcément du travail collectif.

Nous proposons :

- d'exiger l'application du droit en veillant à ce que des accords sur le droit d'expression soient négociés et respectés dans chaque entreprise
- de faire de notre syndicat un lieu de construction pour porter des projets d'organisation du travail élaborés par les salariés ; ces projets doivent être portés à tous les niveaux du dialogue social (local, régional, national). Nos élus dans les nouvelles IRP (CSE) seront également porteurs de ces contre propositions
- de conforter le management de proximité dans un rôle d'appui et de ressource auprès des salariés, favorisant la prise en compte de leur expression
- de faire évoluer les chartes éthiques et règlements intérieurs pour que les salariés puissent intervenir sur les finalités de l'entreprise et son activité.

En novembre **JE VOTE CGT** la couleur de l'intérêt général



Alors LE CSE C'est quoi ?



Issus des ordonnances de la loi Travail de 2018, dans chaque entreprise, les **Comités Sociaux et Économiques (CSE)** remplaceront aux prochaines élections professionnelles, les actuels **Comités d'Établissements (CE)**, les **Comités d'Hygiène Santé Sécurité et Conditions de travail (CHSCT)** et les **Délégués du Personnel (DP)**.

Le CSE, sera la seule et unique instance consultative.

Dans cette nouvelle instance de représentativité du personnel se discutera les sujets se rapportant : au fonctionnement général et économique des établissements (ex CE), à l'hygiène-sécurité et conditions de travail (ex CHSCT) et aux questions, individuelles et collectives, réglementaires et à leurs applications (ex DP).

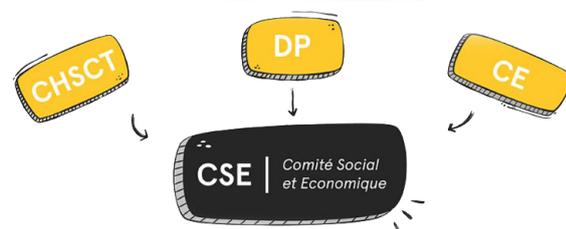
Les CSE seront appuyés par des commissions :

- **La CSSCT** (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail). Elle se voit confier, par délégation du CSE, une partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE
- **La CQIC** (Commission des Questions Individuelles et Collectives) pour le traitement des réclamations collectives et individuelles.

Cette centralisation des missions et activités conduit – ne nous le cachons pas – à une véritable remise en cause du pouvoir des salariés à faire valoir ses leurs attentes en matière d'organisation du travail, de santé, de droit...

L'UFICT-CGT s'engage donc à favoriser la proximité avec les salariés. Elle restera par sa volonté d'implantation territoriale le partenaire privilégié, fiable et constant du salarié, puisque c'est l'essence même de sa création et de son existence.

Par conséquent, la CGT s'engage à faire encore mieux avec ses représentant.e.s dans cette nouvelle configuration. Vos représentant.e-s, CGT seront responsables et comptables des décisions qu'ils prendront avec vous. Dans ces instances, ensemble nous pourrons influencer et améliorer votre quotidien de travail.



Du 6* au 14 novembre 2019

Voter pour les candidats de la CGT, c'est élire des représentants qui s'engagent à porter vos revendications et resteront à votre disposition pour continuer de défendre vos droits individuels et collectifs.

* dates variables en fonction des entreprises



LE SYNDICALISME C'EST VOUS, C'EST NOUS

POURQUOI SE SYNDIQUER ?

LES RAISONS SONT AUSSI DIVERSES QUE LES ADHÉRENT·E·S DE L'UFICT

- ▶ Discuter, débattre collectivement. Faire valoir ses idées et participer ainsi à l'élaboration de propositions concrètes pour améliorer sa vie au travail.
- ▶ Pour connaître vos droits, les utiliser, les défendre, les conquérir.
- ▶ Obtenir des avancées grâce à l'appui collectif.
- ▶ Pour se tenir informé et intervenir dans la stratégie industrielle et les négociations de son entreprise.
- ▶ Pour disposer d'un espace de liberté d'expression dans l'entreprise.

Retrouvez plus d'informations sur le site de l'UFICT :
<https://ufictfnme.fr/pourquoi-se-syndiquer/>



✂ Je souhaite :

Me syndiquer Être recontacté

Nom : Prénom :

Entreprise : ☎ :

@ : Vous êtes : Maîtrise Cadre





mines - énergie
la
CGT

En novembre,

VOTEZ CGT !

LA COULEUR DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL