

Le Courrier



de l'Ufiict

Edito

L'évolution exorbitante du capital financier s'appuie sur une déréglementation d'abord de la finance puis du travail. Ainsi, l'objectif principal de la stratégie des entreprises consiste, dès lors, à atteindre une rentabilité élevée prédéfinie pour laquelle les dirigeants ajustent la masse salariale et les investissements productifs. Pour cela, ils font évoluer constamment l'organisation du travail et il semble que ce soit le cas actuellement chez MBDA (industrie de l'armement), filiale de AIRBUS GROUP.

En effet, la Direction des Programmes de MBDA France, site du Plessis Robinson (92), vient de faire évoluer son Project Management Office Control (pilotage et contrôle des projets) avec la présentation, début mars 2014, d'une nouvelle organisation du travail prévoyant la mise en œuvre, dès cette année, d'une nouvelle méthode de Management par la Valeur Acquise (EVM : Earned Value Management).

De quoi s'agit-il ? L'EVM est une mesure de la performance du travail accompli en termes de valeur financière accumulée. Dit simplement, il s'agit d'un moyen de mesurer la valeur du travail correspondant à une certaine somme d'argent.

Cette méthode EVM sera exigée chez MBDA France pour toutes les phases du développement de ses produits (conception, évaluation, démonstration, fabrication, service, réforme).

Un référentiel EVM est déjà mis en place. L'étape en cours est l'évolution des métiers pour laquelle les premières formations sur l'EVM vont avoir lieu dès maintenant.

Cette méthode sera sans doute étendue à d'autres entreprises avec des conséquences importantes sur le contenu et l'organisation du travail.

Nous devons être très vigilants et analyser cette nouvelle évolution du Lean. Il est nécessaire d'aborder ces questions dans nos syndicats afin que nos élus CE, DP et CHSCT interviennent de façon coordonnée pour informer et mobiliser les salariés.

Courrier de l'UFICT n°317 - Mars 2014

Coût du Capital et Avenir de l'Industrie : la CGT se met en marche !

SOMMAIRE

EDITO
Page 1

Coût du capital et compétitivité hors-coût
(2^{ème} partie)
Pages 2-3

Dénoncer le coût du capital : pour ne pas
en rester là !
Pages 4 - 5

Interview des camarades d'ASTRIUM
TOULOUSE
Pages 6 - 7



Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT

263 rue de Paris - Case 433 - 93514 Montreuil cedex

Directeur de publication : P. MARTINEZ

Mensuel imprimé par nos soins

Prix : 0,53 euro - Abonnement annuel : 5,30 euros

Commission paritaire : 1013 S 05651

Juan VILLANOVA
Membre de la Commission
Exécutive de l'UFICT



ISSN 0339 8919

Dénoncer le coût du capital : pour ne pas en rester là !

Notre campagne contre le coût du capital met le pavé dans la mare du discours unique et bien-pensant qui ne veut laisser aucune place au débat sur l'alternative aux plans d'austérité successifs. Ceux-ci ne règlent rien pour les peuples mais au contraire contribuent à aggraver la crise du système avec toujours plus de chômage, d'inégalités sociales et la récession économique.

Plus de 200 milliards d'euros d'aides multiples et d'exonérations de cotisations patronales n'y suffisent toujours pas et M. Gattaz en réclame toujours plus sans accepter le moindre engagement sérieux, comme vient de le confirmer le pacte d'irresponsabilité acté entre le MEDEF et trois syndicats. L'affirmation des bienfaits du « donnant-donnant » claironnée sur toutes les ondes et à longueur de colonnes par des « spécialistes » autoproclamés, commence d'ailleurs à fatiguer le monde du travail : les salariés n'y croient pas et attendent une autre voie.

DÉPASSONS LES CONSTATS, OUVRONS DES PISTES ALTERNATIVES

Notre campagne, peu ou pas médiatisée, a marqué des points dans les entreprises et c'est déjà un premier pas essentiel : si les sacrifices demandés ne sont plus crédibles en terme de résultats et de capacité à sortir de l'ornière, l'alternative que nous proposons n'est pas pour autant crédible au point de rassembler et d'exiger d'autres mesures. C'est pourtant à cela que l'on doit s'atteler maintenant : nous faisons de bons constats, confirmés par des économistes, y compris certains qui se montraient précédemment acquis au libéralisme. Il est assez étonnant d'entendre M. Barnier, commissaire européen, demander que des mesures réellement coercitives soient prises à l'encontre des placements spéculatifs. Il est d'ailleurs étrange que la Banque Nationale de France et le ministre de l'économie s'y opposent ! En tout état de cause, le débat est lancé mais il nous manque encore l'implication nécessaire du monde du travail pour que nos propositions macroéconomiques trouvent à être expérimentées, confrontées au réel dans nos entreprises.

PASSONS À LA MISE EN PRATIQUE DE NOS PROPOSITIONS

A partir de notre campagne de dénonciation, passons aux travaux pratiques avec nos propositions CGT qui ont pour ambition d'ouvrir une perspective économique et sociale en réponse aux besoins sociaux. Ces mises en pratique progressives, au pas à pas, c'est cela qui manque encore actuellement pour que grandisse la crédibilité de l'alternative que nous proposons. C'est dans chacune de nos entreprises que peut se jouer cet enjeu incontournable, par exemple en s'appuyant sur les bilans sociaux et les

comptes d'entreprises. Là encore, non pas pour s'arrêter à des constats (bien que nécessaires), mais pour les prolonger concrètement. L'obtention de droits nouveaux pour les salariés et leurs représentants serait un atout plus qu'utile. Mais devons-nous pour autant attendre qu'ils soient acquis pour ouvrir le débat sur une autre gestion dans chacune de nos entreprises ?

Ainsi, lorsque nous faisons la démonstration que le CIR (Crédit Impôt Recherche) devient un effet d'aubaine et ne participe en rien à accroître l'effort de recherche, n'y a-t-il pas là, matière à proposer que l'effort de formation soit revu à la hausse ? Quand l'explication unique de l'atonie économique, voire la récession, par l'argument « coût du travail » a du plomb dans l'aile, il est grand temps pour nous de changer de braquet. Ainsi, quand un salarié allemand travaille en moyenne 1 389 heures par an, le salarié français en fait 1 554 avec une productivité plus élevée. La part des salaires en France, dans la valeur ajoutée, a baissé de 6 points depuis le début des années 1980.

LA COMPÉTITIVITÉ HORS COÛT, PARLONS-EN !

En effet, ce qui est souvent éludé et que nous dénonçons à juste titre, c'est le contenu de la compétitivité hors coût qui intègre le niveau et le type d'investissement, la formation des salariés, l'étendue du panel des produits réalisés, ce qui induit évidemment la notion de qualité et d'attractivité. C'est en grande partie de ces éléments cités que résulte la perte de compétitivité française. C'est le résultat d'abandons successifs d'activités industrielles que nos voisins ont eux conservées, voire récupérées.

L'exemple de la machine-outil est flagrant : la production française de ce secteur est inférieure à 10% de la production allemande et représente à peine 20% de ce que produit ce même secteur italien. A cela s'ajoute un vieillissement considérable de notre parc machines-outils et un retard pénalisant dans la robotique.

N'est-ce pas le moment de poser la question d'une réelle stratégie industrielle avec non pas le resserrement d'activités vers des niches à haute valeur ajoutée, mais la proposition de pistes de diversification industrielle, créatrices de nouvelles richesses en réponse aux besoins, de nouveaux savoirs et savoir-faire, des emplois qualifiés ?

UTILISONS PLEINEMENT LES CE ET CCE

Concrètement, pourquoi ne pas analyser les comptes annuels des entreprises en ciblant à la fois l'évolution du chiffre d'affaires et de la valeur ajoutée créée ? N'est-ce pas ainsi que l'on décèlera les contradictions qui minent les perspectives d'avenir de nos secteurs industriels,

avec souvent des politiques de cœur de métiers de plus en plus atrophiées, des activités externalisées voire abandonnées ?

C'est assurément un sujet de débat qui doit nous intéresser, parce qu'il est au cœur des préoccupations de nos collègues ICT qui ont des idées sur l'investissement, l'innovation et la diversification.

La question de l'avenir industriel se pose donc en termes très concrets et appelle une implication tout aussi concrète des salariés, là où s'exprime la contradiction capital-travail, dans l'entreprise. A nous de les aider, de créer les conditions de rencontres et d'échanges pour ouvrir ce débat et aboutir, si possible, à des propositions industrielles que l'on pourrait porter avec eux en CE et en CCE.

Ne se laisse-t-on pas trop mener par l'idée que ce ne serait plus à l'échelle de l'entreprise que se décideraient les choix opérés, l'idée que les actionnaires sont à la fois omniprésents et invisibles, inaccessibles et hors d'atteinte du rapport de forces concret ? Au contraire, c'est bien au cœur du lieu de création des richesses que s'expriment les antagonismes et que la capacité à bousculer les certitudes peut intervenir !

LA PLAQUETTE FÉDÉRALE : DISCUTER, COMPRENDRE, ÉCHANGER, CONSTRUIRE !

Notre plaquette fédérale ouvre d'ailleurs cette perspective en nous invitant à saisir toutes les opportunités d'intervention disponibles dans le cadre des prérogatives actuelles des CE et CCE.

Des atouts qu'il nous faut utiliser à plein afin de poser l'enjeu d'aller au-delà, le besoin de nouveaux droits d'intervention des salariés, jusqu'à permettre de peser dans les choix stratégiques des entreprises.

Alors que les aides aux entreprises et exonérations diverses se multiplient sans aucun contrôle et encore moins d'exigence d'orientation, nous devons aussi mettre en débat le mode de financement de nos entreprises et là aussi en dépassant les constats pour être force de propositions, particulièrement sur le niveau de l'emploi et l'évolution de la masse salariale.

L'effet du CICE peut ainsi être calculé et devenir source de revendications en termes de création d'emplois et de politique salariale. On peut ainsi contrer efficacement le pacte « d'irresponsabilité » en lui opposant une autre logique que l'acceptation de la voie unique de l'austérité salariale. Ce pacte inique et inefficace est évidemment un obstacle mais nous pouvons concrètement lui opposer une logique revendicative en s'appuyant sur les faits.

COÛT ET SURCOÛT DU CAPITAL : TENIR LES 2 BOUTS POUR NE RIEN LÂCHER !

Enfin, il nous faut nous interroger sur les notions de coût du capital et de surcoût du capital. Autant cette seconde notion est bien admise avec, en particulier, le versement exorbitant de dividendes et d'intérêts bancaires, les

rachats d'actions ou de créations d'holdings, autant la notion de coût du capital est encore à clarifier. S'agit-il d'un coût indispensable, incontournable, dont le contenu ne serait pas à discuter puisqu'il s'agit d'engagements et d'investissements destinés à produire des richesses réelles ?

A bien y regarder, cette approche de type néokeynésienne élude, au moins en partie, le contenu même de ces investissements en capitaux, leur niveau, leur orientation, les choix stratégiques qui les sous-tendent et qui ne sont pas neutres. Ainsi, à la tendance à la suraccumulation des capitaux exigeant un taux de rentabilité élevé, ne faut-il pas opposer une orientation qui économise ces capitaux et favorise à l'inverse l'emploi qualifié et réellement sécurisé, la formation continue et de haut niveau ainsi que l'effort de R&D ?

Les capitaux engagés dans nos entreprises ne sont pas dénués d'une stratégie d'orientation : choix du secteur industriel, démarche de cœur de métier accompagnée de décision d'externalisation, choix de développer l'emploi ou d'investir en machines restrictives de l'emploi et d'investissement dans l'humain. Nous devons donc nous interroger sur ces deux notions avec la volonté d'agir sur les deux volets en favorisant le choix du développement humain et la création d'emplois qualifiés, ce qui implique de s'en prendre à l'accumulation de capitaux en recherche naturellement de rentabilité et trop souvent générateurs de gaspillage. Ce gaspillage n'est donc pas le seul fait de l'emprise envahissante de la financiarisation de l'entreprise.

Il s'agit donc d'intervenir à la fois sur le contenu et les objectifs des capitaux fixes de l'entreprise avec les coûts et les gaspillages que cela induit et de s'en prendre aux surcoûts du capital qui assèchent la capacité à réinjecter de l'argent disponible pour la création de richesses réelles. Les deux volets du dossier sont à traiter de pair par ce qu'ils sont, tous deux, au cœur de l'alternative à faire grandir : répondre aux besoins sociaux, produire autrement et mieux et enfin réévaluer le travail et les salaires.

Autant de pistes ouvertes pour que l'on passe rapidement aux travaux pratiques dans chacune de nos entreprises en impliquant les salariés et singulièrement les ICT.



Interview de Michel Molesin

Secrétaire du syndicat d'ASTRIUM Toulouse

1. L'annonce de 1070 suppressions d'emplois sur les 4 sites a créé un choc : quel a été le ressenti chez les ICT de Toulouse ?

Contrairement au PSE de 2003, où la direction a œuvré pendant une période où il y avait quelques doutes sur le plan de charge, la situation d'Astrium est très bonne. Les salariés sont souvent confrontés à des surcharges de travail. L'annonce du plan social a donc été vécue comme une provocation. Surtout que les premières communications du PDG (M. Enders) ont été pour dire qu'il fallait augmenter la rentabilité pour verser davantage de dividendes. Les salariés n'ont pas peur de perdre leur travail, mais ils ne veulent pas que leurs conditions de travail se détériorent encore pour enrichir toujours plus des actionnaires.

2. Pouvez-vous rappeler le contexte économique d'ASTRIUM alors qu'AIRBUS-Group annonce une hausse de 22% en résultat net ?

ASTRIUM se porte à merveille. En 2013, les prises de commandes sont en augmentation (+64%) et supérieures au chiffre d'affaires, l'EBIT augmente de 12%. La direction annonce même une rentabilité à 6%, un record. Ces chiffres montrent qu'Astrium est compétitive, sinon comment expliquer l'augmentation du carnet de commandes ? Astrium est rentable et profitable.

3. La réaction des salariés, du technicien au cadre a été rapide et forte à Toulouse, comment l'expliquez-vous alors que c'est plus difficile sur les autres sites ?

Lors du précédent plan social, à Toulouse, les syndicats avaient déjà travaillé ensemble à la

construction du rapport de forces. Tous les syndicats ont aussi la pression des salariés qui globalement ne comprendraient pas que les syndicats ne s'entendent pas dans une période de PSE. Donc, même si les relations sont parfois difficiles, il y a la volonté de prendre des initiatives communes.

4. La manifestation unitaire du 6 février a créé l'événement : racontez-nous

Cette manifestation a été décidée dans une assemblée générale du personnel le 31 janvier avec 1200 participants. Le consensus entre les syndicats avait conduit à proposer une action plus symbolique et plus éloignée dans le temps. Les salariés ont demandé avec force une action plus radicale et plus rapprochée dans le temps. Le 6 février, nous avons donc organisé une manifestation devant le siège du groupe à Blagnac. Nous avons affrété 20 bus au départ d'Astrium. Tous complets ! C'est donc 1500 salariés Astrium rejoints par des salariés du siège, touchés eux aussi par un PSE (appel à la grève Cgt et Cfdt), et des délégations de salariés d'entreprises sous-traitantes et d'Airbus.

5. La CGT du site de Toulouse a choisi de privilégier la concertation et la prise de décision avec les salariés : comment cela se passe-t-il ?

Nous œuvrons dans les réunions avec les autres syndicats pour imposer un cycle AG / Actions. Nous voulons que les salariés, après avoir écouté les analyses syndicales, puissent décider des actions à mener. Certains syndicats sont mal à l'aise avec cette démarche. Fin février, devant le manque d'initiatives communes, la CGT a animé une consultation pour demander aux salariés s'ils voulaient de nouvelles AG et quels types d'actions ils voulaient voir se développer. En 24h, nous avons collecté plus de 900 réponses. Les salariés réclamaient à une écrasante majorité la convocation d'une AG et la poursuite des actions. Cette consultation a été déterminante pour relancer les initiatives communes.

6. Cette démarche qui rompt avec la délégation de pouvoir trouve un bon écho chez les ICT : qu'en est-il ?

Dans cette période, les réunions hebdomadaires du syndicat ont pris une nouvelle ampleur. Plusieurs dizaines de syndiqué-e-s discutent des positions syndicales. A une autre échelle, la participation massive des salariés aux AG ou aux initiatives comme celle de notre consultation montre une véritable attente des salariés (sur le site 83% des salariés sont ingénieurs ou cadres).



7. Avez-vous été surpris par l'afflux de nouvelles adhésions, singulièrement des ingénieurs ?

Nous avons réalisé une trentaine d'adhésions. Nous avons eu quelques adhésions spontanées (via la messagerie) suite aux AG. Nous avons aussi syndiqué des «sympathisants» à qui nos adhérents n'ont pas hésité à s'adresser. Enfin, nous avons enregistré des adhésions dans le domaine de la production suite à la réorganisation de cette entité.

8. Comment pratiquez-vous l'implication des nouveaux adhérents dans la vie syndicale CGT ?

Pour les ingénieurs et cadres, l'implication est assez rapide puisqu'il est assez facile pour cette catégorie de participer à la réunion hebdomadaire du syndicat.

Nous devons toutefois veiller à mieux nous organiser pour celles et ceux qui ne peuvent pas venir. Nous devons aussi trouver des façons de fonctionner avec les camarades de la production qui travaillent en équipe (2x9 sur 6 jours ou 3x8 sur 7 jours).



9. Quelles sont les prochaines initiatives, comment le mouvement peut s'élargir sur les 4 sites, voire sur le groupe ?

Ce serait idéal. Mais le poids trop faible de la CGT sur certains sites et globalement dans le groupe est un obstacle. Seule, la Cgt ne peut entraîner des mouvements massifs.

La recherche d'unité est primordiale. Faut-il être en capacité d'être le moteur de cette unité ?

10. Comment réagissent les élus locaux et régionaux à vos interpellations ?

Localement, les élus nous soutiennent. Ils voient bien l'aberration de la situation. Ils mesurent aussi les impacts sur la sous-traitance. Plusieurs collectivités ont voté des vœux qui reprennent globalement nos analyses.

Une députée socialiste de la Haute-Garonne a interpellé le gouvernement par une question orale. La réponse a énervé les syndiqués, car le gouvernement semble donner son aval à la direction en se contentant de dire que les licenciements secs seraient inacceptables. Nous devons persister pour que le gouvernement se prononce clairement. Peut-il laisser supprimer des emplois industriels dans un secteur stratégique qui ne connaît pas la crise? Au moment du débat sur le pacte de responsabilité, ça laisse un goût amer.

11. Ce dossier ASTRUM éclaire crûment le désastre de la financiarisation des entreprises : comment notre campagne contre le coût du capital est-elle ressentie sur les sites ASTRUM ?

Nous sommes un nouvel exemple des dégâts du coût du capital. Début 2013, le capital flottant (en bourse) du groupe est passé de moins de 50% à plus de 70%. Le PDG n'a pas caché à ce moment-là que le groupe devenait « une entreprise normale » et qu'on allait faire une politique au service des actionnaires. L'action a doublé en 1 an. Les dividendes ont progressé de 345% en trois ans ! La direction annonce qu'elle ne veut plus lancer de nouvelles plateformes (avions, satellites...) et se contenter d'améliorer l'existant. Il y a donc un réel danger pour l'avenir de notre industrie et de la filière.

12. Pouvez-vous préciser vos objectifs d'adhésions ? Comment les nouveaux syndiqués vont-ils être impliqués dans la préparation de votre congrès ?

Nous ne chiffrons pas nos objectifs, mais la syndicalisation est un enjeu permanent. Notre congrès abordera cette question. Il doit aussi nous permettre d'améliorer encore la vie syndicale pour intégrer toujours davantage les syndiqué-e-s. Il faut réellement mettre dans les actes la notion du syndiqué acteur et décideur du syndicat. Nous travaillons aujourd'hui à la participation la plus large possible des syndiqués.

Coût du capital et compétitivité hors coût (2^{ème} partie)

Contribution d'Hervé Radureau au débat sur le coût du capital

Dans le numéro précédent, le coût du capital et plus précisément le surcoût de ce dernier ont été abordés très sommairement.

Ce surcoût est pénalisant pour les salaires et les cotisations sociales mais aussi pour la compétitivité des entreprises, et tout spécialement des entreprises industrielles productrices de biens et de services qui se vendent tous à l'export.

COMPETITIVITES

Une définition simple du concept de compétitivité est l'aptitude à vendre ce qui est produit. En effet, c'est l'échange, très souvent monétaire, qui valorise au final la création de richesses. Sinon le produit ou le service devient parfois un gâchis et toujours une perte.



La compétitivité est applicable à plusieurs niveaux différents : zone économique, pays, filière ou groupe de filières, territoire, entreprise.

Il existe, en fait, plusieurs types de compétitivité : coût ou prix, hors coût ou hors prix suivant une catégorisation qui a été abordée dans un livre de l'IRES (Institut de Recherches Economiques et Sociales) publié en 1988 qui alertait déjà sur les difficultés de l'industrie en France par rapport aux autres pays de même rang.

LE RAPPORT LOUIS GALLOIS NE NIE PAS L'IMPORTANCE DE LA COMPETITIVITE HORS-COUT

Dans son rapport au gouvernement, Louis Gallois traite de la compétitivité de l'industrie française dont il est rappelé

dans la lettre de mission du premier ministre Jean-Marc Ayrault qu'une économie ne peut être forte que si son industrie est forte. De son côté, Louis Gallois indique que ce sont les pays les plus industrialisés qui résistent le mieux à la crise accentuée par l'exacerbation de la concurrence internationale.

On notera que les décisions présidentielles et gouvernementales actuelles correspondent tout simplement à l'application des préconisations de ce rapport en matière de compétitivité coût. Mais il ne prend en compte ni les choix faits par le patronat dans le passé (notamment en matière de délocalisation et de destruction de capital) jugés insuffisamment rentables ni bien entendu les surcoûts du capital et la financiarisation de l'économie prouvée au travers de l'augmentation sans pareil de la distribution de dividendes aux actionnaires.

De ce fait, les recommandations les plus immédiates de ce rapport vont essentiellement porter sur la réduction des coûts de la force de travail.

S'il aborde des questions cruciales liées à la compétitivité hors-coûts, les propositions du rapport n'ont ni le nombre ni le contenu de celles portées par la CGT depuis longtemps, sans pour autant être entendues.

On pourrait penser que la réduction drastique des dividendes versés pour baisser les prix de vente permettrait d'être plus compétitifs immédiatement et donc de relancer la machine économique. Mais cette amélioration conjoncturelle ne remettrait pas en cause les défauts structurels de notre industrie qui replongerait tôt ou tard dans ses difficultés. Cette mesure aurait tout de même entraîné une croissance de l'emploi et de la consommation mais sans assurer la pérennité du mouvement positif.

Il faut donc plutôt intervenir sur la structuration du capital et les choix stratégiques à opérer pour l'entreprise.

Oublions au passage aussi la compétitivité prix qui prend en compte les taux de change monétaires, la stratégie des sociétés d'importation dans chaque pays qui peuvent être aussi soumis à des critères géopolitiques et/ou à des intérêts très particuliers.

DOMAINES DE LA COMPETITIVITE HORS-COUT

Le rapport Gallois liste un certain nombre de domaines qu'il qualifie injustement de blocs de handicaps structurels :

- Les niveaux de recherche, d'innovation et de formation trop faibles, et de plus, mal articulés avec l'industrie, en comparaison des autres pays de même rang,
- Le flux de financement mal orienté vers le tissu industriel,
- Les faiblesses de la structuration et de la solidarité industrielles – territoires, filières,
- L'insuffisance du dialogue social par manque d'anticipation.

Et il rappelle tout de même tous les atouts de notre pays, qui pour la très grande majorité d'entre eux, résultent de notre modèle social et politique issu des orientations prises à la Libération.

Il faut y ajouter la qualité des infrastructures de transport et le faible coût de l'énergie, ce qui confirme le sujet structurant pour l'industrie de la transition énergétique dans notre pays.

DES OUBLIS POURTANT ESSENTIELS

Par contre, s'il note le niveau bas en gamme de produits de nos entreprises, le rapport Gallois ne cite pas la dégradation de la qualité du travail qui entraîne des gâchis considérables sans parler du mal-être des salariés.

Ainsi, chez Alcatel-Lucent, la direction générale estime à 15% du chiffre d'affaires le montant des non-qualités – soit un total de près de 2 milliards d'euros alors qu'avec le plan de restructurations en cours elle voudrait économiser 1 milliard d'euros.

Un autre oubli porte évidemment sur l'adéquation des produits et services avec les besoins réels des consommateurs et usagers. Cet oubli est à la source de nombreux déboires et gâchis de nos entreprises qui n'écoutent pas suffisamment leurs clients qui doivent prendre ou laisser ce qu'on leur propose, signifiant que l'adage « Le client est roi » n'est en fait que peu souvent respecté !

Dans ces conditions, que peut-on faire en tant que syndicat CGT ? Comment aider ces collègues ICT à s'impliquer dans cette bataille en convergence avec toutes les catégories de salariés ?

FAIRE UN ETAT DES LIEUX PRECIS ET DETAILLE

Comme sur tout sujet, il est primordial de faire un état des lieux précis et détaillé car la connaissance aide à la compréhension qui permettra ensuite l'élaboration de propositions et de projets qui devront finalement être mis en œuvre.

On aura deviné que cet état des lieux doit se faire à tous les niveaux, en commençant par l'entreprise et en poursuivant par le territoire et/ou la filière.

Cela prouve au passage la nécessité et l'importance pour chaque syndicat de sa présence à l'extérieur de l'entreprise, dans les organisations territoriales et interprofessionnelles ainsi que dans les collectifs de filières (propres à la CGT, gouvernementaux ou de branche).

Au niveau de l'entreprise, notre XIème Congrès a tenté de démontrer et convaincre qu'il fallait s'appuyer sur une activité de réappropriation du travail avec les salariés, à commencer par les membres et sympathisants du syndicat. La démarche, basée à la fois sur une fiche de connaissance des syndiqués et des sympathisants ainsi que sur des entretiens individuels, doit constituer le noyau de départ de la base de données de savoirs acquis par le syndicat.

Les moyens modernes des TIC sont des outils à utiliser pour archiver et permettre l'échange de tous ces savoirs.

Et cette démarche pourra être ensuite généralisée aux autres salariés de l'entreprise ou de l'établissement sur lequel intervient le syndicat.

GAGNER LA CONFIANCE POUR SOI ET CELLE DES AUTRES

Cette démarche a beaucoup à voir avec la confiance :

- La confiance en soi pour aller vers les autres,
- La confiance déterminée dans le travail collectif,
- La confiance préliminaire venant des relations de travail qui permettent de rentrer en contact, les uns avec les autres,
- La confiance obtenue de la part des salariés sur l'approche et les actions proposées par le syndicat,
- Et la confiance des mêmes par rapport aux résultats obtenus et affichés qu'il faut faire vivre et évoluer.

Ces éléments de confiance sont déterminants pour bâtir ensemble les propositions visant à relancer son entreprise. Ils sont encore plus indispensables pour gagner la persévérance et l'obstination nécessaires à leur mise en œuvre effective.

ET AU DELA DE LA REAPPROPRIATION DU TRAVAIL ?

Partout les mêmes questions devraient venir :

- Comment répartir les sommes reprises au surcoût du capital, entre réduction des exonérations de cotisations sociales, augmentation des salaires, embauches, formations, investissements, lancement de projets nouveaux... ?
- Quelles conséquences sur l'emploi de la réduction de la non-qualité car celle-ci entraîne bien des charges de travail exécutées par des salariés ?
- Comment équilibrer les charges de travail entre les salariés ?
- Quel temps consacrer à la formation et quels contenus de formation ?
- Comment échanger entre salariés d'entreprises différentes, assez souvent concurrentes, sur des sujets vitaux pour chacune d'elles ?
- Comment gérer les différences d'intérêts, d'opinions et les conflits ?

En définitive, beaucoup de travail à fournir mais plus que palpitant et enrichissant !

Solides & solidaires



SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

La protection sociale au service de tous, partout.

Autour de Mutex, interlocuteur unique, les six principales mutuelles interprofessionnelles adhérentes à la Mutualité française ont choisi de renforcer leur action respective en formant un pôle majeur de protection sociale complémentaire : Mutex - l'alliance mutualiste. Grâce à la coordination performante de leurs métiers, les membres de Mutex - l'alliance mutualiste déploient, sur tout le territoire, une offre globale en santé, prévoyance, autonomie dédiée aux branches professionnelles, entreprises et partenaires sociaux.

Un pôle coordonné au service de tous

- **L'accompagnement des négociateurs dans la mise en œuvre des régimes**

Mutex - l'alliance mutualiste met son expertise - conseils, formations, services en ligne - à disposition des partenaires sociaux qui mettent en place des régimes collectifs de protection sociale complémentaire.

- **La proximité grâce à une implantation territoriale complète**

700 agences, 1500 interlocuteurs dédiés interviennent sur l'ensemble du territoire. Des établissements sanitaires et sociaux rendent les soins accessibles pour tous.

- **La maîtrise des coûts assurée par un maillage optimal**

La densité du réseau, les accords passés avec de nombreux professionnels de santé garantissent la maîtrise globale des coûts et réduisent le reste à charge.

Des engagements communs autour de valeurs partagées

- **L'exigence de qualité partout et pour tous**

Les acteurs de Mutex - l'alliance mutualiste partagent l'exigence d'un niveau de service irréprochable : chacun bénéficie de la même qualité dans l'accès aux soins.

- **La solidarité en œuvre autour de l'action sociale**

Solidaire, Mutex - l'alliance mutualiste agit en faveur des plus fragiles et les accompagne dans les périodes difficiles. Prestations financières, services d'aides à la personne complètent un dispositif d'écoute et de soutien.

- **La politique de prévention pour faciliter le quotidien**

Parce que chacun doit vivre en bonne santé tout au long de sa vie, Mutex - l'alliance mutualiste mobilise son solide réseau d'experts et de professionnels autour d'actions de prévention menées auprès des particuliers, entreprises et branches professionnelles.

Nous organisons une relation de proximité auprès de tous, sans discrimination, dans un esprit solidaire, non lucratif.

Pour nous contacter :
collectif@mutex.fr
www.mutex.fr

