

Courrier fédéral

N° 196

du 06.02.10 au 12.02.10

Fédération
des travailleurs
de la métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



> LUTTES ET SUCCÈS

Pages 5 à 6

> PLUS LOIN QUE NOS DROITS

*Elections professionnelles,
liste commune et répartition des suffrages*

Page 2

> INDUSTRIE

Politique industrielle

Page 3

> FORMATION SYNDICALE

Diriger c'est pas inné

Pages 4 à 5

> LETTRE DE L'UFICT

Les qualifications et les grilles de classifications...

Pages 7 à 8

Courrier Fédéral

Fédération des travailleurs
de la métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433
93514 Montreuil cédex

Tél. 01.48.18.21.31
Fax : 01.48.59.80.66

<http://www.ftm-cgt.fr>
e-mail : communication@ftm-cgt.fr

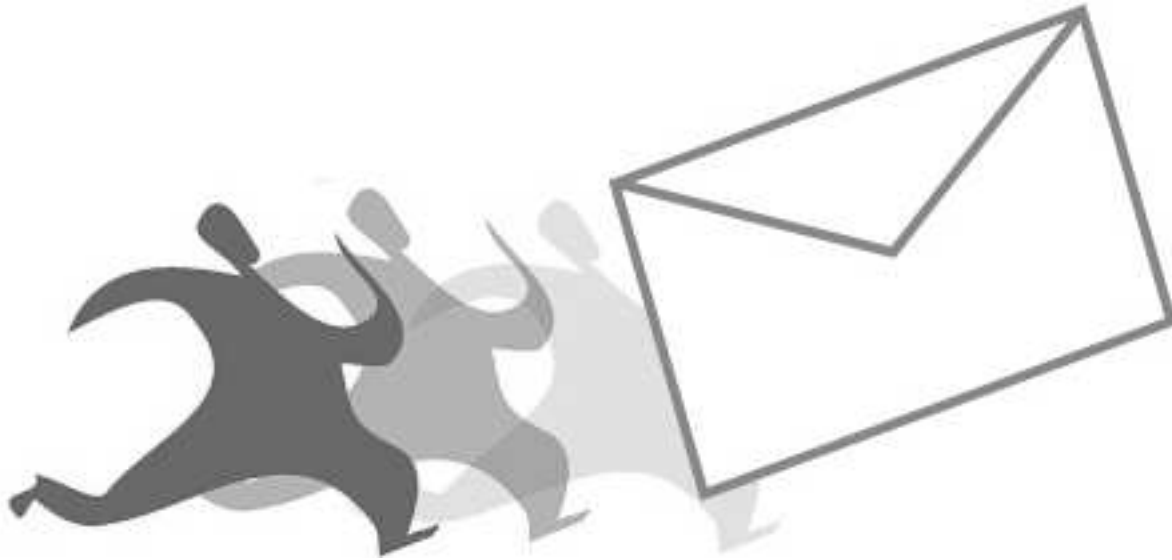
Directrice de publication : L. Bensella
Rédactrice : M. Vergnol
Maquette : S. Bouzidi

Hebdomadaire,
Prix : 0,63 euro (4,13 F)
Abonnement annuel :
36,59 euros (240,01 F)

Commission paritaire
0413 S 06474
Imprimé par nos soins

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

LISTE COMMUNE ET REPARTITION DES SUFFRAGES



Suite aux modifications des règles de la représentativité syndicale découlant de la loi du 20 août 2008, comment se fait la répartition des suffrages lorsque les syndicats font liste commune qui et comment informer ? > Alain Menesson, conseiller fédéral

La loi du 20 août 2008 a, de manière très explicite, voulu favoriser les rapprochements de syndicats notamment en facilitant les listes communes.

Pour donner plus de souplesse à ces listes, l'article L 2122-3 prévoit que « *Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.* »

A qui, et de quelle façon, les organisations syndicales doivent-elles indiquer qu'elles choisissent une répartition des suffrages qui ne soit pas à part égale ?

Lors des formations que la Fédération a organisé sur le sujet, nous évoquions la nécessité de faire entrer dans le protocole préélectoral, l'information par l'employeur aux autres syndicats du partage des voix prévues par la liste commune ainsi que l'appartenance syndicale de chaque candidat de cette liste.

Dans une affaire soumise à la Cour de cassation, (arrêt du 13/01/2010 N° E 09-60208) deux syndicats avaient décidé de faire liste commune et de répartir les suffrages à concurrence de 55/45 %. Ils l'avaient indiqué à l'employeur lors du dépôt de leur liste, mais avaient refusé que l'employeur fasse état de cet accord de répartition devant les salariés.

Or, la liste commune avait obtenu 19.65 % des suffrages. De la validité de la répartition inégalitaire des suffrages

dépendait donc la possibilité pour le premier syndicat de se voir reconnaître représentatif, mais pas pour le second.

Le hasard des suffrages permettait de poser, de la manière la plus concrète qui soit, la question de l'équilibre entre la liberté syndicale et le droit des électeurs à choisir en connaissance de cause les conditions de leur vote.

La loi invoquant seulement la nécessité d'une « indication » donnée au plus tard lors du dépôt des listes, afin que la répartition inégalitaire ne puisse être décidée a posteriori, au regard des résultats du scrutin, et donner lieu à contentieux entre les syndicats, certains pensaient que seul l'employeur devait en être destinataire. Il était nécessaire d'en appeler à une transparence électorale comme « corollaire de la démocratie ».

Pour cela, la chambre sociale a exprimé que la répartition inégalitaire des suffrages devait également être connue, avant le vote, par les électeurs, et qu'il s'agissait d'une condition essentielle de sa validité.

Par conséquent, à défaut de communication envers les électeurs, la répartition au sein d'une liste commune ne peut se faire qu'à part égale.

Un arrêt qui doit renforcer nos exigences de bien préciser dans les protocoles préélectoraux que l'information de liste commune sera communiquée en amont du vote aux organisations syndicales ainsi qu'aux salariés.

La chambre sociale ne précise pas sous quelle forme l'information doit être donnée. Mais on peut à tout le moins penser que c'est au patron qu'il appartient d'informer par tout moyen, soit sur les documents diffusés, soit par affichage, soit directement sur les bulletins de vote.

POLITIQUE INDUSTRIELLE

Dans une tribune publiée dans un numéro spécial industrie de l'Humanité du 28 janvier 2010, Bernard Thibault, secrétaire général de la CGT, défend l'emploi industriel en prélude aux conclusions des travaux des états généraux de l'industrie.

Les états généraux de l'industrie sont loin de tenir leurs promesses. Au vu des conclusions arrêtées le 25 janvier, il est même légitime de s'interroger sur le but poursuivi.

La CGT a contribué à de nombreux points du diagnostic alarmant posé dans le document final. Cela fait tant de temps que nous alertons sur l'affaiblissement du tissu industriel, la faiblesse de la recherche en entreprise, les délocalisations et l'effondrement de l'emploi que nous pourrions être satisfaits de voir ces préoccupations reprises.

Mais, une fois de plus, nous restons sur notre faim. L'analyse sous-estime gravement la cause principale de ces difficultés : la recherche effrénée, depuis vingt-cinq ans, de la rentabilité financière incompatible avec des projets industriels à long terme.

Les propositions, quant à elles, tiennent du fameux pâté d'alouette. Un cheval de cadeaux supplémentaires aux entreprises et une alouette de promesses aux salariés. Côté alouette, quelques idées ont malgré tout fait leur chemin : l'approche en termes de filières industrielles ; le besoin d'une « banque de l'industrie » qui pourrait emprunter à la proposition de la CGT de « pôle public financier » le recours à l'épargne sans reprendre toutefois le livret d'épargne du développement de l'industrie et de l'emploi proposé par la CGT, le développement du dialogue social dans tout le tissu économique (encore que les mesures concrètes vont dans le sens de la remise en question des droits existants plutôt que dans le sens du développement de droits nouveaux), l'évaluation et le conditionnement des aides...

Le côté cheval est quant à lui impressionnant. J'ai relevé au moins trois propositions d'aides fiscales supplémentaires aux entreprises, « crédit d'impôt innovation », « crédit d'impôt investissement », élargissement du « crédit d'impôt recherche » qui s'ajoutent à celles qui ont été attribuées ces dernières années.

Je note deux procédures supplémentaires de prêts, « prêts verts » et « prêts pour l'accès au marché ». S'y ajouteraient des fonds sectoriels et des aides spécifiques pour telle ou telle branche...

Curieusement, est évoquée la mise en place d'une « mission d'évaluation des aides publiques ». Elle va avoir du travail ! Mais n'aurait-il pas mieux valu commencer par un bilan critique des 80 milliards d'euros que reçoivent déjà, chaque année, les entreprises ?

Les dernières propositions du rapport doivent être résolument rejetées : il s'agirait ni plus ni moins de réduire la contribution des entreprises au financement de la protection sociale et de leur permettre « d'ajuster aussi bien qualitativement que quantitativement leurs effectifs ». Moins d'impôts, moins de cotisations sociales, plus de flexibilité et le droit de licencier plus facilement, cela ressemble terriblement au programme du Medef.

Les salariés sont oubliés. Il n'y a aucune mesure immédiate préservant l'emploi industriel et qui anticipe les 40% des effectifs qui seront en retraite d'ici à cinq ans. C'est bien entendu inacceptable pour la CGT, et je l'espère pour tout syndicaliste.

Décidément, les conclusions des états généraux ne sont pas de nature à dessiner une politique industrielle qui fait tant défaut à notre pays. D'autres mobilisations sont nécessaires pour y parvenir.



DIRIGER C'EST PAS INNÉ



Fin janvier une douzaine de militants s'est retrouvée à Courcelles pour la formation direction syndicale. rencontre avec trois stagiaires.

Pourquoi as-tu choisi de faire ce stage ?

Marcelo Karaguilla – Ericsson (91)

Suite à plusieurs plans sociaux et de nombreux départs en retraite, le syndicat a connu de nombreuses pertes. Le dernier des « anciens » part cette année. Nous nous sommes toujours reposés sur eux qui assuraient beaucoup de responsabilités. Alors j'ai eu l'opportunité de faire le stage de direction syndicale.

Michel Debaeker - MDP (61)

On a anticipé sachant que j'allais être candidat aux prochaines élections. C'est le secrétaire de l'UL qui m'a proposé ce stage et l'USTM m'a inscrit. De nombreux camarades m'ont dit que ça allait m'aider car je prend de plus en plus de responsabilités.

Humberto Pais – Hispano Suiza (92)

La moyenne d'âge du syndicat a rajeuni ces dernières années. Nous avons pris la décision collectivement de préparer la future direction. J'ai déjà réalisé plusieurs stages syndicaux (accueil, niveau I, CE et CHSCT). Etant donné que je vais devenir responsable du syndicat en juin, je suis déjà en formation sur le terrain et cette semaine je vois le côté technique. Les deux sont complémentaires, nous avons la chance de pouvoir faire la transition de notre direction syndicale dans ces conditions. Les anciens se sont formés sur le tas, ils ont fait de belles choses, mais aujourd'hui les évolutions du salariat et du syndicalisme nous conduisent à nous former pour aller plus loin.

Qu'est-ce que cette formation t'apporte ?

Marcelo Karaguilla

J'attendais qu'on me donne des méthodes et des outils pour mieux communiquer et négocier. Mais en plus, ce stage rappelle les valeurs du syndicat. J'identifie donc mieux mes besoins. L'essentiel c'est de structurer nos missions.

De plus, la richesse du groupe apporte beaucoup. En effet, les expériences des stagiaires venant des catégories professionnelles et d'industries diverses provoquent beaucoup de débats. La place du travail collectif est très enrichissante. Ainsi je vois l'approche syndicale différemment chez Ericsson qui compte 85% ingénieurs et chez un camarade de la sidérurgie où les salariés font les 3x8 ce qui implique l'organisation de 3 assemblées générales.

Michel Debaeker

J'ai fait une première formation de niveau I et II à Alençon en 2007. Avec celle de direction syndicale, on va beaucoup plus loin, j'apprécie plus les valeurs de la CGT, c'est plus complet. J'appréhendais ce stage, j'avais peur que ce soit difficile. En fait, le travail réalisé ici colle au plus près des attentes des sections. Ce stage est très intéressant, il m'apporte beaucoup pour mes futures responsabilités. Je viens juste d'être élu. Je connaissais les CE et CHSCT, mais je n'ai encore pas travaillé dedans. Le stage m'aide à organiser mes responsabilités d'autant que je vais animer les syndicats de la métallurgie des pays Fertois dans l'Orne.

Humberto Pais

Je souhaite savoir comment on dirige un syndicat de manière générale, et plus précisément, comment coordonner les priorités que l'on a en permanence. Ce stage est intéressant dans le contenu et dans les débats que nous avons entre nous. On apprend beaucoup par le biais des formateurs, mais l'apprentissage se fait également grâce aux débats. Nous sommes un groupe très ouvert, nous dialoguons beaucoup et les divergences de point de vue sont très enrichissantes.

Qu'est-ce que ce stage va changer pour toi ?

Marcelo Karaguilla

Ce stage me permet de prendre du recul. Au quotidien, on est complètement submergé par notre travail et les activités des instances de l'entreprise. Nous jonglons tout le temps, même les réunions hebdomadaires ne nous permettent pas de débattre comme nous en aurions besoin.

Ici, je vois que l'on peut travailler autrement. Les rythmes subis, ne sont pas la seule manière de travailler. Le syndicat doit marquer son territoire. Nous avons besoin d'être offensifs sur la gestion de notre propre temps. Il faut, par exemple, savoir dire non plus souvent et se laisser du temps pour échanger et apprendre à se connaître. Il y a 15 ans encore on travaillait comme ça. On se donnait du temps pour discuter du travail. Aujourd'hui avec les bureaux paysagés de 150 personnes, on ne se parle plus de peur de déranger les autres.

Michel Debaeker

Maintenant j'ai les outils. Je ne savais pas trop comment m'y prendre pour organiser la vie syndicale. Mais, maintenant j'ai envie de dire « au boulot » car je vois plus clairement ce que je peux mettre en place avec les syndiqués et pour faire de nouvelles adhésions ! Je ressors du stage hyper motivé, je n'aurais pas cru que ça m'aurait autant apporté. Je n'ai pas fait beaucoup d'étude alors j'ai repris confiance en moi.

Humberto Pais

Ce stage est important pour nous aider à mettre en place des projets, bien sûr au plan syndical, mais pas seulement la méthode peut s'appliquer également à notre vie personnelle et professionnelle.

Une semaine complète de stage ça permet de s'éloigner des préoccupations du travail. Ici, nous savons où nous allons, pourquoi et comment on va le faire. La formation répond entièrement à mes attentes même si je ne voyais pas le rôle du responsable syndical aussi vaste. C'est un travail d'équipe, mais c'est le responsable qui pilote le syndicat et il doit être entouré pour que ça fonctionne bien, c'est rassurant. Tout ne pèse pas sur nos épaules, il faut savoir déléguer et faire confiance. C'est ce que je souhaite mettre en application dès le mois de juin lorsque je vais prendre mes fonctions.

> LUTTES ET SUCCÈS

Etats généraux de l'Industrie Mobilisation régionale

Cette initiative s'inscrivait dans le cadre du discours de clôture des états généraux de l'industrie pour la Rhône Alpes par Christine Lagarde en préfecture de région.

Ce sont environ 200 salariés qui se sont rassemblés mardi 2 février à 10h30 devant les bâtiments de L'UIMM de la Loire, 24 entreprises de la métallurgie étaient représentées avec un point intéressant des entreprises située sur les 5 bassins d'emplois du département. Des camarades de l'interpro et des retraités étaient également présents.

Même si les camarades organisateurs étaient un peu déçu par la participation, ils ont pu constater que cette initiative répond aux préoccupations des camarades. Elle a permis de faire le lien entre les salariés qui sont confrontés aux problématiques d'emploi et ceux qui viennent où vont ouvrir les NAO. De plus, cela a permis de faire le parallèle avec l'ouverture des négociations sur la question des minimas conventionnels garanties de la Métallurgie de la Loire (RMH, REGA, Prime de panier).

L'UIMM est refusé de recevoir une délégation au prétexte que toutes les personnes habilités pour négocier s'étaient rendues au discours de clôture des états généraux de l'industrie. Les manifestants ont tout de même obtenue une date (le 12 février) pour avoir un premier échange concernant la situation de l'emploi sur le département. Ils se sont également engagés à ouvrir les négociations REGA, RMH, Prime de panier début mars mais sans nous donner de date précise.

Avec cette première grosse mobilisation territoriale en 2010, les syndicalistes ont pu mesurer l'inquiétude des camarades concernant la négociation sur les retraites. Beaucoup ont souligné le fait que parler des retraites sans faire le lien avec la bataille autour de la défense et le développement de l'industrie et la plate forme revendicative sur les salaires et les qualifications risquait d'être mal compris par les salariés. Pour eux, cela pourrait-être un frein aux mobilisations. Ils sont aussi revenus sur les suites à donner au 22 octobre et souhaitent une journée nationale d'action décentralisée au niveau des régions.



Agenda 2010

Du 15 au 19 mars : Eco-CE
Du 15 au 19 mars : direction syndicale
Du 22 au 26 mars : Formateur
Du 19 au 23 avril : Direction syndicale
Du 25 au 28 mai : international
Du 7 au 11 juin : Ufict
Du 7 au 10 juin : Europe
Du 21 au 25 juin : Direction syndicale
Du 28 juin au 2 juillet : Communication
Du 6 au 10 septembre : Eco-CE

Du 20 au 24 septembre : CHSCT
Du 27 au 30 septembre : Europe
Du 11 au 15 octobre : Direction syndicale
Du 18 au 21 octobre : International
Du 15 au 19 octobre : Eco-CE
Du 22 au 26 novembre : Direction syndicale
Du 22 au 26 novembre : CHSCT
Du 29 novembre au 3 décembre : UFICT
Du 13 au 17 décembre : Direction syndicale

> LUTTES ET SUCCÈS

Arcelor-Mittal - Fos sur Mer (13) Actions pour les salaires

Depuis le 20 janvier les salariés postés des 5 équipes de tous les départements de l'usine ont agité par différentes actions pour peser sur le contenu de la négociation salariale 2010.

Au cours de ces actions, les salariés ont exprimé le besoin de l'unité syndicale pour être plus fort face à la direction et pour obtenir satisfaction sur les revendications. La CGT a donc proposé aux autres organisations syndicales de se réunir pour définir les modalités de la mise en place d'une intersyndicale avant le 29 janvier.

À l'appel de l'intersyndicale CGT-CFDT-CFTC, se sont près de 400 salariés qui se sont rassemblés le 29 janvier devant la salle des négociations pour soutenir les délégations, et porter la plateforme revendicative commune. L'objectif étant de contraindre la Direction à décliner ses propositions et à faire valoir les revendications des salariés.

À l'issue de la réunion avec la mobilisation des salariés et la détermination des organisations syndicales, la Direction a été contrainte de faire des propositions chiffrées (zero d'AG, prime de 200 euros, et 1,1% de la masse salariale en AI ; si pas de signature 0,8% en AI)

L'intersyndicale appelle les salariés à prendre toutes les initiatives d'action pour contraindre la Direction à revenir autour de la table des négociations pour prendre en compte les revendications des salariés.

Depuis le 1^{er} février, le mouvement de grève gagne les sites de Dunkerque et Florange.

STX Lorient en mouvement

Depuis mardi 26 janvier, à l'appel de la CGT, le personnel de production du chantier STX de Lorient cesse le travail une heure par jour.

Près de la moitié des 120 salariés ont pris part au mouvement pour demander une prime de 750 euros sachant qu'il n'y aura pas d'augmentation générale vu la situation économique. Pour le syndicat CGT STX Lorient, il est hors de question que se soient les salariés qui fassent les frais des difficultés actuelles de l'entreprise.

L'unité, la solidarité et la détermination sont les sources de motivation des grévistes pour faire aboutir cette revendication.

Face à la direction qui refuse d'ouvrir la porte des négociations, les salariés et la CGT envisagent de nouvelles actions.

Les salariés et la CGT dénoncent également les choix de la direction « qui n'a pas su se diversifier à St-Nazaire en misant sur le tout paquebot et à Lorient en abandonnant la réparation navale et en quittant le groupement de sous-traitants à DCN Lorient. » Ils revendiquent aussi l'attribution de marché du Conseil général afin de préserver l'activité du site et les emplois.

Pour le syndicat CGT : « *Notre revendication peut paraître déplacée pour l'opinion publique ou certains non grévistes, vu la situation du Groupe STX, mais elle est tout à fait légitime par rapport aux efforts effectués tout au long de l'année dernière pour livrer les navires dans les délais. L'entreprise a fait du bénéfice en 2008 et 2009 ; donnez nous cette prime !* »

Dans le même temps, la CGT a interpellé la direction pour une harmonisation des traitements des salariés sur les différents sites. Par exemple, le budget du comité d'entreprise représente 0,33% de la masse salariale alors que celui de Saint-Nazaire est de 1%. La CGT a donc interrogé le directeur du site de Lorient sur cet injustice. « Quand on a pas d'argent, on va pas au cinéma » leur a-t-on répondu d'un ton méprisable renforçant ainsi la colère des salariés en, lutte.

Wagon - Orbec (14)

Avec un taux de participation de 94%, la CGT obtient 2 élus titulaires aux CE et 3 délégués du personnel titulaire.

Satam - Falaise (14)

Avec plus de 80 % des suffrages exprimés, seule en lice, la CGT a gagné un délégué du personnel titulaire au premier collège et deux pour le deuxième collège.

La portabilité Jabil - Brest (29)

Chez Jabil, 80% des salariés licenciés ont décidé d'utiliser leurs droits sur la portabilité.

En mars 2009, les 102 salariés concernés par le Plan de suppression d'emplois ont été en congés de reclassement pendant 9 mois, depuis janvier 2010, ils sont au chômage. Plus de 80 salariés ont fait le choix de conserver la portabilité. Cela consiste en quoi ?

Ils ont le droit de choisir, s'ils désirent ou pas de garder le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance (mutuelle) pendant la période de chômage et pour une durée de 9 mois maximum selon l'ancienneté dans l'entreprise.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'employeur et l'ancien salarié.

La part patronale, pour ces 9 mois, est retirée sur le dernier bulletin de salaire ou solde de tout compte.

Le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail avec une justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Les salariés sont très enthousiastes sur ce sujet, ça leur donne du temps après avoir subi un plan social de se retourner, de prendre du temps pour, soit de garder leur couverture complémentaire actuelle ou de retrouver une autre qui correspondra à leur nouvelle situation.

[Avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail (Article 14)]

Journée d'étude

Comment garantir une retraite à toutes les générations ?

mercredi 17 février
9h à 16h à Montreuil

La lettre



de l'UFICT

Courrier Fédéral N° 196

du 06.02.10 au 12.02.10

<http://www.ftm-cgt.fr/ufict.htm>

Les qualifications et les grilles de classifications dans les moments clés de l'histoire sociale

«Qualifications» et «grille de classifications» sont des termes que nous utilisons régulièrement. Arrêtons-nous sur l'histoire et l'évolution de cette avancée.



A la libération, le mouvement ouvrier est porteur d'un vaste programme de transformations et de progrès social.

Dès 1944, il lui faut viser les objectifs de la reconstruction économique dans le cadre d'une indépendance nationale assurant le développement du pouvoir d'achat et un juste partage des richesses.

Cette question des salaires sera immédiatement encadrée et mise sous tutelle du gouvernement au nom d'un contrôle conjoint des prix et des salaires.

Bien évidemment, le contrôle des salaires était beaucoup plus ferme que celui des prix et profits !

Dès 1945, Ambroise Croizat, ministre du Travail et aussi ancien secrétaire général de la fédération unifiée CGT des métaux (1936), institue les grilles de classification : dites « Parodi-Croizat ».

Dans les bras de fer complexes de l'époque, la mise en place de ces grilles permettra à la CGT, notamment là où elle était fortement implantée - c'est le cas dans la métallurgie - de déployer une « lutte salariale de contournement ». La remise en état des grilles permettra, dans les entreprises, des augmentations de salaires malgré leur contrôle centralisé.

Dans un moment comme aujourd'hui où le patronat veut utiliser la crise et la baisse de l'inflation pour continuer à refuser les augmentations salariales, ne pouvons-nous pas réfléchir à cette stratégie syndicale appliquée à la Libération ? Car la question salariale ne se résume pas à l'exigence du pouvoir d'achat. Elle renvoie à l'évolution de la qualification des salariés.

Dès 1945, la mise en place des grilles de classification fait écho au déploiement de « l'organisation scientifique du travail », conséquence en partie de l'organisation de l'industrie d'armement durant le conflit et au développement de la formation professionnelle.

Dans les années 60, au moment du développement des embauches BAC+2, les luttes salariales furent aussi fondées sur les classifications et aboutiront aux grilles actuelles.

A contrario, à l'occasion de son « recentrage » dans les années 70, la CFDT commença à promouvoir les augmentations égales pour tous en somme fixe en opposition aux augmentations en %.

Il s'agissait de réduire l'échelle des salaires. Le patronat l'a fait et continue !

Les ingénieurs CGT d'Alcatel ont ainsi examiné la réalité des salaires moyens des Ingénieurs et Cadres (IC) par rapport à l'évolution des minima conventionnels. Ils ont mis en évidence un tassement de 3 à 4 % des salaires IC vers les minima entre 2005 et 2009. Sauf pour les IIC qui au contraire voient leurs salaires décoller de 4,9 % par rapport à ces minima.

Le syndicat Alstom Villeurbanne met en évidence que les IC de l'entreprise sont aux minima, comme les ouvriers et un peu moins pour les techniciens de niveau 365.

A Renault-Trucks, l'examen par le syndicat des grilles de salaire permet de constater une échelle de 4,37 entre le mini ouvrier et la moyenne des ingénieurs IIIB et de 5,92 entre le mini ouvrier et la moyenne des ingénieurs IIC.

Encore faut-il se rappeler que les ouvriers sont aux 35H et les IC sont au forfait-jour.

Pour juger correctement l'échelle salariale, il convient donc de prendre en compte ce facteur temps. Pour cela, il suffit d'appliquer le coefficient compensateur de 30%¹ qui a été institué au niveau conventionnel entre les barèmes IC forfait-218 jours et IC 35H.

A Renault-Trucks, l'échelle salariale est donc de 4,14. Les premiers à en souffrir sont les ouvriers et les techniciens au niveau de l'embauche, du pouvoir d'achat et des carrières...

Dans ce groupe, le mini ouvrier est de 1.381,93 €.

Dans notre double proposition d'un SMIC à 1 600 € et d'une échelle de 1 à 5, cela signifie 8 000 € pour le plus haut niveau de la grille pour 35H, donc de 10 400€ pour les forfaits 218 jours.

Ainsi, l'immense majorité des ingénieurs, y compris IIC de Renault-Trucks, sont intéressés par cette proposition CGT de grille au même titre que tous les ouvriers et tous les techniciens.

L'effet rassembleur de notre conception de grille est manifeste. La force de notre proposition est qu'elle fait écho aux réalités salariales des salariés de toutes catégories et à leurs exigences de reconnaissance.

Face aux augmentations mirobolantes que s'accordent quelques directions générales, ou aux hauts salaires dont peuvent se prévaloir des cadres triés sur le volet, il s'agit de savoir si la reconnaissance du travail de quelques hauts personnages doit signifier la non-reconnaissance de l'immense majorité des salariés, de l'ouvrier à l'ingénieur.

La connaissance des salaires réels est en tout état de cause indispensable pour formuler concrètement des propositions (coefficient par coefficient, de l'ouvrier à l'IC), afin de donner corps à notre ambition syndicale : reconstruire des grilles et une hiérarchie salariale cohérente et légitime à l'entreprise comme au niveau conventionnel.

