



4 organisations syndicales sur 5
refusent de signer l'accord sur les
minima IC 2010

**L'UIMM doit renégocier.
Les Ingénieurs et Cadres
doivent se mobiliser sur les NAO**



Le 15 janvier, seule la CFDT a accepté la revalorisation de 1.2% des minima IC pour 2010.

L'UIMM avait déclaré à la négociation du 23 décembre 2009 vouloir faire de cet accord un signe fort de la solidarité des organisations syndicales et du patronat face à la crise.

Elle voulait qu'il donne le ton pour les négociations territoriales des minima ouvriers, techniciens, administratifs et agents de maîtrise (OETAM) ; et au-delà pour les NAO d'entreprises.

Au contraire, 4 organisations syndicales sur 5 ont refusé de cautionner l'idée que face à la crise patronat et organisations syndicales faisaient cause commune sur l'idée de « contenir » les salaires au nom de la crise.

La perspective peut désormais s'ouvrir pour que s'engage une dynamique syndicale sur des exigences salariales au niveau des attentes des IC, lors des NAO dans les entreprises et lors des négociations territoriales des minima OETAM.

- L'UIMM donnera sa position dans les prochains jours car les conditions de validité de l'accord ne sont pas réunies (3 signatures au minimum).
- Elle se doit désormais de réouvrir cette négociation sur des bases bien plus ambitieuses que ces 1,2%.

Minima et salaires réels méritent bien mieux que 1,2% !

L'enjeu de ces négociations sur les minima IC n'est pas seulement aligner plus ou moins correctement les minima sur l'inflation en tenant compte d'une crise qui au vu de la Bourse n'est d'ailleurs pas la même pour tous...

L'enjeu c'est à la fois : utiliser les minima pour tirer les salaires réels vers le haut et remettre de l'ordre dans l'articulation entre les grilles IC et Techniciennes

De même, l'enjeu des NAO dans les entreprises n'est pas seulement aligner les augmentations sur un chiffre d'inflation ou sur les perspectives économiques présentées par les directions.

Leur enjeu est à la fois réévaluer tous les salaires en lien avec les qualifications, et redonner des perspectives à la jeunesse qui constate chaque jour un peu plus qu'elle vit moins bien, qu'elle est moins bien payée que les générations précédentes alors qu'elle est en règle générale plus diplômée.

Il est de redonner des perspectives de carrière à toutes les générations, toutes les catégories, en reconstruisant une hiérarchie salariale cohérente, maîtrisée qui le permette.

Il est de faire reculer la souffrance au travail que provoque le management salarial actuel à cause de l'absence de reconnaissance, de l'obligation de devoir se plier à tous les objectifs, de la remise en cause permanente de l'expérience professionnelle, de l'individualisation à outrance, du poids des contraintes professionnelles qui mordent sur la vie privée...

L'enjeu est de revaloriser les salaires pour accroître immédiatement les ressources de notre système de protection sociale.

L'enjeu est de permettre aux salariés de cotiser suffisamment dès aujourd'hui pour avoir une retraite correcte demain !

Dans chaque entreprise, à l'occasion de chaque négociation territoriale, il est possible de changer la donne sur les salaires réels comme sur les minima.

FO, CFTC CGC font une analyse qui rejoint celle que la CGT fait depuis plusieurs années sur la dégradation considérable des minima IC. La CFTC n'a pas chiffré cette dégradation, mais a considéré que « nous sommes en déficit de reconnaissance ». Selon FO la dégradation des minima se chiffre à 30% . La CGC a avancé une exigence qui signifie une revalorisation de 17% des grilles IC.

On peut faire, on doit faire vivre dans chaque entreprise, dans chaque NAO ces points de convergence !

Qu'est-ce qui pourrait empêcher les syndicats d'entreprises de travailler ensemble à ces questions sur la base des estimations de la dégradation des qualifications faites par leurs fédérations respectives

Les salaires des ingénieurs, pas plus que ceux des autres catégories, ne sont pas assez élevés pour être à l'origine de la crise !

Des PDG s'arrogent ici et là des augmentations affolantes. Des minorités étroites de hauts-cadres ont des salaires au delà de la décence.

Mais vouloir en tirer comme conclusion que l'échelle des salaires pour l'ensemble des salariés est trop importante ou tout simplement correcte, serait aller un peu vite en besogne.

Par contre, que certains s'octroient ainsi des revenus exorbitants est l'occasion pour tous les salariés de pointer avec force le besoin d'une échelle hiérarchique légitime et cohérente des salaires et qualifications, de l'ouvrier à l'ingénieur à partir d'un regard lucide sur la réalité des salaires.

Si on fait l'impasse sur les forfait-jours et les primes variables, on peut faussement considérer satisfaisants les salaires des IC. Il est donc temps dans chaque entreprise de faire parler la réalité des minima conventionnels et celles des salaires réels dans les entreprises.

Le forfait-jours, c'est d'abord un temps de travail supérieur aux 35 Heures.

La convention collective des Ingénieurs et Cadres possède ainsi plusieurs barèmes selon le type d'horaire. Entre le barème IC « 35H » et le barème IC « forfait-jours », elle institue un coefficient de compensation de 30%. C'est le prix du temps de travail supplémentaire qu'implique le forfait-jours.

Reconstruire une hiérarchie légitime et cohérente des salaires de base et des qualifications de l'ouvrier à l'ingénieur

Pour la CGT :

- ▶ Il est légitime de rémunérer les individus en fonction de leur formation, de leur expérience, de leur apport au travail collectif et de leur temps de travail réel.
- ▶ Il est légitime de hiérarchiser les salaires d'embauche des jeunes en fonction de leur formation.
- ▶ Il est nécessaire de garantir à tous reconnaissance et évolution de carrière. La CGT invite d'ailleurs les IC et toutes les autres catégories à prendre appui sur l'article 20 de la convention nationale des Ingénieurs et Cadres car il légitime ce droit de manière très pertinente.
- ▶ Quand l'échelle hiérarchique devient trop faible, il ne faut pas s'étonner de l'absence de carrière correcte et d'un processus de baisse des salaires d'embauche des jeunes diplômés.
- ▶ Quand l'individualisme domine, tout le monde finit par y perdre. Il faut des règles et des garanties collectives que les dispositifs d'évaluation et de fixation d'objectifs ne peuvent prétendre remplacer.

La CGT a formalisé dès le 23 décembre des exigences avec l'objectif de faire de l'enjeu salarial un facteur de solidarité et de convergences entre catégories.

Emparez-vous en ! Elles peuvent se décliner à partir des réalités salariales de chaque entreprise.

Ces propositions s'inscrivent dans une perspective d'une remise en ordre des grilles et de

Pour évaluer l'échelle hiérarchique dans l'entreprise, il convient donc de tenir compte de ce facteur temps et de ce coefficient compensateur de 30%. Cela change beaucoup de choses.

Nous invitons d'ailleurs tous les IC au forfait-jours à faire l'exercice suivant : Déduire 30% de son salaire, puis le comparer au SMIC !

Les primes variables ne sont pas du salaire mais un simple complément circonstanciel. Qui peut construire durablement sa carrière sur un tel dispositif ? Qui plus est, n'est-ce pas à travers ce système que les directions se donnent les moyens d'intensifier le travail, de sanctionner, d'exclure ?

Les primes variables ne font pas le salaire d'embauche. Le contrat se noue sur le salaire de base alors qu'évidemment, plus le système de primes est développé par l'entreprise, plus ses salaires de base sont bas.

Cet enjeu du niveau des salaires par rapport à des primes aléatoires est un problème majeur pour les jeunes embauchés.

La CGT des ingénieurs et cadres de la métallurgie invite donc les IC à s'intéresser très fortement aux salaires de base, à leur hiérarchie, toujours sur une base horaire équivalente à celle des autres catégories

la hiérarchie salariale.

- ▶ Retour au principe d'augmentation générale en % égale pour toutes les catégories.
- ▶ Revalorisation du début de la grille IC : 3200€ pour un IC Pos II coef. 100 base 35H et alignement du minimum Tech V2 (335) sur ce salaire car jusqu'en 1985, les minima V2 et Pos II coef 100 étaient au même niveau...
- ▶ Sur cette base d'un mini V2 à 3200€ et d'un seuil d'accueil Bac+2 à 2560€, remise à niveau des autres coef. de la grille « techniciens ».
- ▶ Abandon de la grille de transposition qui fait passer les techniciens de niveau V au niveau cadre Pos I et non plus à la PosII coef 108. Retour à l'application de l'article 21B de la convention collective des IC qui prévoit ce passage cadre au coef. 108 de la Pos II. Pour ceux qui ne passent pas cadre, prolongement de la grille tech. au delà du coefficient 395.
- ▶ Généralisation aux ingénieurs Pos III C et aux OETAM du principe d'une évolution automatique de carrière selon le principe de l'article 20 de la convention des IC qui n'a d'application concrète que pour les I/C Pos II.

L'Union Générale des Ingénieurs Cadres et Techniciens CGT vous appelle à répondre à toutes les initiatives qui vous seront proposées à l'occasion des Négociations Annuelles Obligatoires.