

# Le Courrier de l'Ufict

N°342 - Juillet-Août 2016

<http://www.ftm.cgt.fr/ufict.php>

## Si on parlait travail pour syndiquer et mobiliser ?

### Edito

Vous avez rangé vos tongues, déconnecté le journal des J.O...C'est la rentrée. Une rentrée sociale active pour les ICT de la métallurgie ! En effet, ils doivent se mobiliser pour renforcer les droits de leur convention collective et empêcher la parution des décrets d'application de la loi « Travail » lors de la journée du 15 septembre. Parfois même, des négociations d'entreprise s'ajoutent à ces points. Les salariés que vous avez croisés, pour les plus proches, vous ont raconté leurs vacances, d'autres vous ont répété, parfois commenté, les infos du journal de 20h,...

Alors, quelle stratégie, quelle priorité du syndicat devant ces situations ? Comment informer, proposer, argumenter nos repères pour bâtir avec les salariés le rapport de forces nécessaire aux conquêtes de droits du 21<sup>ème</sup> siècle ? Renforcer le syndicat, telle est la stratégie que choisissent des syndicats, oui mais comment faire ? Que pensent mes collègues de la situation de l'entreprise, de son organisation, notamment pour les ICT, quels sont leurs besoins ? Quelle image ont-ils de mon syndicat, dans ce brouillard médiatique ?

Pas de recette miracle, mais nous avons observé un sujet qui ne reste pas souvent sans réponse chez les salariés, c'est celui de leur travail. Trois questions à poser individuellement et ensuite plus collectivement : c'est quoi pour toi une bonne journée de travail ? Une mauvaise journée et à ton avis que faudrait-il faire pour passer d'une

mauvaise à une bonne journée de travail ? C'est demander et soutenir un point de vue sur le travail, sa qualité, sa finalité. Il s'agit d'aider à construire un point de vue commun sur ce qu'ils défendraient ensemble, à partager un certain type de rapport au travail, afin de sortir d'une définition individuelle d'un travail bien fait. Cela nécessite de s'entraîner, de se former, d'être patient... Mais ensuite quelle source d'information, d'expressions des demandes, des besoins ... Qu'il est après plus aisé de rapprocher ces besoins de nos repères revendicatifs, une fois tissé ce lien. Quelle facilité ensuite pour solliciter ces collègues pour se rapprocher de la CGT, de montrer l'utilité de s'organiser et partager des informations, d'en débattre.

Des journées d'étude-formation peuvent être mises en place. Les supports thématiques que l'Ufict, la fédération, l'UGICT, la confédération mettent à disposition peuvent également renforcer ces liens (brochures entretiens d'évaluation, le coût du capital, salaires et qualifications ou dernièrement forfaits jours...).

Un échange qui chemine du particulier au général, construira sans nul doute un socle solide pour mobiliser aux nécessaires actions à venir.



Pascal PELTIER  
Membre de la CE de l'Ufict



### ENCART

12<sup>ème</sup> Congrès Ufict

Document du congrès :

Programme

Textes de préparation aux débats

## Sommaire

**Loi en août, action en septembre**

Pages 2 et 3

**12<sup>ème</sup> congrès de l'Ufict métallurgie**

Pages 3 et 4

**L'Ufict transforme des marteaux en tournevis**

Page 5

**Hommage à Pierre-Louis MARGER**

Page 6

**Grève chez Markem-Imaje  
Les ICT dans le mouvement**

Page 7

**Publicité**

Page 8

# Loi en août, action en septembre

« Décidément, après la loi Macron le 6 août 2015 et la loi Rebsamen le 17 août 2015 : la loi travail ou loi El Khomri a aussi été promulguée en août ! » telle est la réflexion de Dominique, ingénieur dans une grande société d'informatique.

Cette stratégie de passer des accords en période de congés des salariés est bien connue du patronat. Toutefois, les 7 syndicats qui contestent la loi travail et revendiquent d'autres droits, n'ont pas baissé les bras depuis le début de l'année.

Même cet été avec l'initiative d'une carte postale de « vacances » adressée au Président de la République. Cette carte lettre informe le président : « je prends mes congés... on se retrouve en septembre ». En effet, sondages après sondages, le rejet de cette loi régressive est massif et sans appel. Dernier en date, le sondage Odoxa-FTI paru le 18 juillet, révèle que 7 français sur 10 sont « mécontents de l'adoption définitive du projet de loi travail »... Opposée à cette réforme régressive mais favorable à un réel projet social, la CGT continuera à mener cette bataille tout autant légitime que nécessaire.

Revenons au texte de la loi paru le 8 août, en pointant un élément qui risque de dégrader les conditions de travail et de citoyenneté des ICT en particulier. Moins médiatisé que l'inversion de la hiérarchie des normes, ou les facilités de licenciements, l'article L-1321-2-1 ouvre une brèche contre la liberté d'expression.

**L'histoire de cet article est singulière :** la première version du projet de loi prévoyait de commencer le Code du Travail par une déclaration avec ses principes fondamentaux et notamment la laïcité et la liberté d'expression. Cette déclaration de principe a été censurée notamment sous la pression du MEDEF. Elle a finalement été remplacée au dernier moment par l'article L.1321-2-1 qui prévoit notamment : «Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché». Cet article sur le règlement intérieur revient sur les restrictions de l'article L1321-3.

## Le règlement intérieur ne peut contenir :

- 1- Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement;
- 2- Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à ac-

complir ni proportionnées au but recherché ;

- 3- Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.



La notion de « convictions » est extrêmement large, et peut couvrir, au-delà des convictions religieuses, les libertés syndicales, politiques et plus largement l'ensemble de la liberté d'expression des salariés. Cette disposition renforce considérablement le pouvoir de l'employeur. Ceci est particulièrement grave pour les ICT qui, sur la base de leurs responsabilités

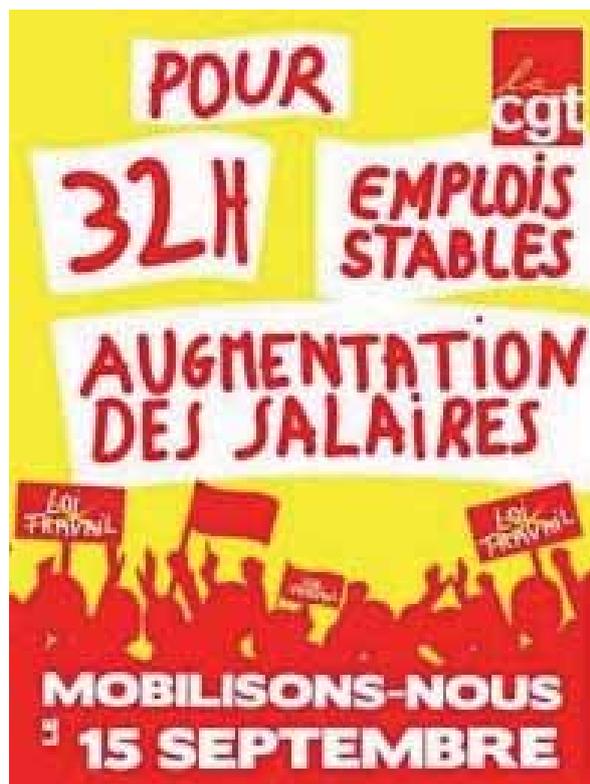
professionnelles, sont privés de toute expression critique vis-à-vis de leur employeur. On muselle les lanceurs d'alerte et surtout notre opinion. Dans la continuité des pressions de l'idéologie patronale qui ne se contente plus de l'adhésion aux valeurs de l'entreprise (satisfaction du client, qui en filigrane se traduit par la satisfaction de l'actionnaire) mais également aux « croyances » développées dans le nouvel outil d'évaluation de l'entreprise General Electric par exemple. Nous reviendrons sur ce nouveau système d'évaluation.

Elle risque en outre d'instituer une laïcité à géométrie

variable et des débats compliqués et malsains dans les entreprises, dans cette période de brouillage médiatique.

Concernant cet article, l'Observatoire de la laïcité et la Commission nationale consultative des droits de l'homme ont rédigé ensemble un communiqué. Ils considèrent que cet article L-1321-2-1 entre «en contradiction avec la Constitution, la Convention européenne des droits de l'homme et le droit communautaire». Ils soulignent que «la législation et la réglementation en vigueur [...] fournissent déjà les moyens nécessaires et proportionnés pour garantir l'équilibre entre protection de la liberté de conscience des salariés et la volonté légitime de fixer les limites nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise», et demandent le retrait de l'article incriminé.

Toutefois, si l'information sur les dispositions de cette loi a déjà mobilisé (voir site par exemple de l'Ugict : <http://www.ugict.cgt.fr/articles/references/decryptage-post-49-3>) il faut persister pour lui faire subir le même sort que celle sur le CPE. La continuité dans la lutte doit donner confiance aux ICT des entreprises de la métallurgie et les mobiliser pour réussir un grand 15 septembre pour des droits dignes du 21<sup>ème</sup> siècle.



## 12<sup>ème</sup> Congrès UFICT



### «Venez comme vous êtes»

Les adhérents de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie sont sollicités au 12<sup>ème</sup> congrès de l'UFICT qui se tiendra du 13 au 15 décembre 2016 à St Ouen (93) dans la Résidence Hôtelière Jean-Baptiste Clément. Vous participerez suivant les modalités pratiques et de mandatement parues dans le courrier de l'UFICT de mai 2016. L'objectif est de permettre à des syndiqués de toutes les catégories (ouvriers compris), intéressés par les questions des ICT de se rencontrer, de se former, d'échanger leurs expériences afin de construire un plan de travail pour la future commission exécutive qu'ils éliront.

#### Un congrès c'est préparer

Depuis 6 mois la commission exécutive (CE) de l'UFICT prépare cette échéance démocratique d'échange et de décisions. Un congrès de l'UFICT c'est donc anticiper, autant pour ses organisateurs, que pour ses participants. Pour les organisateurs, c'est trouver un lieu, une date, des thématiques en lien avec les orientations fédérales, préparer un mandatement et organiser la logistique, suivant les moyens alloués par la fédération.

Pour les participants, c'est organiser le mandatement et les modalités pratiques, débattre des thématiques proposées par l'UFICT. Egalement, le mandaté aura à collecter les besoins et attentes de son ou de ses syndicats mandants dans la mesure de ses moyens. C'est également

pour lui un temps de formation, d'information. Obtenir un temps pour sortir de son entreprise et prendre du recul sur le quotidien de son activité.

#### Un congrès c'est rencontrer, débattre,...

Un Congrès est une fenêtre ouverte sur le monde pour y trouver des réponses aux questions que pourra rencontrer un syndicaliste CGT. Participer au congrès, c'est donc poser des questions, formuler des demandes et entendre des réponses à transmettre à son syndicat. C'est aussi le moment de mesurer le chemin parcouru depuis le 11<sup>ème</sup> congrès de Metz, de faire le point sur les réussites, les manques et les améliorations nécessaires afin d'être plus efficaces.

Les 4 thématiques choisies sont issues des expériences et remontées des membres sortants de la CE. Elles ont comme fil conducteur de nourrir les campagnes de syndicalisation, les journées d'étude afin de renforcer les compétences des élus et mandatés et d'améliorer les formations syndicales pour outiller nos syndiqués et sympathisants.

Les questions récurrentes : «comment approcher des ICT par les syndiqués ouvriers» et «comment déposer, aux élections des IRP, à partir de janvier prochain, des listes paritaires homme/femme» seront traitées. Dans une période de brouillage médiatique de notre syndicalisme de progrès social, notre travail d'information alternative doit être soutenu.

L'arrivée de jeunes, généralement diplômés, pose la question de leurs attentes et de leurs modes de fonctionnement dans un univers numérique, dans une période où l'on observe que les directions d'entreprise les organisent en association comme chez Thales par exemple.

Le défi pour notre syndicalisme sera de deux ordres : le rajeunissement et la féminisation de nos organisations. Cela nous obligera à poursuivre notre réflexion sur les nouvelles formes de communication, d'expression, de revendication et d'action... L'essai de notre plate-forme coopérative «T3R1» sera à commenter. L'utilisation de vidéos en ligne pour former et informer sera à tester, les premières seront bientôt disponibles.

Suite aux décisions du dernier congrès de la fédération, le Comité Exécutif Fédéral (CEF) a voté l'évolution du Courrier Fédéral hebdomadaire vers un mensuel, impactant les publications produites par l'UFICT (Courrier, lettre

de l'UFICT). Cette évolution sera pour nous l'occasion de nous redéfinir afin que nos articles sur le syndicalisme spécifique soient plus lus et utilisés.

Un congrès c'est aussi l'occasion de rencontrer d'autres syndiqués, qui comme vous ont eu des succès, des difficultés aux élections ou dans l'aboutissement de leurs revendications... Un tel vous fera part d'une vie syndicale active, un autre vous communiquera un tract sur un sujet que vous avez à traiter ou bien il vous témoignera d'une victoire revendicative. C'est également partager des moments de convivialité, c'est encore rire, se souvenir, imaginer...

### **Un congrès c'est construire**

Un congrès c'est construire notre futur ! L'objectif que s'est donnée la CE, est de voter un plan de travail pour la future mandature répondant aux demandes formulées lors du congrès. C'est un exercice intéressant de choisir ce qui est important, de donner des priorités. Des points semestriels sur le déroulement du plan de travail, son évolution se feront lors des comités nationaux CN.

### **Un congrès c'est élire une CE**

Le congrès devra élire une CE d'une cinquantaine de membres : c'est mettre en responsabilités des militants qui auront à concrétiser les décisions contenues dans le plan de travail, lors de leur rendez-vous mensuel et collectifs de travail.

**Le congrès de l'UFICT c'est pour vous, il ne peut pas se faire sans vous, à bientôt.**



# L'UFICT transforme des marteaux en tournevis

« Si le seul outil que vous avez est un marteau, vous tendez à voir tout problème comme un clou » (Abraham Maslow).  
Je vais appliquer cette citation célèbre aux syndicats CGT de la métallurgie pour essayer de définir l'utilité de l'UFICT.



Les syndicats CGT dans la métallurgie savent très bien construire un rapport de forces avec la direction lorsque les adhérents sont des ouvriers. Les salariés de l'exécution connaissent bien leur travail

et comment ils doivent s'organiser pour défendre leurs intérêts. Les droits sociaux ont d'ailleurs été conquis au 20<sup>ème</sup> siècle grâce à leurs luttes. Mais le développement des machines et des technologies a peu à peu réduit la proportion des ouvriers dans le salariat de la branche. Ils ne représentent aujourd'hui plus que la moitié des 1,4 millions de salariés de la métallurgie. Les Techniciens, les Ingénieurs et Cadres représentent chacun 25% environ de ces salariés.

La loi sur la représentativité de 2008 a amené nombre de syndicats à s'interroger sur la nécessité d'être présent dans ces 3 catégories. Mais il apparaît que la syndicalisation des techniciens et des cadres, et la construction des revendications représentent des obstacles souvent difficiles à surmonter. Si la représentativité de la CGT dans la branche est d'environ 50% chez les ouvriers, elle est d'environ 20% seulement chez les Techniciens et de moins de 9% chez les Ingénieurs et Cadres.

Comment s'y prennent-ils pour se déployer dans ces catégories ? La première approche, bien naturelle, est de s'y prendre...comme avec les ouvriers. Le résultat est dans ce cas peu satisfaisant en général car le problème étant différent, la solution doit aussi être différente. En bref, pour utiliser une image précédente, comment enfoncer une vis dans le mur lorsqu'on le seul outil qu'on connait est le marteau ?

Une vis ressemble à un clou. C'est aussi un bout de métal, cylindrique et long muni d'une tête et qui sert, par exemple, à fixer un objet contre le mur. Mais l'outil idéal pour enfoncer la vis n'est pas le marteau. L'utilisation du marteau ne serait pas très efficace. Dans ce cas, il faut inventer un nouvel outil : le tournevis.

C'est là que l'UFICT intervient. Notre travail est d'étudier la situation réelle rencontrée par les syndicats face aux salariés ICT (les vis). Nous observons les différences par rapport à ce que vivent les ouvriers (les clous), et nous essayons de forger des outils syndicaux pour s'adresser efficacement aux ICT (des tournevis). Il en va des tournevis comme des marteaux : il y en a de différentes sortes, de

différentes tailles, de différents usages. Lorsqu'il y a beaucoup d'ouvriers dans l'entreprise ou peu, lorsqu'il s'agit d'une grande entreprise ou pas, le marteau ne sera pas de la même taille. Il en va de même pour les tournevis : selon qu'il y a des ouvriers dans l'entreprise, plus de techniciens ou plus d'ingénieurs et cadres, qu'il s'agisse d'ingénieurs de recherche et développement ou qu'il s'agisse d'ingénieurs en production, le tournevis ne sera pas le même. A chaque situation différente un outil différent, adaptation de l'outil générique.

Prenons l'exemple de la grève et tentons de répondre à la question : pourquoi il est si difficile d'inciter les ICT à faire grève (et particulièrement les I/C) ? Rappelons ce qu'est la grève dans le cas d'un ouvrier : un ouvrier arrête de travailler, il n'est pas payé mais ne produit rien dans ce laps de temps. Le travail non effectué ne produit pas de valeur ajoutée, donc l'entreprise perd plus que le salarié. En effet comme on ne gagne jamais plus que ce que l'on produit, le salaire perdu est inférieur à la richesse produite. Prenons maintenant le cas d'un ingénieur faisant grève : il ne sera pas payé le temps qu'il fait grève, mais l'entreprise perd-elle quelque chose ? La réponse est non, puisque le travail non fait, il va le rattraper les jours suivants puisqu'il n'est pas un passage bloquant sur le chemin de la production. Aussi on comprend mieux pourquoi un ingénieur sera moins tenté de faire grève : il a conscience que s'il perd quelque chose, en revanche l'entreprise ne perd rien, ou tout du moins beaucoup moins que lui. Il peut donc trouver idiot de s'arrêter de travailler si finalement l'entreprise y gagne au lieu qu'elle y perde...

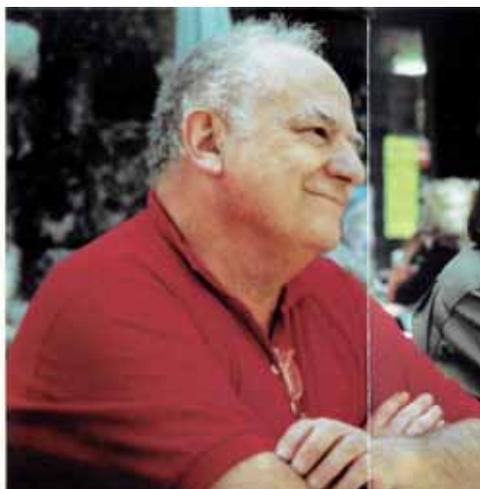
La grève est ici une sorte de marteau, dont l'usage est néfaste pour enfoncer une vis. Le travail de l'UFICT est de comprendre ces situations pour trouver les outils adéquats pour obtenir gain de cause. Les revendications des ICT sont de plus en plus urgentes, ces catégories sont de plus en plus maltraitées par les entreprises. Il est crucial pour la fédération de trouver les réponses à leurs questions pour favoriser le déploiement de la CGT dans ces catégories, sachant que c'est toujours sur une base revendicative que se font les adhésions et les déploiements.

Pour forger de bons outils, nous avons besoin des remontées de terrain. C'est en partant du réel qu'on arrive à le résoudre, à le dépasser.

**Nous avons aussi besoin de la participation du plus grand nombre à nos travaux pour travailler ces sujets, et en particulier à notre 12<sup>ème</sup> Congrès de l'UFICT. Aussi continuez à envoyer vos mandatements !**

# Hommage à Pierre-Louis MARGER

*Pierre Louis a été le premier secrétaire général de l'UFICT créée en 1973. C'était la suite logique d'un processus démarré à la fin des années 50 avec la création des organisations spécifiques ETDA dans la métallurgie. Les ingénieurs et cadres étaient organisés dans les grandes entreprises et les départements, dans des sections du Syndicat National des Cadres et Ingénieurs de la Métallurgie (SNCIM) créé en février 1945.*



Pierre Louis avait déjà participé à la fondation de l'UGIC en 1963 et il en était membre permanent du secrétariat depuis 1969. En 1972, il devient secrétaire général du SNCIM succédant à Jean Grosvallet décédé subitement. Ensemble, ils avaient jeté les bases de la convention collective des ingénieurs et cadres bien

avant 1968, qui plus est, bases élaborées avec la CFTC, la CFDT, et Force Ouvrière. Cette recherche de l'unité et de la solidarité et bien d'autres raisons faisaient de Pierre Louis le successeur naturel de Jean.

A sa sortie de l'Ecole Centrale des Arts et Manufactures, il fait un stage de formation professionnelle et travaille comme ouvrier dans une petite entreprise de Saint Denis. Puis, à son retour de la guerre d'Algérie, qu'il fit parmi les jeunes appelés du contingent ayant refusé l'instruction d'officier, il est embauché en mai 1959 comme ingénieur à l'Alstom Saint Ouen. Dès 1960, il s'intéresse à l'action syndicale dans l'entreprise nouant des relations très fraternelles avec les militants ouvriers sans pour autant négliger l'action auprès de ses collègues. En 1968, une section du SNCIM est créée à l'Alstom Saint Ouen. Elle participe aux élections aux caisses de retraite avec de nouveaux militants acceptant des responsabilités dont François Blumental, futur directeur des œuvres sociales de PCUK Ugines Kuhlman puis administrateur de l'immeuble confédéral. En 1966, il négocie la création de l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC). C'était une première victoire pour la toute jeune UGIC. Il participe au sein de l'UGICT à la commission chargée de la réflexion et de l'action en faveur des femmes cadres.

Dès qu'il est permanent en 1969, Pierre Louis cumule les responsabilités au plus haut niveau sans se détacher pour autant de l'action auprès des organisations d'entreprise.

En 1973, il est membre du Bureau Fédéral. Il est membre du Conseil Économique et Social de décembre 1972 à août 1984. En 1979, il est le rapporteur d'une saisine sur la sidérurgie et obtient, pour les travaux de sa section, l'organisation d'un voyage au Japon présenté comme leader de la productivité sidérurgique. Le rapport met en évidence que les

écarts de productivité tenaient essentiellement aux effectifs nombreux d'intérimaires et sous-traitants internes aux entreprises japonaises non pris en compte dans les statistiques. Son avis est majoritairement adopté. En 1973, il devient membre du Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Sans rien céder sur d'autres activités qui lui tenaient à cœur, Pierre Louis apporte beaucoup dans tout ce qui touche à la formation. De 1976 à 1997 il est membre du Conseil d'Administration du CNAM et vice-président à partir de 1989.

Le CNAM représentait pour lui l'excellence de la formation scientifique et technique ouverte au plus grand nombre. Il s'y investit dans la « validation des acquis professionnels ». Quand la question d'une extension du CNAM s'est posée, il a œuvré pour qu'on choisisse la Plaine Saint-Denis. Il souhaitait que le CNAM participe au développement de ce territoire au long passé industriel.

Mais il est d'autres actions remarquables de Pierre Louis Marger :

- En 1982, il est rapporteur sur la recherche industrielle aux Etats Généraux de la Recherche.
- En 1984, il est auteur d'un important rapport pour le ministère de la Formation Professionnelle, repris ensuite par le ministère du Travail
- En 1986, il préside le Groupe de Stratégie Industrielle du Plan consacré à la modernisation des entreprises et produit un rapport qui fit consensus tant auprès des syndicalistes que des industriels.
- En 1983, il réintègre l'entreprise, à la Direction de la Formation de la CGE.
- De 1987 à 1996, il est membre du cabinet du Président du Conseil Général de la Seine Saint Denis
- En 1994, il est élu Vice-Président de l'IUT de Tremblay en France puis Président en 1998 alors que l'IUT connaissait de grandes difficultés internes qu'il résolut.
- En janvier 2001, il est fait Chevalier de la Légion d'Honneur.

Pierre Louis Marger resta toute sa vie un ingénieur, un homme en recherche, un homme de dialogue toujours fidèle à ses convictions de jeunesse : chrétien il fut aussi communiste, profondément humaniste. On lui doit la création d'une revue « Combat face au Sida » dont il fut directeur de la publication.

Il décède le 12 août 2003, victime de la canicule.

Son action et son parcours ont marqué de nombreux militants. Pour beaucoup il reste un point de repère et une référence toujours d'actualité.

# 6 jours de grève chez Markem-Imaje dans la Drôme Les ICT dans le mouvement

Dominique est délégué syndical CGT chez Markem-Imaje à Bourg-lès-Valence dans la Drôme. Un mouvement social vient d'avoir lieu dans son établissement qui présente 50% d'ingénieurs et cadres



## 1-Quelle est l'activité de ton entreprise ? Ton métier, ton activité professionnelle ?

Les 700 salariés de la société Markem-Imaje située à Bourg-lès-Valence dans la Drôme conçoivent et fabriquent des imprimantes à jet d'encre et Laser pour

inscrire les dates de péremption sur les produits alimentaires qu'on connaît tous. C'est une activité florissante, l'entreprise fait 20% de profits. Je suis pour ma part expert qualité sur les fournisseurs électroniques. J'ai un Bac Pro et suis entré dans la société il y a 26 ans. Mon rôle est d'évaluer les composants, faire les audits qualité des fournisseurs, le suivi des réclamations,... lorsque j'ai été embauché en 1990, c'était dans le service réparation de carte électronique puis suite aux plans de licenciements de 1992-93 j'ai été affecté à la production machine, puis au contrôle d'entrée des composants, pour finir à la qualité fournisseur. Un parcours mouvementé mais valorisant.

## 2- En avril/mai, un conflit social a éclaté dans l'entreprise qui compte pour plus de la moitié d'ingénieurs et de cadres.

### Quelles ont été les causes de ce mouvement ?

Notre entreprise appartient à un groupe américain, le groupe DOVER. En 2010, il y a eu un changement d'actionnaire qui a mené à un changement de stratégie. Le siège social a été déplacé en Suisse et l'entreprise a été divisée en 3 parties (SAS, Industrie et holding) pour faire de l'optimisation fiscale. Nous avons réussi alors à signer un accord de méthode permettant de sécuriser nos avantages acquis jusqu'en 2018. En 2014, notre nouveau président a poursuivi cette stratégie prévoyant l'externalisation des fonctions supports ce qui a engendré le doute et l'inquiétude chez les salariés. La comptabilité fut le premier service à être touché et externalisé en Inde et Pologne. On annonçait la fin des augmentations générales. Les gens étaient alertés.

L'incertitude sur l'avenir du site, l'emploi, les salaires a amené à des arrêts de travail début mai 2016. Nous avons organisé 6 jours de grève en 10 jours, avec blocage de l'entreprise et des rondes de surveillance 24h/24. Toutes les catégories ont fait grève, y compris les ingénieurs et

cadres qui représentent plus de 50% des salariés. Nos revendications portaient sur les AG, la redistribution des subsides du pacte de responsabilité, la pérennisation des emplois du site, la prolongation des accords de méthode et la révision du système d'évaluation des salariés.

## 3- Et qu'avez-vous obtenu ?

Nous sommes arrivés à un compromis : retour des AG pour les ETAM (0,7%+1% d'AI) et 1,5% d'AI pour les cadres (il n'y a plus d'ouvriers dans l'entreprise). Nous avons aussi obtenu un basculement de 400 000 € du pacte de responsabilité dans la formation professionnelle des salariés et la révision partielle du système d'évaluation.

## 4- Quel a été le gain de ce mouvement pour l'organisation syndicale ? En matière de sympathisants et d'adhérents ?

Nous avons subi, il y a peu de temps, des départs à la retraite. Il a fallu renouveler nos cadres et faire de la formation. J'ai d'ailleurs pris mes responsabilités de Délégué Syndical il y a seulement 2 ans. Nous avons réussi à faire tenir jusqu'au bout l'intersyndicale avec la CFDT (ils pèsent 70% et nous 30%). Le mouvement a permis de conscientiser un peu plus des salariés loin de tout cela (cahiers de doléances). Certains se sont rapprochés de nous. La syndicalisation reste difficile, mais nous travaillons cet aspect en continu. Nous travaillons aussi la formation des jeunes élus et mandatés pour avoir une organisation plus efficace.



# L'expertise mutualiste

au service de votre protection sociale complémentaire

**MUTEX**  
L'HUMAIN FAIT LA FORCE

## SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

### Réussir ensemble la protection sociale complémentaire pour tous

• **Vous accompagner à toutes les étapes de la négociation des accords de branche**

22 branches professionnelles, 200 000 entreprises et 7 millions de personnes protégées.

• **Vous garantir une relation de proximité**

1 500 conseillers présents sur l'ensemble du territoire.

• **Vous assurer des solutions globales et accessibles, en santé et en prévoyance**

Une maîtrise des coûts assurée par le plus important réseau conventionné en France et des accords passés avec la quasi-totalité des professionnels de santé.

• **Vous proposer des services de qualité pour répondre aux attentes des salariés**

200 000 conventionnements avec des professionnels de santé,

2 500 services de soins (cabinets dentaires, centres d'optique, etc.) et d'accompagnement (services à la personne, petite enfance, etc.) mutualistes,

16 000 aides financières accordées chaque année pour l'action sociale,

3 000 actions de prévention santé assurées chaque année dans toutes les régions.

**Premier acteur santé national et pôle majeur de protection sociale, MUTEX-l'alliance mutualiste met son expertise et ses atouts au service des partenaires sociaux négociateurs.**

Pour nous contacter :  
[collectif@mutex.fr](mailto:collectif@mutex.fr)  
[www.mutex.fr](http://www.mutex.fr)

MUTEX - l'alliance mutualiste

