

BIEN ETRE AU TRAVAIL

UNE QUESTION SOCIALE POUR REDONNER UNE FINALITE AU TRAVAIL

LA PLACE DE L'ENCADREMENT FACE AUX DIFFERENTES RESTRUCTURATIONS A VENIR

2010 voit s'ouvrir la deuxième année de réorganisation du **Ministère de la Défense**.

Les restructurations dans les entreprises nationales sont aussi d'actualité :

- **DCNS** : Mise en application du plan "*Championship*" avec à la clef une demande patronale de 30% de gain productivité et de diminution des coûts de 30%.
- **SNPE** : Filialisation de la société avec éclatement et démantèlement du groupe.
- **GIAT-Nexter** : Un avenir incertain pour la société et ses filiales suite à l'offre de rachat par Panhard et aux demandes permanentes de consolidation des industries terrestres. Nous revendiquons l'autonomie du groupe et non l'éclatement par l'absorption et par des fusions / acquisitions.

De fait, et peut-être de façon coordonnée, toutes les industries d'armement sont en restructuration. Ces démarches dessinent des contours flous des différents domaines fonctionnels. Cela conduit à une révision profonde de l'organisation du travail accentuée par des départs non remplacés qui affectent la santé même des salariés.

Ainsi, un dualisme prend forme entre la réduction du collectif et le développement de l'individualisation. La Fonction Publique et les industriels privés (DCNS/GIAT-Nexter/SNPE), instaurent une mise en concurrence généralisée entre salariés et contribuent à ce malaise, par la mise en œuvre de plusieurs mesures :

- **Prime de Fonction et de Résultats (PFR)** et son acceptation (*certaines organisations se reconnaîtront – voir Comité Technique Paritaire Ministériel du 17.11.09*) débouchera sur la mise en place de la performance individualisée comparée qui est une des "bonnes" pratiques managériales du privé qui a le plus dégradé les relations du travail, et conduit les salariés à élaborer des stratégies de déni de la souffrance dont le bilan dramatique est bien connu : suicides sur le lieu de travail, dépression, usage de médicaments, toxicomanies. . . .
- **Mobilité** : modification du statut de la fonction publique (Art 43, loi mobilité fonctionnaires) et des accords d'entreprises, comme moyen de pousser les agents vers la démission par la remise en cause permanente de leur cadre de vie.
- **Repères collectifs** : Application aux cadres d'un "*Turn-Over*" très poussé afin de casser la notion de repères collectifs de travail.
- **Rémunération variable, MPO, cotation de postes** : La variation du salaire se fera en fonction des capacités d'un cadre à atteindre les objectifs fixés par ses supérieurs, mais restera plafonnée par la cotation des postes. Un horizon d'objectifs, à dépasser bien sûr !, toujours plus ambitieux mais associés à des moyens toujours plus réduits conduiront à l'insatisfaction, à la perte de sens, à la culpabilité, à faire fi des conditions de sécurité, ... et finalement à nuire à la santé physique et psychique de tous, du cadre et des subordonnés mais aussi des collègues, des sous-traitants, des « clients & fournisseurs » et de l'entourage familial.
- **Rémunération " déguisée "** : L'intéressement au résultat devient un facteur de rémunération fortement aléatoire.

L'effacement progressif des repères collectifs entraîne chez l'ensemble des personnels un sentiment de malaise. Les personnels d'encadrement ne sont pas à l'abri. Au contraire, ce sont les premiers exposés. Ils se retrouvent encadrés par des directives qui vont au contraire de ce qu'ils ont pu mettre en œuvre.

Les vrais problèmes qu'affrontent les salariés ne trouvent pas de solution

- **Conditions de travail** : L'intensification du travail et dégradation de ses conditions d'exercice.
- **Négociations Annuelles Obligatoires** : Pouvoir d'achat en berne et perte des augmentations généralisées.
- Non reconnaissance des qualifications, manque de perspective d'évolution de carrière. A ce sujet, la FNTE/CGT travaille à l'élaboration d'une grille de salaire unique. Ce projet intègre aussi la notion de déroulement de carrière.

Ces problèmes provoquent chez les salariés un « *mal être* » qu'il est difficile de traduire devant une administration et des patrons dogmatisés par la recherche de la rentabilité qui engendre une pression de plus en plus importante sur les salariés. L'évocation des Risques Psycho-Sociaux de la part des employeurs eux-mêmes dénote une dégradation évidente des conditions de travail. Tant au Mindef, que dans les industries nationales, ils restent sur des actions curatives et se gardent bien d'appliquer la seule action préventive viable qu'est la remise en cause de leurs systèmes de management

L'épanouissement qui découle d'une combinaison de représentations satisfaisantes et de perceptions des contraintes du travail, régresse. Y apporter une réponse conduit à rendre intelligible les phénomènes de souffrance psychologique qui prédominent sur les gratifications significatives.

La CGT a la responsabilité de redonner aux salariés la parole sur la dimension du travail : organisation, valorisation, rôle, contenu, finalité. A ce titre, nous vous invitons à vous rapprocher du syndicat CGT de votre site, afin de participer à l'enquête sur la santé au travail.

La CGT entend assumer ses responsabilités en demandant une remise à plat des relations sociales et de l'organisation du travail afin de retrouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée (temps de travail).

La prise en considération dans la dimension du travail de la créativité, technique, relations sociales, responsabilité est une considération primordiale. La CGT s'y efforce. Ainsi, sur la problématique de l'encadrement, l'UGICT propose un statut de l'encadrement assurant à chacun des droits et des libertés garantis collectivement et le plein exercice de ses responsabilités sociales.

Ne restez pas seul. Contactez le syndicat CGT de votre site/établissement afin d'en parler.

CHARTRE DE L'ENCADREMENT - CGT

Salaires et carrières

- ❖ **Reconnaître les diplômes et les formations.**

Dès le premier emploi, par une grille de salaire d'embauche avec des seuils correspondant aux différents niveaux de qualification (*).

- ❖ **Etablir une grille de classification salariale.**

Qui traduise la progression de notre qualification.

- ❖ **Assurer l'équité et la transparence.**

Pour faire échec à l'arbitraire, sous toutes ses formes, dans les évolutions de carrière de chacun.

(*) Sur la base de la revendication CGT d'un SMIC à 1 600 € brut/mois.

Pour un Bac + 2 : 1,6 fois SMIC ; Bac + 3/4 : 1,8 fois SMIC ; Bac + 5 : 2 fois SMIC ; Bac + 7/8 : 2,3 fois SMIC.

Aucun cadre ne doit être embauché en dessous du plafond de la Sécurité sociale, soit 2 859 € brut/mois au 1^{er} janvier 2009.

Santé au travail

- ❖ **Doter les CHSCT d'un pouvoir d'intervention réel.**

En lien avec les organisations syndicales et les médecins du travail, pour faire aménager les charges de travail dès lors qu'une présomption de stress apparaît.

- ❖ **Faire valoir dans les faits, nos capacités à exercer un travail épanouissant et responsable.**

Formation

- ❖ **Faire de la VAE un support de reconnaissance d'un droit individuel.**

Opposable à l'employeur garanti par le statut/la convention collective. Ce droit doit s'appliquer dans le cadre de procédures collectives au sein des instances représentatives.

- ❖ **Consacrer au moins 10 % des heures travaillées à la formation professionnelle.**

Accessible sur le temps de travail et pour tous les salariés.

- ❖ **Construire une véritable gestion prévisionnelle quantitative et qualitative.**

Fondée sur l'évolution des besoins sociaux, actant le développement des qualifications et anticipant sur les besoins futurs.

Rythme de travail

- ❖ **Comptabiliser toutes les heures supplémentaires.**

Pour paiement ou récupération, de décompter toutes les heures effectuées.

- ❖ **Alléger les charges de travail et les évaluer collectivement.**

- ❖ **Concilier équitablement vie privée et vie professionnelle.**

Objectifs et évaluations

- ❖ **Garantir la liberté d'expression.**

- ❖ **Elaborer collectivement les objectifs.**

Ils doivent s'accompagner d'une discussion sur les incidences prévisibles et sur les moyens nécessaires. Tout entretien d'évaluation doit être assorti de garanties (transparence, possibilité de recours) et prendre en compte la dimension collective du travail et son organisation (ou évolution d'organisation).

- ❖ **Tenir compte dans les évaluations de la dimension collective du travail des cadres.**

Et reconnaître l'apport individuel dans ce contexte.

- ❖ **Imposer l'égalité professionnelle entre femmes et hommes**

Toute discrimination, qu'elle se rapporte au salaire, à la reconnaissance des diplômes ou qualifications, à l'accès aux fonctions, au déroulement de carrière, ou à tout autre élément constitutif des responsabilités professionnelles doit être interdite.

Responsabilité sociale des cadres

- ❖ **Développer la transparence des décisions en renforçant l'information des salariés et de leurs représentants, y compris ceux des entreprises sous-traitantes.**

- ❖ **Favoriser le droit d'alerte, de propositions alternatives aux choix stratégiques, consolidant la citoyenneté dans l'entreprise et l'exercice des libertés syndicales.**

- ❖ **Obtenir la participation des salariés avec voix délibératives dans les instances de direction et un droit suspensif sur les grandes questions concernant l'emploi dans l'entreprise.**

- ❖ **Définir les plans d'actions sur les enjeux prioritaires de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise, avec suivi des indicateurs, sur la base d'accords négociés avec les organisations syndicales de groupe.**

Pour obtenir l'intégralité de la charte CGT de l'encadrement : Site UGICT-CGT : <http://www.ugict.cgt.fr/>