



UGICT
CGT
CAF-13

POUR VOTRE INFO ET VOTRE CHOIX DU 9 JUIN 2010,
voir aussi notre site : www.ugictcgtcaf13.fr

SYNDICAT DES INGÉNIEURS, CADRES ET TECHNICIENS

Libres et Responsables

L'UGICT-CGT REVENDIQUE

UNE RECONNAISSANCE A RECONQUERIR

Les cadres sont des salariés à part entière au même titre que les autres. Leurs fonctions, leurs niveaux de responsabilité, leur technicité et leur rôle dans l'organisation du travail leur confèrent une spécificité que nous défendons.

Mais être cadre ne consiste pas, comme le voudrait la Direction, à porter et garantir l'idéologie patronale des caisses nationale et locales.

Le baromètre de février 2010 sur les « réalités des cadres » (enquête CSA-UGICT-CGT) démontre l'insatisfaction de l'encadrement et sa contestation du rôle qu'on veut lui faire jouer. Cette enquête montre notamment un recul de l'adhésion aux méthodes de management estimées « mauvaises pour les salariés » par 50% des cadres interrogés. Le mieux vivre au travail arrive en tête des aspirations des personnels encadrants.

Les cadres sont plus nombreux qu'en 2009 (+7%) à estimer que les choix stratégiques vont dans le mauvais sens et à ne pas se sentir suffisamment associés aux orientations de l'entreprise.

Dans le public comme dans le privé, « tous les clignotants sont au rouge en matière de reconnaissance, de prise en considération de leur expertise et de leurs compétences »

La hausse du stress (+4%) est manifeste, 84% des cadres estimant en éprouver souvent ou de temps en temps.

Par ailleurs 53% des cadres affirment que leur éthique personnelle entre en contradiction avec les choix et pratiques de leur entreprise.

Ainsi se retournant de plus en plus vers leur vie personnelle, 68% veulent conserver leur RTT.

Enfin concernant un grand dossier comme celui des retraites, cette enquête montre que 70% des cadres plébiscitent le système par répartition (alors qu'ils sont les plus sollicités pour se faire piéger par la capitalisation) et que 73% proposent de taxer les revenus financiers.

Ces résultats ne font que justifier notre démarche revendicative déclinée ci-après.

1er AXE : SALAIRES ET CARRIERE

L'UGICT-CGT PROPOSE

- 1 - Réviser les grilles salariales dès le salaire d'embauche par une grille adaptée aux différents niveaux de qualification,
- 2 - Intégrer les dispositifs d'intéressement et de résultats dans le salaire (incidence cotisations ARCO AGIRC),
- 3 - Reconnaître le diplôme et la formation,
- 4 - Définir clairement les conditions d'accès et d'exercice de chaque fonction,
- 5 - Assurer l'équité et la transparence en mettant en échec l'arbitraire sous toutes ses formes.



2ème AXE : SANTE AU TRAVAIL

L'isolement, la mise en concurrence, la course à la performance, la pression sur :

-les rythmes,

-les objectifs ,

-les restructurations permanentes,

-l'absence de marge d'expression,

constituent autant de facteurs de dégradation de la santé, TANT POUR LES MANAGERS QUE POUR LES MANAGÉS.

L'UGICT-CGT PROPOSE

1 - Recourir à un tiers (CHSCT ou IRP) en cas de difficultés entre le cadre et sa hiérarchie,

2- Permettre au CHSCT un pouvoir d'intervention en lien avec les Délégués Syndicaux et les Médecins du Travail concernant les charges de travail engendrant du stress pouvant mener à la dépression,

3 - Faire valoir les capacités à l'exercice d'un travail épanouissant et responsable, là aussi TANT POUR LES MANAGERS QUE POUR LES MANAGÉS.

3ème AXE : FORMATION

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, les nouvelles compétences requises pour occuper un poste donné, ne doivent pas servir aux employeurs de prétexte pour refuser la progression de carrière ou la reconnaissance des qualifications acquises. C'est une démarche à courte vue, dictée par les besoins immédiats des employeurs.

L'UGICT-CGT PROPOSE

1- Faire de la VAE un support de reconnaissance d'un DROIT individuel opposable,

2 - Faire place à la formation continue sur le temps de travail à hauteur de 16 HEURES PAR MOIS à intégrer dans la charge de travail,

3 - Construire une véritable Gestion Prévisionnelle quantitative et qualitative actant le développement des qualifications et anticipant sur les besoins futur.

4ème AXE : RYTHME DE TRAVAIL

Le dépassement d'horaires devient la règle, notamment au travers du forfait, en pressant sur les rythmes, le rétrécissement des délais et haussant le niveau des objectifs qui conduisent à déprécier la technicité, les compétences et les responsabilités TAILLABLES ET CORVEABLES A MERCI !

L'UGICT-CGT PROPOSE



- 1 - Décompter toutes les heures effectuées et comptabiliser les heures supplémentaires en vue de leur paiement et leur récupération,
- 2 - Alléger les charges de travail et les évaluer collectivement,
- 3 - Concilier équitablement vie privée et vie professionnelle.

5ème AXE : OBJECTIFS ET EVALUATION

La Direction fixe les objectifs sans une véritable allocation de moyens adéquats et par conséquent déstabilisent les Cadres qui sont, rappelons le, dans un lien de subordination vis-à-vis de l'employeur. Chaque Cadre se trouve en évaluation constante par sa hiérarchie et en jugement permanent par les salariés.

Il est urgent de mettre en place un véritable débat sur les objectifs et sur les organisations de travail. Ces questions doivent être discutées, et donc faire l'objet de propositions alternatives, d'interventions et de mobilisation des salariés.

En proposant un autre mode de management, nous affirmons notre volonté d'efficacité, mais nous devons aussi pouvoir exprimer nos désaccords avec les objectifs fixés en faisant appel par exemple auprès d'une instance professionnelle, basée sur le collectif de travail en présence des représentants du personnel.

L'UGICT-CGT PROPOSE

- 1 - Garantir la liberté d'expression, notamment lors des réunions professionnelles. Les discussions collectives sur l'organisation du travail et la marche de l'entreprise doivent permettre l'expression des potentialités de création de chacun,
- 2 - 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),
- 3 - Préparer l'entretien professionnel au sein du collectif de travail. Les moyens mis à disposition par l'employeur doivent être discutés. L'évaluation du travail ne doit pas se faire sans une base de critères objectifs et transparents,
- 4 - Tenir compte dans les évaluations de la dimension collective du travail du Cadre et reconnaître l'apport individuel dans ce contexte,
- 5 - 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.

6ème AXE : RESPONSABILITE SOCIALE DES CADRES

Le Cadre est utilisé par l'Employeur comme un instrument de sa stratégie. Le Cadre est écartelé entre le discours vertueux et la réalité plus brutale. L'Employeur prône la loyauté de son encadrement de quoi et envers qui

Le rôle contributif des cadres est de faire en sorte que le travail soit, non pas facteur de souffrance et d'aliénation, mais un moyen d'humaniser, une forme d'épanouissement des hommes et des femmes où chacun éprouve sa liberté, par la création individuelle et collective.

L'UGICT-CGT PROPOSE

- 1 - Développer la transparence des décisions, en renforçant l'information et la consultation des salariés



et de leurs représentants,

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

3 - Obtenir la participation des salariés avec voix délibérative dans les instances de direction et un droit suspensif sur les grandes questions concernant l'emploi dans l'entreprise,

4 - Définir des plans d'actions sur les enjeux prioritaires de la responsabilité sociale de l'entreprise, avec suivi et indicateurs, sur la base d'accords négociés avec les organisations syndicales.

Une nouvelle gouvernance est possible, il ne suffit plus de la déclamer mais il convient de l'appliquer sous peine de déliter le corps social de nos Caisses de plus en plus « éclatées ».

RETROUVEZ-NOUS SUR :

www.ugictcgtcaf13.fr

NOS CANDIDAT(E)S

| COMITE D'ENTREPRISE | |
|---|--|
| TITULAIRES | SUPPLEANTS |
| LAURENT Michel Cadre Centre / Malaval | JORDA Sabrina CESF Nord / 15è-16è |
| MEYNARD Anne-Marie AS Sud / Rue de Cassis | SENATORE Gérard Cadre BOPR / Siège |

Le 9 juin 2010

- ➔ si vous êtes en congés
- ➔ si vous êtes en déplacement
- ➔ pour parer à tout imprévu

**VOTEZ PAR CORRESPONDANCE
DES RECEPTION DU
MATERIEL DE VOTE**

Le 9 juin 2010 . .

| DELEGUES DU PERSONNEL (MARSEILLE) | |
|---|---|
| TITULAIRES | SUPPLEANTES |
| SENATORE Gérard Cadre BOPR / Siège | MEYNARD Anne Marie AS Sud / Rue de Cassis |
| MONTROZIER Lilie AS Centre / Malaval | CASTINO Martine AS Centre / La Valentine |
| ACGOUAT Florence AS Nord / Les Olives | TANGHERLINI Anne AS Nord / 15è-16è |

| DELEGUES DU PERSONNEL / ETANG DE BERRE | |
|---|----------------------------------|
| TITULAIRE | SUPPLEANTE |
| MARCILLY Marie Reine AS Martigues | HENEL Eve AS Marignane |

| DELEGUES DU PERSONNEL / AIX-AUBAGNE | |
|--|----------------------------------|
| TITULAIRE | SUPPLEANTE |
| FLORENSON Michèle AS Aubagne | JAYME Magdalene AS Aix |



votez UGICT-CGT