RÉSONANCES

La tribune des cadres et cadres supérieurs

UGICT cgt ufc

BRANCHE POSTALE

Forces de ventes : 3ème round

Après la mobilisation historique du 5 octobre 2010 où plus de la moitié des Forces de Vente a porté partout leurs revendications et l'exigence d'ouverture de négociation au niveau national, La Poste avait accusé le coup face à l'ampleur de cette mobilisation, mais les avancées obtenues furent maigres.

La CGT se félicitait alors de l'annonce volontariste, dès le 15 décembre 2010, d'une nouvelle journée nationale unitaire d'action annoncée pour le mardi 1er février 2011. Alors que nous profitions de ce mois et demi pour préparer et mobiliser les troupes, La Poste en profitait, elle aussi, pour distiller un perfide somnifère à certaines autres organisations syndicales.

Le résultat ne se fit pas attendre : les organisations syndicales, après s'être à nouveau réunies début janvier 2011, ont décidé de modifier cette journée d'action par un ultimatum afin d'exiger un véritable calendrier de négociations conjointes pour satisfaire l'ensemble de nos revendications.

Chose faite : le 31 janvier Enseigne et LBP répondent favorablement. La CDSP de présentation a lieu le 15 mars et la première bilatérale le 05 avril.

La CGT acte cette première victoire mais n'oublie pas la colère des forces de vente et leur volonté à se mobiliser à nouveau. Elle n'hésitera pas à appeler à une nouvelle journée d'action rapidement si le contenu des négociations n'abordait pas nos revendications.

Professionnellement engagés et socialement responsables, les cadres le souhaitent, mais comment le traduire au quotidien? Ce livre donnent des pistes pour chacun …

ÉDITORIAL

Des pistes pour en sortir

Christian AURA

Vous est-il arrivé d'être pris dans un embouteillage, tout en sachant qu'il n'y a pas d'alternative et que demain vous reprendrez le même chemin et que vous serez coincé au même endroit ?

C'est dans cette situation que pensent se trouver de nombreux cadres quand on parle de management. « *Tu vois une autre façon de faire ? De toute façon on est coincé, on est obligé d'en passer par là ! Tout le monde fait la même chose…*»

Marie-José Kotlicki et Jean-François Bolzinger ont décidé de sortir de cet enfermement. Ils ont donc écrit un livre : « Pour en finir avec le Wall Street Management ». Les deux auteurs, qui exercent des responsabilités de cadres dans leur vie professionnelle et qui sont à l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens de la CGT (UGICT-CGT), nous montrent un autre chemin.

Ils proposent des pistes originales pour construire un management alternatif. Plutôt que se contenter de gérer la situation actuelle, ils nous invitent à regarder plus loin et à revoir les finalités de l'entreprise. Il faudra apprendre à compter autrement : d'un point de vue financier mais aussi et surtout avec et sur les gens.

Alors, êtes-vous prêt à sortir de l'embouteillage des idées toutes faites sur le management et, avec la CGT, à prendre la voie d'un développement humain durable ?

Dans ce numéro:

Editorial	**Page 1**	**Et les infos…**
Dossier : salaires	**Page 2 et 3**	**...les échos…**
Eclairage : cadre et candidat	**Page 4**	**...les brèves...**

Cette publication est financée par les cotisations des syndiqué(e)s

N°36 — 1er trimestre 2011

Négociations salariales dans les entreprises du secteur postal

A La Poste

Le lundi 20 décembre dernier, les négociations salariales se sont soldées par la signature de 4 organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGC, FO) sur la base des propositions de la direction.

- Pour les classes I et II : +0,6% au 1/04/2011 et +1,2% au 1/09/2011.
- Pour la classe III : pour les minima +1,8%, +1% pour les autres salaires garantis III 2 et III 3 et au 01/04/2011 une augmentation générale de +0,7% ainsi qu'une augmentation individuelle de +1,8% en moyenne.
- Pour la classe IV : +1% sur les minima et une revalorisation au 01/04/2011 avec une enveloppe globale de 2,7%.
- Valorisation de 1,6% au 01/07/2011 du complément pour charge de famille.
- Création d'un nouveau coefficient d'ancienneté à 28 ans.
- Augmentation de la Prime Ultra Marine de +0,6% au 01/04/2011 et +1,2% au 1/09/2011.
- Confirmation de la pérennisation de la prime exceptionnelle DOM de 100 €uros mensuels pour la classe I.
- Enveloppe de 150 000 €uros pour combler les inégalités Hommes/Femmes.

Pour la CGT, les revendications du personnel étant loin d'être satisfaites, il ne pouvait être question de signer. Au contraire, la mobilisation doit se poursuivre car l'augmentation de nos salaires reste une priorité sur la base de nos revendications :

- Le versement exceptionnel de 400 €uros pour chaque personnel du groupe.
- La revalorisation du point d'indice et de toutes les grilles salariales sur la base d'un niveau d'embauche au SMIC à 1 600 €uros bruts pour un salarié sans diplôme, sans expérience ni qualification.
- La garantie du doublement du salaire en 20 ans, hors inflation et promotion.
- Le 13ème mois pour tous.
- Une refonte des grilles de salaires et des compléments sur la base de l'égalité salariale quelque soit le statut.
- L'extension de la négociation salariale aux auxiliaires de droit public.
- L'extension de la grille salariale aux cadres contractuels et une transparence totale sur le système de rémunération.
- Un minimum de salaire pour les cadres de 2 946 €uros bruts (plafond de la sécurité sociale) et la mise en place de mesures spécifiques pour les cadres gagnant moins.

A Chronopost

L'entreprise affiche des bons résultats financiers au prix du gel des embauches, de l'augmentation de la productivité et du recours à la sous-traitance. Cela n'est pas sans conséquences sur l'emploi, les conditions de travail et donc l'absentéisme.

Dans ce contexte, la légitimité des revendications salariales du personnel portées par la CGT s'en trouve renforcée.

Pour ne pas creuser les écarts, une augmentation générale de 80 €uros mensuels pour tous est demandée : cela correspond à 5,71% pour un employé à 1 400 €uros, 4,44% pour un agent de maîtrise à 1 600 €uros, 2,66% pour un cadre à 3 000 €uros, 2% pour un cadre supérieur à 4 000 €uros.

Un salaire minimum d'embauche à 1 600 €uros bruts, une révision cohérente de la grille, ainsi que l'extension des conditions d'attribution de la prime trimestrielle, font également partie des revendications CGT.

En parallèle avec les négociations en cours, la CGT demande la remise en vigueur des jours de RTT pour tous les salariés afin de ne pas exclure les nouveaux embauchés (conséquence d'un accord RTT de 2008 signé par FO et la CGC), sans oublier que la commission intéressement doit être appelée à préciser la répartition des sommes dues à ce titre. Compte tenu des résultats 2010, le montant individuel (application d'un accord d'entreprise signé par tous les syndicats en 2008) devrait se situer autour d'un mois de salaire net pour un non-cadre et être versé fin mars.

A Médiapost

En 2010, sous la pression des salariés, la direction de Mediapost a accepté de revoir sa copie. Alors que sa position exprimée le 10 février 2010 semblait inébranlable et qu'elle annonçait son intention de proposer un constat de désaccord, la colère des salariés de l'entreprise l'a bel et bien ramené à la table de négociation.

Dès lors, les représentants des salariés ont réussi à obtenir :

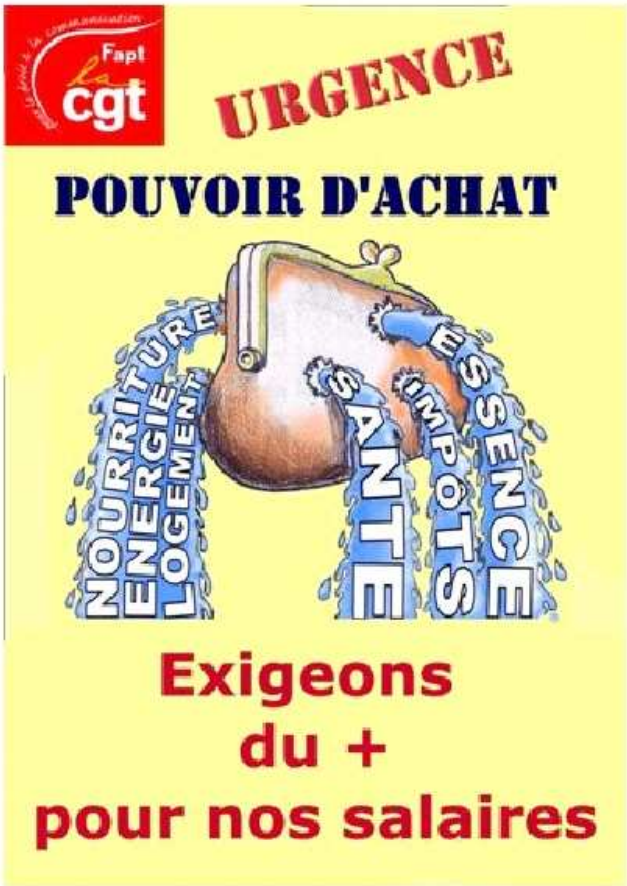
- Une augmentation générale de 1,5% versée en 2 fois pour les employés et la maîtrise.
- Pour les cadres une enveloppe de 1% de la masse salariale dans le cadre d'augmentations individuelles sous forme de prime au 1er janvier 2011 ajoutés aux 300 €uros sur la « partie variable ».

Malgré l'insuffisance de ces augmentations au

regard des efforts fournis par tous, de la baisse du pouvoir d'achat et face aux conditions de travail pénibles d'une grande majorité des salariés de Mediapost, la CGT a finalement décidé de signer cet accord salarial 2010.
En revanche, la direction de Mediapost ne doit en aucun cas interpréter la signature de la CGT comme une adhésion à sa politique sociale. L'augmentation arrachée à la direction est loin de répondre aux attentes des salariés. La CGT appelle à poursuivre la lutte pour de meilleures conditions de travail et des augmentations plus significatives lors des NAO 2011.

Chez ADREXO

Après l'ouverture à la concurrence du secteur et l'adhésion de l'entreprise au « syndicat des opérateurs postaux », le contexte social a été marqué par la nécessité de négocier une convention collective regroupant l'ensemble des activités.
En 2010, la commission mixte paritaire avait mis en avant l'engagement de négocier la mise en place d'une mutuelle pour 2011.
La CGT et les autres organisations syndicales avaient alors suspendu toute négociation et demandé le respect des engagements pris en 2007 en matière de convention collective, ainsi qu'une revalorisation plus conséquente que la seule mesure de



Le FMI au dessus des lois

La Confédération Européenne des Syndicats (CES) hausse le ton. Son secrétaire général, John Monks a transmis une lettre aux dirigeants européens, dans laquelle il alerte sur les résolutions de la Commission menée en Grèce et en Irlande.
La CES a en effet reçu des syndicats de ces pays des rapports sur le rôle des fonctionnaires européens dans la mise en œuvre des plans de sauvetage de l'UE et du FMI.
Il apparaît qu'ils ne tiennent pas compte des processus de dialogue social et de négociation collective. Ils prononcent des diktats pour réduire les salaires et atténuer les « rigidités » du marché du travail, tandis que les bonus des banquiers continuent d'augmenter.
Au contraire, une relance économique tournée vers la satisfaction des besoins sociaux et respectant les impératifs écologiques est nécessaire. Elle doit se traduire, par une meilleure répartition des richesses, la réduction des inégalités, des investissements publics, privés, et un renforcement des régulations de la finance et de l'économie.

Les mères spoliées pour leur retraite

Le MEDEF, appuyé par la CFE-CGC, refuse de corriger l'injustice faite aux mères de famille dans la prise en compte de la maternité pour le calcul de leur retraite dès 2012.
La loi de réforme des retraites du 09 novembre 2010 précise, que les indemnités journalières perçues pendant les périodes de maternité seront désormais incluses dans le salaire de référence servant au calcul de la pension vieillesse. C'était une demande que la CGT a présentée à plusieurs reprises.
Mais l'application concrète de cette mesure n'interviendra qu'à partir de janvier 2012. Autrement dit, pas de versement aux bénéficiaires avant 2035 environ !
Sous prétexte de rétablir l'égalité entre les hommes et les femmes, le gouvernement en réalité pénalise les femmes et en particulier les mères de famille dans leur retraite.

Cadre et candidat CGT

L'union fait la force

Beaucoup d'Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maitrises considèrent que le syndicat n'est pas fait pour eux dans la mesure où chacun considère sa propre situation comme étant particulière, individuelle et ne pouvant se fondre dans des solutions collectives.

Le syndicat est l'outil dont se sont dotés les salariés pour défendre et gagner des garanties sociales, individuelles et collectives. Les générations qui nous ont précédé n'ont pu obtenir la satisfaction des leurs revendications que par la mobilisation, et c'est valable aussi pour nos professions.

La force de la CGT : ses valeurs, sa modernité

Depuis sa création, la CGT Cadres développe la notion de responsabilité sociale des cadres, acteurs qualifiés et engagés pour une société plus juste, plus équitable (pour aller plus loin que la simple Responsabilité Sociale d'Entreprise, concept publicitaire imaginé par le néo libéralisme pour se donner bonne conscience).

Dans les secteurs des activités postales et de télécommunications, il est essentiel d'opposer une résistance organisée face aux risques que nos directions d'entreprises publiques, nationalisées, privées ou en voie d'être privatisées, font courir aux salariés, à l'environnement, à l'emploi.C'est ce que la CGT propose, pour un management alternatif, respectueux des femmes et des hommes qui sont en situation de responsabilité. Ceux-ci s'investissent d'ailleurs parfois jusqu'à y laisser leur santé.

Démocratiser l'entreprise et replacer le travail et l'humain au centre des organisations

C'est bien le sens de notre démarche, au-delà des mots, des idées qui peuvent paraître utopiques : c'est par notre implication dans ce changement en profondeur que nous arriverons à une démocratisation de l'Entreprise, en rendant possible et visible un autre management. Des droits nouveaux à conquérir pour les cadres : nous n'avions qu'un seul droit dans l'entreprise : le droit de réserve ! De nombreux collègues souffrent chaque jour de ne voir qu'un sens négatif à leur travail, de devoir être enfermés dans des contradictions. Notre rôle contributif est de faire en sorte que le travail ne soit plus facteur de souffrance et d'aliénation, mais qu'il fasse réellement de nous des êtres socialisés et épanouis, qu'il soit véritablement un moyen d'émancipation.

Être candidat CGT aux élections professionnelles c'est vouloir redresser la tête, ne pas passer sa vie à courber l'échine, retrouver sa dignité. Pour la CGT, 1ère organisation syndicale, il est nécessaire d'avoir des élus nombreux et représentatifs de chaque catégorie de personnel afin de contrer ces choix de gestion qui induisent le « Wall Street management ».

C'est avec une CGT puissante et unitaire toujours plus représentative chez les cadres que l'espoir pourra se transformer en réalité.

Internet

www.cgt.fr le site de la CGT
www.cgt-fapt.fr le site de la CGT FAPT Espace Cadres
www.ugict.cgt.fr le site de l'UGICT CGT

Directeur de la publication : D. Aubinais – Réalisation et impression : Chevillon Imprimeur, 89100 Sens.
C.C.P. 22.221.06 N Paris. – C.P.P.A.P. n° 94248 - I.S.S.N. 1270-4393 – 2e trimestre 2005 - Dépôt légal n° 15962