



# Nous continuons !



*La direction a pu mesurer, le 5 avril, la profondeur du mécontentement. Que le directeur du site veuille, à Magellan, couper des chaînes pas même retenues par le moindre cadenas, qu'il ouvre des portes pour chaque bâtiment et que les salariés préfèrent participer à l'AG plutôt que de rentrer, devrait amener nos DRH à approfondir leur réflexion sur l'incontournable besoin de reprendre la négociation.*

*D'ailleurs ils ne s'y sont pas trompés puisque une demi-heure après l'ouverture des portes, la direction a rencontré de manière « informelle » l'intersyndicale. Dans de telles rencontres, chacun se jauge. Chacun reste sur ses positions. Mais; si cela peut-être utile à la reprise de la négociation, la CGT sera la 1<sup>ère</sup> à s'en féliciter !*

*La direction doit évaluer sa responsabilité dans la situation de blocage que son entêtement a provoqué. C'est parce que nous jugeons sur pièces, sur la base de nos fiches de positions, que nous poursuivons désormais notre mouvement.*

**Maintenant, chacun de nous connaît son « augmentation » 2011. La CGT vous invite à considérer que c'est un simple acompte :**

- Soit parce que votre rémunération 2011, si elle en restait là, serait inférieure à celle de 2010
- Soit parce que, même si la baisse de votre rémunération variable est compensée peu ou prou par l'augmentation de votre salaire de base, en rester là serait la certitude d'une perte de pouvoir d'achat.

Au-delà du problème de pouvoir d'achat, nous allons acquérir moins de droits pour nos retraites complémentaires et la sécurité sociale, l'AGIRC et l'ARCCO recevront moins de rentrées financières.

## **Notre mouvement a les moyens de s'amplifier !**

L'enquête salaire n'est pas totalement analysée par les organisations syndicales. Les tendances sont là :

- que nous subissons une perte de rémunération en 2011 par rapport à 2010 ou que nous soyons relativement satisfait de notre augmentation,
- nous sommes une majorité à nous prononcer pour la poursuite du mouvement.

Nous sommes une majorité à refuser la possibilité pour nous-mêmes ou pour nos collègues de perdre du salaire certaines années.

Nous sommes une majorité à exiger à la fois une amélioration de la politique salariale 2011 et une refondation du management salarial actuel.

La CGC fait le même constat. Elle en appelle à une table ronde, nous à une négociation. Elle peut si elle le désire, à tout moment, revenir dans le mouvement. Tous les salariés y gagneraient, quels que soient leur sensibilité syndicale et leur vote aux élections professionnelles.

**Il s'agit désormais d'obtenir une vraie série de mesures sur la base de la plateforme unitaire (2% d'AG, 2% d'AI...).**

L'entêtement de la direction à imposer sa politique salariale nous oblige à déployer beaucoup d'intelligence dans la poursuite de notre mouvement.

- La démocratie est toujours un exercice difficile. Mais il y a toujours plus d'idées dans beaucoup de têtes que dans quelques unes.
- C'est le moyen de prendre les meilleures décisions en fonction de l'évolution de la situation.
- Chaque AG est l'occasion d'élargir notre mouvement en y accueillant de nouveaux collègues qui réalisent la dureté de la politique salariale 2011.

**Le rôle des AG est donc appelé à grandir.**

## **Il nous faut avancer étape par étape.**

- Ce n'est pas l'accélération du rythme de nos actions qui doit nous guider, mais le choix de la durée, de la ténacité et la recherche d'un élargissement de notre mouvement au plus grand nombre.
- Ce n'est pas de colère dont nous avons besoin, mais d'intelligence collective et de capacité d'analyse de la situation après chacune de nos initiatives.
- Nous ne devons pas nous figer dans une forme d'action, mais en imaginer de nombreuses et les articuler en local et/ou à l'extérieur.

## **Le défi qui nous est posé dépasse de loin le seul enjeu d'obtenir immédiatement de nouvelles mesures salariales 2011.**

- L'étude de l'évolution salariale 2003/2010 (voir notre 4 pages) a démontré que les fondements de la politique salariale mise en place ces dernières années est au service d'une baisse structurelle des rémunérations.
- Les salaires d'embauches se dégradent tandis que les promotions sont de moins en moins avantageuses. C'est bien une baisse des rémunérations dès l'embauche et sur toute la carrière que la direction veut nous imposer.

Cela explique pourquoi elle s'entête à ne pas vouloir faire jouer les marges de manœuvre dont elle dispose au niveau de TCF pour faire des propositions qui débloqueraient la situation. Elle donne la priorité à un objectif de baisse des salaires au détriment de la qualité de la politique sociale. Elle n'a qu'un objectif : accroître la rentabilité financière au risque de notre désengagement professionnel.

En agissant avec force, lucidité, détermination nous sommes porteurs de l'avenir de l'entreprise, de son dynamisme industriel, technique et économique. L'industrie est un enjeu trop important aujourd'hui en France et en Europe pour laisser la direction casser nos aspirations à un travail intéressant, utile et reconnu.

**La direction serait mieux inspirée de répondre rapidement à nos exigences salariales que de vouloir nous convaincre que notre avenir passe par l'actionnariat salarié.**

**Plutôt que d'abonder nos éventuelles actions, la direction ferait mieux d'augmenter nos salaires.**

**La direction sait maintenir les dividendes des actionnaires alors que l'action baisse. Elle doit pouvoir rendre pérenne nos primes variables en les intégrant dans nos salaires.**

**Le défi que nous avons à relever ensemble est celui de la reconquête de la reconnaissance et du paiement à sa valeur du travail qualifié. Dans les semaines qui viennent, nous devons nous réapproprier ce qu'est le salaire pour conforter nos exigences.**

**Soignons la dimension collective de notre mécontentement !**

D'ors et déjà, nombre d'entre nous ont choisi de lever le pied, réduire leur temps de travail pour rétablir à son juste niveau le lien salaire-temps de travail.

Il convient de donner le maximum d'écho collectif à tout cela. Ne plus emporter de travail à domicile, ne plus programmer ou participer aux réunions professionnelles au-delà de 16H/17H sont des actes légitimes qui gagneront en force si nous parvenons à en faire le résultat de décisions ou d'expressions collectives, peut-être en AG mais y compris au niveau des services.

## **Continuons ! Rendez-vous Jeudi !**

### **Sachez évaluer votre augmentation 2011/2010 :**

*Faites le rapport rémunération annuelle 2011 (salaire \* 12 + 13<sup>ème</sup> mois + prime/part variable) sur rémunération annuelle 2010 (salaire \* 12 + 13<sup>ème</sup> mois + prime/part variable).*

*Si vous êtes au dessus de 1, vous avez augmenté votre salaire, ce qui ne présage en rien du maintien de votre pouvoir d'achat ...*

*Si vous êtes en dessous de 1, vous avez perdu du salaire et bien entendu aussi du pouvoir d'achat.*