

## Politique salariale = maintien du pouvoir d'achat pour tous

Certaines Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) ont du mal à s'insérer dans les agendas (exemple : égalité homme/femme). En ce qui concerne la politique salariale, aucune difficulté. Tous les ans, à la même époque, la direction convie les partenaires sociaux ou organisations syndicales à un bilan de la politique salariale pour l'année écoulée. Cette 1<sup>ière</sup> réunion est un préambule à l'ouverture de négociations.

### Bilan de la politique salariale 2006 :

Le protocole est bien rodé. La direction présente des planches qui exposent les mesures mises en place suivant différents critères (augmentations, promotions, catégories de personnel,...). Comme d'habitude, l'essentiel des informations sont ramenés à des synthèses ou des moyennes. Et d'autres sont carrément omises ; aucune information sur les Absence Longue Durée (ALD), les Temps Partiels, ... pas plus sur les Primes d'Objectifs.

SUD a demandé un état précis sur les ALD ou Temps Partiel. Nous pensons qu'elles sont les principales victimes de cette politique salariale axée sur l'individualisme. Concernant les ALD et tout particulièrement les salariés absents pour maladies longue durée, ils ne peuvent bénéficier que des augmentations générales (peu de chose pour les ouvriers ou techniciens, rien pour les cadres). Nous pensons aussi que les Travailleurs à Temps Partiels sont moins bien considérés que l'ensemble du personnel. Ces personnes ont fait le choix de réduire leur temps de travail mais cette décision ne doit pas remettre en cause leur évolution de carrière. Il ne faut pas confondre temps de travail et qualité du travail. Et malheureusement aujourd'hui, un salarié qui ne respecte pas la loi (sur la durée du temps de travail) est promu chef et celui qui fait convenablement son temps travail mais refuse de dépasser les horaires légaux peut être considéré comme un fainéant.

Sur le bilan de la politique salariale 2006, deux points ont attiré notre attention :

#### \* le % maxi des augmentations :

pour les Ouvriers : 8,7% et pour les Cadres 3C : 15,9%.

Selon la grille des salaires, un ouvrier perçoit un

salaires d'environ 2000€ (coefficient 285/305), tandis qu'un cadre 3C, un salaire mini. de 5500€. Nous appliquons à chacun le % maxi des augmentations (dans l'ordre respectif, il ne faudrait pas se tromper de catégorie de personnel). Au maximum, un ouvrier a été augmenté de 174€, alors qu'un cadre 3 C de 875€. Si cela n'est pas de la ségrégation !

Encore une fois, comme si cela était nécessaire, SUD fait le constat des disparité qui existent entre les salariés. Le bilan de la politique salariale n'est pas le reflet du bilan économique de SPS. Nombreux salariés n'auront pas le juste retour de leur investissement personnel. Nombreuses manifestations pour fêter des réussites (journée P80, 1000<sup>ième</sup> rouleau TC2, *essai M51*,...) et quel retour pour le personnel. : un sandwich (journée P80), un tee-shirt (1000<sup>ième</sup> rouleau TC2), une projection vidéo (*essai M51*). Par contre, les membres du cercle très fermé de la direction n'ont pas manqué de s'attribuer des primes d'objectif. Vision féodale du monde du travail !

\*176 collaborateurs /821 et 50 ingénieurs et cadres/425 n'ont pas eu d'augmentation individuelle. En tout, 226 salariés ont fait les frais de cette politique basée sur l'individualisme. Avec l'abolition de quota et la mise en place de mesures individuelles, 50 salariés de SPS n'ont pas bénéficié d'une augmentation de salaire. Il faut en déduire que ces salariés ont subi un perte sur leur pouvoir d'achat. En 2005, 14 exclus, 50 en 2006, Combien encore en 2007 ?

Alors, au moment ou va s'ouvrir la négociation sur la politique salariale 2007, il ne faut plus accepter de telle disparité. Tout salarié se doit d'être assurer du maintien de son pouvoir d'achat. C'est le sens même de la politique salariale. En tant qu'organisation syndicale et pour qu'il n'y ait plus de laissé pour compte à SPS, SUD revendique une augmentation générale uniforme : 121,97€/mois.

Il n'est pas nécessaire de lutter pour des mesures individuelles. La direction sera toujours se donner les moyens pour se procurer des carottes pour faire avancer les ânes.