



Si ça commence comme ça . . .

Jeudi 24 mars 2011, au matin, la CFE-CGC a distribué son « guide du salarié ». Si l'habillage de ce fascicule est « attractif », attention toutefois à son contenu.

Cette organisation syndicale se permet de remettre en cause certains points de nos acquis sociaux ou énonce des contrevérités. Deux exemples illustrent la situation.

Exemple n°1 : Intervention chirurgicale d'un proche

On peut lire page 56/92 du guide CGF-CGC :

« L'hospitalisation de l'un des ayant-droits ci-dessous ouvre droit à la prise d'un congé d'absence statutaire de 2 jours maximum par an :

Conjoint, concubin, père, mère, tuteur, tutrice, enfants et toute personne à charge . . . »

Or, l'accord actuel ne précise pas la limite de 2 jours par an.

Texte de l'accord en vigueur :

« Hospitalisation du conjoint, concubin, père, mère, tuteur, tutrice, enfants et toute personne à charge :

En cas d'hospitalisation il sera accordé une autorisation d'absence payée de deux jours maximum . . . »

L'accord vaut par hospitalisation. C'est d'ailleurs ce qui est appliqué actuellement. On comprend bien que le salarié ne prend pas des autorisations d'absence payée dans le cadre de l'hospitalisation d'un ayant-droit par plaisir mais par nécessité. La maladie frappe souvent sans prévenir et sans lien avec le calendrier.

Quelle est donc la raison pour laquelle la CFE-CGC réécrit à sa façon l'accord d'entreprise? De telles pratiques sont insupportables.

Exemple n°2 : La Prévoyance

On peut lire page 19/92 du guide CGF-CGC, concernant la participation du CE à hauteur de 0,34% de la masse salariale pour la prévoyance des actifs, un nota qui indique :

« Les salariés présents aux effectifs avant cette date (1) ne bénéficient pas de cette subvention car l'augmentation de leur cotisation Prévoyance (petit + gros risque) est intégralement compensée par l'entreprise en application de l'accord de Prévoyance Safran »

(1) Juillet 2009

C'est faux et archi faux puisque tous les salariés (2) embauchés avant juillet 2009 ont individuellement une ligne sur leur bulletin de paie qui s'appelle CONTRIBUTION CE SANTE. En plus le CE a voté cette contribution en spécifiant qu'elle s'appliquait à tous les salariés et précisé la clef de répartition qui dépend entre autre du salaire brut.

Et c'est faux une deuxième fois puisque la Direction de SPS a refusé de compenser intégralement la hausse des cotisations lors de la mise en application de l'accord Groupe.

(2) A l'exception des salariés dont les 2 conjoints sont salariés de SPS. Dans ce cas, si un seul salarié est cotisant pour le petit risque, comme le permet l'accord, le salarié non cotisant n'a pas de participation du CE.

. . . Comment ça va finir ?

Nos acquis sociaux ne sont pas à vendre !

M.Garcia, PDG d'Eurocèdres société de conseil en relations sociales, syndicales et communication, est de retour depuis plusieurs jours dans les murs de SPS.

Ancien haut responsable d'une organisation syndicale confédérée, ce transfuge du « syndicalisme » prêche la « bonne parole » pour les besoins du patron.

Vous pouvez consulter son site internet sous www.eurocedres.com.
C'est assez « instructif » . . .

Peu avant les élections professionnelles de janvier 2010, il est intervenu à SPS à plusieurs reprises lors de réunions principalement destinées à l'encadrement et aux nouveaux embauchés (voir le tract SUD du 12/01/2010).
SPS a payé sa prestation et a eu le retour sur son investissement . . .

Cette pratique a été reconduite dans d'autres entreprises du Groupe dans les mêmes circonstances.

A l'heure de la concrétisation annoncée comme prochaine du projet H, la réapparition de M.Garcia n'est pas anodine. Parallèlement à son come-back, on voit fleurir des actions de communication diverses et variées (guide du salarié de la CGC, article dans le journal Sud Ouest) qui ne manquent pas de nous interpeller.

Ces actions sont dans la droite ligne des préconisations en matière de communication formulées par M. Garcia d'Eurocèdres.

Partenaires sociaux à la sauce « Accord sur le développement du dialogue social » et organisations syndicales de salariés, SUD y voit une grande nuance.

Si H vient à voir le jour, les organisations syndicales devront tirer vers le haut tous les acquis sociaux des salarié(e)s de SPS et SME. L'argent du dialogue social ne doit pas être synonyme de recul social pour les salariés.

A méditer le plus possible . . .



Tél: 05-56-55-86-14

Fax : 05-56-55-89-80

Site Internet: <http://www.sudmetaux33.com>

E-mail: syndicat@sudmetaux33.com