

Une augmentation générale uniforme : Pourquoi ?

Notre revendication pour 2006 est une augmentation générale uniforme de 100€ pour toutes les catégories de personnels.

Nous vous présentons dans ce tract la logique qui nous mène à cette revendication.

Si l'on analyse la situation dans sa globalité sur plusieurs années, et si l'on excepte quelques situations aberrantes pour lesquelles la direction débloque tous les ans un budget spécifique, on peut constater plusieurs points concernant les augmentations.

Pour les ingénieurs et cadres, on frôle le 100 d'augmentés. Autant dire qu'en moyenne l'on n'est pas loin d'une augmentation systématique. Le jeu de dupe proposé consiste à faire croire aux salariés, qu'ils peuvent avoir une progression de carrière hors normes s'ils s'en donnent les moyens.

Malheureusement, même quand les hiérarchies font des pieds et des mains pour refuser le principe du quota de 5% quand leurs collaborateurs ont répondu aux objectifs, la sanction tombe, la règle est fixée et doit être appliquée !

Reste la crème des crèmes, l'élite, les moteurs comme les appellent M.Luciani. Tout le monde a compris qu'il s'agit de rentrer dans le moule de la politique définie par le CODIR et de faire un peu de zèle, de présenter les choses sous le « bon » angle, masquer les problèmes pour appartenir à ce cercle très restreint. Beaucoup de prétendants mais au final peu d'élus !

Pour les non cadres la situation est identique à peu de chose près. En moyenne, sur quelques années, le couple augmentation systématique + individuelle ressemble le plus généralement à une augmentation systématique. Les hiérarchies sont également confrontées à des quotas encore plus draconiens. Elles sont donc réduites à saupoudrer les AI d'une année sur l'autre afin d'assurer un niveau global d'augmentation raisonnable pour la majorité.

Pour les cadres comme pour les non cadres, les augmentations individuelles sont détournées de leur but principal. Elles sont utilisées comme un leurre : Travaillez bien et vous serez récompensés !

Dans les faits, il ne s'agit pas de « récompense » mais seulement de ne pas trop perdre de pouvoir d'achat. Les AI ne sont plus des instruments de « progression de carrière », mais d'éléments de rattrapage d'une politique d'augmentations systématiques déficitaire.

En temps qu'organisation syndicale, nous défendons les intérêts collectifs de tous les salariés et il est inacceptable qu'un salarié voit ses revenus diminuer par rapport à l'augmentation du coût de la vie. Voilà une des raisons pour laquelle nous ne souhaitons aborder que le sujet des augmentations systématiques dans les négociations avec la direction.

Concernant ces augmentations individuelles, la direction se refuse de faire preuve de transparence.

A titre d'exemple, elle ne veut pas communiquer aux organisations syndicales des informations comme la répartition des augmentations (nombre de salariés en fonction du pourcentage d'augmentation). Comment s'exprimer sur quelque chose d'impénétrable.

Il est évident pour tous que si le coût de la vie augmente de 2%, ceci représente (si l'on simplifie) la même augmentation de vos factures (alimentation, énergies, transports, santé...). Il est également évident que pour toutes ces dépenses, personne ne vous demande vos bulletins de salaire. La seule dépense indexée sur les salaires est l'impôt sur le revenu qui lui au contraire a tendance à diminuer plus vite pour les plus hauts revenus que pour les autres.

Il est donc aisé de comprendre que l'augmentation systématique, destinée à compenser l'augmentation du coût de la vie doit être la même pour tous et discutée en EUROS et pas en POURCENT.

Vous avez maintenant compris pourquoi nous réclamons depuis longtemps une augmentation systématique uniforme pour tous, cadres et non cadres.

Pourquoi 100 Euros ?

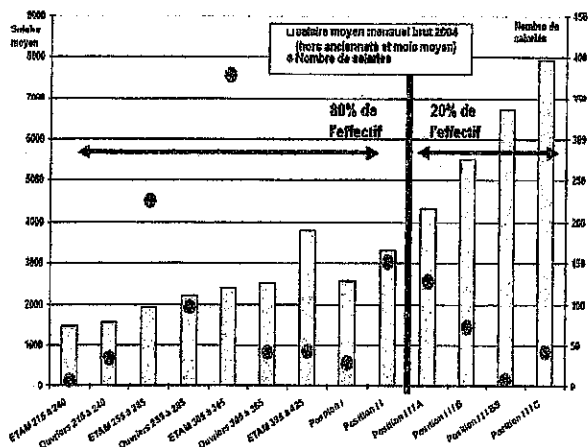
Mais vous êtes fous, c'est utopique, l'entreprise ne pourra pas le supporter,

C'est ce que l'on peut entendre ici ou là. Or il ne s'agit que du résultat d'un simple calcul :

C'est environ 3 % du mois moyen société soit l'équivalent de 3% de la masse salariale.

Quand certains réclament au global 4% pour d'autres 5,5% (ou 2,5% + 3%), nous nous contentons de demander l'équivalent d'environ 3% de la masse salariale répartie uniformément et ne nous faisons pas d'illusions quand à la capacité de notre direction à proposer un budget d'augmentations individuelles qui lui conviendra.

En regardant les chiffres des salaires SPS, on s'aperçoit qu'une augmentation uniforme de 100 euros bénéficierait à près de 80% des salariés SPS, les 20% des salariés touchant plus de 3600 Euros faisant ainsi preuve de solidarité envers les plus bas salaires de la société y compris les jeunes cadres (voir graphique réalisé sur la base des rémunérations moyennes par catégories disponibles sur INTRANET).



Position	Salaires moyen mensuel brut 2004 (hors ancienneté et mois moyen)	Nombre de salariés	Pourcentage augmentation uniforme (base 100 euros)
ETAM 215 à 240	1445	6	6,9%
Ouvriers 215 à 240	1545	34	6,5%
ETAM 255 à 285	1931	225	5,2%
Ouvriers 255 à 285	2210	96	4,5%
ETAM 305 à 365	2394	377	4,2%
Ouvriers 305 à 365	2510	41	4,0%
ETAM 395 à 425	3780	42	2,6%
Position I	2568	28	3,9%
Position II	3292	151	3,0%
Position III A	4315	127	2,3%
Position III B	5543	72	1,8%
Position III BS	6709	8	1,5%
Position III C	7931	42	1,3%

Pourquoi ne pas redonner tout son sens aux AG ?

Les AG sont destinées à maintenir ou élever le niveau de salaire de tout le personnel.

Les AI ont été créées soit disant dans l'unique but d'offrir une progression de carrière. Dans les faits, elles sont déterminées unilatéralement par la direction et finalement utilisées comme un outil de mise en « compétition » des salariés avec tous les côtés néfastes qui en découlent. On est loin de la reconnaissance des compétences.

La situation aujourd'hui, comme nous l'avons expliqué plus haut, utilise les AI pour pallier aux AG trop faibles et maintenir le niveau de salaire d'une grande partie du personnel pendant que quelques « cas aberrants » voient leur pouvoir d'achat diminuer d'année en année.

Il serait donc temps de rendre leur sens aux AG.

Les premiers éléments de "négociation"

Les « propositions » de la direction :

Pour les non cadres

une augmentation systématique de 1,2% (0,6 en mars et 0,6 en septembre)

une augmentation individuelle de 1,4% en juillet

La direction ajoute à ces propositions un vrai faux 0,2% qui sera versé au titre de l'ancienneté.

Pour les ingénieurs et cadres

une augmentation individuelle 2,8% en juillet.

A ces propositions elle indique qu'elle dispose d'un budget spécifique de 0,2% dont l'affectation reste à déterminer.

Pour donner à tous du cœur à l'ouvrage, la direction annonce clairement dès la première réunion qu'en l'absence d'accord, elle appliquera des augmentations inférieures aux propositions actuelles.

Comment doit on appeler cette "négociation" ?

A vous de juger.

Notre proposition
Une augmentation générale
de 100€ pour tous
(cadres et non cadres).

Tél: 05-56-55-86-14

Fax: 05-56-55-89-80

Site Internet: <http://perso.wanadoo.fr/sudmetaux33/>

E-mail: sud.metaux33@wanadoo.fr