

C'est pas perdu pour tout le monde !

Le 14 février 2007, CFE/CGC et CGT/FO signent l'accord de la politique salariale 2007. La signature de cet accord par deux organisations syndicales corporatistes et minoritaires pose de nouveau la question de la légitimité de leurs signatures. Elle accentue le discrédit sur la pratique des organisations syndicales. Comme avec l'accord sur le Compte Épargne Temps, les salariés de SPS sont pris en otages dans un processus particulièrement nébuleux entre la direction et « ses » partenaires sociaux.

Tout le monde garde en mémoire le conflit de 2004, où les salariés de SPS avaient su réagir à une revendication. Cette revendication était portée par une intersyndicale composée de SUD, CGT, CFDT, CFTC, et constituée après la signature de l'accord de la politique salariale.

Le résultat a été là, évidemment insuffisant mais bien palpable. En 2007, l'intersyndicale s'est mise en place dès les premières négociations. Elle a élaboré une plate-forme faisant la part belle aux Augmentations Individuelles et de fait provoqué la mise à l'écart de SUD. De notre point de vue, nous étions bien conscients, comme de nombreux salariés, que cette intersyndicale aurait beaucoup de difficultés à fonctionner. Comment faire confiance à CFE/CGC et CGT/FO pour engager une épreuve de force. Elles le reconnaissent elles-mêmes : la grève n'est pas dans leur culture. Ainsi la négociation de la politique salariale 2007 met en évidence une situation nouvelle. CFDT, CFTC et CGT ont aujourd'hui fait le choix de préférer deux autres partenaires : CFE/CGC et CGT/FO. C'est un fait indiscutable et chacun d'entre nous peut faire sa propre analyse du pourquoi de ce choix.

L'accord sur le « développement du dialogue social » commence à dévoiler ses effets.

En 2005, les organisations syndicales CFE/CGC, CGT/FO mais aussi CFDT, CGT et CFTC ont signé cet accord Groupe. Avant la signature de cet accord, la direction de Snecma a

pris le soin de régler les antécédents sur la discrimination syndicale. De nombreux militants syndicaux ont su négocier leurs problèmes. Mais qu'ont-ils fait pour tous les autres discriminés? En acceptant des sommes conséquentes ces militants syndicaux ont perdu de leur crédibilité (6 millions € pour la CGT Snecma). Au-delà des traitements accordés aux « martyrs syndicaux », il se pose le problème du financement de ces organisations syndicales par la direction de Safran.

Comment peut-on s'imaginer que la D.G. de SAFRAN soit philanthrope et qu'elle n'attend rien en retour?

En dehors de son contenu, interrogeons-nous aujourd'hui sur l'efficacité réelle de la seule pétition? De même, la dénonciation de l'accord 2005 (SUD-CFDT-CGT), après le referendum organisé par CGT et CFDT, n'a pas été suivie d'une action forte et, en conséquence, seule la direction en a tiré bénéfice.

L'entreprise n'est pas un lieu de démocratie. Toutes les avancées sociales ont été obtenues par la lutte et jusqu'à preuve du contraire la grève reste la seule alternative efficace.

Ne pas pouvoir (vouloir?) en découdre, afin d'obtenir satisfaction, met les salariés sous l'emprise exclusive de la Direction. Si l'on propage régulièrement aux oreilles des salariés que tout ce qui est possible d'obtenir se gagne par la « négociation » et que l'affrontement ne sert à rien, alors il nous restera que le partage, de plus inégalitaire, de quelques miettes. Autant dire clairement que l'on s'associe aux objectifs de la direction. **Après tout, chaque organisation syndicale est libre de ses opinions mais se doit d'être honnête envers les salariés...**

Pour la politique salariale 2007, la Direction a dit ne pas pouvoir aller plus loin, étant au bout du bout ce qui est totalement inexact. **Explications** : Depuis deux ans, la Direction a fait le choix de « récompenser » une soixantaine de cadres en attribuant des « primes à

l'objectif ». Cette méthode est employée de plus en plus dans les entreprises pour rémunérer encore plus une population déjà assez bien servie. Et cette politique continuera, s'amplifiera, si l'ensemble des salariés ne lutte pas pour que les fruits du travail de tous soient partagés équitablement entre tous. Devons-nous laisser les choses en l'état, voire se dégrader, sans rien entreprendre ? La politique salariale n'est pas le seul point d'achoppement. Que dire de l'emploi, des conditions de travail etc. ?

SUD tient à porter à la connaissance de tous les salariés de SPS l'information concernant « les primes d'objectifs » ou « part variable de la rémunération » comme les appelle JC Luciani.

« Part variable de la rémunération », concrètement ça veut dire quoi ?

Montant brut DHST(Directeurs Hors Statuts)
au 31/12/2006 :

7 directeurs (Baudart – Dutrop – Frut – Lemerrer – Luciani - Olier-.....)

Salaires :	120 000 €
Charges Sociales :	63 000 €
TOTAL :	183 000 €

Montant primes Cadres (3BS et 3C)

au 31/12/2006 : 13 cadres au coefficient 3BS et 42 cadres au coefficient 3C soit **55 cadres** .

Salaires :	455 000 €
Charges Sociales :	245 000 €
TOTAL :	700 000 €

L'enveloppe pour 2006 a été de 575 000 € !
(883 000 € cotisations patronales incluses). Cette mesure est reconduite et provisionnée pour l'année 2007.

Cette enveloppe entre-t-elle dans la négociation salariale ? Non !

Cette enveloppe participe-t-elle à l'augmentation de la masse salariale ? Oui !

Si cette enveloppe était partagée entre tous, cela représenterait **37 € de plus par mois et par salariés !**

(575 000€ / 1200 salariés / 13 mois = 37 €).

En conclusion, on voit bien que sans effort supplémentaire, SPS pouvait donner 37 € de plus à tous les salariés.

(33€ de talon + 37€ = 70 €).

En faisant un geste positif dans la répartition entre AG et AI, une augmentation générale uniforme de 90€ était parfaitement réaliste sans compromettre la santé de l'entreprise ni les perspectives de progression de carrière pour les acharnés de l'AI, sans même toucher à la part du gâteau remontée au niveau de Safran.

Dans ces conditions, 90€ aurait pu être un compromis par rapport à la base revendicative de SUD (121€ d'augmentation générale uniforme).

Est-ce acceptable que 5% des salariés (62 salariés / 1200 salariés) s'octroient 25% de l'enveloppe partageable ?

(575 000€ / 2 325 000€ et 1 750 000€ = 3,1% de la masse salariale).

Cela mérite réflexion !!!!

Il est bien question de répartition. Doit-on accepter ces méthodes féodales et de certains « seigneurs » qui s'engraissent sur le dos de tous les salariés ? Nous faisons tous des efforts pour atteindre leurs objectifs et au final ils se récompensent et de manière non négligeable.

Doit-on continuer de croire la Direction quand elle dit ne pas pouvoir faire plus d'effort ?

Que dire de certains qui signent sous prétexte d'avoir sauvé l'essentiel ?

Dans l'immédiat, on constate l'absence de volonté de la part des autres organisations syndicales à travailler pour une répartition plus équitable des richesses.

SUD poursuit sa démarche d'information des salariés en rapportant les faits tels qu'ils sont.

Tout ceux qui pensaient encore que SUD porte des revendications inatteignables peuvent vérifier que la réalité est toute autre. Certains a priori sont quelquefois durs à changer !

C'est maintenant aux salariés de décider de la route à suivre.

SUD continuera à défendre des principes égalitaires et solidaires.

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