



AGISSONS ENSEMBLE POUR NOS SALAIRES C'EST UNE NÉCESSITÉ



La Vie à Défendre

Mardi 26 mars 2013

Les militants CFTC et CGT ont décidé d'avoir une démarche commune à l'occasion de la séance 2013 des « négociations » sur les salaires. C'est sans doute la première fois que nous agissons ainsi, que nous tentons de défendre ensemble des revendications concernant nos revenus et des améliorations sociales.

LE CHANGEMENT ... C'EST MAINTENANT !

Si nous avons décidé de mener cette bataille dans l'unité, c'est parce que nous ne pouvons pas continuer à faire comme tous les ans.

Nous connaissons trop bien ces réunions NAO où on s'affronte avec une direction qui se moque de nous, qui décide par avance de l'enveloppe allouée aux salariés, qui se contente de nous expliquer que c'est la « crise », qu'il n'y a pas le choix, que c'est la dure loi de l'économie, etc ...

Ces réunions sont gérées par une direction qui sait que c'est un moment plus ou moins difficile à passer et que par la suite, accord ou pas, elle met en place ce qu'elle avait prévu : un petit 1 % pour l'augmentation générale et quelques miettes pour les augmentations promos/mérites.

Des réunions dans lesquelles la direction essaie évidemment et à chaque fois de diviser les syndicats, de s'en prendre à l'un plutôt qu'à un autre, d'intimider les uns, de caresser les autres. Alors nous le disons tout net, il y en a marre de cette comédie où au bout du compte, on passe des heures pour rien.

DES SALAIRES POUR VIVRE DÉCEMMENT !

Il y a une urgence à obtenir de véritables augmentations de nos salaires qui nous permettent de faire face à la vie chère, aux attaques successives contre notre niveau de vie (frais de santé supplémentaires liés aux remboursements notamment).

Nous constatons que des collègues ont des difficultés financières grandissantes, des situations d'endettement deviennent même inextricables et dramatiques. C'est le résultat d'une politique de gel sur les salaires depuis des années.

Les périodes de chômage partiel ne font qu'aggraver le problème. Même limitées, les diminutions de salaires liées à l'APLD deviennent insupportables pour des revenus qui sont faibles et insuffisants pour se nourrir, se loger, se soigner, se déplacer au quotidien.

Nous voulons vivre dignement de notre travail. Pour cela, il est hors de question de « négocier » des 0,1 ou 0,2 % de plus. Il n'y a pas de solution autre que d'augmenter réellement nos revenus. Cela passe à notre avis par au moins 4 % de plus avec au minimum 80 euros pour tous !

DES SALAIRES COMME RECONNAISSANCE DE NOTRE TRAVAIL

Le salaire c'est aussi ce qui mesure la reconnaissance de notre travail, notre professionnalisme, nos compétences et notre savoir-faire. Et Ford n'arrête pas d'en faire l'éloge, même quand ils voulaient fermer l'usine. Respecter notre travail c'est le rémunérer correctement. Il ne s'agit pas seulement de « vanter » nos compétences, il faut les reconnaître réellement. Et ça passe par une véritable augmentation générale car le retard est pris pour tous les salariés.

LES MOYENS EXISTENT POUR DES SALAIRES CORRECTS POUR TOUS

Ford nous fait le même coup à chaque fois : les temps sont durs, on fait des pertes en Europe, on aimerait bien vous augmenter mais on ne peut vraiment pas, désolé, promis dès qu'on peut on le fait ... et puis chaque année rebelote, ce n'est jamais le moment d'augmenter les salaires.

Et pourtant ! Ford a de nouveau fait des profits, près de 6 milliards de dollars en 2012 ! Ford a annoncé en janvier dernier que les dividendes des actionnaires seraient doublés, soit près de 400 millions de dollars distribués. Une fortune qui provient, ce n'est pas un détail, du travail des centaines de milliers de salariés accaparée par les financiers !

Et puis c'est pas tout. Mullaly trouve normal de gagner 21 et 29 millions de dollars lors des deux dernières années. Nous ne connaissons pas les salaires de tous les autres dirigeants mais on imagine que c'est du même niveau. Et tous ces gens trouvent ça normal ! Descendons un peu plus bas : nos dirigeants de FAI eux gagnent en moyenne (les 10 plus « gros ») 12 000 euros par mois ! Et ils trouvent ça normal.

Alors pour nous les ouvriers, les employés, avoir un salaire qui augmente de 80 euros ou plus, ce ne serait pas normal ? Pas possible ? Bien sûr que si !

La direction veut nous mettre dans la tête qu'il n'y a rien à faire, rien à demander, qu'il suffit juste de baisser la tête. Nous disons au contraire que notre bataille pour nos salaires est complètement légitime. L'unité CFTC / CGT et peut-être demain avec les autres syndicats, ça doit servir à retrouver le moral et l'envie de se battre pour nos vies. Le climat doit changer dans les semaines qui viennent. Nous agissons dans ce sens.

VOICI NOS REVENDICATIONS :

- **Augmentation Générale de 4 % avec un plancher à 80 €.**
- **Indexation des pensions des préretraités sur l'augmentation générale des salaires.**
- **Nous demandons qu'une clause prévoit l'impossibilité de maintenir un salarié sans promotion pendant plus de cinq ans.**
- **Revalorisation de la prime de transport de 10 %.**
- **Prime de vacances à 600 € net.**
- **Un véritable treizième mois payable au 30 novembre.**
- **Paiement du pont de l'ascension (vendredi 10 mai 2013).**
- **Prime d'équipe de matin à 10,75 %.**
- **Augmentation des primes d'équipe et casse croûte au taux horaire réel, soit 151,66h et non 166,83h (ancien taux horaire des 35h). Concession faite à l'époque mais l'entreprise est revenue depuis sur le calcul des RTT donc cette concession n'a plus lieu d'être.**
- **Mise en place d'une heure d'information syndicale mensuelle payée pour tous les salariés.**
- **Octroi de 3 jours à 50% pour enfants malades (comme les cadres).**
- **Mise en place d'un accord d'intéressement.**
- **Mise en place d'un accord négocié sur le travail à temps partiel sur demande du salarié.**
- **Prime d'ancienneté au delà de 15 ans d'ancienneté.**
- **Paiement du chômage partiel à 100% par l'employeur.**
- **Paiement des primes d'équipes les jours de RTT.**
- **Tous les RTT à la libre disposition des salariés.**
- **Prise en charge par la direction de la moitié de la cotisation « longue maladie » soit 0,14%.**
- **Augmentation de la participation de l'entreprise pour la mutuelle.**
- **Prise en compte de la demi heure de repas comme temps de travail effectif.**
- **Augmentation de la participation de l'entreprise pour la restauration.**

*Voici le calendrier des 3 réunions programmées pour la « négociation » :
mercredi 27 mars, jeudi 4 avril, mercredi 10 avril, toutes à 10 heures. Salle du CE.*