



NAO 2020 : LE COMPTE N'Y EST PAS !

NON à la baisse des salaires !

1% d'augmentation générale (AG) voilà le résultat des « NAO » cette année. Mélangée dans une salade avec des primes.

Quand la direction disait avant la crise de l'épidémie que l'inflation serait de 1,5 %, cela voulait déjà dire que nos salaires baisseraient ; mais avec la crise les prix ont déjà commencé à augmenter beaucoup plus, avec 1 % d'augmentation nos salaires réels vont donc baisser.

Nous ne pouvons accepter cette baisse, et si la crise s'aggrave, nos salaires devront augmenter régulièrement avec l'inflation.

Les primes ne remplacent pas le salaire.

Les NAO sont tout sauf des négociations. La direction commence par une proposition puis elle monte légèrement réunion après réunion. Les revendications des syndicats, ne sont pas prises en compte. Sauf sur des détails comme mettre le 0,1% là ou là. Les seuls changements possibles seront obtenus par notre mobilisation et pas par des parolotes sur 0,1 ou 0,2 %.

La progression au fil des réunions est établie à l'avance, dans le plan de la direction. Et cette année en est une caricature. On a vu augmenter les primes pouvoir d'achat de 400€ elle est passée à 600€ avec un déplacement du plafond des personnes bénéficiaires. Aucun syndicat n'en avait fait la demande. Idem pour la prime « supplément d'intéressement » qui est passée de 400€ à 850€.

Par contre, tous les syndicats avaient demandé de vraies augmentations de salaires.

Toutes ces primes sont présentent cette année, mais rien ne dit qu'on les touchera l'année prochaine, elle sont là pour faire passer la pilule sur l'instant... et nous faire oublier que nos salaires réels baissent.

Un groupe très riche !

Voici la réponse du directeur du site à la question sur le rapport entre les résultats de Continental et les augmentations proposées par la direction :

... Quand les années étaient bonnes sur le plan économique, nous étions capables d'aller un peu plus loin dans les hausses salariales, mais sans excès...

Pourtant les années où on a eu les meilleures augmentations, ce sont les années de grève ! Par rapport aux résultats de la société c'est toujours très faible. Ça doit-être cela le « sans excès ».

Au 31 mars, le responsable financier du groupe Continental déclarait que la société disposait d'une trésorerie de près de 3 milliards d'euros, la responsable RH du board l'avait déjà dit au gymnase quand elle était venue présenter la séparation de Vitesco. Le groupe a d'énormes réserves financières constituées par le travail de tous les salariés, il peut passer la crise sans avoir à imposer des sacrifices aux travailleurs.

Et on connaît les résultats année après année de la société CAF, ils ont largement alimenté ce pactole du groupe.

Menaces sur l'avenir

La direction a profité des « Négociations » pour parler aux syndicats de sa volonté de travailler sur un « Plan de Performance ».

D'après elle, *" le secteur de l'automobile va mal", "il faudrait donc être plus rentables auprès du Board, avant qu'il nous impose un plan social... une fermeture de la production" etc...*

Cela ne vous rappelle rien ?.. Le plan PP !

En réalité, Continental est l'entreprise qui s'en sort le mieux chez les équipementiers de l'automobile. Le marché de l'automobile a toujours eu ces variations. La crise du Covid 19 a fait baisser leur chiffre d'affaire en 2020. Et ce serait à nous payer la note deux fois, par les augmentations de salaire trop faibles et par leur « Plan de Performance ».

Mais qu'est qu'il y a dans ce « Plan de Performance » ?

La direction avance à pas de loup, elle a déjà été échaudée avec le plan PP en 2011.

Elle aimerait que ce soient les syndicats qui lui fassent des « propositions » (comme au début de PP), mais elle lance des pistes sur le temps de travail ou sur la réorganisation des équipes.

On les voit donc venir avec leurs gros sabots, ils aimeraient encore augmenter la productivité, aussi bien de la production que de la R&D en imposant des sacrifices aux salariés.

Rappelons-nous ce qui s'est passé à Clairoux : les salariés ont accepté leur plan pendant plusieurs années... Mais la direction a fermé le site. D'innombrables exemples ont montré que lorsqu'une direction a décidé de fermer un site, ce n'est pas en pliant à ses exigences et en acceptant de courber l'échine que cela change sa décision.

Il faut se battre et montrer que nous ne sommes pas dupes de leur manœuvre.

Conclusion

- **Notre salaire, c'est notre dû, il faut le maintenir et l'augmenter avec les richesses que nous avons produites.**
- **Nos emplois et nos conditions de travail ne doivent pas subir les conséquences d'une crise dans laquelle nous ne sommes pour rien.**

Ce que nous voulons est simple : pas de suppression d'emploi, pas de sacrifice sur les conditions de travail, le temps de travail et les salaires.

Et notre seule garantie, c'est notre détermination collective à ne pas nous laisser faire, c'est notre capacité à utiliser la force collective que nous avons dans la lutte.