



Plans en cours

On subit depuis plusieurs années une accélération des plans d'économie ou de restructuration.

- St Exupéry qui avait touché la production : réductions des coûts et surtout des effectifs.
- Le service finance qui a été centralisé : grosse réduction des effectifs.
- Vente du Laboratoire : toujours en cours. Avec des conséquences désastreuses au niveau humain, démissions, dépressions et un suicide.
- Accelerate et FRED : réduction mondiale des effectifs de 7000 emplois dont plus de 10% en France, plus de 200 emplois. Présenté comme un plan GEPPMM qui aurait devrait générer d'après la direction que des départs volontaires.
- Spin-off Continental Automotive : Continental veut mettre en vente la branche Automotive. Le but est purement boursier. Les marges du pneu étant supérieures à l'équipementier automobile. Ils veulent les diviser. Nous n'avons pas encore eu l'annonce des conséquences de cette séparation. Mais elle ne peut qu'être que négative pour nous, les travailleurs.
- Un avenant à ce plan GEPPMM a même permis de supprimer plus d'emplois que demandé pour ne pas faire de déçus aux surplus de volontaires au départ.
- Continental CES qui va réduire leur effectif : le budget est revu de moitié donc dans la logique de la direction il faut faudrait réduire l'effectif de 50% !?
- Mi-février dans les médias on apprend que les plans Accelerate et FRED ne suffiraient plus : l'objectif de suppression de 7000 emplois passerait à 10.000 emplois ...

Tous ces plans n'ont qu'un seul objectif : Maintenir les dividendes aux actionnaires malgré la baisse des ventes des automobiles. Mais pourquoi se serait est-ce à nous de payer ? de compenser ? De travailler toujours plus avec de moins en moins de personnes, avec des salaires qui augmentent toujours trop peu face à l'inflation réelle et où on se retrouve avec une perte du pouvoir d'achat incontestable qui ne cesse de s'aggraver année après année.

Et pourquoi on ne met jamais en question les salaires des directeurs ou le fait d'arrêter de donner des dividendes aux actionnaires ?

NAO 2025

Le pourcentage de l'augmentation individuelle (AI) ne veut rien dire puisque c'est le pourcentage du budget augmentation de la direction. Il pourrait être à 10% et la plupart d'entre nous aurait zéro. L'inflation, elle ne fait pas de favoritisme elle ! Elle touche tout le monde. Les plus bas salaires auront, eux plus de mal à payer trouver encore une économie sans toucher à l'essentiel : la nourriture ou son logement. Mais aucun d'entre nous ne devrait voir son pouvoir d'achat diminuer. Et le critère d'être soi-disant plus performant ne devrait pas rentrer en compte.

La direction a proposé pour l'instant en augmentation :

Pour les non-cadres, 60€ de talon et 1,2% d'augmentation individuelle.

Pour les cadres, elle propose plusieurs options, histoire de faire choisir les syndicats. Mais quelle que soit l'option choisie, cela coûte pratiquement la même chose à la direction. Et cela sera toujours insuffisant pour nous. Dans la moins pire des options, il n'y a que 1% d'augmentation générale. Dans les autres, il peut y avoir aucune augmentation.

Il y aura les fameuses primes, pas les mêmes pour tout le monde et avec des exclusions. Certains n'auront rien. Donc pour les cadres, il sera possible de n'avoir ni augmentation ni prime si l'option sans AG est choisie.

Ceci est de toute façon insuffisant face à l'inflation réelle que nous subissons et au retard que nous avons accumulé depuis tant d'années.

Nos revendications

- **300€ d'augmentation pour tous** : les pertes du pouvoir d'achat constatées par les salariés depuis plusieurs années sont de plus en plus difficiles à supporter et injustes, vus les résultats de l'entreprise.
- **Alignement des salaires des femmes aux salaires des hommes immédiatement** : le budget égalité H/F n'a pas eu d'effet sur l'écart (retour de l'expertise de Syndex). Il est utilisé pour les augmentations des femmes mais à aucun moment pour résoudre le problème de l'écart.
- **Embauches de tous les sous-traitants et intérimaires qui le veulent** : de plus en plus, les services en sous-effectif sont compensés par de la sous-traitance ou des apprentis. Certains services ont moins de salariés Continental que d'extérieurs. Ce qui amène de plus en plus Continental à être tendancieux sur le « délit de marchandage » (l'utilisation illégal de la sous-traitance).

Conclusions

Sur les suppressions d'emplois, sans contestation des travailleurs, ces attaques ne cesseront jamais. Ce sera plan sur plan, fermeture de service ou de site. Il faut refuser toutes les suppressions de poste.

Pour cela il va falloir leur dire très fort que nous ne sommes pas des outils qu'on exploite et qu'on jette.

Sur nos augmentations, quels que soient les revendications des syndicats, la direction proposera ce qu'elle estime nécessaire à la paie sociale. En divisant un maximum les salariés avec des conditions d'augmentation et primes : non-cadres, cadres, production, hors production, augmentations individuelles, car elle ne craint que les mouvements collectifs.

Il faut leur montrer que nous ne sommes pas dupes de leurs manœuvres.

Unissons-nous dans la lutte pour une augmentation juste et uniforme.

Et pour l'avenir une indexation de nos salaires sur la hausse réelle des prix !