

Stratégie d'économie de la direction et conséquences sociales

30 septembre 2014

AMBITION BOOST a remplacé PROBASIS mais la stratégie d'économie de la direction se poursuit inchangée !

Transferts DPS

Certains ont déjà été réalisés, d'autres sont retardés car la notification de contrat est toujours en attente. Pour le moment, des salariés continuent leur activité sur le site de Gennevilliers.

En revanche, d'autres se retrouvent ou vont se retrouver bientôt sans charges de travail car ils ont décidé de ne pas suivre le transfert.

RAPPEL IMPORTANT : c'est à la direction de leur fournir du travail et de les reclasser, même s'il est toujours plus rassurant de parvenir à se trouver un poste par soi-même.

Ces collègues n'ont donc pas à subir de pression, ni sur leur charge de travail, ni sur leur implantation, d'autant que, dans le même temps, la direction planifie le déménagement des salariés installés à Chèque Déjeuner pour la fin de novembre 2014.

La préoccupation de notre direction est d'arrêter la location à Chèque Déjeuner pour fin décembre 2014 au plus tard, coûte que coûte, quelles que soient les conséquences en matière d'organisation du travail et sociales :

- Les salariés en cours de repositionnement (période d'essai) sont déplacés vers leur éventuel nouveau poste, avec l'incertitude si l'essai n'est pas concluant.
- Les salariés sans poste sont déplacés pour laisser la place aux équipes venant de Chèque Déjeuner ; mais il n'y a pas de logique à leur nouvelle implantation puisqu'ils ne travaillent avec personne.

Après cela, la direction ose encore soutenir que les transferts de DPS n'ont pas comme justification des économies de loyer, comme la CGT l'a annoncé dès le 9 avril 2014, avant même la publication du rapport d'expertise.

Les commissions de suivi locales, à Gennevilliers et à Vélizy, ainsi que la centrale au niveau de TCS ne suffiront pas. La CGT préconise que les salariés forment un collectif, avec son concours et celui des autres organisations syndicales, pour qu'un suivi nominatif des personnes, à reclasser à Gennevilliers et à accueillir à Vélizy, soit réalisé par les salariés eux-mêmes, via ce collectif, jusqu'à la résolution satisfaisante pour toutes les personnes concernées.

Elections professionnelles = tentative de la direction de retour au strict cadre légal

Jusqu'à maintenant, notre site dispose de 12 élus titulaires et 12 suppléants au Comité d'Etablissement de Gennevilliers. A l'occasion des prochaines élections en novembre 2014, la direction insistait pour descendre à 10 titulaires et 10 suppléants car, selon elle, rien ne justifie que nous ayons plus d'élus que ce que prévoit la loi.
Souci d'économie ou volonté d'affaiblir les organisations syndicales ?

Suite à l'argumentaire de la CGT (difficulté et multiplicité des dossiers économiques et sociaux) et des autres organisations syndicales, diminuer le nombre d'élus constituerait un recul social, la direction y a renoncé ; nous garderons nos 12 élus au CE.

QUIZZ COUT DU CAPITAL

TESTEZ VOS CONNAISSANCES

D'après un sondage publié début juin, 87% des Français mettent en cause le « coût du capital » pour expliquer la crise économique actuelle. Mais savez-vous la mesurer ? la CGT vous propose un quizz pour évaluer vos connaissances en 12 questions. Voici les 2 premières, les autres suivront dans les prochains tracts.

1. Avec la crise les dividendes versés aux actionnaires ont

- a. Augmenté de 43%
- b. Légèrement augmenté de 5%
- c. Chuté de plus de 20%

En 30 ans, le montant des dividendes versés a été multiplié par 20. Au cours des cinq dernières années, la croissance annuelle moyenne des dividendes a été de 9,4%. Tant et si bien qu'entre 2009 et 2013, les revenus du capital ont gonflé de 43%, avec une hausse de 310 milliards de dollars. En 2013, les entreprises cotées en Bourse ont versé 731 milliards d'euros de dividendes à leurs actionnaires dans le monde. Avec 50,5 milliards de dollars de dividendes versés (36,8 milliards d'euros), la France se situe à la troisième place, après la Suède et la Belgique. Un niveau qui reste néanmoins inférieur aux 51 milliards de dollars versés aux actionnaires des sociétés hexagonales en 2009 et aux 58 milliards de dollars distribués en 2011. Même si ce sont les sociétés financières qui se prennent la plus grosse part du gâteau, les entreprises de la métallurgie ne sont pas en reste. Par exemple, Arcelor-Mittal, après avoir fermé Florange, a versé 910 millions de dividendes à ses actionnaires en 2012 malgré une perte de 2,8 milliards d'euros.

La bonne réponse est la A.

2. En 2013, Pierre Gattaz, PDG du groupe Radiall, qui prône la « modération salariale » en tant que président du MEDEF s'est augmenté de

- a. 0,7% selon l'indice des prix à la consommation de l'INSEE en 2013
- b. 3,3% comme pour l'ensemble des salariés de son groupe
- c. 29% pour rattraper la moyenne des salaires des patrons du CAC 40

Piqué au vif par cette révélation en mai 2014, le patron des patrons s'est justifié de cette hausse de rémunération. Son salaire n'ayant augmenté « que de 3% » et alors que le reste de sa rémunération est indexée sur le résultat opérationnel du groupe, en hausse de 33,3% en 2013. Ceci étant dit, il reste loin derrière ses collègues du CAC 40 dont la moyenne des salaires est de 2,25 millions d'euros par dirigeant. En 2012, la rémunération des patrons a progressé de 6% pour les 120 plus grandes sociétés cotées à Paris, estime une étude réalisée par le cabinet Proxinvest. Celui-ci souligne que « treize dirigeants en 2012 dépassent comme en 2011 » la rémunération qu'elle considère comme le « maximum socialement acceptable », c'est à dire... 240 fois le Smic, soit 4,7 millions d'euros. Au premier rang de ces patrons figure Bernard Charlès, directeur général de Dassault Systèmes, avec une rémunération totale de 14,9 millions d'euros, en hausse de 36%. Il est suivi par Carlos Ghosn, le PDG de Renault-Nissan, avec 13,4 millions d'euros de salaire annuel. Au-delà des excès connus, la forme même de la rémunération doit être remise à plat. Indexée, pour les trois quarts, sur les résultats financiers de l'entreprise, cette rémunération dépend de la valeur de l'action. Aussi, la CGT propose de conditionner les revenus sur d'autres critères que la rentabilité, comme le nombre d'emplois créés ou d'autres critères d'intérêts généraux. Pour ce faire, il faudrait notamment doter les conseils d'administration de représentants de salariés.

La bonne réponse est la C.

Nos salaires ne sont pas un coût comme aiment à le rappeler notre direction et le patronat.

Nos salaires sont l'investissement juste et nécessaire pour que l'économie du pays tourne, pour qu'il y ait de la consommation et de la croissance.