



AUXITROL

Misère et Régression, **Suite.....**

L'absence de Direction a fait que notre mouvement de protestation a été suspendu. Que la Direction ne s'y trompe pas. Les salariés resteront mobilisés dans l'attente des résultats. Cette trêve momentanée nous donne l'occasion d'expliquer à tous, les revendications que nous entendons défendre devant la Direction.

LES SALAIRES

L'augmentation devra être générale à compter du 1er janvier 04. Son montant devra être de 3 %.

Pourquoi ce chiffre ? L'inflation constatée en 2003 est de 2,3%, en 2002 la Direction n'a pas répercuté la totalité de l'inflation et les salariés ont perdu 0,5% de pouvoir d'achat, soit au total 2,8 %.

En regardant de plus près, on s'aperçoit que l'indice INSEE est loin de la réalité quotidienne des salariés.

En effet on remarque que dans cette réalité, les prix de consommations courantes et obligatoires ont plus augmenté que l'indice le dit. Les produits alimentaires, plus 2,9%, les fruits, les légumes plus 9%, le pain plus 2,5%, le café plus 4,1%, l'eau, l'électricité, les loyers, plus 2,8%, l'entretien de outil de travail qu'est l'automobile plus 5%, les assurances plus 3%, la mutuelle plus 5% etc....

Dans le cadre des augmentations de salaires, nous pensons, que pour la bonne marche de l'Entreprise, pour une certaine tranquillité « sociale », **la Direction devrait conclure un accord portant sur les 3 années à venir**, garantissant que le 1er janvier de chaque année, l'augmentation sera générale et équivalente à l'indice INSEE constaté au 31/12 de l'année précédente.

LES HORAIRES FIXES

Cheval de bataille de la Direction, qui affirme par ailleurs ne pas vouloir dénoncer les accords des 35h incluant l'accord de l'horaire variable.

C'est là une sérieuse contradiction. Comment peut-on respecter des amplitudes de travail en imposant des horaires rigides ?

La réalité, est que ces horaires fixes ne seront imposés qu'aux salariés sur le lean et dans les ateliers, cadres et administratifs y échappant.

L'aéronautique n'est pas l'automobile, mais si nos dirigeants estiment que cette façon de travailler est la bonne, laissons leur ces illusions.

En attendant, il n'est pas question pour les salariés visés par cette nouvelle méthode, de perdre les avantages et libertés liés à l'horaire variable **sans compensation**.

Il est d'ailleurs dommage que déjà des salariés appliquent ces horaires « **gratuitement** » créant un précédent difficile à gérer. Ils peuvent toutefois remettre en question ces obligations, puisqu'ils sont « volontaires » **CHICHE !!!**

Notre négociation portera donc sur ces compensations. Nous avons proposé que les salariés qui seraient volontaires pour pratiquer ces horaires fixes percevraient un intéressement équivalent à 3% du salaire brut.

Pour ne pas créer de carcan envers le salarié qui doit toujours rester « volontaire » pour cette pratique, et pouvoir éventuellement garder les bénéfices de l'horaire variable, puisqu'il existera toujours, pour l'ensemble des salariés, y compris les « fixes » c'est ce qu'affirme la Direction, nous

proposerons, non plus un pourcentage sur salaire, **mais une prime journalière** dès l'instant où l'horaire fixé, avec une modulation d'une 1/2 h, sera respecté.

Nous estimons cette prime à 13 € par jour.

PARTICIPATION

La législation fait maintenant obligation de négocier cette participation tous les ans.

Depuis déjà de nombreuses années, nous contestons le mode de distribution de la réserve de participation. Si, jusqu'à présent nous étions dans le cadre de la loi, celle-ci a évolué et permet maintenant de distribuer cette réserve différemment.

C'est pourquoi **nous proposons que la participation soit distribuée de façon égalitaire**. C'est à dire, diviser le montant de la réserve par le nombre de salariés.

La participation est la rémunération de l'efficacité, de la compétitivité prônée par la Direction, et de ce fait il n'est pas juste qu'elle soit redistribuée en fonction des salaires.

Le salaire sanctionne le métier, la qualification. Si le salarié est méritant, il reçoit en plus une augmentation individuelle.

Si la Direction veut être honnête, elle doit donc admettre que le bénéfice de la rentabilité soit redistribué à part égale.

COMPORTEMENTS de certains responsables.

La Direction nous a reproché vertement d'avoir citer les responsables de faits qui mettent en péril le bon fonctionnement et la sérénité de l'usine.

Nous ne polémiquerons pas plus sur le sujet. **A la Direction de prendre ses responsabilités.**

La Direction et la Délégation Syndicale se rencontreront le Mercredi 11 Février à 9 heures pour débattre et négocier.

Pour notre part nous voulons aboutir en priorité sur le premier point qui est l'augmentation générale.

Si un accord intervient sur ce point, dès mercredi, les points «Horaires Fixes» et «Participation» seront abordés plus sereinement.

Les salariés relâcheront un peu de pression mais resteront très vigilants malgré tout.

Mais, ils auront la certitude que la Direction aura décidé d'entendre leurs revendications et négociera en conséquence.

MERCREDI 11 FEVRIER 2004 à 14h00

Rassemblement à l'endroit habituel.

(N'oubliez pas que vous serez en Grève)

Nous prendrons ensemble les décisions qui s'imposeront après la réunion du matin

Bourges, le 10 février 2004
Section Syndicale CGT Auxitrol