

Salaires ou profits



Réduction des acquis sociaux, et augmentation la productivité chez Renault Trucks :

Comme toutes les grandes entreprises, Renault-Trucks relaye depuis des années, **une posture politique**, visant à permettre la suprématie du discours patronal.

En vrac : La mise en concurrence exacerbée entre pays, entre les entreprises, au sein d'un groupe, ou entre les catégories professionnelles...

Les délocalisations, L'éclatement des collectifs de travail conjugué à l'isolement des salariés, la propagation d'organisation du travail uniforme (lean). La remise en cause des droits syndicaux (moins de moyens de terrain) en institutionnalisant l'activité syndicale, l'instrumentalisation des IRP (Institution Représentative du Personnel par exemple les élus DP, CE...).

Que deviennent les profits issus de notre travail ?

La question n'est pas de savoir si ce que l'on fait coûte plus cher qu'ailleurs, mais de savoir si ce que l'on vend permet d'assurer la pérennité de l'entreprise, en terme d'investissements humains, d'ingénierie et de fabrication. Dans le groupe Volvo comme chez Renault-Trucks :

la réponse est clairement OUI !

Certes le début de l'année n'est pas très positif en volume de vente mais n'oublions pas qu'à fin août 2012 nous avons vendu plus de véhicule que sur toute l'année 2011 !

La seule question qui vaille, repose sur les choix stratégiques de l'entreprise et notamment de l'utilisation des profits réalisés !

Dévalorisation de la valeur du travail :

C'est pour cela que le plus gros des mensonges, la plus grosse des arnaques c'est de dire que le travail est un coût. Non le travail n'est pas un coût mais un investissement sans lequel il n'y a pas de richesse... et donc rien à vendre.

Le travail n'est pas une chose interchangeable, il est le fruit de l'intelligence de l'homme, de son savoir-faire. C'est cette intelligence qui lui permet de s'émanciper au moins partiellement du travail en répondant au moins aussi partiellement aux besoins sociaux (santé, retraite, éducation...).

Des décisions stratégiques discutables :

La direction explique que c'est la baisse des ventes qui l'oblige à faire chômer nos usines, à délocaliser... et qu'il va falloir remonter nos prix de ventes au même niveau que ceux de nos concurrents.

En quoi, accepter moins de salaire, plus de flexibilité, des prix de ventes plus élevés avec plus de productivité (et donc avec moins de monde) Va nous faire vendre plus de camions ?

C'est ce que les Espagnols ont accepté en 2009... et pourtant, leur champ d'activité a été réduit, les ventes en Espagne ont continué à s'effondrer... les effectifs ont chuté... et pour finir l'établissement a été fermé ! Ensuite ne soyons pas dupe ! Tous les éléments à partir desquels la direction dit mesurer la compétitivité des sites à travers le monde ne prend en compte que le travail prescrit et non la réalité du travail, (score, GDP...)

Chacun de nous est à même d'observer dans son travail, dans ses conditions de travail et par la combinatoire des deux combien la fracture s'agrandit entre le discours et la réalité que nous vivons.

La réduction des emplois, la précarité, la flexibilité, les mobilités incessantes... génèrent de plus en plus de défauts, de retouches et de surcoûts considérables avec à la clé, une détérioration accrue de notre santé.

L'organisation mise en place par la direction est autant inefficace économiquement que catastrophique socialement. Elle mène l'entreprise (intérêt commun) dans le mur.

Ce constat vaut pour toutes les catégories professionnelles et dans toutes les d'activités.

Où en sont nos salaires ?

Les propositions salariales 2013 faite par la direction ne font qu'en rajouter, elles fragilisent encore davantage les salariés, l'emploi et donc l'entreprise elle-même!

La seule vérité intangible est que le salaire est le paiement de la qualification pour un temps de travail donné et mesuré !

Aujourd'hui, par rapport au SMIC, embaucher un jeune BTS revient au même montant que l'embauche d'un jeune CAP il y a 30 ans. Les jeunes générations de techniciens (c'est le cas également pour les Ingénieurs) constatent un net tassement de leur salaire d'embauche par rapport à celui de leurs aînés à diplôme équivalent.

La déconnection des salaires par rapport au SMIC se vérifie avec l'exemple d'un technicien embauché il y a 30 ans qui compare son salaire actuel avec celui d'un jeune embauché. Il constate alors que l'écart positif de salaire ne s'explique bien souvent que par la prime d'ancienneté.

Où en sont nos Qualifications ?

Autre élément c'est lorsque les titulaires de BTS sont confrontés au blocage de leur carrière parce que la grille de la convention collective s'arrête à V3bis (395), conquérir une prolongation de leur grille jusqu'à 510 points est une bien meilleure réponse que n'importe quelle prime !

Enfin c'est la durée d'obtention d'un changement de coefficient qui est inadmissible ! Il n'est pas rare aujourd'hui de constater qu'il s'écoule 10ans ou plus avant de changer de coefficient. Durée parfois encore plus longue pour les femmes et qui accentue le déficit d'égalité de traitement.

A travers tous ces exemples nous voyons combien l'enjeu devient incontournable : Il s'agit de rééquilibrer structurellement le partage des richesses à la source, à partir de la réalité des qualifications d'aujourd'hui et de la réalité du temps de travail effectué.

La crise actuelle ne s'explique pas par des salaires trop élevés. Elle s'explique avant tout par une rémunération du capital disproportionnée et une rémunération du travail toujours plus faible et aléatoire

Progrès social et émancipation passent par le paiement de nos qualifications et de notre temps de travail.

L'UGICT vous invite à débattre de ses propositions salariales pour un autre partage des richesses auquel le salaire et les cotisations sociales qui y sont attachées contribuent.