

Il n'y a pas de quoi être satisfait !

Si les actionnaires et la direction de ICE affichent leur satisfaction devant les bénéfices réalisés sur l'année 2004, les salariés, eux, expriment leur mécontentement. Et leurs raisons sont nombreuses :

Des salaires qui ne garantissent pas pour bon nombre d'entre nous un niveau de vie normal.

Des augmentations insuffisantes, voire pour certains aucune augmentation depuis des années, alors que l'effort demandé à chacun d'entre nous s'est traduit par une augmentation de la productivité, provoquant pression et stress. Les 21 M€ de chiffre d'affaire réalisés avec moins de personnel comparés aux années précédentes en sont la preuve. Et les augmentations depuis des années ne couvrent pas la réelle augmentation du coût de la vie.

L'absence de reconnaissance des qualifications, des acquis professionnels, alors que la qualification se nourrit des expériences professionnelles, des formations, du développement des techniques ou des produits nouveaux.

L'absence de formation réellement qualifiante depuis des années, surtout en production, alors que les salariés se rendent compte de l'enjeu à terme de l'orientation que prend l'entreprise avec l'arrivée de nouveaux produits de technologie complexe à l'image du PCCN.

Aucune réelle progression de carrière.

L'inégalité dans la prise en charge de la mutuelle et ce au détriment des plus bas salaires.

Un service de restauration dont l'ensemble du personnel se plaint. (A l'exception des membres de la direction ?)

Ce que nous ne voulons pas.

Des salaires fixés selon le poste.

Des rémunérations variables et aléatoires qui risquent d'être élargies à l'ensemble des salariés avec la mise en place du management par objectif.

Des écarts de salaires importants pour une même classification.

Des démarches « compétences » qui ont démontré leur limite et leur nocivité.

Des progressions de carrières bloquées.

ICE dispose des moyens pour améliorer voire satisfaire les attentes des salariés. Les bénéfices réalisés par notre travail ou par la vente des locaux ICE, acquis par le fruit de notre travail, ne doivent pas uniquement servir à redistribuer des dividendes et à faire l'acquisition d'entreprises pour développer le groupe ICE au seul profit des actionnaires.

Nous revendiquons un juste partage de nos richesses produites.

Ce que nous voulons.

Un salaire de base minimum de 1400€.

Un rattrapage du coût réel de la vie.

La reconnaissance des qualifications.

Etablir le lien qualifications et salaires.

Une garantie de progression de carrière et une égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Une prise en charge de la mutuelle identique pour chaque salarié.



NAO 2005

SALAIRE

8% d'augmentation générale avec un minimum de 150 €.

DEROULEMENT DE CARRIERE et FORMATION

Un plan d'évolution de carrière professionnelle et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

DIF porté à 60 heures par an et toutes les formations effectuées sur le temps de travail.

ANCIENNETE

1% tous les 3 ans à partir de 15 ans.

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Possibilité de quitter à 12 heures le vendredi si le crédit est positif pour les salariés en formule 10 jours de RTT.

Journée de solidarité pour l'autonomie : contribution versée avec maintien des jours fériés et des salaires.

MUTUELLE, MALADIE et CONGE

Prise en charge de 50% de la Mutuelle Saint-Germain par ICE et à terme contrat Verspieren pour l'ensemble des salariés.

Pour enfants malades : 3 jours payés par an et par enfant.

Nombre de jour annuel de congé sans solde porté à 4.

RESTAURATION

Part employeur portée à 50% et élargie à l'ensemble des salariés. Recherche motivée d'un service de meilleur qualité.

Ce qui pèse le plus
 L'Institut National de la Consommation a relevé les différentes hausses chiffrées par l'Insee entre le premier semestre 2001 et le premier trimestre 2004. Ainsi 60 millions de consommateurs a répertorié les prix de produits visibles touchant pour beaucoup à des dépenses contraintes qui ont augmenté deux fois plus vite que l'inflation pour la même période.

Logement ancien : +39,6%
 Réparation automobile : +18,5%
 Produits d'hygiène corporelle : +14,5%
 Fruits frais : +13,2%
 Assurance habitation : +12,9%
 Assurance santé : +12,1%
 Consommation dans les cafés : +11,6%
 Spectacles, cinéma et musées : +11,2%
 Aliments préparés pour enfants : +10,3%
 Services postaux : +10,2%
 Pain : +10,1%

Des définitions nécessaires

La **qualification** représente le potentiel d'un individu dans des domaines donnés. Celle-ci est acquise par sa formation en milieu éducatif et professionnelle, par la vérification des compétences et par l'expérience professionnelle. **Cette qualification est validée par des Diplômes et des « qualifications » professionnelles, elle est reconnue également à travers l'ancienneté.**

Salaire

Pourquoi 8% !

Depuis des années, l'insuffisance des augmentations de salaires font que le pouvoir d'achat des salariés d'ICE stagne voir recule pour certain d'entre nous. La hausse réelle du coût de la vie est bien plus importante que l'inflation mesurée par l'indice Insee qui sert de référence aux patrons. Il suffit de prendre par exemple le logement où l'indice du coût des matériaux qui sert de base à l'évolution des loyers a augmenté depuis le début des années 90 deux fois plus vite que l'indice des prix. Aujourd'hui le loyer représente jusqu'à 60% du salaire. De même la fiscalité locale où depuis des années, les hausses de la taxe d'habitation dépassent largement l'évolution de l'indice Insee. Et que dire pour la dernière période des augmentations du prix du gazole et du fioul (de +30% en un an), des soins médicaux, des tarifs EDF/GDF, des

Egalité professionnelle Homme / Femme

La **compétence** est la capacité pour un individu de mettre en oeuvre ses qualifications pour réaliser les tâches liées à un poste donné. Cette mise en oeuvre nécessite la disponibilité d'un environnement et des moyens professionnels. La juste utilisation des compétences par l'attribution des postes est de la responsabilité de l'employeur.

transports et des activités scolaires et extra-scolaires.

La CGT estime que pour assurer à chacun de quoi répondre aux besoins de notre époque, maîtriser sa vie, assurer son indépendance, sa couverture sociale, sa retraite, réaliser ses projets, le salaire minimum de base doit être de 1400 €.

Avec l'arrivée de nouveaux produits numériques, le travail évolue en technicité. Il demande plus de connaissances, plus de qualifications et de compétences qui doivent être reconnues. Le salaire doit correspondre à l'évolution des qualifications acquises et des efforts consentis par les salariés.

La CGT estime qu'une augmentation de 8% permettra de compenser l'inflation réelle des prix, de suivre l'augmentation de la productivité et donc de la richesse produite, de réévaluer les plus bas salaires et de rétribuer les qualifications à leur valeur

Qualification, Progression de carrière,

Egalité professionnelle Homme / Femme

A l'opposé de la démarche suivie par la direction (et le patronat en général) de ne reconnaître que la compétence du salarié pour tenir le poste dont ils ont besoin, la CGT considère que la qualification du salarié progresse tout au long de sa vie. Elle se nourrit des expériences professionnelles, des formations, de l'apprentissage ou du développement et de l'élaboration par le salarié lui-même des productions ainsi que des outils ou des concepts nouveaux. Cette qualification est mise à disposition de l'entreprise pour un temps donné. C'est cela qui fonde la légitimité des évolutions de carrière. Hors dans la pratique c'est plutôt le blocage de carrière et l'inégalité professionnelle entre salariés et entre hom-

La CGT considère que ce nouvel **IMPÔT** est injuste et inefficace car il ne s'attaque pas aux vraies causes des difficultés de notre système de protection social. Le travail non rémunéré du lundi de Pentecôte, ou de tout autre jour de l'année, qualifié abusivement de « jour de solidarité », est une fausse mesure de solidarité envers les personnes dépendantes et une vraie disposition de recul social pour les salariés, au profit des seuls patrons et des orientations voulues par le Medef. Ce dispositif participe à la campagne et aux moyens mis en oeuvre pour remettre en cause les dispositions de la loi Aubry et les accords signés dans les branches et les entreprises sur les 35 heures. C'est aussi une remise en cause des conventions collectives et des garan-

tes / femmes qui prévalent, surtout en production. Combien d'année d'ancienneté faut-il avoir pour espérer obtenir une promotion et une reconnaissance des qualifications acquises.

La CGT demande une progression régulière et garantie des coefficients ou indices. L'accès à une classification ou à une catégorie supérieure en lien avec l'expérience acquise ou la formation continue.

La garantie que chaque action de formation soit reconnue dans la classification, dans le déroulement de carrière, dans le salaire.

La mise en place d'un dispositif pour permettre l'évolution rapide des salarié(e)s sans qualification particulière.

Journée de solidarité pour l'autonomie

ties collectives de réduction du temps de travail en vigueur bien avant les 35 heures (définition des garanties relatives aux ponts et jours fériés et repos compensateurs...). Les employeurs seront, dans leur grande majorité gagnant car ils encaisseront la totalité du chiffre d'affaires et des bénéfices réalisés lors de cette journée de production supplémentaire.

La CGT demande que la contribution « jour de solidarité » soit versée sans qu'il soit demandé aux salariés d'effectuer une quelconque journée de travail supplémentaire et que les salaires ne soient pas affectés.

FORMATION

L'accord national du 20 juillet 2004 sur la formation professionnelle donne à chaque salarié un Droit Individuel à la Formation (DIF) de vingt heures par an cumulable sur 6 ans hors temps de travail. Le DIF tel que la loi le présente peut être amélioré par un accord d'entreprise.

La CGT considère que vingt heures apparaissent bien dérisoires par rapport à la recherche d'une qualification, à un besoin ou un désir de formation significatif ; d'autant plus que ce droit individuel est fortement encadré par les orientations de formation de l'employeur. Il ne s'agit pas d'en user à sa guise, il s'agit en fait d'un co-investissement qui appartient au salarié après accord de l'employeur dans le

La suppression du jour férié ne passe pas. Dans des entreprises, la mobilisation permet son maintien.

Ainsi les salariés de Myriad (59) ont obtenu un accord intéressant. Par cet accord, il est convenu qu'il ne sera pas fait application au sein de l'entreprise des dispositions légales instituant une journée de solidarité à la charge des salariés. Par contre par cet accord, la société Myriad SA assumera en ce qui la concerne, le paiement de la contribution patronale "solidarité autonomie" mise en oeuvre par la loi...

cadre d'un projet concerté ! La CGT considère que toute formation hors temps de travail est un retour en arrière par rapport à la loi de 1971 sur la formation professionnelle. La formation n'est plus considérée comme un travail effectif mais comme un temps privé indemnisé ou comme une intrusion du temps professionnel dans le temps privé, libéré. C'est aussi une façon habile de revenir, voir de prendre une revanche sur les 35 heures ; autrement dit pour le patronat le bon usage de la formation sera celui qui se fera sur les RTT.

La CGT demande que par un accord d'entreprise la durée du DIF soit portée à 60 heures par an et l'intégration de toutes formations dans le temps de travail.