



SALAIRES : UNE URGENCE MÊME À ICE

Les Négociations Annuelles Obligatoires 2008 viennent de débuter et s'avèrent être un des moments de l'année pour faire le point entre autre sur les salaires à ICE.

Mais avant tout, est-il besoin de rappeler, sauf peut-être pour les dirigeants de l'entreprise, les difficultés rencontrées par de nombreux salariés de ICE, comme pour beaucoup de français, pour boucler leur fin de mois. L'augmentation des prix de produits essentiels (logement, carburant, énergie, alimentation, santé...), et ce particulièrement depuis le passage à l'Euro, provoque une augmentation du coût de la vie alors que les salaires stagnent en comparaison.

Electricité :

+70% depuis 2004

Eau : +30% en moyenne depuis 2004

Loyers : +5,05% en 2007

Produits laitiers : +7%

Céréales : +10%

Oeufs : +5%

Volailles : +14 %

Flambée de l'essence, transport, etc.

INSEE

Les loyers ne pèsent que 6% dans le calcul de l'indice Insee des prix à la consommation, alors qu'ils représentent plus de 25% en moyenne des dépenses des ménages et jusqu'à 50% du budget d'un smicard. Pis encore, ne sont pas pris en compte les taxes d'habitation et foncière, les charges d'immeuble, les mensualités d'assurances ou de remboursement de crédits, les cartes de transport...

Aujourd'hui de nombreux observateurs admettent que l'indice INSEE, indicateur utilisé par les entreprises dont ICE pour fixer les augmentations, ne tient pas assez compte des fortes hausses des prix des services et des produits de consommation de base. Cet indice a la fâcheuse tendance à " lisser " l'augmentation du coût de la vie et donc à minimiser la perte du pouvoir d'achat. L'INSEE dit lui-même que son indice n'est ni un indice de dépense, ni un indice du coût de la vie.

A ICE, qu'en est-il des salaires ?

L'accord salarial 2007 fixait une augmentation moyenne à 3,2% toutes causes confondues pour l'ensemble des salariés avec 1,8 % d'augmentation général pour les ouvriers et ETAM (2% pour les salaires inférieurs à 1460 €) et 1% pour les niveaux V. Pour les IC, seul prévaut l'augmentation individuelle. Pour l'année 2007, l'indice INSEE, si chère à la direction, est de 2,6%.

Les informations remises aux délégations syndicales à l'occasion des NAO précisent entre autres que le pourcentage de salariés ayant eu un taux d'augmentation supérieur au taux moyen, ancienneté comprise, est de 55%.

Les salaires pratiqués à ICE se révèlent insuffisants. Des salariés se retrouvent dépendants de leur famille pour l'hébergement ou dans la précarité. Et ce n'est pas la politique salariale pratiquée depuis des années à ICE qui améliorera le quotidien des salariés !

Des salariés ont perdu en 2007 sur leur pouvoir d'achat et ce depuis des années !

En fait ICE joue l'individualisation des salaires provoquant **des inégalités entre salariés** d'une même catégorie. Des salariés se retrouvent au mieux avec l'augmentation général de 2%, au pire avec uniquement l'ancienneté (1%) ou pour certains aucune augmentation certaines années. Combien de salariés se retrouvent depuis des années avec des augmentations ridicules parce que la direction s'est faite une "opinion négative" sur eux ou que ceux-ci sont entrés en conflit avec leur hiérarchie. Le travail réalisé n'est pas uniquement pris en compte, **la docilité et la soumission** doivent-elles être de mise ?

Il apparaît, particulièrement pour les IC, que **l'écart entre les salaires s'accroît** pour un même travail. Et n'évoquons pas l'écart entre le plus haut et le plus bas salaire, cela serait indécent ! La direction a beau affirmé le contraire, nous soutenons que les critères d'attribution de l'augmentation individuelle reposent sur des critères plus subjectifs qu'objectifs. Des critères que la direction ne nous a toujours pas précisés clairement ainsi que les indicateurs de mesure.

Faire porter en partie sur le revenu des salariés la précarité du marché

Plutôt que d'augmenter les salaires, le patronat et le gouvernement préfèrent répondre par l'augmentation du temps de travail et la mise en place de plan épargne salarial, d'intéressement, de prime sur résultat avec l'objectif d'encourager l'individualisme, de favoriser la flexibilité, d'augmenter les inégalités et de priver les caisses de solidarité (sécu, retraite...) des cotisations de financement. Cette politique vise à généraliser la précarité à tous les niveaux, emploi, revenu et retraite.

ICE ne déroge pas à cette pratique

Les années précédentes ont vu la mise en place d'un accord d'intéressement qui privilégie les hauts salaires et d'une prime sur résultat. L'année 2007 a montré comment la direction en imposant des objectifs impossibles à atteindre et le sachant tôt dans l'année a su faire en sorte de ne pas verser la prime.

La meilleure manière de garantir les moyens nécessaires à l'existence de chaque salarié et de sa famille est d'augmenter les salaires, juste rétribution de la force de travail.

**C'est le salaire qui est la rémunération du travail.
C'est notre travail qui crée la richesse.**

La CGT revendique

- ☞ L'instauration d'une augmentation générale pour l'ensemble des salariés.**
- ☞ L'établissement d'une grille des salaires dans l'entreprise.**
- ☞ Une revalorisation des salaires :
 - de manière à réduire les écarts entre salariés**
 - pour permettre d'atteindre rapidement un salaire de base brut minimum de 1500 € par mois.****

**NOUS NE GAGNERONS
QUE CE POUR QUOI NOUS NOUS BATTRONS
SYNDIQUEZ-VOUS À LA CGT**