



Les salaires selon...

Les salaires selon...

Selon la bourse, les 473 dirigeants des entreprises figurant au « CAC 40 » se sont octroyé, en moyenne, 36% de hausse de salaire en un an.

Pour 17 d'entre eux, le salaire moyen se situe à 500 fois le SMIC annuel. Ainsi, le patron d'Alcatel a empoché en 2000 l'équivalent de 1648 fois ce SMIC...pour supprimer 34500 emplois de par le monde.

Selon Schlumberger, en 2001, le bénéfice net hors éléments exceptionnels est de 819 millions \$, en hausse de 11% par rapport à 2000. Le chiffre d'affaire atteint 13,7 milliards \$ en hausse de 43% grâce notamment à la « consolidation de Sema Group ».

Dans les services informatiques le Chiffre d'affaire au 4^{ème} trimestre de Schlumberger Sema atteint 953 millions \$ en hausse de 10% par rapport au trimestre précédent. Son bénéfice d'exploitation avant impôts s'élève à 21 millions \$, en progression de 12% (Source « La Tribune »).

Selon Thierry Pilenko, « le calendrier des augmentations de salaire est décalé : à la fin du premier trimestre 2002, les décisions relatives aux augmentations seront appréciées en fonction de l'environnement économique et des résultats du groupe » sic...

Selon la direction de SGS, aucune décision n'a encore été prise sur ce sujet et vraisemblablement ce gel sera renouvelé.

Selon nous, on se moque de nous. Nous n'avons pas besoin de statistiques pour constater que le pouvoir d'achat baisse, effet Euro ou pas, que les salariés de cette entreprise se donnent à fond pour garder et gagner ces contrats qui nous font tant défaut.

Ils ne comptent plus leurs heures tandis que la direction elle compte ses sous. Le fabuleux destin de Schlumberger Sema pourrait subir un revers des plus brutaux si nos dirigeants ne prennent pas conscience du malaise qui s'exprime de manière diffuse au sein de SGS.

Selon nous, il est temps de réagir et faire comprendre à nos patrons que cela suffit. De réelles négociations salariales doivent avoir lieu, des augmentations générales pour tous et toutes sont nécessaires.

Et pour obtenir ce que nous voulons, toujours selon nous, il est nécessaire de réfléchir aux actions inévitables à mener pour obtenir notre dû.

Compte-rendu sur les NAO (négociations annuelles obligatoires) du 13/03/02 où la question des salaires était à l'ordre du jour ainsi qu'une mise à plat des fonctions et la présentation d'un compte épargne temps (CET).

Salaires.

La direction de SGS n'a pas été en mesure de nous préciser quelle était la politique salariale au cours de cette réunion. A l'issue de cette réunion, nous ne savons toujours pas si le gel sera reconduit pour une nouvelle période. Nous ne pouvons que faire le constat que les décisions sont prises ailleurs et que notre direction n'a aucune marge de manoeuvre. Nous devons faire aussi le constat que cette situation n'est pas bonne.

Nous avons demandé une clarification de Schlumberger sur ses intentions en matière de politique salariale, et ceci avant fin mars.

Nous avons aussi souligné le malaise des salariés sur le sujet et la forte attente que nous avons constaté, au travers de l'enquête que nous avons réalisé, sur une revalorisation significative des salaires (plus de 50% des salariés se sont prononcés sur des augmentations supérieures à 3%). Nous avons également souligné le fait que la non prise en compte de ces aspirations entraînerait une reprise du turn over. A suivre...

Fonctions

Il existe une nomenclature des fonctions destinée à s'appliquer à l'intérieur de tout le groupe. Pour la DRH, il n'est pas question, pour l'instant, de la rendre publique auprès des salariés, mais elle sert comme outil de gestion à celle-ci.

Devant la multitude des libellés de fonction pour un même emploi nous avons demandé une clarification et une nomenclature qui corresponde à ce qui est en vigueur sur le marché. Si la direction met un référentiel en place il faut qu'il ne soit pas clandestin mais connu et reconnu par les salariés. A suivre...

Compte épargne temps

CET ; le principe consiste à épargner des jours de congés (10 maxi par an) ou de RTT (5 maxi par an) le tout pouvant être abondé par l'entreprise dans des conditions particulières notamment dans le cadre d'une formation.

La direction est demandeuse sur ce sujet, quant à nous nous considérons qu'il y a d'autres priorités.

Dernière minute.

La presse nous a appris que IBM menait une politique de licenciement systématique pour « insuffisance professionnelle » (Le Monde du 8 mars 2002).

Cette politique se mène également au sein de Schlumberger notamment à Cartes, Sema SA et Schlumberger Network Solutions (SNS).

Or, il faut savoir qu'un rapprochement est à l'étude entre SNS (activité réseau de la branche pétrole) et de SGS.

Cela augure mal de l'avenir de nos emplois. A suivre, donc !!!

Certains salariés ont eu un entretien « Face to face » au second semestre 2001.

Leurs interlocuteurs Schlumberger leur avaient précisé qu'ils auront un retour de ces entretiens.

A ce jour, ils attendent toujours.

Pratique : Les délégués du personnel : des hommes et des femmes à l'écoute de tous

A SGS et ailleurs, une partie des effectifs ne fait pas partie de la société parce que employés en sous-traitance.

La plupart de ces salariés travaillent pourtant à nos côtés depuis plusieurs années. Au cas où ces salariés rencontreraient des problèmes au sein de Sema, la loi leur donne la possibilité de s'adresser aux délégués du personnel de la société d'accueil c'est à dire SGS.

Nous ne manquerons pas de poser les questions concernant les conditions de travail et d'environnement à la DRH de la société donneuse d'ordre.

Pratique : Modalités I

Pour les salariés en modalités I, rappelons que l'accord précise que tout aménagement d'horaires doit faire l'objet d'un accord mutuel et que le temps de travail journalier ne peut dépasser 9h par jour et 39h par semaine.

Les salariés qui refusent une programmation ATT et travaillent stricto-sensu 35 heures par semaine ont droit aux jours mobiles (2 pour cette année) et jours conventionnels (2 jours de fractionnement), l'accord étant toujours en vigueur.

Defendre des augmentations en pourcentage ne fait que creuser un peu plus l'écart des salaires. Ainsi 2% sur un salaire de 8000 € n'a pas le même effet que sur un salaire de 1800€.

De plus, se contenter de système d'avancement au « mérite » implique une part individualisée importante du salaire.

Exigeons des augmentations de salaires uniformes pour tous.

Le Comité européen des droits sociaux a rendu un avis selon lequel les dispositions spécifiques aux cadres dans la loi sur les 35 heures ne seraient pas conformes à la charte sociale européenne. En effet la loi a instauré des régimes de forfait excluant les cadres du bénéfice des durées maximales journalières et hebdomadaires.

A suivre...

35 heures : remettons les pendules à l'heure !

Suivant les secteurs, certain(e)s obtiennent un aménagement, d'autres sont obligé(e)s de quémander ; Ici, on impose des aménagements d'horaires. Là, il y a ce sont des journées à rallonge pour les forfaits jours en fonction de la charge de travail. Bref, le fait du prince.

Des salariés rendent les organisations syndicales responsables de ces situations ; toutes les organisations.

La C.G.T. n'a pas signé cet accord à cause du forfait jour et également par rapport au sort réservé aux modalités I.

Pratique : Modalités II

Pour les modalités II, l'amplitude maximale d'une journée ne peut dépasser 9h25 pause déjeuner comprise. Tout dépassement de l'amplitude journalière de travail doit faire l'objet d'une déclaration sous forme de DAE (dépassement d'activité exceptionnel), en respectant les règles de l'accord, à savoir : 3h30 pour une DAE, pas plus d'une DAE par jour, 3 maximum par semaine sans pouvoir dépasser 24 DAE par an.

Si votre amplitude dépasse les 9h25, demandez à votre responsable de vous accorder les DAE correspondantes et éventuellement de diminuer votre charge de travail.

Pour tous problèmes rencontrés dans l'application des 35 heures n'hésitez pas à contacter un élu CGT

Les résultats de l'enquête sur les salaires sont dès à présent consultables à cette adresse :

<http://cgtsgrs.multimania.com>

N'hésitez pas à contacter un élu CGT pour toute question, problème, interprétation...

Les délégués syndicaux :

Francis GUISSARD 01 46 14 53 25

Jack TOUPET 01 46 14 56 94

Pour recevoir ce bulletin via mail ou pour adhérer

Mail : cgtsgrs@multimania.com

