

AVENANT A L'ACCORD SUR LA POLITIQUE SALARIALE 2020 CSM A LA SUITE DE LA CRISE SANITAIRE COVID-19

Depuis le début de cette crise sanitaire sans précédent, la première préoccupation du Groupe consiste à préserver la sécurité et la santé physique des salariés et de leur entourage. La seconde priorité est que l'ensemble de l'activité du Groupe puisse se poursuivre dans les meilleures conditions possibles.

Cette crise a pour conséquence un ralentissement très sensible des marchés partout dans le monde. Son intensité oblige le Groupe à prendre des mesures complètement inédites (baisse de la rémunération des dirigeants, don par les membres du Conseil de surveillance d'une partie de leurs jetons de présence, réduction très significative du dividende versé aux actionnaires, etc.).

Dans ce contexte, l'ensemble des sociétés françaises du Groupe ont engagé une démarche visant à réviser leur politique salariale afin de participer à la gestion de cette période exceptionnelle tant en intensité que par ses conséquences mondiales. L'approche retenue étant de préserver les premiers niveaux de rémunération.

C'est avec cette volonté que la Direction de CSM a entamé des démarches depuis plusieurs jours avec les organisations syndicales représentatives du site (CFDT et CFE-CGC) en vue de conclure un avenant à l'accord portant sur la politique salariale 2020 de la société.

A l'issue de ces négociations, il a été conclu un accord avec la CFDT :

- Maintien du versement des rémunérations variables annuelles pour l'ensemble des salariés éligibles (versé au plus tard en septembre 2020) ;
- Confirmation du budget d'augmentation individuelle maintenu à 2,9% pour le personnel collaborateur avenant 1 et avenant 2 jusqu'au NRI P inclus ;
- Maintien d'un budget exceptionnel de 0,6 % pour travailler notre attractivité, utilisé pour accompagner, en priorité, les situations salariales inférieures à 85% des médianes marché de référence pour le personnel jusqu'au NRI P inclus ;
- Intégration d'une clause de « retour à meilleure fortune » permettant d'aligner les salaires médians au marché en cas d'atteinte d'un résultat ROS comparable à celui de 2019 sur l'une des 3 prochaines années ;
- Pas de budget d'augmentation individuelle pour les collaborateurs ayant un NRI supérieur à la lettre P, ni pour le personnel cadre.

Comme ne le dit pas, mais le sous-entend, cette "communication" de la direction, la CFE-CGC de Bassens n'a pas souhaité signer "l'accord" tel qu'il a été imposé par la direction.

En effet la CFE-CGC n'a eu qu'un seul objectif : défendre l'intérêt des salariés face à l'intérêt des financiers défendus par la direction du site (pantin de la direction du groupe sur cet accord) tout en ayant à l'esprit la préservation de l'avenir de l'entreprise. Mais dans un esprit de "Win-Win" qui semble avoir disparu du langage de nos représentants de l'entreprise. Lors des négociations, nous avons tenté de proposer des solutions alternatives aux impositions de la direction. Nous avons travaillé à partir de faits, en suivant une méthode, et en mettant de côté notre ressenti et nos émotions. Avec un objectif : **représenter l'intérêt des salariés et l'avenir de l'entreprise tout en respectant nos valeurs.**

Comme nos dirigeants financiers savent représenter les actionnaires et leur vision de l'avenir de l'entreprise avec leurs "valeurs" : fermeture d'usine, réduction d'effectifs, réduction des investissements, préservation des dividendes, rachat d'actions.

Pas trop de mesures pour les financiers quand même :

- Maintien des dividendes à hauteur de 357 Millions d'euros
- Maintien du rachat d'actions à hauteur de 100 Millions pour les détruire (141 Millions en 2019)

Dans ce contexte, en France :

- Imposition de 10 jours de congés, pour le moment...
- Sollicitation de l'Etat pour avoir du chômage partiel et ainsi réduire ses charges (payé avec nos impôts) sans ramener à 0 € le dividende pourtant "fortement" demandé par le gouvernement.
- Pas de compensation du chômage à 100% même pour les bas salaires, alors que d'autres grands ou moins grands groupes le font.

Et s'il n'y avait pas eu de signature le 16 avril :

La direction aurait dû verser les parts variables en mai, c'est contractuel.

La direction aurait peut-être accepté d'ouvrir une négociation sur la question des augmentations afin de définir avec les représentants du personnel des solutions, au lieu de nous imposer les idées de la MFPM sans dialogue.

- On aurait pu **décaler de 1 ou 2 mois pour se laisser le temps** de bien travailler le sujet (afin d'intégrer par exemple les salariés à la décision par un référendum).
- On aurait pu se **servir du "budget exceptionnel" pour inclure les lettres O et N** dans l'augmentation de mai, et même prévoir un dispositif pour les lettres au-dessus de N, mais **l'entreprise a dit NON**.
- On aurait pu définir **une clause de "retour à meilleure fortune" applicable à Bassens** au lieu de faire du copier-coller de la MFPM. Car à Bassens sur les lettres O à I, on est déjà presque à 100% de la médiane (avec des médianes qui vont baisser sur les prochaines années) (source En toute transparence), donc cela ne coûtera pas grand chose à l'entreprise au moment du "retour à meilleure fortune". Nous verrons pour qui sera la "meilleure fortune" : salariés ou financiers ???
- On aurait même pu contraindre le groupe d'arrêter la folie des rachats d'actions.

Et à ces conditions, la CFE-CGC, après avoir consulté chaque personne concernée, aurait pu être signataire, avec la satisfaction d'avoir fait son travail.

Nous souhaitons juste **un effort équitablement répartis entre salariés et financiers.**

Mais la CFDT en a décidé autrement, cédant trop tôt devant la pression. **Est-elle vraiment préoccupé par le personnel technicien et cadre ???**