



Editorial (page 1)

Communication AMCOR (page 2)

Actu interne (page 3)

Actu interne (page 4)

NAO (page 5)

Dossier Retraite (page 6)

Encore un mauvais coup (page 7)

Agenda (page 8)

Agenda (page 9)

Je me syndique (page 10)

LA RETRAITE, DE PLUS EN PLUS TARDIVE



L'éditorial

La France n'a jamais été aussi riche depuis la Libération, mais jamais le partage des richesses n'a été aussi déséquilibré aux dépens des salaires.

La part des salaires dans la richesse produite chaque année par les entreprises a diminué de 9,6 %.

En 1982, les dividendes nets versés aux actionnaires représentaient 4,4 % de la masse salariale et 12,4 % en 2007. Ce qui revient à dire qu'aujourd'hui, les salariés travaillent six semaines par an pour enrichir les actionnaires contre deux semaines au début des années 1980. La part des dividendes dans le PIB est passée de 3,2 % en 1982 à 8,5 % en 2003 soit une augmentation de 5,3 %. Cela représente 100 milliards d'euros chaque année qui ont été confisqués aux salaires afin de verser les dividendes aux actionnaires.

Modifier le partage des richesses produites aurait aussi un autre avantage, celui de s'attaquer aux racines de la crise économique dans laquelle nous sommes toujours plongés.

Sans augmentation des salaires, il n'y a pas plus de débouchés à la production avant la crise qu'après la crise.

Le patronat voudra, pour rétablir au plus vite ses profits rognés par l'actuelle crise économique, augmenter la productivité du travail. Cela veut dire que les licenciements continueront et que la « reprise » sera non seulement une « reprise » sans emploi mais une « reprise » avec augmentation du chômage.

La lutte pour le plein emploi passe donc, dans un premier temps, par l'instauration d'un contrôle administratif sur les licenciements afin d'empêcher les licenciements boursiers.

Elle passe, dans un second temps, par la réduction du temps de travail et la mise en œuvre, par la loi, de vraies 35 heures hebdomadaires, cela signifie aussi que les heures supplémentaires devraient être rendues plus coûteuses que l'embauche.

Il y a aujourd'hui, dans notre pays, 3,7 millions d'emplois à temps partiel dont 60 % sont subis (85 % de ces salariés sont des femmes), 500 000 intérimaires, 700 000 CDD. La précarité en s'étendant, comme les termites, ronge le statut des CDI.

Les « emplois vieux » créés par la droite encouragent la précarité pour les salariés âgés.

Le Code du travail devrait être reconstruit après l'entreprise de déconstruction que vient de lui faire subir la droite.

Dans un pays aussi riche que le nôtre, des millions de personnes sont dans la pauvreté et leur nombre s'accroît tous les ans. Ce n'est pas acceptable !

Il n'est pas possible de vivre dignement avec un revenu inférieur à 1 200 euros qui devrait être le revenu minimum.

La redistribution des richesses, le rééquilibrage du partage des richesses entre les salaires et les profits est la clé d'une politique sociale.

Reprendre progressivement les 100 milliards d'euros que les actionnaires se sont appropriés aux dépens des salaires permettrait, au contraire, de réduire le temps de travail, d'augmenter les salaires directs et les cotisations sociales patronales dont la stagnation est le principal facteur d'explication des déficits des régimes de retraite et de l'assurance-maladie.

Cela ne toucherait en rien la compétitivité des entreprises, la hausse des salaires (directs et cotisations sociales) serait compensée par la baisse des dividendes.

**Le secrétaire général
Délégué syndical
Gilles WEBER**



Espérons que ce n'est pas l'image que les dirigeants d'AMCOR ont de leurs salariés

Communication Amcor

Vous avez tous eu le fameux document Amcor qui sert de support de communication, nous pensons que vous avez tous remarqué que le groupe Amcor se préoccupe d'être responsable socialement.

Nous devrions comprendre par ces mots qu'ils s'agissent du bien être des salariés et bien non !

**Il s'agit de
l'environnement en un mot → FANTASTIQUE !!!**

Nous apprécions la responsabilité sociale

*Nous nous préoccupons de nos
communautés et de l'environnement.*

« Nous faisons tous partie d'une communauté au plan local. En travaillant pour Amcor, vous ressentez que vous contribuez à votre propre communauté à travers les programmes de responsabilité sociale et ceci nous est profitable à tous ».

« Nous avons en grande partie une activité de fabrication, aussi nous avons l'habitude de fixer des objectifs et des indicateurs de performance clairs. C'est pourquoi nous nous sommes définis des objectifs et des programmes environnementaux aussi stricts ».

« Il s'agit de réduire notre empreinte carbone et de maintenir nos déchets au minimum, du haut jusqu'en bas. Nous contribuons d'une manière positive qui je pense fera une différence dans les années à venir ».

« Les produits que nous créons ajoutent de la valeur à la chaîne d'approvisionnement en réduisant les déchets. Nous voulons former les parties prenantes ».

Actualité



Problèmes avec la direction aux réunions des délégués du personnel.

Les délégués du personnels C.G.T. ont des divergences avec la direction sur deux points:

1) La direction demande aux organisations syndicales de lui faire parvenir l'ordre du jour des D.P. une semaine avant la réunion plénière, jusque là tout est normal, puisqu'elle doit avoir le temps de préparer certaines réponses et d'imprimer l'ordre du jour de tous les syndicats. D'ailleurs toutes les organisations syndicales se sont engagées à respecter ce délai. Là où la C.G.T n'est pas d'accord, c'est en lisant les comptes rendus rédigés par la direction. Ils ne reflètent pas la réalité des discussions qui ont lieu en réunion. Les réponses sont évasives et il manque des détails qui ont beaucoup d'importance.

Bien souvent la direction écrit les réponses qui l'arrangent !

C'est pour cela que les délégués du personnel de la C.G.T. s'engage à :

- Demander à la direction que les comptes rendus soient plus représentatifs de ce qui se dit en réunion et d'insister afin que les sujets importants apparaissent avec leurs réponses écrites.
- Rédiger un compte rendu sur les points soulevés par la C.G.T., il sera non officiel mais sera plus précis. Vous le trouverez dans les vitrines de la C.G.T. Cela dans le but de mieux répondre aux attentes de nos syndiqués et de l'ensemble du personnel, et qu'il y ai toujours une trace écrite de toutes les réponses de la direction.

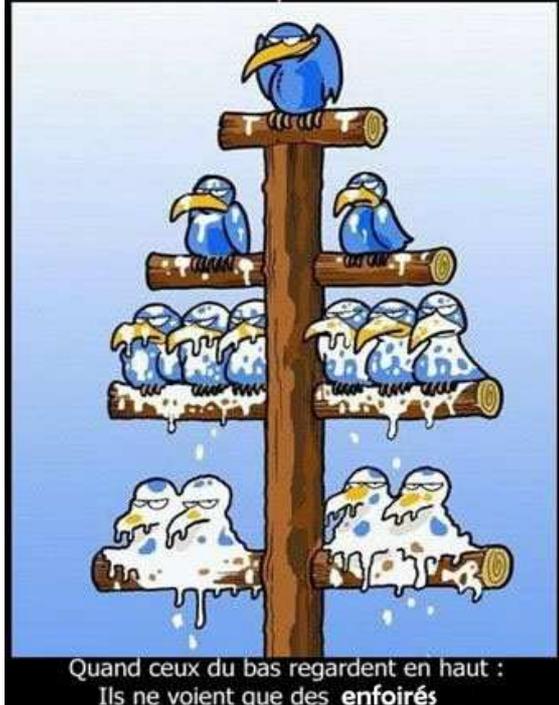
2) La direction veut imposer aux délégués qu'il n'y ai qu'un seul point divers par section syndicale à l'ordre du jour. Si la C.G.T. a 2 ou 3 points divers à soumettre, ils le feront même si ça ne plait pas à la direction. Il peut y avoir plusieurs questions qui nous arrivent entre le moment où nous donnons l'ordre du jour et la réunion plénière. Cela encore une fois, pour satisfaire les interrogations du personnel.

Ces 2 points sont des divergences de fonctionnement, c'est sans compter tous les points qui sont essentiels aux yeux des élus C.G.T. (manque de personnel, classifications, conditions de travail...), et où la direction ne répond pas aux attentes des délégués et de l'ensemble du personnel.

Actu alité



Quand ceux du haut regardent en bas:
Ils ne voient que de la Merde



Quand ceux du bas regardent en haut :
Ils ne voient que des enfoirés

Est ce bien raisonnable ?

A vous de juger !

Récemment un salarié demande 2 jours de congé pour enfant malade, bien entendu comme le demande la direction, le salarié procure les documents du médecin afin d'être dans les règles imposées par cette direction qui se préoccupe du bien être de ses salariés.

Réponse sans équivoque de l'adjointe de la direction des ressources humaines, nous vous accordons un jour de congé enfant malade, quand au deuxième jour nous vous accordons le privilège de prendre un Congé Payé.

En faisant court, la direction représentée par son adjointe accorde aux salariés 3 jours pour enfant malade à condition que ceux-ci ne soient pas cumulés

mais fractionnés.

Quand la CGT parle du droit local la direction parle des autres entreprises ou il n'y a aucun droit !!

La bonne affaire, mais dans ce cas particulier il s'agit d'une enfant certes qui est malade mais en plus d'une autre maladie dont elle ne pourra jamais guérir !

Comment ne pas penser à : Direction des Ressources HUMAINES

Définition → HUMAIN,E : adj.(lat.humanus) Qui concerne l'homme : l'espèce humaine. Sensible à la pitié, compatissant : se montrer humains envers ses semblables. Le genre humain Respect Humain.

Il aura fallu plusieurs interventions de la CGT auprès de la Direction afin de leur faire comprendre clairement que la CGT ne laissera pas sans suite et que la réaction sera immédiate et à la hauteur de cette ineptie.

Finalement en fin d'après midi la direction accorde les deux jours en expliquant que l'adjointe n'avait pas connaissance de la gravité de la situation du salarié.

Nous pourrions polémiquer plus avant sur cette affaire mais à quoi bon, nous savons tous à qui nous avons affaire !!!

Le résultat prime et nous vous laissons juge.



Il nous paraît important de revenir un instant sur les dernières négociations pour en tirer les leçons qui s'imposent.

La CGT a construit les revendications sur des chiffres réalistes qui tenaient compte du résultat financier de l'entreprise et à aucun moment les demandes auraient impacté négativement le site.

Nous avons finalisés la proposition en assemblée générale des syndiqués et nous l'avons portée à la connaissance des autres organisations syndicales nos propositions.

Lors de la première réunion des négociations, nous avons clairement marqué le terrain en menant une action forte avec les salariés pour imposer à la direction qu'elle revoie sa copie. Une des difficultés a été les différentes propositions des organisations syndicales !

Dont une mesure rejetée par la CGT et demandée par FO qui était une prime de présence dans la négociation !! Après quelques discussions, nous avons trouvé ensemble un terrain d'entente sur une demande commune qui aurait dû être de 1,5 % avec un talon mini de 50 €.

Sans même essayer une mobilisation, la CFE-CGC quitte l'intersyndicale et se satisfait d'un pourcentage sans talon, belle image de solidarité syndicale !!

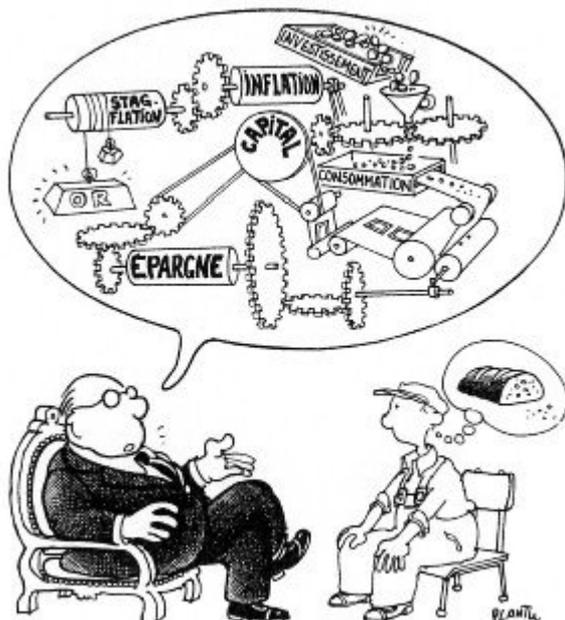
En maintenant les réunions d'information avec les salariés, en maintenant une pression nécessaire sur la direction pour les négociations, celle-ci est revenue vers nous avec un changement de cap total et propose non plus un pourcentage, mais un talon unique pour tous !

Mais la direction profite de l'occasion pour glisser une enveloppe d'augmentation individuelle pour l'ensemble des catégories du personnel.

Et elle impose un nouveau mode de calcul pour le taux de présence qui sera intégré dans la prime d'intéressement...

La direction a profité de la faille mise sur un plateau par certaines organisations syndicales !!

Nous avons ensemble souhaité que les salariés s'expriment par un vote, ceci a été chose faite, même si nous avons pu nous apercevoir que tout le monde n'a pas joué le jeu !



Nous pensons que nous devons en tirer les leçons pour les prochaines NAO !!

Dans l'attente nous remercions tous les salariés, syndiqués et sympathisants du soutien apporté à la CGT dans ses revendications.

Si vous voulez participer au débat pour les prochaines négociations (Intéressement, NAO ou autres).

Venez rejoindre la CGT en contactant un délégué CGT dans l'entreprise.

