

ACCÉLÉRATION DES DÉPARTS DE SALARIÉS

A date (mai 2019), il y a eu 35 départs à ALSA contre 41 pour toute l'année 2018. Au bout de 5 mois, cela fait déjà plus de 80% du nombre de l'année dernière. Si le rythme se maintenait, on irait à 82 départs pour l'année 2019. Mais quoiqu'il en soit, **le nombre actuel interroge.**

janvier à mai 2019	démissions	fin de période d'essai	licenciements	ruptures conventionnelles
Total ALSA	21	2	4	8
Siège + ERT	15	2	3	3
R&D	5			4
EMS	1		1	1

La direction a répondu que cela ne constituait que 3 à 4% de l'effectif d'ALSA et que l'essentiel, c'est à dire les démissions, était motivé par des projets personnels.

Le groupe *Computational & Data Science* au PIC a été pris pour exemple lors de la réunion, où **5 salariés ont encore démissionné** et ce depuis le début de l'année.

Nous savons que le "motif" projet personnel est loin d'être le cas et **nous alertons**. Les qualifier comme cela est un **maquillage d'une réalité difficile** et seulement une présentation de la partie émergée de l'iceberg. Ces départs **déstabilisent** plus encore les services impactés et leurs personnels.

MISE EN OEUVRE DU PLAN DE PROMOTIONS

La direction a une nouvelle fois **défendu sa matrice** autrement dit son "dispositif d'allocation" de l'enveloppe annuelle de revalorisation des salaires et alors qu'**en 2018, plus de 50% des salariés n'ont pas bénéficié du maintien de leur pouvoir d'achat et le contraste entre certaines catégories a été aveuglant.**

En s'enfermant dans un échange autour de la matrice, **on ne résout rien**, à savoir la **faiblesse de l'enveloppe** de revalorisation salariale et **l'absence d'aspect collectif.**

Un des piliers de la matrice est le **"marché"** selon l'employeur. **Mais qu'est-il en réalité ?** C'est un groupe d'entreprises (AL, L'Oréal, Danone...) où les dirigeants et actionnaires y ont des participations croisées ou en tout cas des intérêts communs. Ce n'est donc pas un marché, c'est une **entité socialement monopolistique** qui fixe les salaires de tous ses salariés et bien au delà d'ailleurs (sous-traitants...).

Au sein de ce "marché", nous sommes répartis dans **neufs bandes** qui reflètent des niveaux de responsabilité. **Ces bandes n'ont jamais fait l'objet d'une négociation d'entreprise ou de branche avec les syndicats.** Elles servent à nous **lier au poste occupé et nous éloignent de la référence qu'est notre qualification.**

La direction l'a d'ailleurs dit en réunion : "les bandes sont liées aux postes et le coefficient est lié à l'individu. Il y a proximité mais ce n'est pas mécanique".

CQFD, **le coefficient libère donc le salarié** en partie, du poste occupé, qui est **déterminé, malaxé, trituré...**(et le salarié possiblement en même temps) par l'employeur. **Le coefficient** permet d'envisager **un travail libéré, où les salariés sont considérés pour leur qualification et leur capacité à produire de la valeur économique** (non assujettis aux objectifs issus de la financiarisation).

Le coefficient est donc totalement moderne au rebours de la bande, qui dépend du poste issu des exigences de l'employeur.

Vous n'êtes donc pas étonnés d'entendre de ça et là des discours disqualifiant **le coefficient** car il est une **épine** dans le pied du **modèle d'emploi du patronat**.

Il a été obtenu de haute lutte syndicale, nous devons le faire vivre dans notre intérêt.

PROPAGANDE SYNDICALE

En parlant de patronat, **le Medef, le syndicat d'en face**, avait officiellement invité vendredi 28 juin au matin, **la nièce Le Pen** à son université d'été. On s'est tout de suite demandé si la droite extrême était donc **Medef-compatible** ou peut-être l'inverse. Bon, devant les réactions, le président (secrétaire général ?) de cette organisation a annulé l'initiative en précisant... que LFI non plus ne serait pas invitée car elle aussi populiste. Il fallait ajouter la petite **dose de démagogie** en mettant au même niveau ces mouvements qui n'ont pourtant rien en commun, pour **ne pas disqualifier la personne et son projet politique et compromettre l'avenir**.

Quelle manœuvre était derrière ? **Un Medef qui cherche un successeur à Macron**, qui à son service est déjà **très affaibli auprès du peuple**, d'avoir accédé aux demandes **de ses sponsors et clients** (fin de l'**ISF, Flat Tax** sur les revenus du capital, réforme du **Code du Travail** et de la représentation du personnel, réforme du recours aux **Prud'hommes** avec le **licenciement abusif** rentré dans la norme, **CICE** doublé en 2019, baisse des **cotisations sociales salariales** pour justifier des pressions sur le **salaire brut et socialisé** et transférer encore **la protection sociale** à la gestion privée...)?

Le Medef pense-t-il jouer gagnant / gagnant en espérant **reconduire un duel au deuxième tour des élections présidentielles de 2022** avec sa championne et / ou son champion, quoi qu'il arrive?

À nous de le faire échouer dans son entreprise.

HISTOIRE

Et en parlant d'extrême, **on continue à voir le portrait et le nom de Georges Claude, co-fondateur**, utilisés par l'employeur dans sa communication. Au PIC, des vidéos tournant en boucle le montrent et l'auditorium porte son nom.

Et pourtant, **l'attitude pro allemande de Georges Claude pendant l'Occupation**, dont le livre de 1941 « De l'hostilité à la collaboration » porte le témoignage, lui a valu à la libération, d'être exclu de l'Académie des Sciences et d'être poursuivi en Cour de Justice où **il fut condamné en 1945, à la réclusion à perpétuité**.

Lors du premier Comité de Groupe, en octobre 1985, la Direction dressera un historique de la Société.

Par on ne sait quel hasard, elle oubliera cette période. La CGT rétablira cette lacune, la Direction ne pouvant réfuter, évoquera une "erreur de jeunesse"!!...

Contact - adhésion sur www.syndical.fr ou auprès de Christine Glenisson RSS CGT (EMS), des élus Frédéric Rousseau (PIC) et Zakiya Baddaz (Siège).