

« Je ne suis pas d'accord avec ce que vous dites, mais je me battraï jusqu'à la mort pour que vous ayez le droit de le dire. » Voltaire ne nous blâmerait pas de nous souvenir de lui, chaque fois qu'un con, l'esprit embrumé d'opiums de tous cépages, s'ingénie à scier la branche sur laquelle, en France, la laïcité et la liberté d'expression lui ont permis de s'asseoir... Et nous avec.

Edito

Les premiers jours de cette année 2015 sont de triste mémoire. Ils avaient été terribles pour notre Pays. Nous pleurons les victimes assassinées par des tueurs fanatisés : journalistes et employés de Charlie, policiers, citoyens parce que juifs ou présumés tels... Il s'agit d'assassinats politiques au service de l'obscurantisme le plus absurde, écrivions-nous.

Quoi de plus absurde en effet que de voir les légataires de ce combat pour le droit à s'exprimer, s'acharner à faire taire, de la manière la plus barbare, ceux-là même, héritiers du siècle des lumières, dont l'engagement leur a libéré la parole, permis d'exister tant dans la citoyenneté que dans leurs croyances.

Alors, quoi ! Les inquisiteurs de toutes confessions, qui ont maintenu, durant des siècles, nos peuples dans l'ignorance, censuré leur accès à la connaissance, tous ces « Torquemada » qu'on espérait cloîtrés, pour toujours, avec leurs dogmes, seraient-ils de retour ? « Et l'enfant de la Femme inutilement né » ?

Hier c'était, la Prix la Nobel de la Paix, Malala YOUSAFZAI, jeune militante Pakistanaise des droits des femmes, opposée aux talibans qui veulent interdire la scolarisation des filles, dans son pays, et que ces derniers ont tenté d'assassiner à la sortie de son école.

Samuel PATY enseignait lui aussi, à nos enfants, dans le respect des charges de sa mission, attaché aux valeurs humanistes et conformément aux lois de la République.

Faudra-t-il, un jour, se soumettre à nouveau, à taire ce que nous pensons, de crainte de se faire décapiter, brûler, écarteler ?

Face à la barbarie il nous faut résister.



S'affirmer en tant que peuple, au nom de nos valeurs fondatrices, de la laïcité seule garante des libertés de cultes et de non croyance, de la liberté de penser et de l'exprimer jusqu'à la caricature et au

blasphème, du rejet de toute stigmatisation, de toutes les formes de racisme et de fascisme et ainsi nous démarquer de ceux qui veulent nous entraîner vers de nouvelles « croisades ».

LA « C.A.S. »... ÇA NE PASSE PAS

Mercredi 14 octobre 2022, s'est tenue la réunion de Concertation Annuelle sur les Salaires. Concertation... Appellation d'origine échappant à tout contrôle, la direction générale en fixe en effet les conclusions de manière unilatérale.

Ces carcans fixent les limites des NAO, sur les éléments suivants :

- Le salaire mini AL
- L'enveloppe minimum d'augmentation
- La valeur du point Air Liquide

Ils seront la base des propositions patronales lors des prochaines négociations dans l'ensemble des filiales du périmètre commun.

Pour une base, c'est vraiment du

basique puisque l'enveloppe minimum est fixée à 0%. Pour ne pas le dire, la direction annonce cette enveloppe est égale à l'effet de l'ancienneté (dispositif de la convention collective et qui sur le fond n'aurait jamais dû entrer dans les enveloppes propres aux négociations salariales).

La direction n'a pas, non plus, l'intention de revaloriser la valeur du point Air Liquide. Ce qui ne permet pas de garantir un salaire minimum

hiérarchisé (proportionnel au coefficient) conforme aux accords signés dans l'entreprise.

Ce n'est pas en se calant sur la récession qu'on en sortira. Au contraire on continuera à l'alimenter ! Ne pas envisager de revalorisation salariale conséquente dans cette situation économique, c'est appliquer le dogme habituel de la "politique de l'offre", perpétuel échec du point de vue social.

Bilan des accords NAO dans les filiales du périmètre commun en 2020. A part la filiale CRYOPAL, tous sont sur la base d'augmentations uniquement individuelles. Ils ont tous été signés par des majorités d'Organisations Syndicales :

Sociétés	ALSA	ALFI	ALEC France	ALAT	ALIZENT	CRYOPAL	ALSF	ALMS	ALSI
mesures	1,9%	2,0%	2,1% si SB ≤ 50 k€ 1,8% si SB > 50 k€ et ≤ 70 k€ 1,7% si SB > 70 k€	2,0%	2,0%	1,5% (dont 0,5% AC si SB < 30k€)	1,8% si 23k€ < SB ≤ 35k€ 1,6% si 35k€ < SB ≤ 47k€ 1,4% si SB > 47k€	1,6%	1,6%

SB : salaire de base - AC : augmentation collective

La Direction Générale se félicite que tous ces accords aient été signés dans les filiales du périmètre commun. Selon elle, ce serait une preuve de la justesse de sa politique sociale.

Elle continuera donc de proposer des enveloppes aussi basses tant que des OS continueront de signer ces accords. Les raisons invoquées, parfois, alibi de ces soumissions, ne sont jamais prises en considération par la direction, autrement que pour se complaire dans l'autosatisfaction.

La direction, tente de justifier ce "rien" (ou quasi) à venir, en comparant le Groupe AL en France, qui aurait tenu ses engagements 2020, à d'autres qui, au prétexte de la « crise COVID », ne l'ont pas fait. Croit-elle vraiment que les salariés vont gober ça ? Le seul engagement tenu a été celui consistant à verser l'intégralité des dividendes aux actionnaires ! Les engagements tenus auprès des salariés n'ayant servis que d'alibi !

Dans la même veine d'autosatisfaction, la direction nie le contraste salarial entre les catégories professionnelles,

par le fait d'avoir versé deux années de suite la prime PEPA (prime Macron) et que les montants des enveloppes de ces primes dans les sociétés très concernées (à bas salaires donc) sont équivalents aux enveloppes de NAO de ces mêmes sociétés (évidemment puisque les salaires y sont bas).

Enfin, pour terminer dans l'expression de son déni, la direction ne fait pas aux dividendes versés aux actionnaires le pendant des salaires.

Nous lui concédons avoir en partie raison car ne n'est pas sur le partage

des profits (dividendes, autofinancement et intéressement + participation) que se joue la justice sociale dont la reconnaissance de la contribution unique des travailleurs aux richesses créées.

Le code du travail prévoit en fait explicitement que, dans le cadre de ces NAO, soit discuté le juste partage de la Valeur Ajoutée (entre salaires et profits). Nous le revendiquons : ce partage devrait réduire la notion de profits, au plus à la capacité d'investissement.

Mais avant tout autre considération le véritable enjeu est la rémunération des compétences des salariés, de la Qualification.

Y'A D'LA MARGE

La présentation de la DRDS a clairement montré que ce sont bien les résultats du groupe (i.e. le ROC du périmètre mondial) qui orientent le pilotage de la politique sociale et en l'occurrence concernant les salaires et les emplois en France.

ROC / CA (%) (inclus Corporate + R&D)

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
16,7	16,7	16,7	16,9	17,1	18,1	16,7	16,5	16,1	17,3

Pas de pause pour les actionnaires (lesquels viennent de bénéficier de la reconduction des dispositions d'assouplissement fiscal de 2019 sur les dividendes).

Le tableau, ci-contre, présenté par la DRDS, montre bien le suivi qui est fait. A noter les objectifs en hausse pour 2020.

La direction a souligné la baisse d'activité en France, "notamment à Vitry"...

Ce qu'elle ne dit pas, c'est que la recherche d'une amélioration du taux de marge impacte certainement plus profondément les activités en France (Vitry, Champigny...), bien plus que la pandémie.

distribue exercice après exercice, aux actionnaires via le paiement des dividendes par action : 2.70 € en 2020 (+ 12,4 % par rapport à 2018 d'après le site Air Liquide)

L'action Air Liquide au 16 Octobre 2016 : 100,32€
L'action Air Liquide au 14 Octobre 2020 : 134.90€ +33% en 5 ans soit 6.6% par an
Avec l'action Air Liquide au 15

actions pour les détruire.

Le résultat net du Groupe en 2019 s'établit à 2,242 Md€ et 58% de ce résultat soit 1,3 milliards d'euros sera généreusement cédé à la finance.

Pas de pause pour les actionnaires (lesquels viennent de bénéficier de la reconduction des dispositions d'assouplissement fiscal de 2019 sur les dividendes).

Les restructurations en France étant une conséquence directe du choix de la Direction de cette recherche constante d'amélioration du taux de marge au détriment de l'emploi en France (Délocalisation des fabrications de Vitry dans les émirats, de l'exécution de projets en Pologne).

C'est le travail des salariés, et rien d'autre, qui génère les résultats de l'entreprise que la direction

Octobre 2019 à 116.70€ soit + 15% en 1 an.

L'action Air Liquide a progressé de 155% entre 2009 et 2019. Elle surperforme les performances du CAC 40 pour le plus grand bonheur des actionnaires institutionnels du groupe qui représentent les 2/3 du capital.

Pour soutenir le cours de l'action, le groupe Air Liquide a même racheté en 2018, 64 millions d'€ de ses propres

« Que les gros salaires lèvent le doigt ! »...

...Et celui des Femmes ?

**Toujours à « l'index » !...
Et à « l'œil ».**

On se calme... « L'index » on lui fait dire ce qu'on veut « mes cocos »...



Ceci est un montage

Ce sont les légumes qu'on achète au marché. Les Femmes et les Hommes doivent être payés pour leur qualification.

LES REVENDICATIONS DE LA CGT

La CGT revendique une valeur du point Air Liquide¹ à 10,13€ et une grille de salaire construite sur la formule suivante:

Salaire de base brut = 1900 + 10,13€ * (K-130)

- 1900€ étant le salaire revendiqué pour le coefficient minimum 130
- 10,13€ valeur de point revendiqué permettant d'avoir un écart de 5 entre le salaire minimum 1900€ et le plus élevé celui du coefficient 880

Salariés Non Cadres	Coefficient	Salaire mensuel (€)	Coefficient	Salaire mensuel (€)	Coefficient	Salaire mensuel (€)
	175 C*	2356	250 C*	3116	325 C*	3875
	205 C*	2660	255 M*	3166	335 M*	3977
	215 M*	2761	270 M*	3318	360 C*	4230
	190 C* et M*	2508	275 C*	3369	365 M*	4281
	225 C* et M*	2862	285 M*	3470	390 M*	4534
	235 C*	2964	300 C*	3622		
	240 M*	3014	305 M*	3673		

Ingénieurs et cadres	Coefficient	Salaire mensuel (€)	Coefficient	Salaire mensuel (€)	Coefficient	Salaire mensuel (€)
	350 C*	4129	480 R*	5446	660 C*	7269
	400 C*	4635	510 R*	5749	770 C*	8383
	460 C*	5243	550 C*	6155	880 C*	9498

La CGT demande la négociation d'engagements, chiffrés, sur la suppression, sans plus de retard, des écarts F / H, réels persistants, de rémunération et d'évolution de carrières.

¹ Attention, il ne faut pas confondre la valeur du point Air Liquide avec la valeur du point négociée dans les branches.

Ainsi dans la Chimie il s'élevait à 8,20€ depuis février 2019, aujourd'hui à 8,31€.

En effet, c'est bien la valeur du point « Conventionnel » qui est la base de calcul du salaire minimum garanti mensuel au-dessus duquel doit se trouver votre rémunération brute mensuelle (càd 1ère ligne de votre bulletin de paie). Elle sert également de base au calcul de la prime

d'ancienneté des salariés non cadres. Voici un exemple de la **branche Chimie**, pour illustrer :

Un salarié au Coefficient 360, ayant 20 ans d'ancienneté perçoit une prime d'ancienneté mensuelle de :

$360 \times 8,30 \times 20\%$ soit 598,50€. (= Coefficient x Valeur du Point x 20%)

Le salaire minimum garanti hiérarchisé, càd le salaire en dessous duquel ne doit pas descendre la 1ère ligne de votre bulletin de paie, est calculé sur cette même valeur du point conventionnel.

Ces minis garantis mensuels, étaient

rappelés sur les bulletins de paie des AMT. Étaient... car ils ne le sont plus depuis le 1er janvier 2017... On se demande bien pourquoi...

Ainsi sur votre bulletin de paie de décembre 2016, figurait, en bas à gauche, cette valeur mini qui, pour le coef 360, pris en exemple, était donc de:

$360 \times 8,06 = 2900,16€$ (8,06 € valeur du point chimie en décembre 2016).

Si vous étiez à l'effectif en 2016, vérifiez avec votre coefficient, ça marche... de même pour votre prime d'ancienneté.

Sinon, la Direction doit le rappeler.

Exigeons ensemble une autre répartition des richesses produites par les salariés du Groupe.