



ARCELOR MITTAL



La mobilisation sur les salaires doit s'amplifier !

Suite au contexte ambiant dans le pays, et aux mobilisations sur les salaires dans plusieurs sites du groupe en fin d'année, la direction ArcelorMittal France s'est vue contrainte de réunir les organisations syndicales les 7 et 11 janvier et d'annoncer une prime dite « pouvoir d'achat ». Décision unilatérale, précisons-le, nous ne sommes pas dans une négociation proprement dite.

Comme nous l'avons déjà évoqué, la CGT considère, d'une part cette prime insuffisante quant à son montant, d'autre part le montant est différencié selon que les salariés opèrent dans une société bénéficiaire ou déficitaire.

Sur ces deux aspects, la CGT vient d'envoyer un courrier à la direction générale, avec des éléments démontrant à la fois que le montant peut être bien supérieur, et identique pour tous. (voir plus loin).

Si l'attente est forte sur cette prime, **cela veut dire aussi implicitement que les salaires ne sont pas à la hauteur dans le groupe**. Depuis la prise de contrôle de nos sociétés par la famille Mittal en 2006, nous avons connu une rigueur salariale importante, tandis que sur cette période les dividendes ont coulé à flot.

Les négociations salariales qui se sont déroulées en fin d'année dans plusieurs de nos sociétés se sont soldées par des mesures nettement insuffisantes :

- 1. Des augmentations générales qui ne couvrent pas l'inflation réelle (estimée en 2018 par la CGT à près de 3% en prenant en compte les dépenses incompressibles des ménages).**
- 2. Les budgets octroyés pour les augmentations individuelles ne permettent pas de reconnaître les qualifications et l'expérience professionnelle des salariés, et ceci toutes catégories professionnelles confondues.**

Pour faire court, dans tous nos sites, les salariés produisent des richesses, qui elles même ne sont pas correctement redistribuées. Cela pose également un problème d'attractivité pour le renouvellement des générations, auquel le groupe doit faire face. Dans plusieurs sites, un niveau de rémunération plus faible est d'ailleurs proposé aux nouveaux entrants (avec l'aval malheureusement de certaines organisations syndicales).

Cette question des salaires est posée au sein de notre groupe, comme dans de très nombreux secteurs dans le pays. **Les mobilisations développées ces dernières semaines ont contraint la direction à lâcher une prime.** Ces mobilisations ont été enregistrées dans plusieurs établissements, mais pas de manière assez large, non seulement entre catégories professionnelles, secteurs dans les usines, mais aussi entre les différentes entités du groupe.

Imaginez ce que nous gagnerions en retour si ces mobilisations étaient plus suivies, plus solidaires, plus larges ?

La revendication salariale et les mobilisations sur les salaires sont légitimes à n'importe quel moment, que l'on soit en période de négociation salariale ou non. **Les richesses créées dans l'entreprise sont le seul fait des salariés,** les éléments chiffrés de notre courrier le démontre.

IMPORTANT : un discours ambiant, porté notamment par le patronat et relayé par le gouvernement, tente de vous amener sur la baisse des cotisations sociales pour regagner du « pouvoir d'achat ». C'est un leurre et une véritable arnaque. Vos cotisations salariales et les cotisations patronales alimentent la sécurité sociale, les caisses de retraites, l'assurance chômage, etc. C'est ce qu'on appelle du salaire socialisé, qui vous revient dans la vie de tous les jours sous différentes formes (remboursements médicaux, ...) La solution, pour une vie meilleure, est donc bel et bien dans l'augmentation des salaires et non dans la baisse des cotisations.

Les **négociation GESIM** (convention collective sidérurgie) vont démarrer, pour les ouvrier/ETAM comme de coutume chaque début d'année. Elles concernent les minimums d'accueil salarial dans les coefficients, la prime d'ancienneté, la prime de vacances, les indemnités d'éloignement (un vrai sujet dans la période), les indemnités repas, ... **La politique du GESIM est la même que celle de Mittal : rigueur absolue sur tous ces points depuis des années. N'est-ce pas le moment d'élever aussi le rapport de force sur ces questions, pour nous faire entendre et obtenir notre dû ?**

La CGT prépare également, de manière plus large, **une mobilisation interprofessionnelle** d'ampleur, notamment sur la question salariale, avec un appel à la grève partout dans le pays, dans les entreprises du privé comme dans les services publics. Ce sera très vraisemblablement dans la première quinzaine de février.

Des informations CGT suivront pour vous informer, sur ces 2 sujets, des modalités de mobilisation.

Tous ensemble, par la mobilisation, nous pouvons obtenir satisfaction à nos légitimes revendications !

VERBEKE Philippe
Représentant Syndical National CGT
ArcelorMittal Atlantique et Lorraine
Usine de Mardyck
3801 route de Spycker
CS 80129
59792 Grande Synthe Cedex
Tel : 06 23 40 27 99
e-mail : PHILIPPE.VERBEKE@ARCELORMITTAL.COM



Grande Synthe, le 17/01/2019,

Monsieur Eric NIEDZIELA
ArcelorMittal France
Immeuble Le Cézanne
6, rue André Campra
93212 La Plaine Saint Denis cedex

Monsieur le Directeur,

Le vendredi 11 janvier, vous avez informé les organisations syndicales représentatives, puis les salariés, des modalités décidées unilatéralement par ArcelorMittal France concernant le versement de la prime « pouvoir d'achat ».

Comme nous l'avons déjà exprimé, votre décision est très éloignée des attentes des salariés et génère des injustices flagrantes.

Tout d'abord, vous instaurez une différence de traitement entre salariés des sociétés bénéficiaires sur l'année 2018 et salariés des sociétés déficitaires. 500 euros pour les premiers, 250 euros pour les autres (sociétés Industeel, Wire, Tubular Lexy et Exosun).

Nous tenons à rappeler que les résultats négatifs de ces sociétés ne sont pas dus au professionnalisme et aux efforts des salariés, mais à des stratégies, du sous investissements, ou des erreurs de gestion que nous avons à plusieurs reprises dénoncées, via les instances représentatives locales, mais également au niveau national.

Les salariés de ces entreprises en ont déjà payé les frais au travers, pour beaucoup, de périodes de chômage partiel amputant leur rémunération.

Il vous est par ailleurs possible d'agrèger et de mutualiser les résultats de nos différentes sociétés, de la même manière que dans l'accord Groupe « participation aux bénéfiques », dont la CGT est signataire.

Concernant le montant de la prime, à savoir le montant maximum de 500 euros que vous comptez allouer : contrairement à ce que vous avancez, le groupe a très largement les moyens d'aller au-delà :

1. ArcelorMittal dégagera sur la seule année 2018 plus de 4 milliards d'euros de bénéfice net. (après 4 milliards déjà sur 2017 !).
2. Les salariés de nos sites français contribuent très fortement à ces résultats : la part de l'Europe dans le chiffre d'affaire du groupe atteint son plus haut niveau à 53,2%, et les sociétés françaises (placées globalement sur des produits à très haute valeur ajoutée) contribuent elles-mêmes très fortement à ces résultats. En effet, après consultation de nos cabinets d'experts, nous estimons l'EBITDA (résultat économique) cumulé des sociétés françaises autour de 750 millions d'euros sur l'année 2018 !
 - L'enveloppe d'environ 5 millions d'euros que vous comptez allouer via cette prime aux salariés français représente donc, à peine, 0,6% du résultat économique dégagé par les salariés français en 2018 !
3. Le CICE (Crédit Impôt Compétitivité Emploi) vient s'inscrire structurellement en crédit d'impôt dans les comptes des sociétés françaises : nous l'estimons à près de 30 millions d'euros par an, en cumulé sur le périmètre France.

Au vu de tous ces éléments, la CGT réaffirme sa revendication d'une prime de 1500 euros, pour tous, revendication qui apparaît mesurée au vu des chiffres mentionnés plus haut.

Nous vous rappelons également notre demande d'étendre cette prime aux salariés intérimaires et contrats « groupements employeurs », qui ont eux aussi largement contribué aux résultats et qui sont, eux aussi, concernés par des fins de mois difficiles.

Enfin, concernant les modalités pratiques de versement, nous réaffirmons la neutralisation des périodes d'absences, quels que soit les motifs. Dans le cas inverse, c'est en effet appliquer une double peine aux salariés.

Dans l'attente de votre réponse, recevez, Monsieur le directeur, mes sincères salutations,

Pour la CGT ArcelorMittal France,

Philippe VERBEKE.