



L'argent est là Nous devons avoir notre part

Retrouver toutes ces infos et d'autres sur : www.cgt-gems.fr

La CGT Gems revendique principalement pour 2005 une augmentation mensuelle de salaire pour tous de 150 € et un salaire minimal dans l'entreprise de 1800 €.

La revalorisation du salaire minimal concerne une vingtaine de salariés. Ce qui est très faible en nombre mais n'en demeure pas moins nécessaire pour eux.

Quant à l'augmentation de 150 €, si le montant peut paraître important comparé à notre salaire actuel, elle ne reflète qu'une partie des pertes des années antérieures et est loin de pénaliser l'entreprise comme on peut le voir avec ce qui suit :

Les 150 € d'augmentation mensuelle de salaire revendiquée par la CGT représentent 225 € par mois (avec les charges patronales) et sur 13 mois 2925 €.

GEMS-E peut payer

GEMS-E, l'entité européenne du médical de GE, a déclaré 123 millions \$ de bénéfice.

Ramené à chaque salarié, le montant de ce bénéfice vaut :

$$\frac{123 \text{ millions } \$ \text{ (environ } 93,89 \text{ millions } €)}{8481 \text{ salariés}} = 11071€ \text{ par an par salarié}$$

L'augmentation de 150 € représente **26%** du bénéfice généré par chaque salarié GEMSE.

GE peut payer

En 2004, General Electric a déclaré 16,6 milliards \$ de bénéfice.

Ramené à chaque salarié, le montant de ce bénéfice vaut :

$$\frac{16,6 \text{ Milliards } \$ \text{ (environ } 12,67 \text{ milliards } €)}{315.000 \text{ salariés GE}} = 40228€ \text{ par an par salarié}$$

L'augmentation de 150 € représente **7,3%** du bénéfice généré par chaque salarié GE.

7,3% pour les salariés
et
92,7% pour les actionnaires,

seuls ceux qui n'ont pas peur du ridicule peuvent nous dire que cela n'est pas possible !

Les revendications de la CGT pour 2005

Salaire minimum de 1800 €

Salaire de base brut mensuel base 35 H hebdomadaires

Augmentation de 150 € pour tous

Augmentation générale mensuelle pour tous au 1^{er} janvier

A travail égal ; salaire égal

Suppression des disparités salariales entre hommes et femmes ainsi qu'entre employés CDI et intérimaires.

Revalorisation de la prime d'ancienneté

par indexation sur le salaire réel

Revalorisation de la prime d'équipe.

Revalorisation des indemnités de stage

Ce qui implique, bien évidemment,
l'arrêt de la politique de notation, de quotas, et d'augmentation à période variable