

Nein zur Erpressung !

Die Direktion hat in allen Abteilungen einen Plan zur Senkung der Lohnkosten um 8% in den Standorten Toulouse Foix Bousens angekündigt. Es würde sich dabei um eine Anpassung an die deutschen Standorte handeln, in denen dieselben Einbussen auferlegt wurden.

Die Geschäftsleitung will uns Opfer aufzwingen, um die finanzielle Rentabilität unserer Standorte zu erhöhen: dies ist unannehmbar!

Ein Ergebnis von 40M€ fuer 2010

40M€ : ist das angekündigte Ergebnis (BR-Sitzung vom 26/04) (39 M€ im Krisenjahr 2009). Ist das nicht genug? ?

Das Programm PAE 2009: 15% Einsparungen

Das Stellenabbauprogramm vom Vorjahr kündigte folgende Ziele an:

- 5% « konjunkturbedingte » Einsparungen: 54M€ eingespart im Jahr 2009.
- 10% « strukturbedingte » Einsparungen: 200 Mitarbeiter haben das Unternehmen verlassen.

Das Ausscheiden dieser Mitarbeiter bedeutet einen Rückgang der Lohnkosten, der ab 2010 voll zum tragen kommt: 10% Reduzierung der Lohnkosten.

Dieses Jahr sollen weitere 8% hinzukommen? Und danach? Wann wird die Geschäftsleitung genug haben?

Strategie der Angst :

Dieses Kürzungsprogramm schafft ein Klima der Angst, indem das Risiko einer Schliessung des Standortes offiziell verkündet wird, obgleich diese durch nichts gerechtfertigt ist. Wir muessten somit ständig mit dem Damoklesschwert ueber unseren Köpfen arbeiten.

Dieser Angst gilt es entgegenzuhalten, dass unsere Arbeit viel Geld einbringt. Die drei Standorte, welche Forschung (R&D) und Produktion miteinander verbinden, sind unsere Stärke; wir haben keinen Grund,

unsere Arbeit unter ihrem Wert zu leisten, im Gegenteil, wir muessen diese Stärke nutzen, um respektiert zu werden!

Die Verbindung zwischen Standort und BU

Es sind die Business Units, welche in der aktuellen Struktur die Entscheidungen treffen, und nicht die Standorte.

Die Bus erwerben die Projekte, entwickeln sie, und geben sie dann an die Produktion weiter.

Der « Standort ist gleich einem Hotel », das versucht, seine Kosten zu senken, um bei der Direktion des Konzerns (Board) gut angesehen zu sein.

Konkurrenz zwischen den Standorten :

Die Unternehmensgruppe versucht, die Standorte untereinander in Konkurrenz zu versetzen, und profitiert hiervon in vollem Umfang. An diesem Wettstreit teilzunehmen bedeutet ein endloses Rennen nach immer weiteren Kürzungen (Lohnsenkung, Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, etc.).

Der Standortleiter ist keinem technischen oder industriellen Ziel verbunden, sein einziges Ziel ist es, die Lohnkosten seines Standortes zu senken mit Hilfe aller möglichen Mittel (einschliesslich der Erpressung und sonstigen Zwängen).

Lediglich die Standortleiter, welchen es gelingt, ihren Arbeitnehmern Opfer

abzuverlangen, haben Aussicht auf eine Steigerung ihrer Prämien!

Die Bürger von Calais :

Die leitenden Verantwortlichen unseres Unternehmens inszenieren sich als Bürger von Calais, die sich ihren deutschen Vorgesetzten mit dem Strick um den Hals präsentieren, um deren Wohlwollen zu erlangen, aber in Wirklichkeit wollen sie uns den Strick um den Hals legen ..., um ihre eigenen Vorteile beizubehalten!

Arbeitsplatzsicherung bis wann ?

Es ist Betrug, wenn die Direktion von Garantie, Unterzeichnung eines Vertrages redet....

In Clairoux hatte der Arbeitgeber eine Arbeitsplatzsicherung bis 2012 versprochen, als Ausgleich fuer 40 Arbeitsstunden gegen Bezahlung von 35 Wochenstunden!

Mit dem Ergebniss, dass es eines entschlossenen Kampfes bedurfte, damit die Löhne bis 2012 ausgezahlt werden, die Fabrik aber ist geschlossen!

Ein unterzeichneter Vertrag bis 2014, das bedeutet ein befristeter Arbeitsvertrag, und das wollen wir nicht! !

Seit 2 Jahren erhalten die Aktionäre keine Dividenden (laut der Direktion)

Wir aber bezahlen die Schulden mit jedem Tag.

Eine Reduzierung der Lohnkosten um 8 % ist nicht akzeptierbar! Wir benötigen unseren ganzen Lohn, und alles, was dazu gehört, um leben zu können.

Es stellt sich vielmehr die Frage: « wie hoch ist der Anteil der Lohnerhöhung bei einem fuer 2010 vorgesehenen Ergebnis von 40M€ ? ».

Wir haben die notwendigen Mittel und die gemeinsame Stärke, um uns diesen Projekten entgegenzustellen: wir appellieren an alle Arbeitnehmer, sich zu mobilisieren und diese Angriffe zum Scheitern zu bringen.

Sie haben ein Unternehmen gekauft, ohne einen Cent in der Tasche zu haben, und wir tilgen die Bankschulden durch unsere Arbeit! Ein Aktionär erhält mehr als nur Dividenden, wir finanzieren sein Kapital!

Einsatz von Arbeitsgruppen

Wir haben bereits mehrmals Erfahrungen mit den von der Direktion geleiteten Arbeitsgruppen gemacht: Ziel ist es, nur das festzuhalten, was den Wünschen der Direktion entspricht.

Und dann versucht sie vorzutäuschen, dass die Vorschläge von den Arbeitnehmern stammen.

Die vorgesehenen Massnahmen

Die Direktion will die Arbeitnehmer ueber alle möglichen Einsparungsmassnahmen diskutieren lassen, die von ihr bereits vorbereitet wurden (in Arbeitsgruppen, aber auch in den Abteilungen, die in kleinen Gruppen versammelt werden).

Und dann werden alle Massnahmen angewandt, eine nach der anderen, im Laufe der kommenden Jahre und im Rahmen der kommenden Lohnverhandlungen!

Sollte es ihnen gelingen, eine Stimmung der Angst und der Niederlage einzuführen, dann werden sie nach und nach alle weiteren Rückschritte durchsetzen.