

COUP DE GUEULE DU 11.11.08

VISITE INCINERATEUR :

L'Association SYNERGIE MONEGASQUE a écrit le 4 avril 2008 au Service.... Pour demander l'autorisation d'une visite de l'incinérateur et du tri sélectif.

...Quelques mois plus tard, en l'absence de réponse, un membre de l'association s'adresse au service concerné pour connaître l'état de la procédure ; il est précisé qu'il n'y a aucun problème à ce que cette visite se fasse, mais qu'il faut attendre la décision du Département pour obtenir une réponse officielle.

...Plus de 7 mois après, toujours pas de réponse.

Nous sommes convaincus que si nous contactions Monsieur le Conseiller ou le Directeur de la S.M.A, nous recevriions aussitôt le meilleur accueil.

Mais pourquoi lorsque nous sommes respectueux des procédures administratives, celles ci fonctionnent aussi mal ;

Pourquoi faut il toujours avoir recours au relationnel pour obtenir ce qui est normal puisque de nombreux groupes visitent cet établissement ?

Qu'est devenu notre courrier ? qui le traite ou plutôt quels sont ceux qui ne le traitent pas ?

N'est ce pas un curieux disfonctionnement qui va peut être durer des lustres puisque les décideurs ne sont sans doute pas des accrocs de notre site !

Cette absence de décision n'empêche pas les membres de Synergie de continuer à vivre, mais la morale de cette histoire est que l'on peut s'interroger sur les conséquences que subirait un compatriote ou un résident qui attend une réponse urgente pour son quotidien !

COUP DE GUEULE DU 17.11.08

FERMETURE DANS L'AVENIR DE BIOTHERM, DE L'OREAL/SOFAMO A MONACO.

Est ce trop tard ?

Trop tard pour imaginer un plan économique qui permette de maintenir ces entreprises à Monaco ; nous en sommes désormais au stade de la négociation d'un plan social de licenciement...

Veut-on les garder où bien préfère t on s'en débarrasser ?

C'est à ce demander si ces départs préoccupent ou satisfont nos dirigeants !

SYNERGIE a toujours déclaré qu'il fallait attirer et développer des entreprises qui ont une forte valeur ajoutée, avec des nouvelles technologies, non polluantes, mais il est nécessaire de ne pas « mettre tous les œufs dans le même panier » et de conserver des entreprises comme celles qui veulent partir, SOFAMO, BIOTHERM, MECAPLAST et bien d'autres...

Qu'est ce qui peut être sauvé ?

A un moment où chaque année une industrie doit produire moins cher pour demeurer compétitive sur le marché mondial, on comprend aisément que le prix du plancher industriel et les coûts salariaux soient sans doute les principales raisons de ces délocalisations. Espérons conserver au moins les sièges sociaux et les bureaux d'étude !

Y a t-il un manque à gagner pour notre sécurité sociale ?

Reste à savoir si le montant des cotisations des futurs nouveaux « cerveaux », mieux rémunérés, en généreront autant, que celles des « nombreux bras » qui garantissent l'équilibre de notre sécurité sociale.

Qu'elle est l'une des causes de cette situation ?

Au delà du problème des coûts salariaux, puisqu'un salarié au SMIC à Monaco coûte environ 20% de plus à un employeur de Monaco, qu'à un employeur Français, une situation grave perdure depuis 10 ans, sans que le Gouvernement et le Conseil National apportent la moindre solution.

Et la loi ?

En effet, depuis le passage aux 35 heures en France, Monaco ne peut plus appliquer la loi n°739 sur le contrat de travail, telle qu'elle le faisait avant 1999, et en conséquence il n'y a plus de publication au Journal Officiel et d'application pour la plupart des entreprises, des grilles de rémunération des « minima catégoriels » en référence aux Conventions Collectives de la région économique voisine.

Qu'elles sont les références pour les salaires ?

Hormis le fait que les salariés, au delà du SMIC, considèrent qu'il est injuste d'être payés 35 heures pour 39 heures effectuées et que de nombreux employeurs, qui ont déjà absorbé presque 30% d'augmentation du SMIC en 10 ans, sont dans l'impossibilité de payer le montant différentiel pour revenir à une parité brute, sans altérer ou sacrifier leur marge bénéficiaire, la réalité économique et sociale de notre pays est qu'il n'y a plus de repère pour la rémunération des salariés embauchés ou pour une évolution professionnelle, d'autant plus que les grilles de rémunération de référence de 1998 connaissent, en raison de la seule augmentation du SMIC, un écrasement des salaires pour la majorité des coefficients et des filières.

Incroyable mais vrai et plus aucun responsable public ne soulève ce grave problème qui est aussi l'une des raisons dissuasives de quitter la Principauté dans des secteurs où la masse salariale constitue l'essentiel du chiffre d'affaire.

SYNERGIE MONEGASQUE n'était-elle pas clairvoyante ?:

SYNERGIE MONEGASQUE affirme depuis toujours que cela constitue l'un des plus graves problèmes pour notre économie ; hélas ce sujet était moins spectaculaire que les joutes verbales concernant l'A.S.M, la S.B.M ou l'A.C.M., jusqu'à ce que BIOTHERM, SOFAMO et bientôt d'autres annoncent leur départ.

Que propose SYNERGIE MONEGASQUE ?

SYNERGIE MONEGASQUE ose donc proposer ou plutôt relancer une piste de réflexion évoquée il y a quelques années par le « Conseil Economique et social ».

Parce qu'un « déférencement » ne peut qu'être substitué par un autre système de « grilles de rémunération monégasques », qui n'est même pas étudié,

parce que la parité nette serait un facteur de démotivation des salariés qui viennent des communes limitrophes et qui subissent déjà les inconvénients du temps de déplacement, des bouchons, du coût des transports et du stationnement, il faut se centrer sur le retour à une parité brute qui permette d'appliquer à nouveau la loi numéro 739 et de préserver la paix sociale comme l'avait prévu le législateur, depuis plus de 30 ans.

Pour cela, le différentiel à payer aux salariés pour parvenir aux minima catégoriels des Conventions Collectives Françaises, **doit être assumé de manière équitable par l'Etat, les employeurs et les salariés. (3 x 1/3).**

En l'absence d'accords entre partenaires sociaux, si chacun met la main à la poche, nous parviendrions à au moins 10% d'augmentation des salaires au delà du SMIC, tout en restant à une durée hebdomadaire de 39 heures !

ET SI... OU POUR QUAND ?

- une durée hebdomadaire mensuelle de 169 heures,
- l'introduction de la flexibilité, nécessaire pour certains secteurs, maîtrisée afin d'éviter des abus contre les salariés,
- un cadre règlementaire pour l'intérim,
- l'actualisation de la loi sur le contrat de travail,
- un code du travail, impossible, tant que les précédents sujets n'auront pas été traités ?

Comment voulez vous qu'avec toutes ces carences, les patrons industriels soient motivés de poursuivre leur activité à Monaco, et que les salariés y trouvent des conditions de travail cohérentes ?

Alors quand ce sujet sera-t-il sérieusement abordé par le Gouvernement et le Conseil National ?