

FAUDRAIT PAS ESSAYER DE NOUS « ENTOURLUPER » !

Qui a affirmé que la deuxième négociation salariale a permis des avancées ?

Ensemble, nous allons essayer de décoder le « langage direction ».

1,8 %, c'est le pourcentage de la masse salariale dédié aux augmentations individuelles. La nouveauté, c'est qu'il y aurait une enveloppe dédiée aux commissions sectorielles (salariés non promus depuis plus de trois ans). Parfait, direz-vous. Si ce n'est que cette enveloppe (0,25 % de la masse salariale) vient en déduction des 1,8 % ! Ce qui veut dire :

- 1,55 % de la masse salariale dédiés aux augmentations individuelles
- 0,25 % de la masse salariale dédié aux commissions sectorielles.

L'UNSA aurait préféré qu'il y ait :

- 1,8 % de la masse salariale dédiés aux augmentations individuelles auxquelles viendraient **se rajouter** 0,25 % de la masse salariale pour les commissions sectorielles

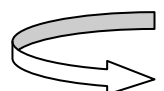
Cela aurait été bien mieux !

Autre proposition de la direction : ramener le seuil de l'augmentation individuelle de 3 % du gain de base brut à 2 % du gain de base brut mais pas pour tous les salariés.

- Si vous êtes salarié non cadre et que vous bénéficiez de la revalorisation de votre prime d'ancienneté (à partir de 3 ans de présence jusqu'à 15 ans de présence) vous pourrez avoir une augmentation individuelle au minimum de 2 % de votre gain de base brut
- Si vous êtes salarié non cadre et que vous avez plus de 15 ans d'ancienneté (donc votre prime d'ancienneté n'est plus revalorisée), vous pourrez avoir une augmentation individuelle au minimum de 3 % de votre gain de base brut.

Pas de souci pour la deuxième catégorie du personnel mais pour ceux qui se verront attribuer une augmentation individuelle de 2 %, on risque de retomber dans le ridicule d'une situation que l'on décrivait dans notre premier tract du 11 mars.

Il faut absolument que la direction concède un talon minimum ! Prenons pour exemple le salarié dont le gain de base brut est de 1500 € et qui fait partie de ceux



dont la prime d'ancienneté est encore revalorisée. Si son chef est « généreux », il aura une promotion de 30 € brut !

Quant aux cadres, ils restent promus « au mérite ».

Enfin, la direction affirme : « tous les salariés n'ayant pas bénéficié d'une promotion depuis le 1^{er} janvier 2010, auront droit à un entretien spécifique en vue d'établir un plan d'action visant à permettre une évolution de leur situation, avec établissement d'un écrit ».

Quelle nouveauté ! Il faut croire que notre direction a oublié **l'article 13 de l'accord d'entreprise** qui spécifie : « tout salarié qui n'a pas bénéficié d'une promotion pendant deux années, doit être reçu par son responsable hiérarchique pour faire le point de sa situation de carrière ». Doit-on comprendre par la proposition de la direction que cet article n'a jamais été respecté ?

Si on résume, il y a donc l'entretien individuel qui devrait être tenu tous les ans. Auquel on rajoute l'entretien pour absence de promotion depuis plus de deux ans. Auquel se rajoute encore l'entretien pour absence d'entretien et de promotion depuis plus de 4 ans. Et pour ne pas sombrer dans le burlesque, nous ne parlerons pas des entretiens de deuxième partie de carrière !

Les revendications de l'UNSA sont claires :

- Qu'il y ait **un talon mini. raisonnable** pour les salariés qui n'auraient que 2 % d'augmentation individuelle
- Que les commissions sectorielles concernent les salariés **non promus depuis 2 ans** et pas depuis plus de 3 ans comme c'est le cas aujourd'hui
- Que la direction démontre qu'au moins **70 % des salariés** toutes catégories socio-professionnelles confondues (monteurs, administratifs, techniciens, cadres) ont eu une promotion dans l'année, comme elle le prétend
- Que cela ne vienne en rien changer ce qui est écrit dans l'accord d'entreprise. Cette proposition sera notifiée par **un accord limité à l'année 2014 uniquement**.

Et là, nous pourrions enfin parler d'avancées !

L'UNSA CLEMESSY

2 avril 2014

