



NEGOCIATIONS SALARIALES : UN AIR DE DEJA VU...

La première réunion dédiée à la négociation salariale s'est tenue le 17 février.

« Alors ? Ca y est ? On aura une augmentation générale ? » demanderez-vous. Et bien... non ! Et ce « non » est ferme. « Il n'y a pas d'augmentation générale chez Eiffage et c'est aussi la volonté de la majorité des directeurs d'entreprise », affirme Léon Palermi, directeur des ressources humaines.

Voici les propositions de la direction :

- Augmentation générale : 0
- Augmentation individuelle : 1,2 % de la masse salariale
- Egalité professionnelle hommes/femmes : enveloppe particulière de 2000 €
- Postes à prime : + 0,5 %
- Indemnités kilométriques du petit déplacement : 0 (pas d'augmentation)
- Barème kilométrique de gestion : 0 (pas d'augmentation)
- Barème de gestion
 - . Pour les repas hors région parisienne : 18,70 € (+ 10 centimes)
 - . Pour les repas en région parisienne : 21,10 € (+ 10 centimes)
 - . Pour les hôtels hors région parisienne : 72,35 € (+ 35 centimes)
 - . Pour les hôtels en région parisienne : 100,90 € (+ 50 centimes)
- Médaille du travail : 0 (pas d'augmentation)
- Prime de transport : + 0,5 %
- Restaurant d'entreprise à Mulhouse : part employeur 1,91 €
- Ticket restaurant : 7,75 € (+ 5 centimes) dont 3,10 € la part salarié (3,08 € en 2015)

Et enfin, la mesure « phare » de la direction, celle qui permettrait de satisfaire le plus grand nombre de salariés : descendre le fameux seuil des 3 % ! Rappelons qu'aujourd'hui, aucune augmentation individuelle ne peut être inférieure à 3 % de votre gain de base brut. Diminuer ce pourcentage permettrait, toujours d'après la direction, de promouvoir plus de personnes. Avec 1,2 % de la masse salariale dédiée aux augmentations individuelles, l'UNSA n'y croit pas ! Une façon plus efficace serait d'augmenter le pourcentage de cette enveloppe.

Lors de cette réunion, l'UNSA Clemessy a exposé ses revendications :

➤ **Augmentation générale**

2 % avec un talon minimum de 45 €

➤ **Augmentations individuelles**

1 % de la masse salariale répartie de la manière suivante :

- . un pourcentage spécifique dédié aux évolutions de carrière
- . un pourcentage spécifique dédié aux promotions
- . un pourcentage spécifique dédié aux commissions sectorielles en y étudiant le cas des salariés non promus depuis deux ans révolus (et non pas trois ans comme c'est le cas actuellement)
- . un pourcentage spécifique dédié à l'égalité professionnelle hommes/femmes

Un point concernant les augmentations individuelles distribuées sera fait dès le 1^{er} octobre :
nombre de salariés par catégorie professionnelle/montant global par catégorie professionnelle

➤ **Concernant les cadres et les assimilés cadres**

Débloquer le fait que certains cadres n'accèdent pas au niveau « expert »

Débloquer le fait que certains salariés voient leur évolution stagnée au coefficient 365 et que certains ne puissent passer à l'échelon « cadre »

➤ **Les accessoires du salaire :**

. Les petits déplacements

- Revalorisation de l'indemnité kilométrique de 0,245 € à 0,250 €
- Revalorisation du repas suivant le mini garanti

. Postes à prime

- Y compris prime de transport et prime de lavage des vêtements de travail : + 0,9 %

. Restaurant d'entreprise, participation sur le repas

2 € (aujourd'hui 1,89 €)

. Barème de gestion

- Repas en région parisienne et grandes agglomérations : 22 €
- Repas hors région parisienne et grandes agglomérations : 20 €
- Hôtel en région parisienne et grandes agglomérations : 105 €
- Hôtel hors région parisienne et grandes agglomérations : 80 €

- . Généralisation de la prime de transport de caisse à outil
- . Prise en compte de la prime de déplacement pour les sédentaires tranche 0 à 5 kms
 - Nous demandons sa généralisation à l'ensemble des salariés (et pas seulement à ceux de Metz)
 - Octroi de la prime de déplacement sédentaire aux cadres aussi
- . Déplacement en vélo
 - Prise en charge de l'indemnité kilométrique vélo pour les salariés qui viennent au travail en vélo soit 25 centimes par kilomètre
- . Médaille du travail
 - Revalorisation à 33 €/année de présence (accord Eiffage Energie)
- . Astreinte
 - Revalorisation du point, 1 point = 6 MG (le MG est à 3,52 en 2016)

➤ **Le temps de travail**

- . Possibilité donnée aux salariés qui le souhaitent de passer à 37h et 12 jours de RTT
- . Absence autorisée et rémunérée au titre de la rentrée scolaire de 2h (accord Eiffage Energie)
- . Aménagement horaires pendant la grossesse : 30 mn d'affilé ou 2x15 mn matin et après-midi suivant le choix de la collaboratrice. Ce temps sera considéré comme temps de travail effectif
- . Octroi de la journée de solidarité
- . Concernant le CPF (ex. DIF) abondement par l'entreprise, comme la loi le permet, suivant la formation qualifiante faite par le salarié
- . Un module de formation « préparation à la retraite » pourra être suivi dans le cadre du CPF pour rappeler aux salariés les évolutions législatives et les informer sur la manière dont ils peuvent préparer et vivre leur retraite (accord Eiffage Energie)

➤ **Les comités d'établissement**

- . Revalorisation du pourcentage dédié aux œuvres culturelles : 0,80 % de la masse salariale (au lieu de 0,75 €)

➤ **Négociations en vue de futurs accords**

- . Portant sur le principe du grand déplacement
- . Portant sur la carrière et l'évolution professionnelle des salariés titulaires d'un mandat de représentation professionnelle (accord Eiffage Energie)
- . Portant sur la mutuelle de l'entreprise et plus particulièrement :
 - Taux et contenu pour les retraités Clemessy
 - Inclure l'ostéopathie
 - Inclure la dépendance

« Il n'y a pas d'augmentation générale chez Eiffage ! » répète la direction. Peut-être... mais il y existe des accords avantageux pour les salariés et l'UNSA le prouve. Alors notre direction a-t-elle un discours à « géométrie variable » ? Si nous sommes dans le groupe Eiffage et plus particulièrement chez Eiffage Energie, pourquoi les salariés de Clemessy ne peuvent-ils pas bénéficier de certains avantages comme pour la médaille du travail ou les absences rémunérées pour la rentrée scolaire ?

Enfin et concernant plus particulièrement l'augmentation générale, la pilule est amère ! Le PDG nous serine depuis le début de l'année en rappelant que le résultat économique de Clemessy en 2015 est historique et son unique manière de remercier les salariés pour leur productivité, est de leur octroyer 0 € d'augmentation générale !!!

Alors, oui bien sûr, il y a aura la prime d'intéressement et de participation mais comme le nom l'indique, ce ne sont que des primes !

L'UNSA espère que les 12 jours nous séparant de la prochaine réunion seront un temps de réflexion « bénéfique » à la direction et qu'elle reviendra à la table des négociations avec des avancées significatives !

L'UNSA CLEMESSY

18 février 2016

