

Un grand écart :

En considérant les propositions syndicales « raisonnables », la DRH estime « qu'un accord est possible ».

Nous ne sommes pas si optimistes !

Avec un indice INSEE de hausse des prix à 1.2% (au 31/01/2013), la DRH devra faire un réel effort, bien loin de la stricte application **du minimum imposé par la branche !**

Attribuer déjà une prime à l'effort pour ses salariés au vu des résultats du groupe pour 2012 et de la charge de travail que chaque métier assure, serait un acte certain de reconnaissance.

A SUIVRE pour le 21 mars prochain!!!!

Notre priorité : LES SALAIRES !

L'UNSA s'est à nouveau démarquée des autres demandes en revendiquant comme l'année dernière une augmentation du salaire mensuel :

- **80 € pour TOUS à effet du 01/03.**
- **Prime de 400€**

3 arguments pour expliquer notre choix d'un montant forfaitaire au lieu d'un pourcentage:

- Faire un effort substantiel et vraiment perceptible pour les bas salaires.
- Arrêter, pour une fois, d'accroître les plus hauts revenus.
- Eviter le tassement du différentiel du salaire moyen sur les classes majoritairement représentées (classe 2 et 3).

NOS DEMANDES sur LES PRIMES DIVERSES :

1. Primes de scolarité majorées en favorisant secondaire et supérieur (maternelle 67€, primaire 134€, secondaire 350€ et supérieur 480€)
2. Allocation enfant handicapé portée à 1500€
3. Allocation garde d'enfants à 10€ (1 enfant) et 12€ (2 enfants et plus)

BUDGET PRIME TRANSPORT :

1. Pour les salariés utilisant leur véhicule personnel, étude d'une prime variable en fonction du nombre de km parcourus.
2. Hausse du budget global employeur de 463000€ à 500000€ pour cette prime

PRIMES ANNIVERSAIRES :

1. Mettre en adéquation avec les règles URSSAF sur la médaille du travail nos primes de 20,30 et 35 ans afin d'en maintenir leurs exonérations
2. Prime de 25 ans portée à 2092€ pour compenser sa fiscalisation
3. Etude de substitution de la prime de 38 ans à 40 ans pour la normaliser sous le critère médaille du travail

SALARIES INVALIDES

Compenser le versement de primes (scolarité, anniversaire ou gratifications) par une équivalence en jours en CET ou chèques CESU, afin d'éviter la suspension de leur pension.

PART SALARIALE GMP

Rétablir l'accord d'entreprise qui stipule la prise en charge, par l'employeur, de la GMP, tout en étant en conformité avec l'URSSAF par le versement, imputé à l'employeur, de l'intégralité des cotisations sociales (salariales/patronales) sur cet avantage dit en nature.

CITATION de WOODY ALLEN : "Dans votre ascension professionnelle, soyez toujours très gentil pour ceux que vous dépassez en montant. Vous les retrouverez au même endroit en redescendant."

Echangez avec nous : UNSA@reunica.com