

MOTIVATION des salariés ?

Ou l'art et la manière pour la Direction de donner moins pour gagner (on vous laisse juge !!)

INTERESSEMENT 2015:

Un accord avec un potentiel maximum distribuable de 4.85% de la masse salariale ... Au final les **résultats 2015** affichent une **enveloppe globale de 2.107%**.

N'oublions pas non plus que la Direction se « paye » l'abondement proposé, puisque 2/3 de l'enveloppe est bloquée pour son financement.

Quant à la masse salariale, vu le peu d'embauches, elle a pour la 1^{ère} fois diminué en 2015 !!

Que d'efforts pour chacun de nous, travailler plus, avec moins de moyens, non pas pour un gain immédiat, mais pour épargner.

La motivation est bien difficile quand en plus il faut mettre « la main à la poche »...

Autre motivation à trouver selon John RUSKIN :

« La suprême récompense du travail n'est pas ce qu'il vous permet de gagner, mais ce qu'il vous permet de devenir ».

Exemples de calcul :

Brut annuel pour un salarié à 100%	Prime brute (1)	Abondement PEE si placement (2)
25000 €	761 €	630.50 €
30000 €	817 €	658.50 €
35000 €	873 €	686.50 €
40000 €	930 €	715.00 €

- (1) Et (2) : Hors CSG (7.5%) et CRDS (0.5%) applicable sur prime et abondement employeur
 (2) Calcul : 100% jusqu'à 500€, 50% au-delà avec un plafonnement à 2500€/an.

Nouveautés loi MACRON 2016 :

- Harmonisation de la date de versement : Avant le 31/05 au lieu du 31/07
- Blocage par défaut des sommes : sans demande du salarié, placement **automatique** de la prime sur le PEE, et non un versement sur compte bancaire

Négociation annuelle obligatoire : juste un mot à dire !

Là aussi la Direction innove !! Une drôle de conception du collectif lorsqu'elle ne propose qu'une augmentation pour les salaires inférieurs à 35000€ brut/an... (La moyenne des salaires pour la classe 3 est au dessus !).

Et que dire du montant !, les salariés concernés veulent ils l'aumône avec dans le meilleur des cas un 12.50€/mois en plus ?

Elle n'oublie pas des effets d'annonce en proposant, une augmentation des salaires d'embauche.

On ne les citera même pas... mais nous saluons les gros risques qu'elle prend en vous citant les quelques chiffres suivants :

- 302 CDI embauchés en 2015, soit moins de 5% du personnel CDI du groupe
- 7% de CDI en départ en retraite d'ici 2018.

Pour l'UNSA c'était un minimum forfaitaire pour TOUS de 40€ demandé, bien loin du compte Alors c'est NON

Restez informé ! Inscrivez-vous en un clic à notre newsletter : <http://ag2r-reunica.unsa.org/>