

Un jeu de patience

Partenaires SOCIAUX :

L'unité syndicale était présente pour refuser les miettes des 2 premières propositions employeur. Inenvisageable de n'assurer des augmentations que pour une partie du personnel alors que TOUS les salariés travaillent pour le positionnement leader de notre groupe sur le marché économique, et avec des conditions de travail plus que difficiles !

L'entente intersyndicale a priorisé une augmentation collective à toutes autres propositions, à minima de 1% POUR TOUS, sans résultat concluant pour le moment.

Quant à la proposition d'un complément substantiel d'intéressement, certaines organisations syndicales ont fermé définitivement cette porte, d'autres dont l'UNSA continue leurs réflexions sur cette éventualité.

PROCHAIN RDV avec la RH : Vendredi 3 mars
L'intersyndicale se positionnera à l'issue de cette réunion.

En fonction de l'intersyndicale et avec l'ultime proposition de l'employeur, notre collectif d'adhérents UNSA, issus de tous les métiers du groupe, votera démocratiquement le positionnement de notre organisation syndicale.

Citation de Nicolas BOILEAU : "Prenez garde que l'avarice gagne peu et qu'elle se déshonore beaucoup."

Complément d'intéressement ou prime exceptionnelle : Quel intérêt ?

Non récurrents, ces dispositifs n'ont un impact que sur un seul exercice financier. Ils n'ont donc qu'une faible influence sur le passif social que la RH veut tant réduire. Ils peuvent surtout, sans déséquilibrer les résultats futurs, conclure une année exceptionnelle de bons résultats comptables.

L'employeur reste alors dans la bonne conduite des recommandations fédérales de maîtrise de la masse salariale et affiche son contrôle des augmentations collectives.

Le complément d'intéressement privilégié à une prime, est exonérable de cotisations sociales mais reste assujéti à la CSG et CRDS. L'employeur pour un même coût global peut proposer des montants plus importants qu'une prime exceptionnelle. Par contre, n'ayant pas le caractère de salaires, il ne participe en rien à l'équilibre du régime ARRCO/AGIRC, ni à la dotation du CE.

Notons aussi qu'avec un effort d'épargne pour le collaborateur qui le peut, nos accords PEE ou PERCO garantissent un abondement sur ces sommes épargnées.

Les 3 propositions employeurs:

Surtout rester calme à l'annonce de la toute 1^{ère} proposition !

La DRH souhaitait garantir un différentiel de 0.6% d'augmentation pour les salariés de la classe 1 à 6 qui n'ont pas eu, sur les 2 années 2015/2016, cette évolution.

L'expression RH employée « la voiture balai » de l'étude des augmentations collectives.

D'habitude la voiture balai est bien décorée, et s'associe à un moment heureux. Non ?

Au final ce 1^{er} projet de redressement concernerait seulement 900 personnes. Il faut aussi bien comprendre le principe du différentiel. Si le salaire du collaborateur a déjà évolué de 0.2% ce n'est qu'un complément de 0,4% qui est assuré !

Un petit pas franchi dans l'espace sidéral avec la 2^{ème} proposition : la garantie d'un différentiel de 0.8%.

1200 personnes (on progresse) seraient concernées. Mais la direction a du mal à comprendre le mot « collectif » en ne proposant une action que pour environ 15% des effectifs.

Jamais 2 sans 3: La petite dernière encore à l'étude. Limitée par les consignes de restrictions budgétaires des Fédérations, la Direction signale que certaines mesures « internes » au groupe permettraient, selon là encore son expression, « un souffle d'air pour les salariés ».

En l'interrogeant sur ce « courant d'air », l'employeur suggère un complément négligeable d'intéressement pour TOUS, à chiffrer précisément et en complément du différentiel de 0.8% pour une catégorie de personnel.

Vous l'avez compris...

La Direction ne veut pas entendre parler d'une augmentation de salaires pour tous.

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

Echangeons ensemble :
UNSA@ag2rlamondiale.fr

février 2017