

Le chiffre de 9M€ d'allègements de charges patronales est confirmé mais sans vrai partage avec les collaborateurs !

Avec une enveloppe budgétaire figée d'avance, les partenaires sociaux n'ont eu aucune marge de manœuvre. Quelle belle conception du paritarisme et que dire de la considération pour les salariés.

En invoquant son investissement dans le télétravail (gains de productivité !) et la mise en place d'une prime pouvoir d'achat en janvier (coût de 3,5M€), la DRH considère avoir rempli sa part du marché. Mais le compte n'y est pas!! On est loin des 9 M€.



La proposition intersyndicale: un forfait pour tous de 55€ net/mois

La décision unilatérale de la Direction avec effet au 01/04 :

| | | |
|-----------------------|---------|--------------------|
| Jusqu'à 35000€* | 1,40%** | Plancher 35 € brut |
| de 35000 € à 45 000€* | 0,80%** | ∅ |
| Au-delà de 45000 €* | 0,45%** | ∅ |

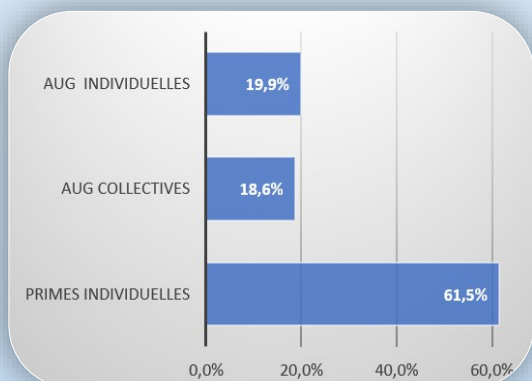
*Annuel brut ancienneté comprise - ** appliqué sur le brut hors ancienneté

Pour l'UNSA, quel goût amer:

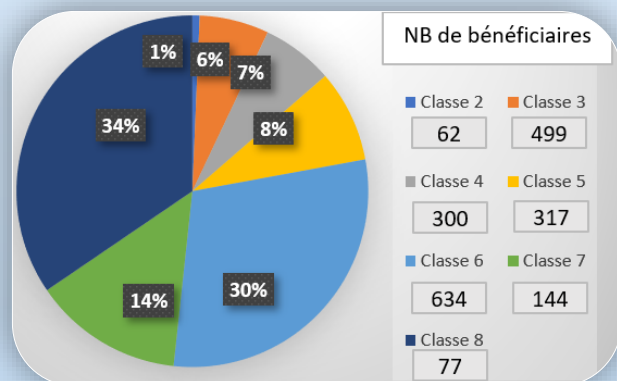
- ◆ Exiger 18 mois d'ancienneté au 31.03.2019, c'est exclure tous les CDD et nouvel embauché.
- ◆ Pas d'effet rétroactif, c'est encore un gain pour notre employeur
- ◆ Un seul plancher sur la 1ere tranche est insuffisant
- ◆ Les classes moyennes sont bien délaissées

La direction affiche clairement sa politique de « récompenses » en privilégiant les primes individuelles et elle crée d'importants écarts entre la proportion de bénéficiaires par classe et les primes moyennes attribuées

Répartition de la politique salariale 2018



Répartition par classe du budget total des primes individuelles



L'UNSA ne cautionnera pas cette méthode qui ne peut que décourager la motivation des salariés .

L'UNSA ne signera pas cet accord