

Mars 2020

NAO 2020 : QUEL GÂCHIS !

La direction a réussi son objectif, que l'accord sur les mesures salariales 2020 ne soit pas signé. En effet, par la non signature de l'accord, l'enveloppe distribuée permettra à l'entreprise de faire des économies.

La CFDT regrette l'attitude rigide de la direction sur l'enveloppe globale mais regrette aussi celle des organisations syndicales qui par une attitude aussi rigide pénalisent les salariés. OUI la direction n'a pas fait d'effort pour donner plus et OUI une majorité aurait dû se dégager pour signer !

BREVE DE NEGO



NAO 2020

En prévision de la deuxième réunion NAO qui devait se tenir le 17 janvier, la CFDT a adressé un courrier en date du 6 janvier avec les propositions suivantes :

-Pour les salariés Exécution et Maîtrise de Qualification : dans un contexte de faible inflation et afin de prendre en compte les salaires les plus bas, une augmentation générale différenciée en fonction du niveau de salaire brut annuel avec par exemple 3 tranches : salaire annuel brut inférieur ou égal à 39000,00€ ; salaire annuel brut supérieur à 39 000,00€ et inférieur ou égal à 45 000€ ; Salaire annuel brut supérieur à 45 000€

-Pour les salariés de la Maîtrise d'Encadrement : opposée à une seule enveloppe d'augmentations individuelles estimant que cela ne répond pas aux mesures d'ancienneté prévues conventionnellement. Une enveloppe d'augmentations individuelles au maximum de 50 % de l'enveloppe d'augmentation générale.

-Pour les salariés Cadres : un talon supérieur de + 0,3 % pour ceux dont le salaire forfaitaire est inférieur au plafond de la sécurité sociale 2020. Prise en compte de l'intégration des paniers dans les (RAG) rémunérations individuelles garanties.

-Augmentation de la valeur de référence à hauteur de l'augmentation générale.

-Augmentation de la tranche A de l'indemnité d'éloignement mobilité afin qu'elle soit supérieure à la tranche 5 de l'indemnité d'éloignement...

Par ce courrier, la CFDT a permis de fixer des bases et a fait relever qu'un effort devait être fait pour la structure !

Suite à la dernière réunion de négociation les propositions de la direction étaient les suivantes :

>>>Pour les salariés Exécution et Maîtrise de Qualification :

Augmentations générales :

Pour les salariés du péage, viabilité et GME : 1,15 %

Pour les salariés de la structure :

1,25 % pour les salariés ayant une rémunération brute annuelle de base supérieure à 30 000€.

1,50 % pour les salariés ayant une rémunération brute annuelle de base inférieure ou égale à 30 000€.

Augmentations individuelles :

0.3% avec un plancher de 225€.

>>>Pour les salariés de la Maîtrise d'Encadrement :

Une augmentation générale de 0,75 %

Une enveloppe d'augmentations individuelles de 0,75%

>>>Pour les salariés cadres :

Une enveloppe d'augmentations individuelles de 1,5% avec un talon de 0,75% porté à 1% pour les salariés dont la rémunération annuelle de base est inférieure au plafond de la sécurité sociale.

Une revalorisation non négligeable des RAG :

La classe I et J : 36672€

La classe K : 40954€

La classe L : 46432€

>>>Eloignement :

Augmentation des primes d'éloignement de 1.2% et augmentation des indemnités d'éloignement mobilité de 1.2%

L'accord proposé par la direction n'a été signé par aucune organisation syndicale.

En date du 25/02/2020, l'intersyndicale (CFDT, CFECGC, CFTC et CGT) décide d'adresser un courrier en demandant la réouverture de la négociation.

En réponse et lors d'une réunion direction/syndicats qui s'est tenue le 27 février 2020 la direction a proposé de porter l'augmentation générale pour les ME à 0,9% et de porter le talon des cadres à 0,9% (1,15% pour les cadres dont la rémunération annuelle de base est inférieure au PASS).

La direction acceptait également la révision du barème de la tranche A des indemnités d'éloignement mobilité.

La CFDT reste convaincue que si une majorité de signataires se dégageait, d'autres évolutions auraient pu se faire. Seulement voilà...

Concrètement, fallait-il signer ! A vous de juger !

>>>Pour les salariés Exécution et Maîtrise de Qualification :

Exemple pour un salarié dont le traitement de base sur 13 mois est à 2200€ sans AI.

Péage Viabilité GME	Sans Accord	Avec Accord
Traitement de base	+0.9%	+1.15%
Valeur de référence	0	+1.2%
Paniers	0	+1.2%
Primes en valeur de référence (ex prime viabilité)	0	+1,2%
Indemnité éloignement	0	+1.2%
Total pour 1 an	Environ 258€	Environ 370€

Exemple pour un salarié structure dont le traitement de base sur 13 mois est de 2200€ sans AI.

Structure	Sans Accord	Avec Accord
Traitement de base	+0.9%	+1.5%
Indemnité éloignement	0	+1.2%
Total pour 1 an	Environ 258€	Environ 440€ il faut ajouter paniers pour ceux qui en bénéficient.

Exemple pour un salarié structure dont le traitement de base sur 13 mois est de 2310€ sans AI.

Structure	Sans Accord	Avec Accord
Traitement de base	+0.9%	+1.25%
Indemnité éloignement	0	+1.2%
Total pour 1 an	Environ 270€	Environ 390€ il faut ajouter les paniers pour ceux qui en bénéficient.

Sans oublier que l'augmentation est pérenne et a de l'impact sur les augmentations futures.

>>> Pour les salariés de la Maîtrise d'Encadrement :

Exemple pour un salarié dont le traitement de base sur 13 mois est à 2200€ sans AI.

	Sans Accord	Avec Accord
Traitement de base	0	+0.9%
Valeur de référence	0	+1.2%
Paniers	0	+1.2%
Primes en valeur de référence	0	+1,2%
Indemnité éloignement	0	+1.2%
Total pour 1 an	0	Environ 275€

Sans oublier que l'augmentation est pérenne et a de l'impact sur les augmentations futures.

>>> Pour les salariés cadres :

Pour les cadres, l'enveloppe aurait été de 1.5% (avec un talon à minima de 0.9%) au lieu de 1.3% et surtout sans talon.

Pour la CFDT ESCOTA, Si l'orgueil n'est pas odieux, il en devient est ridicule !



Plus simple, plus sûr, recevez nos communications par courriel en indiquant votre adresse personnelle à laquelle vous souhaitez les recevoir à : simonecfdt@gmail.com

Pour plus d'infos, Ayez le reflexe CFDT.