

# NAO!

# Négociations Annuelles Obligatoires 2017

Les NAO 2017 viennent de débiter au niveau de l'UES. Comme tous les ans, la Direction a, dès le début des discussions, tenu à nous rappeler que la situation économique de notre entreprise est particulièrement tendue en raison de la nouvelle baisse des tarifs de remboursements. « Au vu des incertitudes planant sur ce que sera 2017, il convient vis-à-vis de la politique de révision salariale d'être prudent », nous a-t-on dit.

Si en effet, le contexte économique ne nous est pas favorable, il n'en demeure pas moins que notre entreprise réussit année après année à tirer son épingle du jeu en maintenant un des meilleurs taux de rentabilité du secteur privé lucratif. Bravo !

Preuve que même si le climat économique est incertain, notre direction sait trouver des marges de manœuvre quand il le faut. **Pour autant, année après année, la politique sociale est de plus en plus tendue et le nombre de salariés augmentés ne cesse de se réduire !**

La NAO est, en 2017, pour nous l'occasion d'insister sur le fait que les changements qui sont actuellement mis en œuvre doivent se faire en y associant un maximum de salariés et en ayant à cœur de les récompenser pour les efforts réalisés. A ce titre, il nous paraît important de faire remarquer qu'il n'est plus acceptable de constater que les primes exceptionnelles ne profitent qu'à une infime minorité de salariés (le plus souvent des hommes situés dans le haut de l'échelle des salaires !). De la même manière, il n'est pas normal qu'au fil des années, rien ne soit fait pour rétablir l'égalité professionnelle dans l'entreprise et notamment entre les hommes et les femmes.

Les échanges qui ont eu lieu tout au long de 2017 ont été l'occasion d'insister auprès de la Direction sur l'importance de l'équité entre TOUS les salariés des GIE.

Le résultat des NAO sera donc pour nous l'occasion de vérifier si nous avons été entendus !

Nous espérons de la Direction justice et équité, car OUI l'entreprise a tout à gagner à mettre en place une politique salariale juste, équitable et suffisamment motivante.

Espérons que les propositions qui vont nous être faites dans les semaines à venir iront dans ce sens. Cela permettrait de redynamiser les équipes en vue du second semestre 2017. En effet, comment réussir à motiver et mobiliser le plus grand nombre autour des importants changements que Pascal Roché annonce dans la presse, si ce n'est en rétribuant correctement les efforts de chacun ?



## Ce que demande la CFDT

Améliorer la situation du plus grand nombre de salariés face à l'érosion du pouvoir d'achat.



L'an dernier, au niveau de l'UES, seul 1 salarié sur 4 a vu son salaire augmenter (contre 1 sur 2 en 2015). Parce que l'érosion du pouvoir d'achat touche chacun d'entre nous et plus spécifiquement ceux qui ont les plus petits salaires, la NAO doit avoir pour objectif d'améliorer le sort de ceux qui ne bénéficient jamais des augmentations individuelles... ou si peu !

Réduire les inégalités salariales notamment entre les hommes et les femmes.



Le rapport SYNDEX réalisé en décembre 2016 met en évidence nombre de situations particulièrement étonnantes au niveau de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Il est ainsi surprenant de constater que la Direction avantage systématiquement les hommes (au détriment des femmes), tant au niveau des augmentations individuelles qu'au niveau des primes et des promotions. Cette nouvelle NAO est l'occasion pour la CFDT de demander à ce que soit enfin mis en place de véritables dispositifs de surveillance permettant d'une part, d'éviter que les écarts continuent de se creuser et, d'autre part, de rétablir la situation de façon pérenne.

Compenser la disparition des dispositifs d'épargne salariale.

Depuis bientôt 2 ans, il n'y a plus d'accord d'intéressement au sein de l'UES. Les salariés ne risquent pas de percevoir quoique ce soit à ce titre ! La Direction ne cesse de répéter que cette situation n'est pas de son fait dans la mesure où une proposition de renouvellement avait été faite fin 2016. Il n'empêche que l'on ne peut pas dire qu'il y ait eu négociation, car « c'était à prendre ou à laisser... ». Selon nous, en durcissant encore les conditions de déclenchement de l'intéressement dans l'UES, il est clair que la Direction ne souhaitait plus distribuer un centime à ce titre. Cette NAO sera pour nous l'occasion de demander que l'enveloppe qui avait été provisionnée puisse être reportée sur la NAO au titre d'une prime exceptionnelle versée à l'attention des salariés ayant les plus petits salaires.

Fidéliser le personnel.

Parce que le nombre de salariés ayant quitté l'UES en 2016 a été particulièrement significatif et parce que tous ces départs ont des effets sur l'organisation du travail, cette NAO est l'occasion de demander à ce que puissent être mises en place des mesures visant à fidéliser le personnel. Par exemple, en favorisant une meilleure articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.



Rétribuer à sa juste valeur le travail effectué en dehors des heures normales et stopper le recours au bénévolat.

De plus en plus souvent l'entreprise demande à certains salariés de travailler en dehors des horaires habituels sans qu'aucun dispositif d'encadrement ne soit mis en place. Qu'il s'agisse d'astreinte, de permanence, ou de travail de nuit, ces NAO seront pour nous l'occasion d'aborder ces sujets car contrairement à ce que l'on essaye de nous faire croire, non ! Il n'est pas normal que l'entreprise fasse appel au bénévolat pour sauvegarder ses marges.

Nous demandons par ailleurs que la direction s'engage à rétribuer de la même manière et pour l'ensemble des salariés de l'UES, les efforts faits pour que les changements qui sont mis en place se déroulent dans les meilleures conditions.