

# NAO!

# 2017



PV de désaccord



**Les NAO 2017 viennent de s'achever** et nous ne sommes malheureusement pas satisfaits des propositions de la Direction! Le seul geste concerne l'enveloppe de 0.6 % affectée aux augmentations. Si ce chiffre peut paraître acceptable, il n'en demeure pas moins que la répartition de l'enveloppe ne nous semble pas équitable et aucune discussion réelle n'a pu avoir lieu.

Au cours des échanges, nous avons insistés sur le fait que **les changements qui sont actuellement mis en œuvre dans l'entreprise doivent associer un maximum de collaborateurs** et en ayant à cœur de récompenser de manière équitable, les efforts réalisés par tous.

Pour mémoire, l'an dernier, seuls 93 salariés avaient été augmentés (1 sur 4). Beaucoup **trop peu selon nous!** Cette situation a évidemment un impact fort sur la motivation et l'ambiance générale des salariés. C'est la raison pour laquelle nous nous attendions à ce que les engagements pris par la direction permettent au plus grand nombre de bénéficier d'une revalorisation salariale cette année. Malheureusement, **il n'a pas été possible de trouver d'accord** et il est fort probable que, cette année encore, les augmentations de salaire ne concerneront qu'un nombre limité d'entre nous.

**Si la direction considère qu'il est normal de n'augmenter qu'une minorité de salarié, la position de la CFDT s'oppose à cette politique.**

## • Toujours aussi peu de monde augmenté !

Les discussions sur la clé de répartition des sommes allouées aux augmentations ont vite été rompues, la Direction maintenant sa position du plus **petit nombre de bénéficiaires**. Si nous apprécions favorablement le fait que l'entreprise propose, cette année encore, de faire un geste pour les bas salaires, nous ne pouvons accepter qu'elle continue, d'années en années, à ne pas s'occuper des salariés gagnant plus de 38 000 € et qui subissent, tout comme les autres, une baisse de leur pouvoir d'achat. **Profiter des NAO pour faire un geste limité aux seuls salariés les moins rémunérés ne peut devenir la norme en matière de politique salariale au sein de l'UES !**

## • Rien pour 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 et il n'y aura jamais de participation aux bénéfices du fait de la structure juridique de notre entreprise (GIE).

Ici encore, malgré nos demandes, la Direction a **catégoriquement refusé** de compenser cette absence par la mise en place d'un dispositif spécifique ou du transfert d'une somme équivalente dans l'enveloppe.

## • Presque rien pour réduire les inégalités salariales entre les hommes et les femmes

Même si la Direction proposait cette année de consacrer 10 points d'augmentation à l'enveloppe dédiée au rattrapage (soit 40 % au lieu des 30 % prévus dans l'accord égalité hommes/femmes signé en 2015). Il aurait cependant fallu, pour être crédible, que cette proposition soit suivie d'une garantie que les augmentations obtenues **hors rattrapages** soient attribuées à égalité entre les hommes et les femmes. Malheureusement, et contre toute attente, cette demande a été balayée.

**Une preuve de plus que l'entreprise considère aujourd'hui, tout à fait normal, de moins bien payer les femmes que les hommes.**

**Cfdt:** S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS



**Bonnes vacances quand même !**