

NAO 2009 : premières propositions de la direction

Temps de travail :

	Propositions CFDT	Propositions Direction
2 jours de pont	- Vendredi 22 mai 2009 - Lundi 13 juillet 2009	- Vendredi 22 mai 2009 - Lundi 13 juillet 2009
RTTc de la période 2008-2009	Au choix des sites : - 1 jour les vendredi 10 ou 17 avril, - 1,5 jours les vendredi PM 13 ou 20 et les lundi 16 ou 23 février.	- Vendredi 29 mai PM - Lundi 1 ^{er} juin 2009 (Lundi de Pentecôte), - Vendredi 14 août 2009
RTTc de la période 2009-2010	- 2 jours les 2 et 3 novembre 2009, - 0,5 jours le jeudi 24 décembre PM - 4 jours du lundi 28 décembre au 31 décembre 2009	- 5 jours du 24 décembre au 31 décembre 2009
RTTc à poser en 2010	- 3,5 jours	- 4,5 jours

La proposition CFDT positionne les RTTc de manière plus régulière que les propositions direction. Elles donnent de la latitude aux établissements. Les propositions de la direction neutralisent le vendredi veille du samedi 15 août férié et positionne un RTTc sur le lundi de Pentecôte qui est le jour de solidarité !

La direction reproche le positionnement d'un demi jour de RTTc pendant les vacances scolaires ce qui est ingérable selon elle !

Commentaire CFDT : si la direction a des difficultés à gérer son demi jour RTTc, qu'elle le donne aux salariés qui sauront eux le gérer !

Lundi de Pentecôte : les OS ont unanimement demandé à la direction de rendre chômé le lundi de Pentecôte (qui est férié)

- en positionnant le demi RTTc le lundi de Pentecôte et
- en fermant les sites l'après midi ce qui lui permet de participer à l'effort de solidarité de ce jour.

Politique salariale :

Revendications CFDT	Réponses de la direction	Commentaires CFDT
AI+AG pour tous 7%	2,8%	Pas de prise en compte du - de l'augmentation du PMSS de 3,1%, - contexte de crise en relançant le pouvoir d'achat de ses salariés
Budget égalité F/H 0,2%	<i>Non car ce principe est déjà dans notre politique salariale.</i>	Pourtant il reste des inégalités
Prime pouvoir d'achat 300€	<i>Non car inflation 1,9% en 2008 pour AG+AI de 3,5%</i>	Les salariés ont perdu du pouvoir d'achat tout au long de l'année avec l'inflation qui a atteint des sommets en 2008
Budget + 50 ans 0,3%	<i>Non car ils ont atteint « l'asymptote de rémunération » et donc il n'y a pas de discrimination.</i>	La direction normalise la discrimination en envoyant les seniors aux asymptotes (quid de l'accord AVEC ?)
Prime de transport	<i>Pas de réponse de la direction</i>	Il en faudra bien une cette année !!!!

Revendications CFDT	Réponses de la direction	Commentaires CFDT
Les minis des conventions + 10%	<i>Réponse direction non car :</i> - peu de salarié concerné, - en cas de promotion, la direction assure le mini +3%.	Quelle image attractive qu'une société qui paye certains de ses salariés aux minimas « légaux ».
plancher de 4% du PMSS (115 €)	<i>Pas de proposition de plancher</i>	Chaque année la direction joue le même jeu.
Pas d'AI à 0% si pas avertissement en cours d'année.	<i>Pas de réponse de la direction</i>	Normalement c'est un principe écrit dans e-People il suffit que la direction le réaffirme.
Budget égalité inter site par catégorie 0,5%	<i>Pas de réponse de la direction</i>	Le principe « à travail égal, salaire égal » doit être appliqué.

PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale valant 2859 € en 2009.

Propositions de la direction :

La direction reprend, pour THAV et pour TSA, les mêmes propositions que l'an dernier, comme si rien n'avait changé ! Ni sa situation économique ni l'évolution de l'inflation en 2008 et en particulier le surcoût des transports et des produits alimentaires hors produits frais (+5% sur un an) que le salarié a du assumer sur son budget !

Nota : la CFDT a demandé à appliquer la transparence sur l'octroi d'avantages en nature et en particulier des voitures de fonction à certains salariés. La direction indique que cet octroi est un « acte managérial » vers les salariés à LR11 ou plus, au même titre que les AI. Rappelons que la direction communique le montant des AI ainsi que les critères d'attribution (fonction de la tenue des objectifs). La CFDT demande donc que le coût des ces opérations et les conditions d'attribution de ces avantages soient présentées aux OS au même titre que les AI. La direction peine à appliquer le principe de transparence dès que le LR passe au-dessus de 11 ! Pour THAV, aucune communication sur les salaires des LR12, LR13 encore moins de notre PDG qui a validé la mise en place du principe de transparence de la politique salariale ! Mais il est vrai que ces éminences sont dans une autre société ce qui leur permet de ne pas assurer la transparence.

	AG	AI	Précisions	Variable
I.1 à V.1	2 %	0,8 %	Pas de plancher	2 primes de 0, 75, 150 ou 199,5 € selon tenue d'un objectif DAE de CA à un objectif et une autre sur le résultat d'exploitation.
V.2 et V.3	1,5 %	1,3 %	Pas de plancher	
Cadres	0 %	2,8%		LR7-8 : de 6 à 8% , LR9 : 8%, LR10 : 10%,

On notera la disparition :

- de l'augmentation minimale de 2%,
- du plancher,
- du budget spécifique de rattrapage des différences de salaire entre les femmes et les hommes,
- de la communication du taux cible de la rémunération variable des LR11 (transparence !).
- de toute forme d'originalité de la direction.

La motivation ne viendra pas des premières propositions de politique salariale de la direction, mais la démotivation sûrement !