



Salaires 2013

Deux réunions de négociations ont eu lieu fin décembre 2012 concernant l'accord salarial 2013.

Lors de la première réunion de négociation, la direction nous a présenté l'évolution de la masse salariale.

- **Les augmentations générales obtenues au 1^{er} janvier 2012 via l'accord salarial signé par FO :**

+0.7% sur le traitement de base

+l'intégration de 3.5% des primes d'assiduité et primes fixes des cadres

+une mesure spécifique pour les salaires inférieurs à 1500 €

→ L'impact sur les augmentations générales étant égal à 1.7%.

- **Les mesures spécifiques de l'accord égalité hommes et femmes qui ont permis de corriger des écarts de salaires inacceptables, mais qui ont eu un coût certain.**
- **L'augmentation des variables cadres cibles qui pèse 4,3 millions.**

Ainsi les frais de personnel (hors charges patronales) auraient évolué de 5.3% entre 2011 et 2012 alors que les effectifs ont baissé de -0.3% et le mandat de la direction est de maîtriser l'augmentation de la masse salariale.

L'accord salarial 2012 prévoyait l'intégration des 7% de part fixe de l'assiduité et de la part fixe de la gratification des cadres sur 2 ans, soit 3.5% au 1^{er} janvier 2012 et 3.5% au 1^{er} janvier 2013.

→ les 3.5% intégrés au 1^{er} janvier 2013 augmenteront de 1% la masse salariale par un effet « levier » sur les primes, à savoir le 13^{ème} mois, prime de vacances, heures majorées, etc, et compteront pour la retraite.

La direction propose 0.3% d'augmentation générale des salaires pour 2013 et rien d'autre, estimant qu'avec l'intégration des 3.5% restant d'assiduité qui pèse 1% en masse salariale, les augmentations générales pour 2013 seraient ainsi de 1.3%.

Or, l'intégration des 3.5% restant d'assiduité est actée dans l'accord 2012 et acquise. **La seule proposition est donc de +0.3%.**

Lors de ces négociations FO a demandé que lui soit communiqué le bilan de l'avancement des cadres dirigeants que la direction nous a refusé. Nous n'avons pas non plus communication des

salaires des cadres dirigeants qui ne sont même pas soumis au Conseil d'Administration, à l'inverse de la rémunération du PDG. Nous devons attendre la publication annuelle (en mai) du document de référence pour découvrir la rémunération que l'entreprise a octroyé à nos dirigeants l'année précédente.

Mais la direction a répondu à notre demande de communication du nombre de salariés par catégorie en bout de grille (138), et ceux ayant plus de 21% d'ancienneté (2610).

Nous avons pu ainsi constater que sur les 10 cadres dirigeants, 7 bénéficient de 21% d'ancienneté alors qu'ils n'ont pas tous, bien au contraire, 21 ans d'ancienneté dans l'entreprise!

Niveau cadres IV (directeurs + chefs de département) 46 bénéficient de 21% d'ancienneté.

Alors que les salariés sont embauchés en début de grille, et obtiennent 1% d'ancienneté par an (jusqu'à 21 ans), il semblerait que les règles statutaires ne s'appliquent pas de la même manière pour les directeurs et cadres dirigeants! Ces messieurs et dames au regard de leur grande expérience professionnelle et de leurs nombreux diplômes seraient ainsi embauchés avec une ancienneté fictive. Les salariés ayant "galéré" en CDD pendant des années avant d'être intégrés grâce à l'action de FO apprécieront!

Alors que les postes sont supprimés, gelés ou vacants,

Alors que les conditions de travail se détériorent à cause du sous-effectif,

Alors qu'on nous demande de toujours faire plus avec moins de moyens,

Alors que l'entreprise a dégagé 348 millions d'euros de bénéfices l'année dernière dont la moitié a été reversée aux actionnaires, dont 56% à l'Etat,

Alors que de jeunes cadres compétents, payés en deçà du « prix du marché » sont mis sous pression...

...On n'accorderait que des miettes aux salariés comme si nous étions des pigeons!

FO revendique une véritable augmentation générale des salaires!

