



NOE 2017 : un projet d'accord injuste !

Notre syndicat a décidé de ne pas signer un projet d'accord NOE qu'il considérait, pour plusieurs raisons, être injuste. Bien que dans un contexte de réorganisation mondiale l'enveloppe globale de 2,1 % puisse apparaître comme non négligeable; nous allons tenter d'expliquer les raisons pour lesquelles une signature nous était impossible.

1. Augmentation générale et STIP :

Notre syndicat s'est opposé, tout au long de la négociation, au fait de transformer des augmentations générales (partie pérenne du salaire) en partie variable du salaire (STIP).

L'augmentation générale a toujours eu pour rôle de compenser le coût de la vie (l'inflation). Or l'inflation (indice INSEE) s'est élevée à 0.6% pour l'année 2016 quand le niveau de l'augmentation générale proposé s'élevait à 0.5%.

Notre souhait était de prélever 0.3% du STIP 2017 (3.9%) pour les affecter sur l'augmentation générale, ce qui aurait pour effet de régler partiellement le problème.

FO a été le seul syndicat insistant sur cette demande, quand la CFTC demandait plus de "mérite", sans pour autant avoir la volonté de signer un accord; quant à la CGT, elle avait décidé de vaquer à d'autres occupations personnelles.

2. Augmentation de Mérite :

Sur cette partie de la négociation, FO n'a, comme toujours, rien demandé. La Direction a toujours défendu avec détermination et efficacité le principe des augmentations de mérite avec les problèmes d'attribution que l'on connaît.

Sur ce sujet, la CFTC est allée dans le sens de la Direction, même si en vérité, quel que soit le niveau d'AG ou de mérite accordé, elle n'aurait rien signé, comme c'était déjà le cas l'an dernier, pour des raisons liées à ses procédures judiciaires en cours sur le STIP.

Pourtant une consultation d'avril 2016, à laquelle ce syndicat avait pris part, donnait un résultat favorable à la signature à près de 68 %.

Notre syndicat a toujours fait preuve d'un minimum de cohérence; quand il s'implique dans un processus démocratique tel qu'une consultation du personnel, il en respecte le résultat. C'est tout simplement une question d'honnêteté vis-à-vis des salariés; autrement à quoi bon leur demander leur avis ?

Concernant la matrice des augmentations de mérite, nous avons remarqué des inégalités entre la catégorie "cadres" et celle des "non-cadres" : un écart de 0.3% entre chaque catégorie du R1 au R3.

Exemple : quand un cadre en dessous du point médian est noté R3, il obtient 1.7% d'augmentation alors que pour la même notation, un non-cadre obtient 1.4%.

La seule "égalité" observée, toutes catégories confondues, se trouve dans la catégorie R4 : 0 % pour tous !

Un point positif malgré tout : le salaire minimum pour une cinquantaine de salariés dont l'ancienneté minimale est de 4 ans et qui ont obtenu au moins une évaluation "R3- objectifs atteints" voient leurs salaires portés à 1700€.

C'était une revendication centrale de notre syndicat, qui, malgré l'absence d'accord, a été satisfaite.

Dans "sa grande générosité", la Direction, face au refus des 4 organisations syndicales de signer cet accord, a décidé de reporter les 0,5 % prévus pour les AG sur les augmentations de mérite - la CFTC sera satisfaite -.

Néanmoins, la réalité est comme toujours plus subtile; la Direction ne pouvait pas, pour des raisons juridiques, donner une enveloppe (AG-AM & promotion) moins importante aux non-cadres qu'aux cadres. Et elle ne souhaitait pas pénaliser une nouvelle fois les cadres qui ont vu leurs rémunérations stagner l'an passé.

Dans ces conditions, notre enveloppe ne pouvait pas être réduite; ce qui explique que depuis le début des négociations il n'y ait jamais eu de proposition différente "avec accord" et "sans accord".