

Citation du jour : -« En général, on donne plus facilement l'aumône à un misérable qu'un salaire honorable aux travailleurs.»

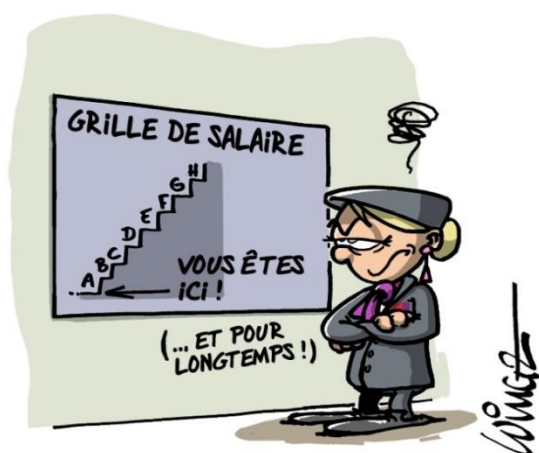
Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) se terminent sur des propositions qui ne sont pas à la hauteur de nos espérances. En effet nous avons rencontré une dernière fois notre direction groupe jeudi 9 juin. Notre PDG s'est vu cette année, aussi généreux que l'année précédente. En effet, la direction de CCA International propose les points suivants :

Augmentation des salaires à compter du 1er septembre selon la grille SP2C.

Cet accord a déjà été signé en national par la CFDT et FO, pour une application au 1^{er} septembre 2016. Cette grille de salaire (SP2C) correspond à la base de notre convention collective. La direction ajoute à nos négociations cette légère augmentation qui sera dans tous les cas applicable en septembre. Elle ne fait aucun effort pour augmenter **EN PLUS** nos salaires et en restera à la grille ! Attention, préparez-vous les montants peuvent faire PEUR !

Le montant annuel de l'augmentation est en BRUT, n'oublions pas de lui retirer 22% de charges salariales.

% augmentation	Coefficients concernés	Augmentation Annuelle BRUT
0.20%	230	45.12€
0.37%	170-200	75.36€
0.39%	220-190	75.12€
0.42%	160	74.40€
0.46%	140	80.16€
0.62%	150	108.72€



Harmonisation de la prime d'assiduité.

Nous sommes à l'image d'un groupe, où, encore aujourd'hui des inégalités sont pratiquées entre les sites de CCA France. A Poitiers, la prime d'assiduité est calculée sur la base de 22 cts contre 30 cts pour Rouen et Carmaux. La direction ne pouvait pas accepter cette harmonisation sans rajouter les conditions d'éligibilité à cette prime les moins avantageuses de chez CCA Poitiers. Pour endurcir les conditions d'éligibilités de la prime **0 tolérance d'absences ou de retards.**

Au vu de ces conditions, nous avons souhaité reverser l'enveloppe prévue à cette harmonisation, sur les salaires.

La direction a redirigé ce budget sur les salariés hors grille (salarié touchant déjà plus que le salaire conventionnel) avec une augmentation de 0.37%.

Maintien des avantages sociaux.

La direction reconduit des avantages acquis lors des NAO 2015 comme les jours enfants malades, elle rajoute juste : CP pour le mariage d'un enfant, déblocage du CET au bout d'un an, égalité professionnelle et insertion des travailleurs handicapés, médaille du travail, ouverture d'une discussion sur les retraites des cadres.

Convergence des variables

La direction nous dit vouloir élargir les bénéficiaires de la part variable. En jonglant avec des pourcentages, comme viser 12% du salaire fixe en variable pour le CDC, maintenir 75% des bénéficiaires sur les primes performances, atteindre 8% au titre du variable lié à la performance... Qui aurait pour objectif de recalculer avec ces pourcentages un nouveau modèle de notre prime variable. **SUD pense qu'il est plus simple de baisser les objectifs pour les rendre plus atteignables et de ce fait accessible à plus de salariés.**

Maintien des œuvres sociales.

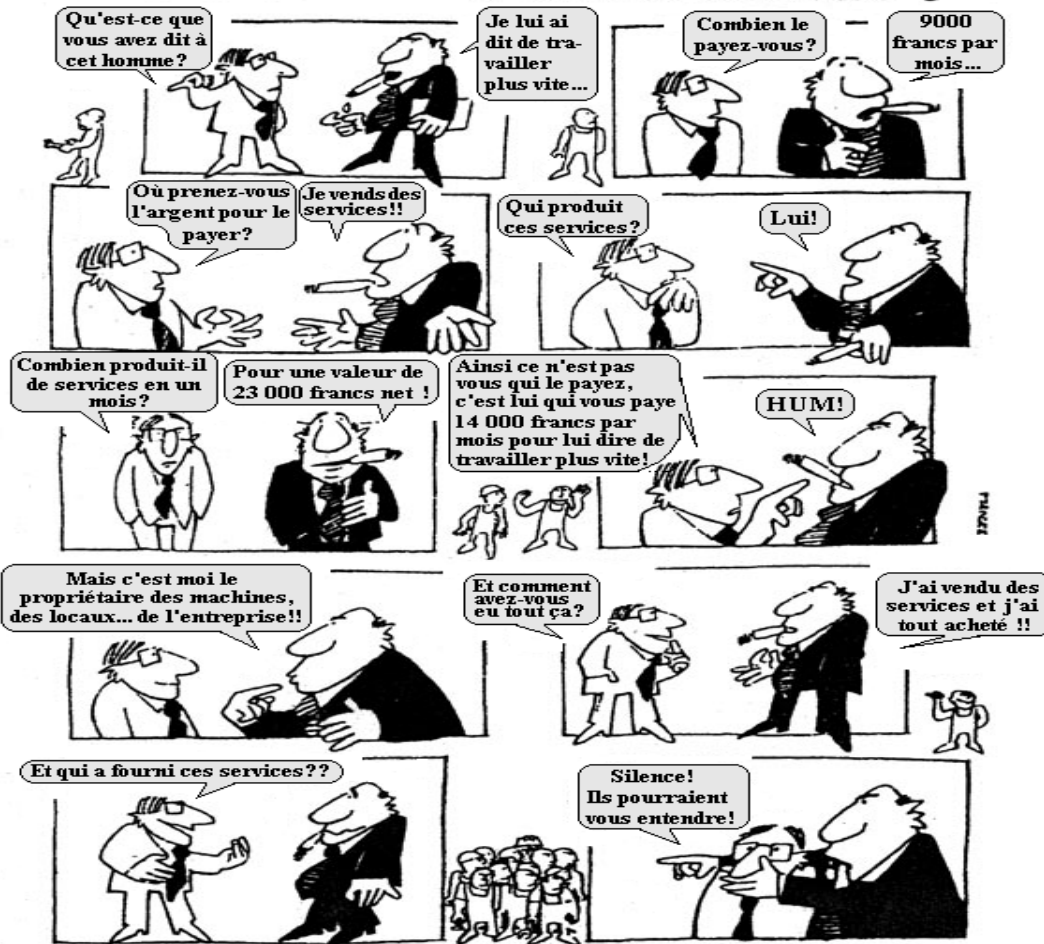
Le budget du CE est calculé sur 0.2% de la masse salariale brute. Lorsque nos effectifs baissent, l'argent reversé au CE diminue. Nous avons demandé le maintien de ce budget, la direction avait pris en compte ce point.



Votre syndicat SUD n'a pas signé cet accord NAO 2016, ainsi que toutes les autres organisations syndicales. Les négociations annuelles ne doivent pas faire l'objet d'harmoniser les sites du groupe ou d'appliquer des accords déjà signés. La direction réfléchit à l'application unilatéralement de certaines des mesures citées ci-dessus. Nous reviendrons vous informer de leurs décisions.



LES PATRONS SONT-ILS INDISPENSABLES?



« Un bon patron préfère perdre de l'argent, qu'en donner. »

