

OMIEN2 - Coriolis : le « néant » des NAO

« La Vérité, toute La Vérité, Rien que La Vérité »

Les Négociations Annuelles Obligatoires qui ont débutées le 15 septembre 2016 se sont définitivement soldées par un Procès-Verbal de désaccord, et l'ensemble des élu(e)s du syndicat SUD remercie celles et ceux qui ont utilisé leur droit de grève le jour de la signature du PV de désaccord.

Pour rappel, le **seul point de désaccord** qui restait à la fin de la dernière réunion, sachant que le syndicat Sud a fait d'énormes concessions en acceptant la dernière proposition de grille de salaires de la direction, était le montant de la prime de fin d'année. La demande du syndicat SUD n'était supérieure, selon le niveau d'ancienneté, que de 30 à 50 € au dessus de la proposition de la direction, avec c'est vrai un niveau supplémentaire pour les + de 15 ans d'ancienneté. Nous avons également sollicité la direction pour retirer le critère des « 21 jours d'absence » en le remplaçant par une proratisation de la prime liée à la durée de l'absence des salariés. La Direction a totalement refusé !!!

Nous étions aussi prêt à accepter pour les fonctions support (coach commerce, ASC) le coefficient 160 Bis alors que nous demandions à l'origine le coefficient 170, et nous avons aussi demandé de faire entrer dans la grille les pilotes des flux au 1^{er} niveau de responsable d'équipe.

La réponse de la direction à ce PV de désaccord était de « ne rien donner aux salariés » tout en dénigrant les organisations syndicales de l'entreprise : « vous êtes mal représentés par les syndicats, si vous n'avez rien aujourd'hui c'est à cause des syndicats ».

Il est vrai que le syndicat SUD n'a pas demandé la réouverture des négociations parce que juste après que le syndicat CFDT ait demandé la réouverture de celles-ci, la direction nous a annoncé « que si réouverture des négociations il y avait, il n'y aurait rien de plus que la dernière proposition de la direction ». Alors à quoi bon...

Comme la Direction sentait sûrement monter le mécontentement des salariés, la Direction a finalement décidé, dans un élan de « générosité », d'octroyer unilatéralement une partie des dernières propositions faites aux syndicats. Alors pourquoi ne pas avoir appliqué l'ensemble des propositions de la Direction présent dans le PV de désaccord ? Pourquoi avoir oublié dans la décision unilatérale certaines catégories de personnes comme les coachs commerce, les ASC, les CSO, les pilotes de flux ? Etait-ce volontaire ? Seule la direction pourrait répondre à ces questions...

Par contre, un nouveau niveau 220 responsable d'équipe expert est mis en avant. Certes, qui ne trouverait cela pas intéressant ? Nous aurions tous envie qu'un maximum des responsables d'équipe accède très prochainement à ce nouveau niveau. C'est très alléchant, mais comment seront gérés les passages à ce niveau ? Quels critères ? Quelles conditions ? Serait-ce comme certains chefs d'équipe initialement en détachement et titularisés directement au niveau 200 agent de maîtrise sans évaluation !?! Alors que des responsables d'équipe titulaires sont rarement évalués et ont du mal à monter les échelons.



Quelques chiffres à méditer pour finir

La Direction met souvent en avant le contexte économique difficile (petit rappel : 1,5 millions € de dividendes perçus en 3 ans par notre PDG), et bien lisez cet article très intéressant :

http://www.institutionnel.coriolis.com/images/stories/slideshow/interview_CORIOLIS-STDC.pdf

	Evolutions des salaires moyens chez OMIEN2 ces 3 dernières années par catégorie		
	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Femmes	- 2,31%	- 5,66%	+ 8,85%
Hommes	- 2,20%	+ 0,10%	+ 11,74%