

TEMPS DE TRAVAIL et REMUNERATION DES CADRES

LA DIRECTION ABAT SES CARTES !



La 3^{ème} réunion sur le temps de travail des Cadres I à IIIB a eu lieu lundi 30 mars 2015.
La Direction a lié cette négociation avec le système de rémunération des Cadres.

TEMPS de TRAVAIL ☹️

Passage des cadres position I au forfait horaire 38h30.

Augmentation du forfait jour à 215 jours pour les cadres positions II à IIIB.

Système inchangé pour les ACT.

Congés d'ancienneté : harmonisation à 5 jours, changement des modalités d'acquisition. A titre d'exemple, le 5^{ème} jour serait acquis après 40 ans d'ancienneté (contre 25 aujourd'hui).

Congés d'âge: acquisition différée de 2 ans pour suivre l'évolution du système de retraite.

Compensation en temps : 25% de l'augmentation du temps de travail compensée sous forme de jours de CET fin de carrière (donc 1 jour "CET fin de carrière" versé chaque année en échange de 4 jours travaillés supplémentaires).

REMUNERATION des CADRES ☹️

Position I et II :

- Augmentations générales et individuelles
- Budget spécifique pour promotion vers IIIA

Position IIIA :

- Augmentations individuelles uniquement
- Prime annuelle variable de 12% (sans fixe de 7%)
- Budget spécifique pour promotion vers IIIB

Position IIIB :

- Augmentations individuelles uniquement
- Prime annuelle variable de 15% (sans fixe de 7%)

Accompagnement des promotions :

- Budget spécifique hors politique salariale pour les promotions IIIA, IIIB.

Abandon du système de Revenu Mensuel Garanti (RMG). Un salarié pourra donc, par exemple, être promu IIIB avec un salaire de 4300€ (mini actuel 5300€).

**La CFE-CGC considère ces propositions comme inacceptables.
La négociation est stoppée.**

Pour la **CFE-CGC**, l'entreprise doit s'adapter et rester compétitive afin de garantir sa pérennité et l'emploi de ses salariés.

Mais, améliorer la compétitivité en agissant uniquement sur temps de travail et la rémunération est une solution de facilité. Il est toujours plus simple de dire que les salariés ne travaillent pas assez et sont trop payés que de véritablement étudier les freins (nombreux) au fait qu'ils ne travaillent pas toujours efficacement.

Au fait : combien les salariés passent-ils de temps par semaine en réunions qui n'ont ni véritable ordre du jour, ni véritable compte rendu, ni véritable plan d'action ? Combien les salariés passent-ils de temps à préparer des reportings ou email sans réels effets ? Certains processus ne doivent-ils pas être optimisés ?

**Prochain dossier ...
la politique salariale.**

L'amélioration de la compétitivité demeure l'objectif de la direction. L'option envisagée par la direction est de reporter cet objectif sur la négociation salariale des cadres. Il serait alors envisagé une modération salariale équivalente au gain de compétitivité attendu de la négociation sur le temps de travail, à imputer sur la politique salariale 2015 !



En aucun cas, la CFE-CGC n'acceptera que la politique salariale soit amputée au titre de la compétitivité.