



Syndicat CGT Ufict d'Ericsson France Massy

Négociations Annuelles Obligatoires

Salaires, temps de travail et répartition de la valeur ajoutée

Réunion du 6 février 2018

La CGT vous informe

Propositions de la direction :

- Malgré les bons résultats 2017 (CU #1 en croissance), un budget global d'"augmentation" *individuelle* de **1%** au 1^{er} avril hors rattrapages individuels et promotions, répartie sur les "plus performants" devant représenter au moins **50%** des salariés du service. Une « attention toute particulière » sera portée à la situation des salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentation sur 2 ans ou plus (92 salariés soit 11%). 42 salariés (5%) n'ont pas eu d'augmentation sur 3 ans, et 36 (4%) sur 4 ans. Ce budget de 1% est largement inférieur au décalage de **- 6,5%** entre nos augmentations moyennes et l'évolution du salaire moyen en France, aux augmentations des minima conventionnels et aux prévisions des chefs d'entreprise publiées dans la presse (**7 à 15%** d'augmentation pour les cadres en 2018, selon le journal *Le Monde*) ;
- Pas d'augmentation générale ; pas de mesure bas salaires, contrairement aux années précédentes, malgré la forte augmentation des inégalités salariales dans l'entreprise (rapport **25** entre le plus haut et le plus bas salaire, hors comité de direction) ; pas d'enveloppe de rattrapage pour cesser les discriminations à l'encontre des ex-EITSS ou à l'encontre des femmes, malgré les écarts de salaire moyen respectivement de **-15%** et **-19%**, et l'absence (illégale) de négociation ou plan d'action en faveur des femmes depuis ... 2015.

Pour appliquer le principe illégal de classement forcé (50%) voulu par MELA et le groupe, une partie d'entre nous seront classés peu ou sous performants...

Il faut refuser un classement « *under performing* », car il entraîne aussi la perte pure et simple du variable.

Autres mesures prévues :

- ❖ Un pont au choix du salarié et la journée de solidarité (lundi 21 mai) offerts, comme les années précédentes
- ❖ Prise en compte du temps de trajet domicile-lieu de travail en astreinte hors intervention comme temps de travail (application d'une décision de justice)
- ❖ Alignement des majorations pour les heures complémentaires (temps partiel) sur les heures supplémentaires (application d'une décision de justice)
- ❖ Mise en place d'une indemnité kilométrique pour le trajet domicile-lieu de travail à vélo (dans le cadre de la négociation Qualité de Vie au Travail)
- ❖ Accord pour « évaluer l'impact » qu'aurait la prise en compte de l'ancienneté dans la détermination du coefficient métallurgie suite à la fusion EITSS-ESF

La direction se dit « consciente du mécontentement potentiel des salariés compte tenu du faible niveau d'augmentation salariale proposé »

**Elle a ses contraintes, ou plutôt celles imposées par le groupe :
apporter le plus de profit possible à ses actionnaires...**

**Elle le fait grâce à notre travail, mais en le dévalorisant, en détruisant
des emplois, en réduisant nos salaires, nos variables, nos primes,
nos heures sup, nos droits, nos indemnités, nos conditions de travail.**

Ça suffit !

La CGT demande votre avis

sur l'opportunité de signer le projet d'accord NAO

et sur des actions à mener

Suivez le lien :

www.twitter.com/CGT_Ericsson

Vous y trouverez le détail des revendications portées par la CGT,
les réponses et propositions de la direction

Répondez au plus tard **lundi 12 février à midi** par mail

à [**cgt.esf@laposte.net**](mailto:cgt.esf@laposte.net)

ou sur le formulaire de contact du site <http://ericsson.reference-syndicale.fr/blog>

Pour recevoir la lettre d'information des cadres et techniciens CGT : www.ugict.cgt.fr