



Premières

Revendications CGT sur les rémunérations, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

NAO 2018

5 février 2018

Horaires collectifs

Les horaires collectifs qui ont été imposés sont inappliqués parce qu'inapplicables. Ils ne tiennent pas compte de la réalité des métiers de l'entreprise avec les adaptations fréquentes nécessaires au bon déroulement des projets (une des adaptations nécessaires, les heures de nuit, a conservé son amplitude, de même pour le travail en décalé où pendant le temps de repas).

La plupart des reproches faits par les managers sur le non-respect des horaires collectifs impliquent des personnes en situation d'intercontrat à qui l'on demande de respecter strictement les horaires de présence sans qu'ils aient de tâche attribuée ou qu'il y ait besoin de contact (avec le manager où l'équipe).

Pour rester proches de la réalité :

Remplacer les heures fixes d'arrivée dans l'entreprise et de départ, par des fourchettes d'une amplitude d'au moins 1h30 (2h30 pour le midi).

Temps partiels et réduits

Les temps partiels ou réduits, tels qu'appliqués dans l'entreprise avec la fixation obligatoire d'un jour d'absence par semaine, ne sont pas adaptés aux plannings de la plupart des projets et ils ne correspondent pas toujours aux besoins de temps libre des ayants droit.

Possibilité pour les salariés qui sont en temps partiel ou réduit, de proposer, via un code spécifique dans temptation, des jours d'absence de manière regroupée (vacances scolaires ou autres périodes) à

partir du moment où ils le font avec un délai de prévenance suffisant et que leur manager donne son accord.

Heures supplémentaires

Suite à la suppression de la badgeuse, les heures supplémentaires payées en 2017 ont été réduites de 80% par rapport à 2015/2016 et le nombre d'heures de déplacement compensées en repos à lui aussi quasiment disparu.

Les heures de nuit, qu'il faut absolument demander d'exécuter pour les réaliser, sont toujours aussi nombreuses elles : les managers ressentent beaucoup moins la nécessité de demander les heures supplémentaires, qu'ils les savent ou non être réalisées pour les besoins des projets. Il faudrait donc inverser la logique pour déterminer les heures supplémentaires :

Déclaration des heures supplémentaires à l'initiative du salarié via l'outil d'imputation SAP et acceptation automatique de celles-ci à moins d'une contestation circonstanciée de la part du manager (ex : refus parce que heures supplémentaires non nécessaires ou non réalisées)

Travail de nuit

Le travail de nuit pour les forfaits heures donne droit soit à une majoration de salaire de 50% soit à une majoration du repos compensateur au même niveau. Rien n'est prévu pour les forfaits jour, qui subissent la même pénibilité.

Mise en place d'un dispositif permettant de s'assurer qu'un repos suffisant est pris par les forfait jours après une période de travail la nuit : augmentation de 50% de la durée du temps de repos minimum légal entre deux périodes de travail par exemple (passage de 11 heures minimum à 16,5 heures minimum).

En reprise de l'accord intergénérationnel non renégocié depuis novembre dernier :

Possibilité pour les seniors de refuser le travail de nuit

Et pour prévenir la possibilité qu'elles ont de refuser aussi le travail de nuit :

Ne pas de demander aux femmes enceintes d'effectuer un travail de nuit

Frais et temps de déplacement

Il a fallu adapter tout au long de l'année 2017 les frais de déplacement vers certaines destinations lointaines.

Le plus simple et équitable serait :

Le rétablissement des consignes et barèmes du groupe pour les frais de déplacement longue durée, STA et LTA avec un dédommagement net équivalent à son niveau d'avant la mise en place unilatérale de la nouvelle politique de déplacement de l'entreprise.

Repas

Les remboursements pour les repas pris lors des déplacements ont été réduits de manière drastique fin 2016 et ne permettent plus de couvrir les frais de bouche à moins de se restreindre et sur la qualité et sur la quantité.

Pour les déjeuners et diners, revenir au choix entre le plafond frais réel antérieur (27,5 € max) qui était resté inchangé de 2002 jusqu'à 2016, et l'application d'un forfait à hauteur du plafond URSSAF (environ 18 €). Exiger des factures uniquement pour les sommes dépassant le plafond URSSAF.

Si déplacement chez un client avec disposition d'un restaurant d'entreprise : remboursement systématique de la totalité des droits d'entrée (actuellement limité à 4,50€)

Trajets

Prise en considération des temps de trajet A/R supérieurs à 2 heures par jour avec une meilleure prise en charge du frais de transport en commun ou kilométrique (actuellement 3 heures par jour d'après la CC de la métallurgie).

Récupération des jours de repos selon les dispositions légales, les jours devant être posés à l'initiative des ayants droit et non imposés par les managers (des jours de repos ont été imposés le samedi en 2017)

Pour tenir compte de l'expérience de la non tenue des engagements pris à ce sujet lors des négociations 2017 et pour être sûrs que le sujet soit traité trois ans après qu'il ait été abordé :

Mise en place d'une indemnisation pour les frais kilométriques des salariés effectuant leur trajet domicile/travail à vélo.

Astreintes

Pour chaque astreinte,

Communication au CHSCT et au CE des règles qui garantissent le respect de la durée minimum de repos quotidien. Etablissement d'un bilan annuel du respect de la durée de repos.

Communication d'un bilan des entrées et sorties dans les astreintes, du volontariat et des astreintes contraintes (non-volontaires).

Pour les seniors,

Rétablissement de la clause disparue fin 2017 avec le non renouvellement de l'accord intergénérationnel : possibilité d'arrêter l'astreinte dès 50 ans en conservant une partie de la rémunération de manière dégressive avec le temps.

Pour les congés maternité

Avant ou après les congés maternité : possibilité d'arrêter l'astreinte en conservant une rémunération correspondant à une partie de la prime d'astreinte de manière dégressive avec le temps

Pendant les congés maternité : conservation d'une rémunération correspondant à une partie de la prime d'astreinte.

Télétravail

La charte sur le travail occasionnel à distance n'est plus adaptée aux nouvelles modalités mise en place par les directives Macron

La réservation aux seuls forfaits jours de la possibilité de travailler à domicile ne suffit pas à définir les postes éligibles comme l'exige la nouvelle réglementation et ne constitue pas un critère objectif. Des moyens sont déjà donnés à de nombreux salariés en forfait heures pour qu'il puisse travailler à distance en déplacement sur les sites clients : on ne les autorise pas mais on leur demande de travailler

à distance. Le fait de travailler à domicile avec les mêmes moyens correspondrait à une situation équivalente de collaboration avec le salarié vu de l'entreprise.

Attribution

En plus du télétravail ponctuel, possibilité de télétravail régulier à la demande des salariés à partir du moment où ils ont les moyens de travailler à distance, quel que soit leur catégorie.

Un refus exprimé par leur manager doit obligatoirement justifier les raisons pour lesquelles le poste occupé par le salarié n'est pas éligible au télétravail.

Moyens

Dans le cas d'une situation de télétravail régulier dépassant plus d'une année : participation aux frais matériels engagés par le salarié : connexion ADSL ou fibre, siège visu, écran, etc ... avec un plafond de remboursement suffisant pour leur pris en compte

Sécurité

Prise en compte comme accident du travail des accidents intervenus dans le cadre du télétravail (actuellement dans la charte présomption simple impliquant que la direction peut le contester).

Le CHSCT peut être invité par les salariés à vérifier la conformité de leur installation à domicile.

Séniors

Reprise du dispositif de temps de travail partiel ou réduit bonifié, tel qu'il était inscrit dans l'accord intergénérationnel non renégocié, avec des améliorations possibles au vu de la diminution en effectif de la population âgée dans l'entreprise suite aux nombreuses sollicitations de départs négociés en cours.

Indemnités kilométriques

Très peu de personnes parcourent plus de 20 000 km par an en voiture, toutes activités confondues, et aucun salarié ESF ne parcourt plus de 5000 dans le cadre de son travail.

Pourtant le barème des indemnités kilométriques Ericsson ne considère que les références légales au-dessus de 20 000 km/an avec une dégressivité d'un tiers par rapport aux tarifs fixés pour moins de 5000 km/an.

Pour tenir compte de la quantité réelle des déplacements effectués en voiture pour l'entreprise, le tarif légal de remboursement pour les déplacements annuels de moins de 5000 km doit systématiquement être retenu.

Augmentations et Salaires

Sélectivité

Cela fait plusieurs années que le principe de sélectivité est inscrit dans les accords ou constats de désaccord pour les NAO salaires.

Cette sélectivité a réellement été introduite au moment de la mise en place de l'outil ITM dans le groupe Ericsson, avec la présentation qui en avait été faite aux CE. Cette présentation reprenait celle du prestataire Successfactors qui décrit très précisément la mise en place de la pratique du classement forcé en ce qui concerne les augmentations salariales annuelles.

En 2017, la sélectivité annoncée pour les deux entreprises EDF et ESF était la même (80% maximum) et celle réellement appliquée était la même également (66%). Ces résultats semblent indiquer un manque de loyauté lors des dernières NAO, puisque le pourcentage pratiqué semble bien avoir été prédéterminé.

Il a été annoncé en CE que la sélectivité ne serait plus faite à l'avenir d'après des critères comportementaux (suggestifs donc illégaux), mais de rendement. Cela n'a de toute façon pas encore été entériné et toujours est-il qu'annoncer à l'avance qu'une fraction déterminée des salariés n'aura droit à aucune augmentation salariale parce qu'ils ne vont forcément pas remplir des critères de **rentabilité*** est aussi une pratique de classement forcé illégale. En effet, pour être sûrs d'obtenir la proportion voulue d'augmentation à 0%, il faudra forcément ajuster ces critères de rentabilité pour obtenir les proportions de classement attendues.

Nous demandons qu'aucune annonce de sélectivité ne soit faite lors des NAO et que si un critère de rentabilité est décidé pour déterminer des « augmentations » à 0%, que ce critère soit décidé et communiqué en début d'année, comme cela doit se faire pour la détermination des objectifs annuels IPM (en tenant compte de la déclaration de la direction faite en CE le 16 novembre dernier : « La valeur créée doit être quantifiée, en tenant compte du fait que certains projets se passent mal », le résultat n'est donc pas toujours imputable au salarié auquel cas il ne doit pas être pénalisé).

* : les objectifs IPM ont été annoncés comme devant être mesurés d'après les contributions de chacun aux projets, mais l'évaluation de ces contributions restent très dépendantes de la rentabilité espérée.

Rattrapages salariaux

Rattrapage des non augmentations

La sélectivité imposée par le groupe et en local ces dernières années font qu'un certain nombre de salariés n'ont pas vu leur salaire bouger pendant un, deux, trois ans, etc ... Cela correspond à une baisse du pouvoir d'achat et du niveau de vie et aussi à une sanction arbitraire et injuste puisque basée sur un classement forcé.

Un rattrapage est demandé pour les personnes qui seront identifiées comme n'ayant pas été augmentées plus d'une fois, à hauteur de la moyenne des augmentations lors des années répertoriées à 0%.

Rattrapage des salaires minimum

Vérifier annuellement s'il y a des rattrapages de salaire minimum conventionnel à faire et vérifier également les adaptations qui seraient nécessaires compte tenu de l'ancienneté des ex-EITSS pour la détermination de leur coefficient convention collective.

Ménager une surcote de sécurité de 5% au-dessus du salaire minimum conventionnel pour éviter de s'en rapprocher trop suite à une série d'augmentations insuffisantes.

Adaptation poste/rémunération

Passage cadre pour les TAM dont l'intitulé du métier (*job role*) signale la fonction d'ingénieur et dont le salaire correspond à ce niveau.

Nouvelles revendications au 31 janvier 2018

Nous réitérons notre demande de communication des résultats 2017 et des objectifs et perspectives 2018 dès le 1^{er} février, à l'issue de la période de silence.

Nous réitérons également nos demandes d'informations non encore satisfaites, notamment les statistiques pour le personnel n'ayant pas bénéficié d'augmentations salariales individuelles (hors mesures « bas salaires ») sur 2 ans, 3 ans et 4 ans, conformément à vos engagements dans l'accord NAO 2017, ainsi que la communication des statistiques relatives aux représentants du personnel projetées lors de la réunion NAO du 19 janvier dernier et l'évolution de la masse salariale nette de cotisations patronales présent/présent hors comité de direction.

En attendant d'être en mesure d'analyser ces informations, voici une version préliminaire de nos revendications salariales, en complément de celles déposées le 18 janvier dernier.

Rattrapage des salaires par rapport à l'évolution du salaire moyen

Le salaire moyen en France (PMSS) a évolué de 19,4% en 10 ans, soit **6,5%** de plus que la moyenne des augmentations salariales dans l'entreprise.

Nos résultats 2017 devraient être très bons d'après les estimations communiquées en fin d'année :

- ventes en hausse de plus de 20%,
- marges en hausse de plus de 10% en volume,
- très bonnes perspectives de développement, avec des commandes en hausse de près de 25%.

Le contexte France est également favorable avec au niveau macroéconomique une croissance de l'ordre de 2% aussi bien pour 2017 que le prévisionnel 2018, et au niveau du secteur des télécommunications un niveau d'investissement des opérateurs en légère hausse, notamment du fait de l'explosion du trafic de données, des besoins accrus en couverture radio, avec des investissements prévisionnels en matière de virtualisation des réseaux, en attendant la 5G.

Enfin, au niveau du marché du travail français, une forte revalorisation des salaires des cadres est attendue, avec des chiffres entre 7% et 15% d'évolution selon l'enquête Robert Walters, afin de compenser les faibles augmentations salariales pendant la récession.

Pour Ericsson France, les quatre dernières années la quasi-totalité de la valeur ajoutée a été reversée au groupe (actionnaire unique) sous forme de dividendes :

- 12 000 000€ de dividendes annuels moyens versés,
- 572 000€ d'augmentations salariales annuelles moyennes
soit moins de 5% des dividendes versés.

Un partage de la valeur ajoutée plus favorable aux salariés est possible et nécessaire.

Nous demandons une augmentation générale de 6,5% afin de compenser l'écart vis-à-vis de l'évolution du salaire moyen en France.

Cette augmentation représente moins du tiers des dividendes moyens annuels.

Rattrapage des salaires des ex-EDF par rapport à celui des ESF d'origine

Suite à la fusion au 1^{er} juillet 2017, le salaire annuel moyen des ex-EDF est inférieur de **15%** à celui des ESF d'origine et ce aussi bien pour les mensuels que pour les ingénieurs et cadres.

Dans l'attente d'obtenir le comparatif entre ces deux populations sous l'angle métier (CCM), tel que nous l'avons demandé, il convient de rappeler que la loi oblige l'employeur à attribuer un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Il est possible et nécessaire de prévoir une enveloppe dédiée pour ce rattrapage salarial.

Nous demandons une enveloppe de 6% afin de rattraper l'écart salarial en défaveur des ex-salariés EDF suite à la fusion des deux entités.

Rattrapage des salaires des femmes par rapport à celui des hommes

Les statistiques fournies ne permettent pas d'avoir une vision précise de la place des femmes dans l'entreprise, notamment en matière de rémunération et d'évolution professionnelle, ni d'évaluer l'impact éventuel sur les rémunérations du temps partiel ou des absences longue durée comme le congé maternité ou le congé parental. De plus, les statistiques fournies ne permettent pas de comparer les rémunérations à temps de travail équivalent, ni à âge et ancienneté équivalents dans un même coefficient. En effet, différents statuts coexistent dans l'entreprise en matière de temps de travail : 35H, 37H, 208 jours, 218 jours,.... Nous ne pouvons en conséquence partager un constat sur la situation des femmes par rapport aux hommes, ni évaluer les mesures nécessaires pour régulariser les situations de traitement différencié qui nous sembleraient injustifiées.

Nous constatons toutefois d'ores et déjà que le salaire annuel moyen des 23 femmes mensuelles est inférieur de **9%** à celui des hommes et que le salaire annuel moyen des 160 femmes ingénieures et cadres est inférieur de **19%** à celui des hommes.

La CGT a obtenu en justice le 7 décembre 2015 l'annulation de l'accord de 2014, qui se limitait à déclarer sans fondement qu'un équilibre avait été trouvé entre les salaires des femmes et ceux des hommes. L'annulation de cet accord avait pour objectif de rouvrir rapidement des négociations qui soient loyales, avec un constat préalable partagé en toute transparence. Or, malgré nos demandes répétées, notamment à l'occasion de chaque NAO, il n'y a pas eu de négociation d'ouverte ni de plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, ni en 2016 ni en 2017. Il n'est donc pas surprenant que la direction n'a toujours pas communiqué de bilan des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, vu que ces actions sont de toute évidence inexistantes.

Dans l'attente d'obtenir le comparatif entre ces deux populations sous l'angle métier (CCM), ainsi que les statistiques couvrant l'ensemble de la population, incluant les membres du comité de direction, le personnel du groupe avec contrat France et le personnel en absence longue durée, il convient de rappeler que la loi oblige l'employeur à attribuer un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Dans l'attente également d'une analyse plus approfondie de ces écarts de rémunération ainsi que des écarts éventuels de progression de carrière dans le cadre d'une négociation dédiée en 2018, il est possible et nécessaire de prévoir, dès à présent, dans le cadre des NAO, une enveloppe dédiée pour ce rattrapage salarial.

Nous demandons une enveloppe de 3% afin de rattraper l'écart salarial en défaveur des femmes par rapport aux hommes.

Rattrapage des bas salaires

Le salaire moyen annuel des 100 plus hauts salaires de l'entreprise est de l'ordre de 134 000€, alors que celui des 100 plus bas salaires est en dessous de 27 000€, soit un rapport de l'ordre de 5.

Les inégalités explosent dans l'entreprise en 2017, avec un salaire annuel maxi (hors comité de direction) qui a doublé, à plus de 500 000€ (contre 250 000€ en 2015) et un salaire mini qui a fortement chuté, de 31%, à 20 000€ (contre 29 000€ en 2015). Afin d'être en mesure d'actualiser cette analyse, nous réitérons notre demande de communication des salaires annuels pour l'année 2016.

Il est urgent de diminuer ces inégalités criantes et injustifiées et de revaloriser les salaires du personnel ayant les 100 plus bas salaires de l'entreprise, qui contribuent à nos résultats, et qui sont ceux qui ont le plus de mal à boucler les fins de mois, qui ont le moins de primes exceptionnelles, de voitures de fonction et d'autres avantages.

Nous demandons une enveloppe de **1,5%** afin d'augmenter les plus bas salaires et réduire à **3,7** le rapport entre la moyenne des rémunérations de 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celles correspondant aux 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevés (personnel présent/présent), indicateur 221 du bilan social.

Intégration au salaire des primes exceptionnelles

Les primes exceptionnelles en 2017 ne concernent que 154 salariés, soit 18% du personnel, quasi-exclusivement des ingénieurs et cadres, et consomment un budget équivalent à 0,5% de la masse salariale.

Il est possible et nécessaire de promouvoir plus d'équité salariale, dans la mesure où les performances peuvent être récompensées par le biais des augmentations individuelles.

Nous demandons une enveloppe de **0,5%** à distribuer sous forme d'augmentation générale en lieu et place du budget consommé par les primes exceptionnelles.

Augmentations individuelles et reconnaissance du mérite

Nous demandons une enveloppe pour l'augmentation individuelle au mérite dont le montant est laissé à l'appréciation de l'employeur, en fonction des nécessités des services.

Evolution de la masse salariale 2016-2017

Nous constatons que la masse salariale a évolué de 5,7% en 2017, alors que l'effectif a diminué de 2,3% (80 départs et 59 embauches). Compte tenu des augmentations salariales qui ont été de 1,7% (1,1% NAO + 0,6% rattrapages et promotions), il en résulte un écart de la masse salariale de 6,34%.

Afin de comprendre les raisons de cette évolution, nous demandons la communication des salaires d'embauche par coefficient conventionnel ainsi que la moyenne salariale pour les membres du comité de direction et pour le personnel du groupe avec contrat France.

Rémunération variable

La direction a annoncé pour 2018 des objectifs liés à la part variable de la rémunération (SIP/STV) basés sur la notion de Profit économique au niveau de la région MELA, regroupant de l'ordre de 20.000 salariés, 114 pays, et représentant plus de 30% du chiffre d'affaire du groupe.

Pouvez-vous indiquer comment les salariés d'Ericsson France pourront, dans le cadre de leur travail, influencer concrètement sur le niveau d'atteinte d'un tel indicateur ?

Nous demandons que soient définis des objectifs liés à la rémunération variable qui ne représentent pas un aléa et sur lesquels les salariés pourront agir, au plus proche des collectifs de travail et du travail réalisé.

Nous demandons, pour le personnel au SIP à qui est proposé un passage au STV, que celui-ci se fasse sur la base du volontariat, avec une réduction à 15% de la part variable dès 2018 et l'intégration au salaire fixe du différentiel de salaire à 100% d'objectifs atteints. Nous demandons également que leur salaire soit revalorisé afin de neutraliser la différence de l'accélération entre les courbes SIP et STV.

En conclusion

Ces premières demandes peuvent paraître excessives, mais elles ne font en réalité que traduire les importants besoins de rattrapage dus à une politique salariale aberrante en termes d'accroissement des inégalités et de restriction salariale.

Elles ne tiennent pas vraiment compte des besoins de reconnaissance des salariés pour leur contribution à la valeur ajoutée, et leur coût reste, de toute façon, inférieur aux dividendes distribués annuellement à l'actionnaire.

Nouvelles revendications au 5 février 2018

Nous réitérons notre demande de communication des résultats 2017 et des objectifs et perspectives 2018, **y compris les résultats des indicateurs liés à la rémunération variable SIP/STV, ceux liés au calcul de l'intéressement ainsi qu'un historique du Profit Economique France et du Profit Economique pour le périmètre correspondant à ME LA, afin d'appréhender l'évolution de cet objectif et de son caractère réalisable.**

Nous réitérons également nos demandes d'informations non encore satisfaites, ainsi que celle de la **communication des études de benchmarking dont vous disposez, ainsi que les résultats de l'enquête Robert Walters, tel que vous nous l'avez proposé lors de la réunion du 1^{er} février dernier.**

Nous demandons communication des **réponses motivées à chacune de nos revendications déposées le 31 janvier dernier** (vous vous êtes limité à lire ces revendications en séance le 1^{er} février).

En attendant d'être en mesure d'analyser ces informations, voici une version préliminaire de nos revendications, en complément de celles déposées les 18 et 31 janvier derniers.

Augmentations individuelles et reconnaissance du mérite

Nous rappelons que nous sommes fermement opposés à toute sélectivité et à tout pourcentage prédéterminé de salariés qui ne bénéficierait pas d'augmentation salariale au mérite, dans la mesure où ceci serait illégal.

Au vu :

- des résultats prévisionnels 2017 :
 - o ventes en hausse de plus de 20%,
 - o marges en hausse de plus de 10% en volume,
 - o très bonnes perspectives de développement, avec des commandes en hausse de près de 25% ;
- de la moyenne annuelle des dividendes versés sur les quatre dernières années :
 - o 12 000 000€ ;
- du besoin d'attractivité et du taux de turnover 2017 de l'entreprise, de l'ordre de 10%, susceptible, sur la durée, de mettre en péril le maintien et le développement des compétences nécessaires au développement de l'entreprise ;
- de vos propres propos indiquant qu'une augmentation salariale doit être au moins de l'ordre de 2% pour être valorisée et reconnue par le salarié comme par le manager ;
- des besoins de reconnaissance des efforts de chacun aux résultats obtenus ;

Nous demandons que l'enveloppe d'augmentation individuelle proposée par la direction à hauteur de 1% soit augmentée au minimum à 2% de la masse salariale, et que 100% des salariés présents en bénéficient effectivement.

Rattrapage des bas salaires

Vous avez affirmé disposer d'une marge de manœuvre de l'ordre de 0,6% hors augmentations individuelles.

Compte tenu du fort accroissement des inégalités salariales et de la forte baisse des salaires moyens des plus bas coefficients par rapport à 2016,

Nous demandons qu'à minima une enveloppe de 0,2% de la masse salariale soit distribuée équitablement afin de revaloriser les salaires de base des 100 plus bas salaires de l'entreprise.

Rattrapage sélectivité et alignement sur l'augmentation moyenne

Etant donné qu'un critère autre que le mérite (être titulaire d'un mandat IRP en l'occurrence) semble manifestement avoir été utilisé pour **discriminer** des personnes non augmentées ou moins augmentées en moyenne par rapport aux autres salariés, il est très probable que la non augmentation d'autres salariés (non membres des IRP) ait également été établie arbitrairement, d'après d'autres critères que le mérite.

En effet, en croisant les données communiquées lors de la dernière réunion sur la sélectivité des augmentations salariales (absence d'augmentation) depuis au moins 1, 2, 3, 4 ans, il apparaît une discrimination manifeste à l'encontre des élus et mandatés (membres des institutions représentatives du personnel et délégués syndicaux) par rapport à l'ensemble des salariés.

En 2017 le pourcentage d'élus et mandatés non-augmentés sur 1 an a été de **30%** supérieur, sur 2 ans il a été **2,6 fois** supérieur et sur 3 ans il a été **4,2 fois** supérieur au pourcentage constaté pour l'ensemble des salariés.

De plus, un écart en défaveur des élus et mandatés de **0,7 points (23%)** a été constaté sur 3 ans pour le pourcentage cumulé d'augmentation et de **2,4 points (43%)** pour le pourcentage cumulé d'augmentation des salariés augmentés.

Enfin, seulement **8%** des élus et mandatés augmentés ont bénéficié d'une augmentation égale ou supérieure à la moyenne de l'entreprise sur la période, contre **39%** pour l'ensemble des salariés.

Nous demandons communication de l'historique anonymisé des évolutions salariales NAO et hors NAO, des promotions et des changements de coefficient pour les élus et mandatés depuis la première prise de mandat.

Nous réitérons notre demande de communication de statistiques par organisation syndicale.

Nous demandons la neutralisation de la sélectivité pour l'ensemble des salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentation salariale individuelle plus d'une fois depuis 2012, ainsi que le rattrapage intégral pour cette population du différentiel de l'augmentation moyenne intervenu pendant la période par rapport aux augmentations moyennes de l'entreprise. Nous demandons que par cette mesure toute discrimination à l'encontre des élus et mandatés soit neutralisée, avec effet rétroactif à leur première prise de mandat.

Nous réitérons notre demande qu'il n'y ait pas de sélectivité pour 2018.

Journée de Solidarité et Ponts offerts

Nous demandons que, comme chaque année, la Journée de Solidarité (21 mai) soit offerte par l'employeur.

Compte tenu du faible nombre de jours fériés hors week-ends en 2018, nous demandons qu'au moins 2 jours de ponts soient offerts, au choix du salarié, parmi le lundi 30 avril, le vendredi 2 novembre et les lundis 24 et 31 décembre.

Temps de travail

Vous nous avez part de vos intentions de demander la révision de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail afin d'y inclure une modalité à 37 heures payées 35.

Nous demandons l'application de l'accord d'entreprise rétroactive à la fusion au 1^{er} juillet 2017 au personnel actuellement à 37 heures. Nous demandons que leur soit proposé un avenant au contrat de travail pour les passer aux 35 heures sans impact salarial afin de se conformer aux dispositions de l'accord en vigueur.

Nous nous opposons fermement à l'introduction d'une modalité 37 heures dans l'accord d'entreprise, car défavorable aux salariés et introduisant une inégalité de traitement entre salariés exerçant les mêmes métiers au sein des mêmes équipes.

Astreintes

Vous avez évoqué la possibilité de réviser à la baisse le montant des indemnités pour les astreintes. Or, dès à présent nous constatons qu'un certain nombre d'astreintes sont réalisées par du personnel non volontaire car le nombre de volontaires sur certains produits est insuffisant.

Nous réitérons notre demande de communication de statistiques sur les astreintes non volontaires.

Nous nous opposons fermement à toute dévalorisation des astreintes.

Nous demandons au contraire que les indemnités d'astreintes soient revalorisées à hauteur de l'augmentation salariale moyenne dans l'entreprise depuis la dernière augmentation de ces indemnités.