

Négociations **A**nnuelles **O**bligatoires

sur les Salaires, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée

La CGT vous informe

L'échec des Négociations Annuelles Obligatoires 2018 s'est traduit par la signature ce jour 8 mars 2018 d'un Procès-Verbal de désaccord.

L'enveloppe d'augmentation, exclusivement individuelle, reste inchangée à **1%** avec un plancher de 50% (soit 0,5% minimum), l'écart accumulé par rapport à l'évolution moyenne du salaire en France depuis 2008 (évolution du plafond de la Sécu) atteint maintenant **-5,5%**.

En cette **journée internationale de luttes pour les Droits des Femmes**, aucune enveloppe n'est dédiée au rattrapage salarial des femmes, malgré un écart en leur défaveur de **-19%** à Ericsson France. Des négociations dédiées à l'égalité professionnelle (salaires, évolution professionnelle, primes, mixité, valorisation des métiers, ...) devraient s'ouvrir courant avril. A voir si notre direction qui se vante de préparer le plus longtemps possible à l'avance les mesures Macron fera de même à cette occasion. Qu'en conséquence les inégalités seront recherchées non seulement d'après les différentiels de salaire pour des positions de valeur égale, mais aussi en vérifiant les parcours de carrière qui ont amené à ces positions. Il s'agit d'une méthode dont la CGT demande l'application depuis des années avec le seul résultat qu'aucun accord d'égalité professionnelle n'a jamais été conclu dans l'entreprise et qu'il n'y a même pas de mesure unilatérale prise en remplacement.

Alors que la direction avait confirmé lors de la réunion du 12 février qu'elle **ne reviendrait pas** sur ses engagements en cas d'échec des « négociations », après clôture de ces dernières elle a finalement **retiré** plusieurs engagements lors de la rédaction du procès-verbal de désaccord, ce qui remet en cause la loyauté de ces « négociations ».

Les engagements pris par la direction qu'elle a ensuite refusé d'inscrire dans le procès-verbal de désaccord sont les suivants :

- ❖ Prise en compte des temps de trajet domicile-travail en astreinte hors intervention dans le temps de travail effectif avec prise d'effet au plus tard au 1er avril 2018 (application d'une décision de justice) ;
- ❖ Porter une attention particulière à la situation des salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentation salariale sur 2 ans ou plus ;
- ❖ Communication aux organisations syndicales des informations complémentaires suivantes :
 - 2018 :
 - Bilan des astreintes sur une base mensuelle et analyse des actions possibles pour les salariés concernés par plus de 3,5 semaines consécutives en astreinte ;
 - Comparaison salariale et de l'évolution professionnelle Femmes-Hommes sous un angle métier ;
 - Heures supplémentaires prises en repos (en jours) et du solde de repos non pris au 31 décembre (en heures) ;
 - Evolution des frais de déplacement en 2017 ;
 - 2019 :
 - Médianes pour les statistiques de salaire annuel effectif ;
 - Distinction entre 208/218 jours et entre 37H et 35H/semaine dans le tableau « Horaire de travail » (effectif par département) ;
 - Isoler les statistiques pour les forfaits 208 jours et 218 jours ;
 - Envisager de mener une étude sur la révision de la grille de correspondance pour que le coefficient métallurgie attribué aux ex-EITSS tienne compte de l'ancienneté.

La direction dit « comprendre que les organisations syndicales n'en soient pas satisfaites » et être « consciente du mécontentement potentiel des salariés compte tenu du faible niveau d'augmentation salariale proposé »



La CGT vous informe et vous consulte

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**

Retrouvez toutes nos publications sur le site internet :

<http://ericsson.reference-syndicale.fr/blog>

Pour recevoir nos publications par mail, abonnez-vous : cgt.esf@laposte.net

Pour recevoir la lettre d'information des cadres et techniciens CGT :

www.ugict.cgt.fr