



## Négociations Salariales 2018 Des résultats à l'arraché !

La Direction a démarré la négociation en annonçant d'emblée vouloir respecter à la lettre les mesures écrites dans le NEC : 1% + inflation. Cerise sur le gâteau pas d'AG pour les TAM n'ayant pas de PVG !

La CFE-CGC a annoncé d'entrée que cette proposition n'était pas recevable en l'état !

**La CFE-CGC a lu, après cette première annonce, la déclaration au dos de ce tract.**

Après 3 interruptions de séances et 3 déclarations de notre part, nous avons obtenu les propositions suivantes :

### RESULTATS SOUS HAUTE PRESSION

**Budget Global : 2.3 % (+1.2 % par rapport à l'inflation)**

- TAM : **AG à 1.3 %** en mars avec un talon mini de 30 € et une **AI à 1.2 %** (yc ancienneté) à partir de mai. Montants minimums des AI (hors prime d'ancienneté) pour les TAM : 25€ (AI) et 45€ (promo). ATTENTION : La PVG n'étant octroyée qu'à une partie des TAM la somme des % AG et AI devient supérieure au budget global.
- IC : AI à **2.3 %** en juin.

Les budgets dédiés aux AI, permette de toucher 60 % des TAM (comme 2017) et 75% des IC (contre 57% en 2017).

La Direction propose également :

- La revalorisation de la **prime Maîtrise à 140 € (+10€)**
- La revalorisation de la **prime Appel/Rappel et prime d'astreinte de + 1.1 %**
- L'extension de la plage des coefficients de la **fonction RU jusqu'à 395 points**. Le seuil d'accès à 270 point reste inchangé. Nous avons obtenu un passage automatique au coefficient 285 après 1 an dans la fonction et l'acquisition du CQPM.
- Le versement d'un **supplément Intéressement/Participation** sera proposé en fonction des résultats d'entreprise selon les critères habituels.

**Demandes CFE-CGC non retenues :**

- L'élargissement à 1 mois PVG pour les cadres F
- Pas de réévaluation des primes de transport
- Le second jour d'annualisation pour les TAM en doublage
- Prime pour les donneurs d'ordre et tuteurs



### AVIS MITIGE

L'ultime proposition reste malheureusement hors du périmètre attendu par la CFE-CGC. Le compromis acceptable par tous n'a pas été trouvé ! C'est regrettable ! C'est une occasion manquée pour booster le moral du personnel des sites de productions mis à mal en ces périodes de changement.

Les techniciens étant toujours les parents pauvres dans ce contexte. La mise en place d'une prime pour les donneurs d'ordre aurait été un plus pour eux, ainsi que la mise en place du deuxième jour d'annualisation pour les TAM en horaire de doublage.

Nous ne nous étendrons pas sur le fait que la Direction ne nous a pas entendus concernant le personnel cadre. L'heure est maintenant à la consultation de nos adhérents pour finaliser notre position.

**N'HÉSITEZ PAS À SOLLICITER VOS MILITANTS POUR DONNER VOTRE AVIS.**



L'ÉQUIPE QUI VOUS SOUTIENT ET DÉFEND VOS DROITS !



## **Déclaration CFE-CGC négociation salariale**

Conformément aux déclarations de Mr Tavares relatives à la maturité des syndicats et à l'intérêt de leur participation à la construction d'un groupe en tête des meilleurs mondiaux, la CFE-CGC a abordé cette négociation avec un esprit de respect mutuel et de recherche d'accord

Par cette provocation vous abordez cette négociation dans un esprit différent nuisant à la qualité du dialogue social. Vous ne cherchez pas l'accord ! Les propositions se basant sur les indications mentionnées dans le NEC ne valorisent pas vos partenaires vous ayant soutenu tout au long de cette démarche de recherche de compétitivité.

Quand le groupe était au bord du précipice, les partenaires syndicaux CFE-CGC, FO, CFTC et SIA ont été à vos côtés pour redresser la situation en signant l'accord de compétitivité NCS. Il aurait été mal convenu de demander à ce moment-là une compensation salariale. Quelques années plus tard, la situation s'est améliorée mais, de votre point de vue mérite encore des efforts supplémentaires de la part des salariés pour conforter notre place. Rejoints par la CFDT, nous avons signé un deuxième accord de compétitivité que vous avez appelé NEC pour renforcer les bases du groupe.

Aujourd'hui, cette étape acquise, par prudence vous êtes toujours dans une démarche de restituer le minimum. Or, vos partenaires ne sont pas du même avis. Il y aura forcément demain des années moins bonnes dans ce contexte très concurrentiel et de mutation technologique. Vous justifierez alors un nouveau serrage de ceinture. Si nous ne pouvons pas aujourd'hui redistribuer d'une manière équitable les fruits du travail à tous les salariés du groupe, quand pourrons-nous le faire ?

Nos propositions reflètent les attentes des collaborateurs.

Nous vous demandons de prendre toute la mesure de l'impact si vous n'y répondez pas favorablement.

Les salariés toutes CSP confondues sont allés jusqu'à se mettre parfois en danger, pour relever les défis et redresser l'entreprise. Ces salariés attendent légitimement un retour de leur investissement. Ne les décevez pas ! Les forces vives vont se décourager et vous allez accentuer la démotivation ! Vous devez entendre les salariés à qui vous allez demander des efforts supplémentaires pour relever les nouveaux défis.

Il est de notre devoir, en tant que partenaire responsable, de vous alerter des dangers qu'encourt le groupe en ne répondant pas à nos revendications. Elles sont mesurées et ne mettront pas en péril la santé financière du groupe !

Nous avons commencé à hisser le Groupe PSA au niveau des meilleurs mondiaux en termes de rentabilité financière. Il est maintenant temps de commencer à le hisser au niveau des meilleurs en matière de politique salariale !