

Rappel des revendications UNSA

Objectif : Zéro de perte de pouvoir d'achat pour tous les salariés

3000 Euros d'augmentation générale + augmentation individuelle = 8% minimum d'augmentation de salaire

1. revalorisation qui concerne toutes les tranches de rémunération, sans exclusion ou limite.
2. revalorisation qui s'applique à tout le personnel classé (3 à 7)

Première proposition de la direction = soupe à la grimace

- **3 % d'augmentation pour les salaires inférieurs à 80 K€ du personnel classé (3 à 7)**
- Revalorisation à 7 € du Ticket Restaurant (désormais 4€ pour l'employeur mais toujours 3€ pour le salarié)
- Réintégration de la prime pour les tuteurs revalorisée à 1000 € (mesure portée de longue date par l'UNSA)
- Mise en place d'un forfait mobilités durables annuel de 675€ sur la carte Swile (nouveau compartiment). Il se substituera au remboursement de l'abonnement Navigo sur notre fiche de paie. Pour les autres salariés, il permettra le paiement d'autres dépenses liées aux transports (ticket de métro ou de Tram, Train,...)

L'UNSA ose et dénonce une différence de traitement!

Dans les séminaires de vos directions, petits déjeuners avec le DG, Webinaires et autres Partage Ambition, vous êtes beaux, vous travaillez bien et beaucoup, votre implication est totale, vos résultats sont tops ! Et au final...toujours des queues de cerise pour les mêmes tandis que l'encadrement de direction sait quant à lui ne pas s'oublier.

Pour le comprendre et l'objectiver, nous vous communiquons quelques données du bilan des augmentations 2022 (nous vous passons les enveloppes de part variable). Le constat est édifiant !

Catégorie	Pourcentage de l'effectif augmenté	Augmentation 2022 moyenne en €	Augmentation 2022 moyenne en %
Non cadre	98,5%	900	2,3 %
Cadre	80%	1250	2,2 %
Cadre de direction	51%	11000	7 %

Nous nous interdirons toujours de juger l'augmentation de l'un ou de l'autre. Par contre, ce que nous dénonçons c'est l'hypocrisie, le cynisme et l'indécence du partage de la valeur dont fait part notre direction.

Si l'on ramène l'augmentation moyenne à la totalité de la catégorie, les cadres de direction ont perçu 3,5% contre 1,75% pour les autres cadres.

Que justifie de tels écarts de traitement ? Pourquoi 2 fois plus en pourcentage pour les cadres de direction ?

Notre direction nous a répondu qu'il fallait *récompenser et rémunérer les talents pour les conserver*. Il n'y a donc pas de talent dans les autres catégories ?

Continuons ensemble d'exiger une NAO 2023 à hauteur de l'inflation et de nos talents !