



**AUCUNE DE NOS PROPOSITIONS N'A ETE RETENUE**

## PRINCIPALES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

### REMUNERATION EMPLOYES

- ⇒ **0.7%** sur les salaires réels et **0.3%** pour les promotions (au 1<sup>er</sup> avril)
- ⇒ Intégration de l'échelon C, voir grille de salaire page ci-contre (au 1<sup>er</sup> juin)

Au titre de 2017 tout changement **de niveau** s'accompagnera d'une augmentation d'au moins 2.5% (**niveau ne veut pas dire échelon**).

*Notre commentaire : l'augmentation du nombre d'échelons aura pour conséquence de ralentir l'évolution du salarié tout en lui donnant l'illusion d'une promotion. Plus il y a d'échelon et plus les écarts de salaire entre les niveaux ou échelons est faible (voir analyse comparative page d'à côté). Cette demande émane essentiellement du syndicat majoritaire avec l'aval de la Direction que cette situation arrange bien !*

*La CCN prévoit pour les employés 4 niveaux avec des critères classant nous permettant d'évoluer d'un niveau à l'autre. Plus il y aura d'échelons et moins le salarié pourra changer de niveau car l'écart des tâches et responsabilité sera tellement imperceptible que l'on dira au salarié qu'il est arrivé à son maximum. A l'UNSA nous disons NON à la création d'un échelon supplémentaire.*

### REMUNERATION MAITRISES

- ⇒ **0.7%** de la MS pour les annualisations (**0.35%** en augmentation générale et **0.35%** pour les augmentations individuelles) et **0.3%** pour les promotions au 1<sup>er</sup> avril
- ⇒ **1%** (soit **20€ brut**) sur les minimas. Niv 5 (2000 €) Niv 6 (2110 €) au 1<sup>er</sup> juin
- ⇒ **+1.5%** si + de 3 ans dans leur niveau (**2060 € Niv 5 et 2150 € Niv 6**) au 1<sup>er</sup> avril

### REMUNERATION CADRES

- ⇒ **0.7%** pour les annualisations et **0.3%** pour les promotions au 1<sup>er</sup> avril

### REMUNERATION VENDEUR

➔ Application des résultats de la négociation de la grille de l'audiovisuel **au 1<sup>er</sup> avril**

### **TRAVAIL HABITUEL DU DIMANCHE**

➔ Majoration de 40% au lieu de 30% pour les employés (ex en brut : sur taux horaire à 9.88€ brut la majoration sera de 3.95€ brut au lieu de 2.95€ brut ) **au 1<sup>er</sup> avril**  
Forfait encadrement à 95.60 € au lieu de 91 €.

**PRIME ASTREINTE DSI , hors DCI et Direction des appro** ➔ **+1% au 1<sup>er</sup> avril**

**PRIME DE TUTORAT** ➔ Elle passe de 85 € à 87 €

**CONGE DE PATERNITE** ➔ Maintien des écarts de salaire appliqué aussi aux pères.

**HOSPITALISATION AMBULATOIRE** ➔ Pour 2017, maintien de la rémunération y compris en l'absence de nuitée.

Pour l'UNSA cette disposition est déjà prévue par l'accord d'entreprise qui précise que :  
« *Ce délai de carence ne s'applique pas en cas d'hospitalisation (quelle qu'en soit la durée) ni en cas d'accident du travail* » donc ambulatoire ou pas ambulatoire, la disposition s'applique !

**PACS** ➔ Dispositif applicable aussi aux frère ou sœur du salarié qui se pacse (2 jours)

**ACCUEIL D'UN ENFANT HANDICAPE** ➔ 2 jours accordés avec maintien du salaire

Quelques dispositions du précédent accord sont maintenues : rémunération variable, abondement, carte salarié, médaille du travail, fil assistance, services yoopies, congé de paternité, 1 jours de CA à partir de 30 ans d'ancienneté...

En conclusion : l'accord fera encore une vingtaine de pages avec un chapelet de mesures qui, pour la plupart, ne concernera qu'une infime partie des salariés. Plutôt que de proposer une augmentation de salaire acceptable (1.5 à 2%), la Direction innove avec des mesures incitatives au travail du dimanche pour l'augmentation du pouvoir d'achat des salariés. De plus, la création d'un échelon supplémentaire est à elle seule une raison de ne pas signer l'accord. Nous l'avions refoulée en 2010 pour les mêmes raisons.

Pour l'UNSA, c'est beaucoup de poudre aux yeux ! **prochaine réunion le 21 février**