



NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

Pour la troisième année consécutive, la négociation annuelle obligatoire accouche d'une augmentation insignifiante, malgré les espoirs laissés au national sur du prétendu « grain à moudre » à l'échelon régional.

L'augmentation collective, si elle présente l'unique avantage d'être pérenne, est d'un montant moindre que le forfait versé l'an passé : 181 € brut contre 200 € en 2013.

Plus inquiétant, le discours de la direction qui semble fortement décidée à favoriser les augmentations individuelles et à corréliser les futures rémunérations aux résultats de l'entreprise.

En effet, l'enveloppe dédiée aux augmentations individuelles passe de 0,7 % à 0,9 % de la masse salariale, bien sûr au détriment des augmentations collectives.

Enveloppes 2014 destinées aux :

- mesures individuelles (0,90%) pour 470 salariés : 810 392 €
- mesures collectives (0,45%) pour 1387 salariés : 405 000 €, soit 50% de l'enveloppe individuelle

Dans les mesures individuelles sont intégrés les salariés bénéficiant des articles 12.3 et 24 (garanties des augmentations individuelles au terme de périodes échues). Pour mémoire, rappelons qu'en 2013 GGE avait recalé 50% des personnes pouvant bénéficier de ces articles et cela sans réel motif. Celles-ci se retrouvent donc à nouveau concernées en 2014 au détriment, on peut le penser, des personnes normalement bénéficiaires cette année.

Les articles 12.3 et 24 avaient été élaborés dans la convention collective nationale (l'ANG) afin que chacun reste motivé dans l'entreprise et surtout ne puisse subir de discrimination de la part de sa hiérarchie. Les périodes référencées avaient été simplement calculées à partir des pourcentages de salariés augmentés individuellement chaque année, jugez en vous-même :

les mesures individuelles sont annuellement offertes à un tiers des salariés, donc tout salarié devrait logiquement être bénéficiaire au bout de 3 à 4 années d'activités.

L'article 24 prévoyait (au sens des organisations syndicales) une garantie individuelle d'augmentation au bout de 5 années échues. Soit un peu plus que la période référencée ci-dessus.

L'article 12.3 considérait un principe légitime de non discrimination à l'égard des personnes

impliquées dans les instances représentatives du Personnel (IRP), ce qui se traduisait par une garantie d'augmentation individuelle au terme des 3 années référencées dans le calcul ci-dessus et donc sans réel avantage dans un fonctionnement normal du système d'augmentation de rémunération individuelle.

Notons qu'en parallèle de cela en 2013, plus de 50% des directeurs avaient bénéficié d'augmentation individuelle (deux au titre de changement de responsabilité), ce qui laisse présager que l'ensemble des membres de direction peuvent bénéficier d'une augmentation individuelle tous les deux ans. De quoi se passer de l'augmentation collective de 181 euros brut.

Nous ne pouvons accepter qu'après trois années d'implication dans la fusion de notre entreprise, un tiers à peine des salariés puisse mériter une augmentation.

Pour la CGT, l'enveloppe des augmentations collectives aurait dû être plus conséquente et au moins équilibrée avec l'enveloppe individuelle, ce qui aurait pu se traduire à répartition identique de l'application en cours par une augmentation collective de 265 € brut par salarié.

Tous les salariés ont construit et construisent ensemble la nouvelle entreprise. Dans un contexte particulièrement difficile et compte tenu d'effectifs tendus dans tous les services, l'engagement personnel de chacun est permanent. Tous méritent une juste reconnaissance de leur investissement. Ce qu'aurait pu être une augmentation collective conséquente attendue par la CGT et par les salariés.

Pour 2014, il est prévu la renégociation des accords d'intéressement et de participation.

A ce sujet, la direction compte lier plus fortement le revenu des salariés aux résultats de l'entreprise et favoriser ainsi les placements financiers PEE et PERCO, au détriment des augmentations collectives chargées de cotisations aux organismes sociaux.

Le versement de cotisations sociales représente un salaire décalé qui sera versé ultérieurement dans des circonstances définies : maladie, chômage, retraite. Les acquitter est un geste citoyen dont l'entreprise compte visiblement se passer, tandis que dans le même temps, la direction insiste sur le fait que la journée de solidarité est un geste citoyen dû par les salariés et qu'à ce titre, elle refusera de l'offrir au-delà de 2014 (la journée reste offerte cette année en échange de la signature de la NAO par les autres organisations syndicales).

Pour la CGT, le salaire est la reconnaissance des qualifications, des compétences et de l'expérience acquise tout au long d'une carrière. Il doit être partagé, certes selon des niveaux de responsabilités et d'implication, mais également sans discrimination et équitablement entre les différents acteurs de l'entreprise.

Dans des entreprises comme la nôtre, il ne peut pas dépendre que du résultat financier. Heureusement d'ailleurs pour les têtes pensantes qui auraient eu fortement à souffrir des trois derniers résultats et qui ne s'en sont finalement pas si mal sorties.

En conclusion, nous avons soumis la signature de la CGT à l'appréciation de cette négociation des salaires sur les points suivants :

- **la transparence** : à n'en pas douter la nouvelle direction a joué le jeu.
- **le respect** : les négociations ont permis à chacun et collectivement de s'exprimer, la direction a été

à l'écoute et a répondu pour partie aux sollicitations.

- **l'équité** : l'équité aurait voulu un équilibre entre les montants prévus pour les mesures collectives et celui des mesures individuelles afin de d'arriver à donner plus **motivation** et plus de **justice** entre tous les salariés qui ont été victimes de ces trois dernières années de fusion.

181 € brut soit 11,14 euros net mensuel. Le compte n'y est vraiment pas.

181 euros, qu'est-ce au regard des salariés qui, avec au moins 2 enfants à charge ont vu leur cotisation à la complémentaire frais de soins augmentée de plus de 600 € en 2013.

Qu'est-ce pour ceux qui ne sont plus touchés par aucune autre mesure de revalorisation depuis quelques années déjà ? Ni revalorisation minimale (SMF), ni prime d'expérience, ni augmentation individuelle, mais une diminution des remboursements de frais de route pour les commerciaux, une perte financière conséquente sur l'utilisation des véhicule de fonction (valorisé dans les fonctions concernées au moment de l'entrée dans l'entreprise).

Pour ceux là, le net inscrit au bas de la feuille de paie les ramène à l'année 2011.

Dans ces dernières NAO, bien que la nouvelle Direction ait fait preuve d'écoute et d'attention, elle n'a pas su ou pu apprécier et concrétiser nos attentes notamment pour les trois dernières évoquées ci-dessus. Ces attentes qui étaient celles de la majorité des salariés qui sont encore oubliés cette année. C'est pour cela que la CGT GROUPAMA ne pourra signer cet accord NAO sur les salaires 2014.



Griotte et Burlat: les NAO

