

Négociation Annuelle Obligatoire ou « Les 7 péchés Capitaux » de l'entreprise ? »

Ce que recommande BPCE

Salaire Annuel Brut en Euros AIA comprises	Augmentation Annuelle Brute
<= à 26 000 €	450 €
Entre 26 000 € et 35 000 €	350 €
> à 36 000 €	250 €

Ce montant d'augmentation brut annuel, est calculé proportionnellement au temps de travail.

Pourquoi pénaliser systématiquement une majorité des salariés:

- d'un côté en tenant compte des éventuels Avantages Individuels Acquis pour la détermination des augmentations annuelles
- de l'autre en ignorant ces mêmes AIA pour les augmentations individuelles, les heures supplémentaires et la part variable.

Ou l'art et la manière, pour la direction, de gagner des deux côtés.

Faites votre calcul cela vous fait en moyenne une augmentation équivalente à un ticket restaurant par mois.

✓ **Voici les 7 Propositions de la CFDT pour cette NAO. Qu'en restera-il après discussions avec la direction ? A vos pronostics !**

Sera retenu par la direction : OUI NON (Barrez la mention inutile)

**1 Une augmentation en pourcentage du salaire annuel brut, différente par tranche de salaire, privilégiant les faibles rémunérations et tenant compte de l'augmentation du coût de la vie.
La création d'un budget spécifique afin de réduire les inégalités Hommes/Femmes.**

Salaire Annuel Brut en Euros AIA comprises	Pourcentage de l'augmentation
< 40 000 €	4 %
Entre 40 000 € et 50 000 €	2,5 %
Au-delà de 50 000 €	1,5 %

Sera retenu par la direction : OUI NON (Barrez la mention inutile)

2 Le versement d'un forfait de transport de 400€ annuel : En effet, si dans la région parisienne l'entreprise prend en charge 50% du montant des transports collectifs (pass Navigo), il n'en est pas de même pour la province où les transports collectifs dans les villages ne sont pas développés. Il ne peut y avoir deux poids deux mesures.

Sera retenu par la direction : OUI NON (Barrez la mention inutile)

3 La reconduction des chèques CESU : avec une Augmentation du plafond CESU à 1000€ et une participation de l'entreprise à hauteur de 75%, **permettant la prise en charge des frais de garde d'enfant** ou participation à des crèches ou garderies interentreprises quand elles existent.

Sera retenu par la direction : OUI NON (Barrez la mention inutile)

4 Le maintien de salaire en cas d'absence des salariés convoqués en qualité de juré d'assises :

Il faut savoir qu'un citoyen ne peut refuser d'être juré d'assises (sauf évènement exceptionnel). Le refus peut entraîner une peine de prison. Mais vous êtes rémunéré par l'état à raison de 7 € de l'heure. L'entreprise GCE Tech ne prenant pas en charge votre salaire.

Sera retenu par la direction : OUI NON (Barrez la mention inutile)

5 La prise en compte des AIA dans le Calcul des heures supplémentaires, le Calcul de la part variable et l'augmentation de salaire. Dans le cas contraire, cela va générer une perte du pouvoir d'achat des salariés car tous ces éléments seront dorénavant indicés sur la première ligne de salaire de base. **Peut-on accepter de travailler plus pour gagner moins ?**

Sera retenu par la direction : OUI NON (Barrez la mention inutile)

6 Le maintien du salaire en cas de congé paternité

Sera retenu par la direction : OUI NON (Barrez la mention inutile)

7 L'Augmentation de salaire en cas de promotion égale au minimum à 100 % du différentiel entre les RAM.

« Dans la vie on partage toujours les emmerdes, jamais le pognon. » (Michel AUDIARD)

VOS DELEGUES CFTD

Montrouge

DSC Donato PASCALE
06 23 88 01 24

DSL Jacqueline DROUIN
06 80 03 14 75

Aix en Provence

DSL Salim ORABI
06 07 88 80 08

Toulon

DSL Benoit BEL
04 94 22 83 10

DSC François POUPARD
06 87 26 23 32

Nancy

DSL Dominique ROCA
06 87 71 88 09

Rennes

DSL Michel JARNO
02 99 84 58 96