

NAO 2021

À RETENIR



Un combat pour l'égalité des genres :

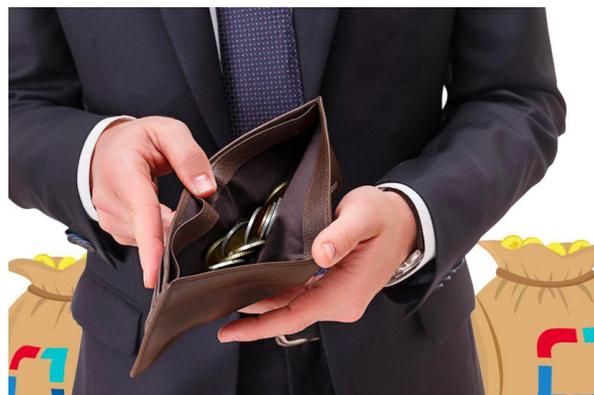
À l'occasion des négociations en matière d'égalité H / F, l'intersyndicale a pu négocier de belles avancées, notamment :

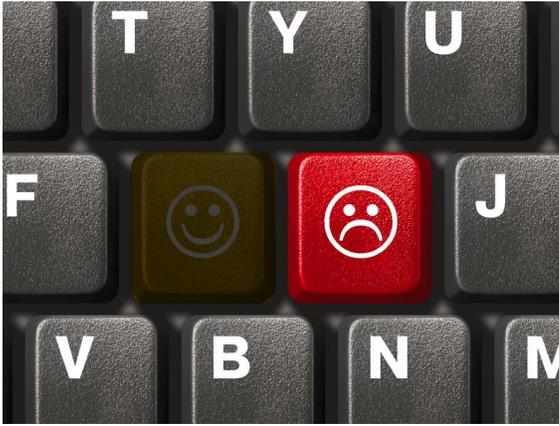
- Suivi des candidatures reçues / retenues par genre,
- Minimum de rémunération à l'embauche défini à l'avance (pour éviter des embauches basées sur des prétentions salariales trop basses pour un genre),
- Suivi des formations par genre (nombre, coût, types de formations : qualifiantes, diplômantes, certifiantes et managériales...),
- Formation du management à l'égalité salariale)...

Mais pas d'avancée salariale :

Pas de prime ou d'augmentation collective, et si la Direction met en avant la hausse de la participation (en guise de réponse aux NAO), elle a également décidé d'une diminution de l'enveloppe des augmentations (de 2,5% à 2%).

L'argument principal étant que la participation étant record, chacun « bénéficierait » des fruits de notre travail collectif sous cette forme.





Une réponse insatisfaisante :

Dans un contexte économique difficile pour tous (**baisse du pouvoir d'achat, gel des salaires l'an dernier**), la CFDT et la CGT ont largement insisté sur deux points clefs : une enveloppe d'augmentation plus importante et concernant le maximum de salariés et une prime exceptionnelle pour tous.

La Direction est restée une nouvelle fois insensible à l'idée de donner ce coup de pouce aux salariés et de reconnaître l'effort collectif de ces deux dernières années. En justification, elle a annoncé, l'augmentation importante de la participation, qui rappelons-le découle seulement de la stricte application du légal.

Mais ceci nous inquiète et doit inquiéter l'ensemble des salariés :

Cette participation record est mécanique et constitue un effet d'aubaine : cela découle directement de la **prise de dividendes massive de l'actionnaire** (ponctionnant ainsi les capitaux propres). Par ailleurs, avec le rachat que l'on a vécu (Leverage Buy Out), il était déjà prévu que l'actionnaire prendrait les dividendes, augmentant par effet mécanique la réserve spéciale de participation.

Les salariés ont fait collectivement un effort très important sur ces deux dernières années, mais ne sont pas gratifiés en conséquence :

- **Pas de prime collective**
- **Une enveloppe d'augmentation revue à la baisse**
- **Un système qui fait reposer les augmentations sur la décision du manager**



Des risques pour l'avenir :

Avec un seuil d'EBITDA cumulé à plus de 50% sur l'année (et qui augmentera encore probablement), doit-on comprendre que cela puisse se faire au détriment des avancées salariales à venir ?

Nous espérons que notre Direction reverra sa copie pour les années à venir et comptons également sur vous et votre mobilisation pour arriver à faire bouger les lignes lors des futures négociations.

Publication également disponible sur TEAMS dans les espaces syndicaux des syndicats signataires de l' « affichage légal » : Syndicat Bétor-Pub CFDT et Syndicat InfoCom-CGT



Vos représentants syndicaux, 3 février 2022 :

pour la CFDT,
pour la CGT