



# NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2006

A l'occasion des Négociations Annuelles Obligatoires, notamment sur les salaires 2006, la CGT entend rappeler ses revendications lors de la réunion d'ouverture du jeudi 9 Février 2006.

En préalable, il est utile de rappeler que si dans le cadre de l'accord salarial pour 2005, une augmentation générale de 0,8% et une enveloppe pour les Augmentations Individuelles de 0,95 %, ont été accordées par la DG, il n'en demeure pas moins que pour l'année 2005, la masse salariale de l'entreprise a baissé de 3 M€ par rapport à 2004 et que le coût de la main d'œuvre intérimaire est de 2 M€.

Ce qui veut dire que l'accord salarial de 2005 n'a rien coûté à l'entreprise. Il était donc possible de faire beaucoup mieux pour répondre aux attentes du personnel, comme la CGT le demandait.

Par conséquent, nous rappelons que la politique salariale doit être plus équitable et reposer sur une augmentation décente, la CGT revendique : **150 € d'augmentation générale uniforme** pour compenser en partie les pertes du pouvoir d'achat cumulées.

Pour l'enveloppe Augmentation Individuelle, le montant est du ressort de la direction, néanmoins le principe « à travail égal, salaire égal » doit rester la règle pour éviter l'octroi d'augmentations « à la tête du client ». Elle devra tenir compte et mettre en œuvre les principes de l'accord Egalité Professionnelle que la CGT signera, même si celui-ci est de loin insuffisant. Il marque toutefois la volonté de la direction de rompre avec les mentalités machistes, encore de loin trop présentes dans la tête de nos dirigeants.

Pour les bas salaires et les non promus depuis plus de plus trois ans (commission sectorielle), la CGT revendique une enveloppe de 1,5% de la masse salariale, pour permettre de répondre aux objectifs de non-discrimination.

## DEPLACEMENT

**Pour les petits déplacements** nos revendications reposent sur l'indexation des indemnités sur des indices :

- Indemnité kilométrique = 0.26 € (soit 2/3 du taux barème gestion 5-7 CV)
- Indemnité repas/panier = 9.33 € (3 x SMIG)
- Indemnité trajet = Taux horaire moyen production réel par rapport au données du bilan social

## **Pour les grands déplacements :**

- Indemnité minimum journalière : 80€
- Montant à définir pour les grandes villes de région touristique ou secteur industriel, (indemnité calculée sur la base de 5 hôtels 2 étoiles) sur un rayon de 20 km maxi)
- Indemnité d'éloignement = augmentation de chacune des tranches de 1 SMIG (3.11€ au 01/07/05)
- Transport et trajet
  - voyage par transport en commun avec horaire réel tenant compte des temps d'attente (SNCF)
  - d'autres moyens de transport doivent être mis à disposition soit : véhicule société avec carte carburant et remboursement des péages, le véhicule personnel indemnisé au barème gestion
  - caisse à outils : transport assuré par la société

## **PERSONNEL SEDENTAIRE**

Ticket restaurant, (appliquer le même système de revalorisation que le panier IPD).  
Augmentation de 5 € pour chaque zone.

Pour le restaurant de Mulhouse, revaloriser la part patronale à 2,50€

## **PRIME DE POSTE**

Revalorisation de 5% des primes à taux fixe

## **INTERESSEMENT**

A l'occasion de ces NAO, la direction propose de négocier la possibilité du versement d'une prime d'intéressement au titre de l'année 2005, alors que les objectifs fixés n'ont pas été atteints.

Pour mémoire, les signataires de l'accord, avaient fixé le seuil de déclenchement à un résultat de 7.7 M€ (5.6 M€ en 2204). Or, les résultats définitifs pour 2005 sont arrêtés à 5.2 M€.

Explication de la direction, c'est la faute de l'affaire ADP, qui pèse 6 M€ de pertes à ce jour, malgré tout, il serait dommage que le personnel ne soit pas récompensé de ses efforts.

Alors chiche, proposez-nous une politique salariale acceptable et équitable qui réponde aux efforts et aux attentes du personnel.

**Si intéressement il doit y avoir, il doit être intégré dans le salaire.**