

Négociations Annuelles sur les Rémunérations : ~~le livret à 6%~~ **compte n'y est pas !**

Lors de la deuxième réunion « NAR » du mardi 24 janvier, la Direction s'est félicitée d'une première proposition d'augmentation pour tous à 2% !

« Soyons raisonnables ! »



"Pour faire face à la hausse du prix du pétrole, je conseille aux Français de faire du vélo."


La direction nous a mis en garde : l'augmentation des rémunérations ne doit pas dégrader notre Coefficient d'Exploitation. Le risque ? Se

faire taper sur les doigts par les autorités de tutelle. Mieux vaut donc que l'on renonce tout de suite à une partie de nos salaires : les grattes-papiers bruxellois seront satisfaits !

Faut-il rappeler le **taux inédit d'inflation ?! Il faut remonter en 1985** pour atteindre un taux du même ordre !!!

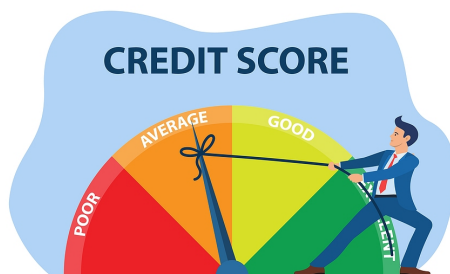
Faut-il rappeler les **estimations d'inflation pour 2023 ?!**

Faut-il rappeler que notre contrat d'intéressement/participation a été revu à la baisse, avec un **engagement de la Direction de favoriser les augmentations pérennes** grâce au budget récupéré sur l'intéressement ?

Enveloppe	Pour rappel - Montant NAR 2022	Montant proposé par la direction pour 2023
Augmentations générales	2,8% de la masse salariale , répartis de la manière suivante : <ul style="list-style-type: none"> – 900 (500+400) euros pour les salaires sous la médiane de 40315 euros – 760 (360+400) euros pour les salaires au-dessus de la médiane 	Proportionnel au salaire, réparti de la manière suivante : <ul style="list-style-type: none"> – 2,5% pour les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté – RIEN pour les autres
Il nous tient à cœur que chaque salarié soit récompensé du travail fourni et surtout qu'une augmentation générale annuelle compense le taux d'inflation. Au cours des échanges, la Direction nous a bien fait comprendre qu'elle n'irait pas beaucoup au-delà de leur 1 ^{ère} proposition. Le taux d'inflation étant de 5,9% pour 2022, et sachant qu'il devrait être sur les mêmes niveaux en 2023, une enveloppe dans ces eaux-là nous semble cohérente. ASISA demande donc 5% pour tous les salariés.		
Promotions individuelles	4,5 M€ dont 0,4 M€ alloué à la réduction des inégalités femmes/hommes	4 M€ dont 0,4 M€ alloué à la réduction des inégalités femmes/hommes
Les chiffres présentés par la direction montrent que l'accord de réduction des inégalités hommes/femmes a permis de grandement améliorer la situation.		
Primes individuelles	2 M€	2,2 M€
Abondement PEE	300 euros (sous condition du versement de 100 euros sur le PEE)	0 euro (sans condition !)
ASISA demande un effort pour porter ce montant à 600 euros minimum		
Équité ancienneté		0,6 M€
Cette enveloppe, proposée par ASISA (Cf notre dernière publication) pour réduire les inégalités entre les nouveaux embauchés et les salariés fidèles est insuffisante . Vu notre estimation de budget à 10M€ pour traiter le sujet sur les niveaux 4 à 9, il faudrait déjà commencer sérieusement avec une enveloppe à 2 M€ pour cette première année, afin d'envoyer un message fort sur la fidélisation .		

Lors de cette négociation, la direction intègre la Prime de Partage de la Valeur de 1700€ versée en novembre 2022 comme une aide au Maintien du Pouvoir d'Achat. Nous confirmons notre qualification de cette prime comme PPV « R », R pour non-Récurrente.

Nos craintes se confirment, la Direction utilise la PPV comme un argument de pouvoir d'achat, ce qui ne facilite pas les négociations...



Le maintien du pouvoir d'achat, ça se traite avec du pérenne, pas de la prime !

De plus, seul le pérenne compte pour ouvrir des possibilités de financement par des crédits immobiliers et consommations, et pour avoir une retraite décente. Les différentes primes (dont l'Intéressement / Participation, PPV ...) ne sont pas intégrées à nos revenus pour ces cas-là.

Ça ne participe donc pas à un gain de pouvoir d'achat sur le long terme.



Une autre alternative a été proposée par la Direction : 2,50% pour les salariés avec plus de 2 ans d'ancienneté.

Nous sommes contre ce principe ! C'est **la nouvelle enveloppe équité ancienneté** qui doit permettre de corriger les inégalités liées à l'ancienneté, sans geler les salaires des nouveaux recrutés.

Pour rappel, jusqu'en 2012, nous bénéficions du **MPA (Maintien du Pouvoir d'Achat)** qui permettait d'avoir automatiquement, en augmentation générale, **l'inflation + 1 % d'anticipation pour l'année suivante**. Cela n'a pas empêché notre entreprise de connaître sa belle croissance.

Nous demandons une augmentation de **5% pour TOUS !**

Et quand on dit 5%, ce n'est pas 3% !

Les salariés attendent de la reconnaissance et un vrai partage pérenne de la valeur.

Si la Direction n'est pas au rendez-vous, les salariés y seront !

Vu ce que nous promet la Direction, commencez à vous constituer un bas de laine ! **Si vous faites des heures supplémentaires non-rémunérées, c'est l'occasion de les saisir !** Ce complément de rémunération sera toujours ça de pris. *Pour rappel : le go/heuressup donne quelques exemples de motifs valables. Une demande expresse du responsable hiérarchique n'est pas nécessaire pour légitimer vos heures supplémentaires !*