

Pourquoi la CGT ne signe pas l'accord salarial 2017

La direction vient de nous annoncer avec deux infodifs le même jour (il fallait au moins ça !) que nos salaires vont augmenter de 0,5 % au 1er juillet 2017, **soit 0,25 % pour l'année 2017 !**

Et ceci après trois réunions, non pas de négociations mais de chantage et de positions autoritaires de la direction.

Comment parler de négociations lorsque la direction décide que l'augmentation sera de 0,5 % au 1er juillet 2017, qu'elle va réviser le SUFA et qu'elle compte revoir les avancements sur le même modèle de ce qui a été fait pour les cadres (c'est-à-dire la possibilité d'avoir des échelons tous les ans, mais dont le montant est ridicule).

Le but de la direction est, non pas de proposer une augmentation des salaires, mais de réduire encore un peu plus la masse salariale et elle a réussi.

Avec pour la première fois dans l'histoire d'ADP, la mise en place d'un double statut. En effet, l'article 24 du manuel de gestion concernant le SUFA sera appliqué différemment pour les nouveaux embauchés qui percevront seulement 40 € par mois et par enfant.

La signature de cet accord valide le principe qu'il est acceptable pour les Organisations Syndicales d'avoir 2 systèmes statutaires dans l'entreprise (un pour les anciens et un pour les nouveaux salariés).

Ce qui permettra à la direction, in fine, de remettre en cause les acquis sociaux pour tous les salariés.

La signature de l'accord salarial 2017 est une véritable attaque contre le statut.

Tout ça, pour une mesure qui ne coûte rien à l'entreprise. Une augmentation de 0,25 % en 2017 représente un montant de l'ordre d'un million d'euros, financé par la réduction de la rémunération des temps partiels (gain pour la direction : 1,2 million d'euros en 2016).

Qui peut croire que cet accord est une avancée sociale :

- Alors qu'un retour de l'inflation entre 1% et 1,5% est prévu cette année,

- Alors que les augmentations de salaires sont systématiquement en dessous de l'inflation,

- Alors qu'ADP SA a réalisé 396 M€ de bénéfices en 2015 et que depuis 2010 les bénéfices ont progressé de 103 % ! Pour

2016, les bénéfices seront du même ordre.

Les cadres dirigeants ne sont pas concernés par cet accord salarial, compte tenu de leur niveau de rémunération et des modalités particulières de leurs augmentations de salaire (sic).

C'est un accord gagnant pour la direction et perdant pour les salariés.

La DRH décomplexée s'exprime dans l'infodif du 11 janvier 2017 :

« Cet accord permet ainsi une évolution progressive des règles sociales dans l'entreprise... » !!!!!

La CGT ne négocie pas la régression sociale !

Alors bien sûr, on pourrait dire que 0,25 % pour 2017 c'est mieux que rien !

Le danger de cet accord, c'est qu'il ouvre une véritable boîte de Pandore avec la mise en place d'un double statut.

Ce que la DRH exprime clairement dans l'infodif du 11/01/2017 : « *Cet accord permet ainsi une évolution progressive des règles sociales dans l'entreprise...* ».

D'autre part, depuis le 1er janvier 2017, les directions sont directement responsables de leur masse salariale. Dans ce cadre, le manager disposera maintenant pour les entretiens annuels, des éléments de rémunérations des salariés et sera contraint d'en tenir compte lors des avancements pour tenir l'objectif de baisse des charges par passager inscrit dans le CRE III.

Cette nouvelle régression sociale s'ajoute au non remplacement d'un départ sur deux, à l'augmentation de la charge de travail et à la difficulté de tenir les objectifs dans le contexte de baisse du tourisme.

En refusant de négocier, la direction bafoue les règles sociales et ne respecte pas les salariés.

Échelon	Impact des 0,25 % par
IB (112)	4,40 €
IIB (251)	4,89 €
IIC (256)	6,37 €
cadre 315	6,84 €
cadre 400	8,69 €
cadre 500	10,86 €

Nous devons exiger de nouvelles négociations salariales qui tiennent compte des propositions des organisations syndicales.

La CGT revendique :

- Une augmentation qui rattrape la perte de 2010 à 2016 et qui anticipe sur l'inflation 2017 soit une base de 6 %.
- La valeur d'un échelon pour tous les salariés en fin de grille depuis plus de trois ans.
- La fin de la suppression des écarts salariaux entre les femmes et les hommes avec un budget dédié.
- La revalorisation de l'échelon 110 (1438,13 €) à la hauteur du SMIC soit 1480,27 €.
- La fin des suppressions de postes et le pourvoi de tous les postes vacants.

Alors, ne nous contentons pas d'une « obole ». Soyons nombreux à nous engager et à poursuivre la bataille pour obtenir de vraies avancées salariales et rompre avec cette politique de régression sociale.

Le PDG refuse une vraie augmentation de salaire mais décide de créer une salle de sport (avec droits d'entrées spécifiques) dans le nouveau siège social avec un coût de fonctionnement de 1 275 000 € !