

# 3,2 %. Un chiffre en trompe-l'œil pour les SAGAA ?

Tout d'abord, soulignons qu'avec une valeur de 3.2 %, l'enveloppe accordée aux augmentations salariales est très correcte. Il faudrait être idiot pour ne pas le reconnaître. L'AG (Augmentation Générale) est de 2.2 %.

Ceci étant dit, il nous apparaît essentiel de revenir sur nos revendications qui n'ont, hélas, pas retenu l'attention de la direction au cours de la deuxième réunion. Nous avons demandé :

- Pour les cadres 1.5 % d'AG : **c'est NON** ! La direction veut disposer de toute l'enveloppe pour les AI. Est-ce que cela veut dire que ceux (50% de la population) qui ont une évaluation "conforme" auront moins que l'inflation ?
- La majoration de 25% pour les cadres qui viennent le samedi : **C'est NON** ! Faut-il considérer que l'équilibre vie privée – vie professionnelle, l'implication et la fatigue n'ont que peu d'importance aux yeux de notre direction ?



- La mise à niveau de la rémunération des techniciens de maintenance : **C'est NON**. En 2019, il y aura des concertations sur 6 thématiques sans aucun engagement chiffré. Faut-il considérer que la faiblesse des rémunérations en maintenance n'est pas une priorité pour notre direction ? Faut-il considérer qu'organiser des groupes de concertation qui ne débouchent sur quasiment rien de concret (sauf la création du poste d'agent de maintenance) c'est utile ? Une chose est sûre, le turnover va, hélas, continuer.

-La revalorisation de 5% de la prime de poste : **C'est NON**. Faut-il y voir une non prise en compte des contraintes sur la santé des gens postés ?

- Le télétravail : **C'est NON** "nous ne sommes pas prêts".
- La procédure de déplacements à l'étranger à revoir : **Pas d'échos**.

**Prenons un exemple concret, celui du GL non cadre** : sa rémunération fixe est à 0.95 du marché. Il est au forfait jours donc il n'a pas d'heures supplémentaires et son samedi n'est pas majoré. De plus, son "13<sup>ème</sup> mois" se compose de 60% en fixe et d'une part variable selon son évaluation.

S'il compare sa rémunération globale à celle d'un TL expérimenté, qui a des heures supplémentaires, des samedis majorés et un vrai 13<sup>èmes</sup>, la comparaison n'est pas toujours à l'avantage du GL. Est-ce normal et que compte faire la direction pour rémunérer à sa juste valeur, l'implication, les responsabilités, etc.

Ce n'est pas un hasard si il y a une crise des vocations pour occuper le poste de GL !



Tout cela nous rappelle le triste épisode du 13<sup>ème</sup> mois pour tous, "le tous" qui s'était transformé en "presque tous" !

TOUS - PRESQUE TOUS = SAGAA

**Pour les SAGAA, rien n'a changé !**

## INTERESSEMENT :

Le fait de garder les 3 critères tels qu'ils étaient dans l'accord actuel est une bonne chose. Nous signerons cet accord.