



CHIMIE

CFE-CGC CHIMIE

INDUSTRIES CHIMIQUES ET CONNEXES

COORDINATION SOLVAY ex-RHODIA

Janvier 2016

MESURES SALARIALES 2016 et actualité

Fin décembre, les adhérents CFE-CGC, consultés démocratiquement, se sont prononcés majoritairement pour la signature de l'accord NAO 2016...

Bien qu'en-deçà de nos revendications, cet accord est plus favorable que les mesures unilatérales appliquées en 2015 par la direction. Il faudra néanmoins rester vigilant pour que ces dispositions bénéficient à tous les établissements de manière équitable -ce qui n'a pas été le cas en 2015- et que les augmentations attribuées au titre des promotions ne soient pas prélevées sur les enveloppes d'augmentations individuelles au mérite !



➔ Rappel des mesures salariales 2016

ACCORD NAO RHODIA 2016				
saire brut base mensuelle	Augmentations Collectives (AC) avec talon	Effet ancienneté	Augmentations individuelles (Ai) avec un mini en cas d'attribution	budget Total
< 3200€	+ 1% avec talon 30€ = 1.28% de la M.S.	+ 0.5%	+ 1.04% répartis en: + 0.7% d' Ai au mérite (mini 35€) + 0.3% mini pour habilitations/promotions (mini 45€) + 0.04% augm. automatiques conventionnelles	+ 2.32 %
> 3200€	0%	0%	+ 1.2% d' Ai au mérite au 1/1 (mini 1%) + 1% pour promotions rétroactives + 0.04% pour augm. Automatiques conventionnelles	+ 2.24 %

NB : les % sont les budgets exprimés en % de la masse salariale correspondante

Remarque : les enveloppes 2016 pour habilitations/promotions/ajustements sont des seuils mini ;

➔ les hiérarchiques ne doivent pas se censurer et ne pas prélever dans les enveloppes des Ai au mérite lorsqu'il s'agit de rémunérer un changement de responsabilités ou de périmètre. A titre d'exemple, l'enveloppe 2015 prévue pour le poste « Promotion » était de 0,8% au minimum pour les salaires > 3200 €. Au final +1,54% y a été consacré (+0,72% pour changements de niveau + 0,82% de promotion sans changement de niveau). Il faudra perdurer dans ce sens en 2016 !

Mesures complémentaires

- **Gratification de fin d'année pour les postés** : intégration de 100% de la prime de poste dans le 13^{ème} mois ; Suite à demande de la CFE-CGC, la prime de compensation de dépostage sera également prise en compte pour les salariés ex-postés.
- **Prime de vacances** (av 1 & 2) : alignement de la prime Vacances sur la valeur la plus élevée pour l'ensemble des sites et augmentation de 3.6%, soit 810 € payés au mois de juin; y compris pour Valence, suite à demande de la CFE-CGC.
- **Complément familial** (av 1 & 2) : alignement à 166,10 € par enfant ; Le complément familial sera versé pour les enfants non à charge fiscalement si le salarié verse une pension alimentaire.
- Ouverture d'une négociation sur l'**harmonisation des primes de postes** : dès 2016, la base de calcul sera le salaire brut réel et non plus le salaire minimal du coefficient CCNIC, tel que cela se pratique encore aujourd'hui à Collonges, Pont-de-Claix, Salindres et Clamecy) ;
- **Revalorisation des salaires** minima (CCNIC et textile) de 1%. → La valeur du point Rhodia Legacy passe à 8,284 € pour la chimie

Mensualisation du 13ème mois des Ingénieurs et cadres:

Suite au refus des O.S. de cautionner cette mesure dans l'accord NAO, la direction a décidé unilatéralement de l'appliquer dès janvier. Elle devrait permettre une meilleure gestion de la trésorerie du Groupe (lissage des 4 trimestres)... Nous veillerons à ce qu'elle n'aboutisse pas à la réduction du salaire annuel des nouveaux embauchés ou lors de cadrages et promotions !

Report de la date de versement de la rémunération variable:

La Direction a décidé unilatéralement de décaler cette date de versement de fin mars à fin avril, ce qui va permettre de remonter légèrement et temporairement la trésorerie du Groupe à fin Q1. Une avance serait néanmoins accordée aux salariés ayant pris un engagement financier.

Rappel des règles d'augmentation conventionnelle de la CCNIC

Pour les BTS/DUT : embauche au coefficient 225 et passage au 250 après 2 ans.

- Pour les Ingénieurs ou Cadres hors Recherche:

- après au plus 3 ans au coeff 350 et au plus tard à 29 ans -> coeff. 400 puis, après au plus 6 ans au coeff 400 -> coeff 460

Pour les Ingénieurs ou Cadres Recherche :

- au plus tard à 29 ans -> coeff 460 puis, après au plus 3 ans à 460 -> coeff 480 puis, après au plus 5 ans à 480 -> coeff 510 puis, après au plus 5ans à 510 -> coeff 550

Exemples de Coeff Mini pour encadrer :

- il faut être au moins au coeff 460 mini encadrer des coeff 350 ou coeff 400

- il faut être au moins au coeff 660 pour encadrer des coeff 550

Accords Mobilité, Epargne salariale, Dialogue social : La DRH a lancé une révision de ces accords par la négociation avec les Organisations Syndicales afin de les appliquer à l'identique aux salariés Solvay et Rhodia legacies en France. La CFE-CGC reste vigilante afin que ces changements ne se fassent pas au désavantage des salariés, car la pression augmente pour réduire les coûts et améliorer la trésorerie afin de ne pas dégrader la note de crédit par les agences d'évaluation financière. Il ne faudrait pas que l'acquisition de Cytec pénalise les salariés !

la CFE-CGC sera également vigilante sur l'évaluation de l'intéressement en 2016. Lorsque nous avons discuté les seuils du REBITDA imposés par la DRH (mini de 1940M€ et maxi de 2000M€), il n'était pas question de l'acquisition de Cytec. Or, le Groupe a annoncé 75M€ de frais en 2015 pour cette opération! Il conviendra donc de tenir compte de cet impact négatif -hors périmètre de l'accord- pour ne pas pénaliser l'intéressement et l'abondement des salariés!