



**CGT Sevelnord** jeudi 26 janvier 2017

Contacts : Équipe Bleue 03-27-22-51-06 ou 37-51-06,  
Équipe Verte 03-27-22-50-29 ou 37-50-29,  
Local CGT 03-27-22-67-04 ou 37-67-04,  
syndicatcgtsevelnord.over-blog.com  
Page Facebook : syndicat cgt sevelnord

## Négociation salariale

Le mardi 24 janvier 2017, a eu lieu la première réunion salariale du groupe PSA. Lors de cette réunion la direction de PSA a expliqué qu'il fallait **encore** continuer à faire des efforts pour l'entreprise et ce, malgré les milliards d'€ de bénéfices que PSA devrait annoncer pour 2016.

### Pour rappel :

En 2013, 2014 et 2015, nous avons subi un gel de salaire.

En 2016, malgré 1,2 milliards d'€ de bénéfice pour l'année 2015, nous avons eu environ 8 € net d'Augmentation Générale pour les ouvriers et 0 € pour les techniciens.

Par contre TAVARES doublait son salaire pour atteindre 14500 euros/jour (samedi et dimanche compris).

### Les « prometteux d'bonjour » !!!

A SevelNord, n'oublions pas qu'en 2012 les FO/CGC et SPI promettaient, en signant l'accord de compétitivité, **un rattrapage minimum de 1 % d'AG** par année de gel de salaire, ce qui représente pour 2013, 2014, 2015 et 2016, **60 euros pour un salaire de 1500€ NET.**

Non seulement ils nous ont gelé nos salaires pendant 4 ans et aujourd'hui, ils n'ont pas hésité une seule seconde à trahir les salariés en signant l'accord de convergence qui remet en cause les 4% de rattrapage tout en ayant connaissance des milliards d'€ bénéfices qu'a réalisé le groupe PSA (2,4 milliards rien que de janvier 2015 à juillet 2016).

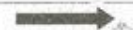
### Mais ce n'est pas tout...

L'accord de convergence leur permet aussi de nous infliger les mesures du NCS 1 et du NEC :

- Suppression de la PEG pour les nouveaux embauchés (prime d'ancienneté au-delà de 20 ans)
- Baisse des majorations des heures supplémentaires de 45 à 25 %
  - Baisse de l'ACCAC
  - Baisse de l'indemnisation chômage de 75 à 70 %.
- Nouveau compteur modulation, qui aggrave la flexibilité,
- Possibilité des nuits à temps partiel (- 400€ par mois).

**Quand les prix, les factures et les impôts augmentent, nos salaires ne sont pas seulement bloqués : Ils baissent. On gagne toujours moins, alors qu'on travaille toujours plus !**

**Il est temps d'obtenir une réelle augmentation de salaire !**



## Revendications CGT Portées lors de la première réunion du 24 janvier 2017.

### Augmentation du salaire de base :

- L'arrêt immédiat du gel des salaires et une augmentation générale des salaires de 300 € pour tous.
- Un rattrapage salarial global équivalant à l'ensemble de la perte subie sur les quatre dernières années.
- Pour les salariés de SevelNord, le versement d'une augmentation générale de 1% par année de blocage des salaires (2013 à 2016) donc 4 % minimum.
- Pas de salaire en dessous de 1 800, intégrant une évolution tout au long de la carrière.

### La levée immédiate de toutes les mesures de baisse salariale du NCS et du NEC :

- Le retour de la Prime Evolution Garantie pour les salariés de plus de 20 ans d'ancienneté.
  - Abolition du système des compteurs et l'abandon du principe de modulation.
  - Retour du paiement à 45% des heures supplémentaires au lieu de 25 %.
    - Retour au barème de l'ACCAC d'avant le NCS.
    - L'abandon de la mesure d'équipe de nuit à contrat à temps partiel.
  - Le paiement des heures supplémentaires pour les salariés qui le souhaitent.
  - La subrogation des indemnités de la sécurité sociale sur tous les sites du groupe.
- L'intégration de la totalité de la prime ICH (prime d'équipe) dans le salaire de base pour les salariés de Rennes.

### Concernant l'égalité salariale entre les femmes et les hommes :

Nous demandons qu'il y ait un rattrapage pour les femmes qui n'ont pas eu d'évolution salariale. Concernant le congé parental d'éducation, nous demandons que les avantages liés à l'ancienneté soient pris en compte entièrement.

Lors des NAO de 2016 sur les salaires, il était déterminé une enveloppe budgétaire minimale spécifique exceptionnelle destinée à la correction des écarts identifiés en défaveur des femmes. Cet effort serait maintenu le cas échéant en 2017, à défaut de régularisation de l'ensemble des situations constatées avant fin 2015. Les chiffres du rapport de situation comparée 2015, nous montrent que ces écarts et inégalités ont encore lieux :

- Les indicateurs de la direction nous montrent que les femmes sont cantonnées dans les plus bas salaires pour toutes les catégories sociales professionnelles, de l'ouvrier au cadre supérieur.
- En 2015, sur 1650 salariés gagnant moins de 21000 euros par /an 43,40% sont des femmes OP UEP.

**Travailler pour vivre et non vivre pour travailler**