

La menuiserie : une compétence développée... par la Direction

Coup de rabot sur L'IFC !



Indemnité de Fin de Carrière : un dispositif mis à mal par la Direction, encore un !

Malgré les demandes répétées des organisations syndicales, la Direction a refusé de reconduire l'accord existant et traîné des pieds pour proposer une alternative: les salariés prétendants au départ en 2023 se voient perdants....pourquoi ???

Système actuel :

- Prime de fin de carrière conventionnelle (CCNIP) : 3 mois
- Prime complémentaire selon l'ancienneté : jusqu'à 9 mois pour 30 ans d'ancienneté

Système proposé aux salariés partant en 2023 :

- Prime de fin de carrière conventionnelle (CCNIP) : 3 mois
- Départ juin 2023: Prime complémentaire en fonction de l'ancienneté : 7 mois à partir de 10 ans d'ancienneté
- Départ Juillet 2023 possibilité de poser 3 mois d'anticipation, avec 4 mois de salaire complémentaires ou 7 mois de salaire.

Bref les salariés de 2023 (en majorité éligible à 9 mois) vont perdre 2 mois de salaire sur ce dispositif, ce qui ne laisse rien de bon à présager pour les négociations à venir pour 2024. Merci Patron !

La CGT est favorable au départ par anticipation, c'est d'ailleurs notre proposition, mais si cela n'est pas possible en 2023 (on le comprend, anticiper les départs dans les services c'est normal), pourquoi pénaliser nos collègues de deux mois de salaire? Les salariés subissent-ils le manque d'anticipation RH ?

DEUX TRACTS EN UN pour votre bonne information!

Certains d'entre vous peuvent trouver ça anecdotique, peu important ou lointain...c'est pour la retraite...mais, le signal donné par la Direction est problématique : il faut mettre en parallèle d'une part, tous les efforts consentis par les salariés, les bons résultats de l'entreprise, et d'autre part, les dispositifs sociaux qui sont nivelés par le bas (ristourne gaz, prêt bonifié, prévoyance, négociations salariales en défaveur des salariés). Ajoutons à cela les tentatives récentes de modifications structurelles des accords temps de travail et déplacements, cela doit vous alerter !

La CGT n'apposera pas sa signature sur un tel accord...Nous défendons Vos acquis !

Point NAO 2023

Aumône ou indécence ?



Nous avons prévu une communication SOFT avant d'attaquer aujourd'hui la NAO phase 2.

Vu la communication tardive de la DRH hier soir, nous tenons à vous présenter notre analyse factuelle de la situation visant à vous faire comprendre la légitimité de nos demandes pour Nos salaires.

Ce n'est pas facile à vulgariser mais nous allons essayer de vous préciser les choses afin d'améliorer votre vision sur le sujet.

- **Pour 2022:** la réalité de l'inflation 2022 est de 6.2% fin novembre.

Nous nous sommes mobilisés pour refuser la proposition indécente de non augmentation des salaires pour 2022.

De manière unilatérale, la Direction a augmenté les "bas salaires" de 1%, rien pour les autres...

Suite à notre mobilisation, aux demandes de certains syndicats (cgt comprise :-), et devant l'évidence d'une inflation forte, la Direction a décidé d'augmenter de manière unilatérale les salaires de 3% en juillet pour tous.

La réalité de leur mesure à 3% sur 2022 est donc de 1.5% puisque appliquée en juillet 2022 (six mois seulement).

En résumé, les mesures ont comblé 2.5% pour les "bas salaires" et 1.5% pour les "hauts salaires".

DEUX TRACTS EN UN pour votre bonne information!

Constat: il manque 3.7%/inflation sur 2022 pour les bas salaires, 4.7% pour les autres.

Ces dernières années, nous avons enregistré 1.2% de perte d'AG/inflation.

La demande de régularisation de la CGT pour l'année 2022 est donc raisonnable puisque nous demandons **5% d'AG au titre de 2022 comme solde de tout compte**.

La Direction vous propose **seulement au titre de 2022 une prime "one shot"** qui vous assure une **perte de pouvoir d'achat de 5% moins la prime PPV pour 2022 ET 3.5% de perte à partir de 2023.... à vie...(en 2023 les 3% de juillet 2022 s'appliquent)**.

- **Pour 2023** une inflation de 5% est prévue par les observateurs.

La CGT propose de valoriser d'entrée de 2.5% les salaires, de faire un point mi 2023 pour valoriser au besoin en fonction du taux d'inflation.

Notre proposition d'AG à 7.5%(5%+2.5%) est en ce sens une solution pour le premier semestre. Notre proposition à 10% d'AG est celle d'une vision réaliste d'une inflation à 5% sur 2023 plus 5% dus au titre de 2022.

Que propose la Direction pour 2023? 3% d'AG par rapport à 5% d'inflation prévue. Une PPV (prime "one shot") c'est tout!

Une perte supplémentaire à vie de l'inflation à partir de 2023.

Vous le lisez, la Direction essaie de nous acheter avec des primes non pérennes au regard d'une inflation structurelle, inflation reconnue par la CRE, reconnue dans la majorité des entreprises de notre niveau, de nos domaines d'activité.

Pourquoi la Direction nous propose-t-elle de telles solutions pour aider ses salariés à aborder cette période difficile?

La déflation, nous n'avons pas vu ça depuis presque 1 siècle en Europe, pourquoi la Direction nous propose-t-elle ce scénario ?

Une prime pour bon résultats de l'entreprise, OUI, mais pas pour s'affranchir de vraies mesures pérennes sur le pouvoir d'achat.

Dans sa communication la Direction "espère que le dialogue social permettra de conclure un accord NAO au titre de 2023"...

A la CGT Teréga, on ne comprend pas les positions agressives de la Direction pour ces négociations...et vous ?

Nous vous tiendrons au courant de la tournure de ces négociations, nous connaissons vos attentes fortes en termes de maintien pérenne de pouvoir d'achat et de posture de la Direction face aux salariés.