

Négociations Salariales : début le 6 décembre

L'inflation depuis 2020 atteint déjà près de 10%. L'impact moyen en masse sur 2022 représente 2500 euros. De nouvelles augmentations sont annoncées : Electricité (+15%), Passe Navigo (+20 % ?), frais de santé (voir ci-dessous).

La CGT appelle à se mobiliser fortement pour obtenir une augmentation générale compensant l'inflation, comme le font les salariés dans de nombreuses entreprises.

La CGT propose également une indemnité de télétravail, l'incitation à la mobilité propre (prise en charge du passe Navigo, forfait mobilité durable à 800 €).

Nos clients pétroliers se portent bien (TOTALENERGIES : 17Mds de bénéfice en 9 mois):

Ils peuvent supporter une augmentation des coûts de production. Pour en savoir plus :

[Plaidoyer pour une échelle mobile des salaires et des augmentations générales \(ugictcgt.fr\)](http://ugictcgt.fr)

Titres discrétionnaires dévalorisés

La modification discrétionnaire de la nomenclature des postes au Processing suscite le mécontentement. En effet ces nouveaux postes dévalorisent les compétences des salariés de la production de Massy, pour la plupart très expérimentés. 6 chefs de projet seulement sur les 12 proposés ont été confirmés, **dont aucune femme**. La démotivation qui s'ensuit n'est pas de nature à améliorer le climat social déjà dégradé révélé par l'enquête GPTW

Nous demandons la transparence sur la définition et la classification de ces postes et la rémunération associée. Cela signifie :

- Des fiches de postes définissant les tâches principales et les qualifications nécessaires pour les tenir.
- Définir le lien avec la rémunération, et notamment le niveau dans le référentiel Magellan, la courbe de bonus associés à ces niveaux de qualification (équivalent taux cible GPIP)

Faute de ces clarifications, l'arbitraire règne sur les nominations/promotions sur les nouveaux grades. Les salariés craignent en outre l'impact ultérieur sur la rémunération.

Le CSE aurait dû être consulté au préalable sur ce projet qui constitue à minima une modification des conditions de travail.

Lors du CSE du 28 novembre, les élus ont demandé la communication de ces informations. Nous attendons du CSE, en cas contraire, qu'il engage une procédure contraignante dans le cadre de ses prérogatives, comme il s'y est engagé.

+ 20% sur la cotisation Frais de Santé en 2023 ?

C'est l'augmentation que réclame l'assureur privé Swiss Life pour rétablir les comptes du régime de Santé. Alternativement il propose de réduire les montants de remboursement, qui ne couvrent en moyenne que 91% des frais. La direction estime que l'augmentation des cotisations facilitera la prochaine renégociation du contrat.

Pas question de subir une telle augmentation ! L'entreprise doit assumer les conséquences de sa politique de stagnation des salaires, de suppressions d'emploi, d'absence de recrutement

de jeunes, qui pèsent sur les ressources du régime. Comme pour les retraites, les salaires et l'emploi sont les clés pour financer la couverture Santé.

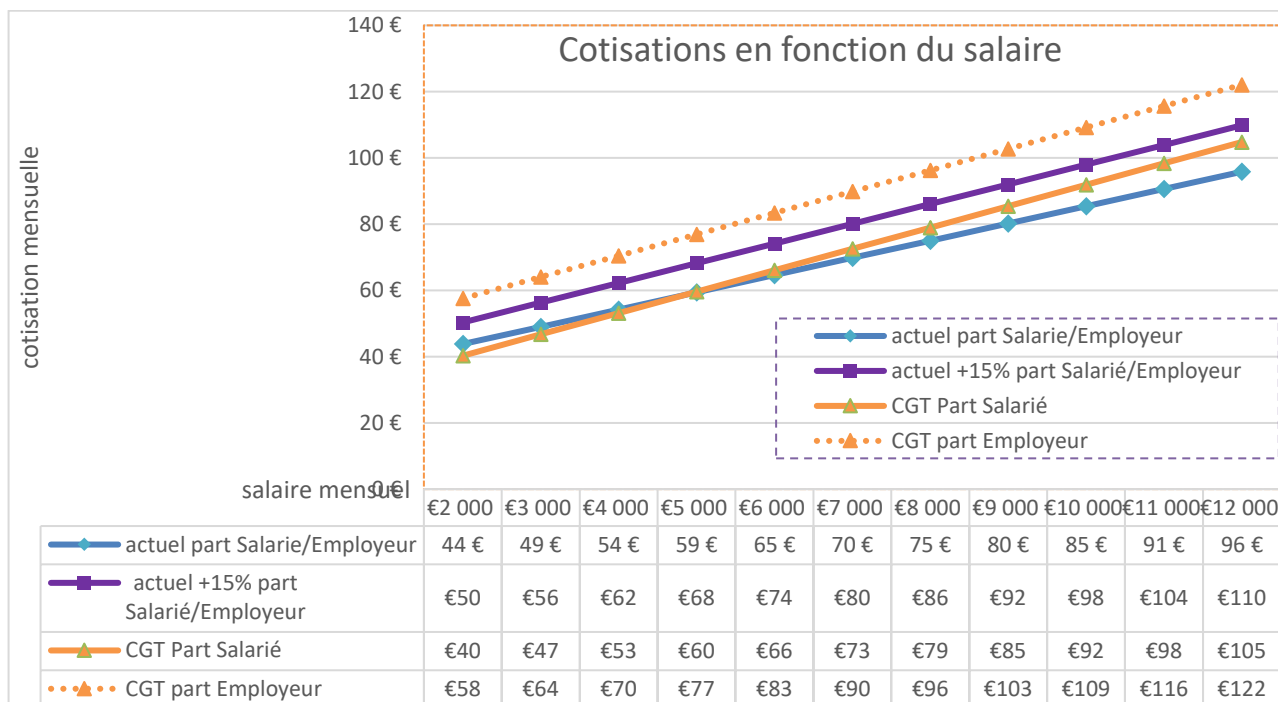
Le management délétère, les surcharges de travail et la désorganisation suite aux PSE entraînent aussi une augmentation des arrêts de travail, qui se répercute sur les comptes de la prévoyance. Il est temps de traiter la source des risques psycho-sociaux comme le demandent les salariés.

La modification des garanties nécessite l'accord des OS. Les négociations sont en cours entre la Direction et les représentants syndicaux CGT et CFDT de Sercel et de CGG, le régime étant commun : la réunion a lieu le 8 décembre.

Actuellement la cotisation, partagée à 50% entre employeur et salarié se décompose entre un forfait de 66,80 et une part variable de 1,04% du salaire. (Cotisation divisée par 2 pour les adhérents « Isolés » qui n'ont pas de famille à couvrir).

La CGT défend les propositions suivantes : voir le graphique explicatif ci-dessous

- Pas de réduction des garanties
- Mise à contribution de l'employeur : les 250000 € demandés par l'assureur représentent un cout de **0,5% de la masse salariale** seulement
- Réduire l'exigence d'augmentation :
- D'autres ressources peuvent être mobilisées : l'augmentation des salaires au niveau de l'inflation, les embauches annoncées permettraient d'augmenter aussi la base de cotisation.
- Une prise en charge plus forte de l'employeur sur la part forfaitaire qui pèse davantage sur les salaires les plus bas.
- Une cotisation plus progressive et solidaire grâce à une part en % du salaire plus élevée qui permet de faire contribuer chacun en fonction de sa rémunération : de ce fait les salaires les plus bas verraient leurs cotisations diminuer. Le point neutre serait autour du salaire moyen (4800€ mensuel sur 12 mois sur l'ensemble Sercel et CGG)



Rejoignez la CGT

Pour mieux vous défendre, rejoignez la CGT. Contactez nos représentant.e.s pour recevoir nos informations et être invité.es à nos réunions. Prochaine réunion le **Mardi 13 décembre**.



cgt.cgg@gmail.com

sngg.reference-syndicale.fr

Massy le 6 décembre 2022