



Politique salariale 2015

La CFE-CGC ne signe pas

La CFE-CGC ne saurait cautionner par sa signature dans un contexte de faibles évolutions de carrière un partage inéquitable des mesures techniques. D'autant que la politique salariale de 1,5%, cadrage de Bercy pour les EPICs en 2015, entretient le ralentissement des promotions de carrière (changement de niveau, de coefficient). Or la CFE-CGC estime que les salariés d'un EPIC ont le droit à une évolution de carrière correcte et motivante.

- **La masse salariale des cadres traitée comme une variable d'ajustement budgétaire**

Si la mesure plancher de 15 € d'AG mise en place pour les salaires inférieurs à 3000€ (coût 25 k€) est appréciable dans un contexte de faible AI, la CFE-CGC déplore que la Direction ait refusé un effort similaire pour la revalorisation de la prime semestrielle à 1,5%, demande peu coûteuse (17 k€). La Direction s'est limitée à une revalorisation à 1% : une position incompréhensible et surtout incohérente.

Il est impératif que le plafond de la prime semestrielle soit revalorisé au niveau de la politique salariale, sinon le gros effort de déplafonnement de la prime semestrielle engagé en 2014 et pris sur les augmentations générales des cadres sera anéanti d'ici quelques années. Et le nombre de salariés plafonnés ne cessera d'augmenter !

- **L'opacité de la position de la Direction en matière de politique de primes**

La CFE-CGC a réclamé une réflexion globale sur l'ensemble des dispositifs de primes existants à l'Onera (parts-variables incluses). La Direction a préféré se cantonner à la prime sur contrat sans jamais communiquer sa vision stratégique sur cette prime, voire même les sommes détaillées affectées aux différentes primes existantes. Ce silence de la Direction n'est pas propice à la confiance sur cette thématique.

La CFE-CGC a prévenu : toute diminution du niveau de la prime sur contrat, déjà trop faible au regard des efforts fournis, constituerait un signal démobilisateur et contre-productif pour les salariés.

La CFE-CGC se satisfait néanmoins de la monétisation de 2 jours de CET retenue à notre initiative. Toutefois, il convient de rappeler que ce dispositif constitue une avance de trésorerie, les jours de congés placés sur le CET étant de toute façon dûs aux salariés.

Le satisfecit largement affiché par la Direction risque d'être en fort décalage avec le sentiment des salariés lorsqu'ils recevront prochainement leur feuille d'augmentation comparé à leur perte de pouvoir d'achat due à la hausse de l'imposition des classes moyennes (part employeur de la mutuelle, plafonnement du quotient familial, taxes d'habitation, etc.).