

LES NEGOCIATIONS SALARIALES à la date du 10 octobre 2019

L'Edito

La CGT a placé l'augmentation de tous les salariés en tête de ses revendications. Cet engagement a été pris il y a un an au moment des élections professionnelles et de l'ouverture de négociations.

Les salariés se sont mobilisés, à l'AG du 6 et au blocage du siège de Plaine Commune le 24 septembre. Les grévistes ont obtenu des augmentations de salaires pour tous, mais souvent les montants ne sont pas à la hauteur.



Une mobilisation réussie

- Les militants de la CGT ont pu décortiquer un projet illisible.
- Les adhérents de la CGT ont fixé un objectif de **50€ pour tous**
- La CGT a porté une mobilisation qui a obtenue une évolution de plus de 500.000€ soit plus du double de l'engagement initial.

LA LUTTE PAIE

Octobre 2018 : début des discussions sur le RIFSEEP

Juin 2019: Plaine Commune propose **400.000€ pour 440 agents**. La reconnaissance de l'expertise, pour certains salariés seulement, permet l'individualisation des salaires. Des augmentations de plusieurs centaines d'euros par mois sont prévues pour certains et rien pour la plupart.

Front intersyndical de boycott du Comité Technique

Le 6 septembre : 350 agents se mobilisent pour une Assemblée Générale

Le 12 septembre : L'employeur porte le budget des augmentations à 475.000€. Les 75.000€ supplémentaires permettent une augmentation de **13€ à 420 agents** du premier grade de la catégorie C. A ce stade, **860 salariés auraient été concernés par une augmentation sur 2.125 agents**.

Refus de l'intersyndicale et maintien du boycott
2 organisations syndicales continuent à négocier

Le 24 septembre : Les agents se sont mobilisés accompagnés de la CGT pour une augmentation générale de 50€.

Le 27 septembre : l'employeur propose

- de passer l'enveloppe à **1 million d'euros**. **Tous les agents bénéficieront d'une augmentation**, même si elle reste trop modeste, particulièrement pour la catégorie B.
- La reconnaissance de **l'expertise est remise à plus tard, en même temps que la reconnaissance de la pénibilité**.
- **Le CIA fixé au minimum**, l'employeur s'engage à y avoir recours uniquement pour des situations d'interim de plus de deux mois du responsable.

Les syndicats lèvent le boycott des instances paritaires



Co-construction



Nous n'avons pas obtenu la co-construction souhaitée mais nous avons pu obtenir des évolutions, notamment sur les montants, l'absence de la reconnaissance de l'expertise, un CIA au minimum...

Augmentation de l'enveloppe



Suite à notre blocage du siège, la proposition de l'employeur progresse avec 500.000€ en plus pour la catégorie C.

Augmentation pour tous



Tout le monde voit une augmentation. Pour les B, le compte n'y est pas ! Plaine Commune prévoit seulement de répartir plus équitablement la somme prévue initialement pour quelques B

Catégorie A : de +26€ à ?

Catégorie B : de +18 à +34€

Catégorie C : de +17 à +46€

Le CIA au minimum



Le RIFSEEP oblige de prévoir un Complément de régime indemnitaire qui peut être versé ou pas au bon vouloir de la hiérarchie. L'employeur refuse ce salaire au mérite. Il s'engage à utiliser ce Complément dans les situations d'interim d'un responsable à la place de l'actuelle prime d'encadrement versée au prorata

L'interim est fixé à 10% du RI. Le CIA prévu correspond à une situation d'interim pour chaque grade. **Il faudra veiller à ce que cette somme ne soit pas augmentée.**