

Augmentations salariales 2019, on fait le point

Fin janvier, pour les salariés AV1 et AV2 de moins de 15 ans d'ancienneté, a eu lieu une redistribution de 0,5% de la Masse Salariale.

Fin mai, 2% de la Masse Salariale de 2018 ont été redistribués pour les salariés AV1 et AV2 et de 2,8% pour les salariés AV3. Ces budgets ont été répartis aux managers en fonction de l'écart entre la rémunération et la médiane individuelle HAY des membres de leur équipe.

Cette année pour la première fois, les managers communiquent aux AV1 leur lettre Hay et la position par rapport à cette médiane.

A partir de cette fin juin et jusqu'à novembre, le budget de cours d'année de 0,7% de la Masse Salariale de 2018 pour les AV1 et AV2 et de 0,4% pour les AV3, sera distribué en fonction des demandes des managers et arbitrages nécessaires.

Notre analyse

Ce changement de référence salariale met en évidence, comme les AV2 et AV3 il y a quelques années, un fort décalage entre les salaires pratiqués sur les AV1 et les médianes Hay. Une situation qu'il sera nécessaire d'accompagner dans les futures négociations annuelles. De plus, avec la règle de répartition actuelle du budget aux managers, nous identifions un risque de transfert de budget entre AV1 et AV2. Une situation qui compliquerait le travail du manager d'une équipe expérimentée d'AV2.

Notre réaction

Nous mettons en priorité le recueil de données pour préparer les NAO de cette fin d'année. L'enjeu de ces NAO sera de trouver un moyen d'accompagner le rattrapage des médianes de tous les salariés et de donner aux managers de toutes les équipes le moyen d'accompagner l'inflation et gratifier les efforts de chacun.

Accord « Maitrise de la charge de travail des cadres autonomes »

L'accord sur la « maîtrise de la charge de travail des cadres » vient d'être signé par les organisations syndicales du site.

En quelques mots, à partir du 1 er janvier 2020 :

- les cadres du site de Bassens seront à un forfait jours de 212 jours +1 jour de solidarité
- GTA sera revu pour s'adapter au fonctionnement du forfait jour
- Des moyens d'alerte sur la charge de travail des cadres seront mis en place

Cet accord amènera une cohérence entre le forfait jour des cadres de la MFPM et ceux de Bassens.

Nous avons obtenu un alignement aux pratiques de la MFPM.

Nous avons obtenu que le forfait à 212 jours + 1 jour de solidarité soit mis en pratique dès 2019.

En attendant, les évolutions de GTA, le document créé par la CFE CGC « Guide à destination des cadres autonomes au forfait jour » présenté en début d'année reste valable.

Benoit DS CFE CGC - 06 28 54 42 84

Retour sur la Négociation du fonctionnement du CSE « Comité Social et Economique » instance unique en remplacement des CE, DP et CHSCT

Nous sommes sur la fin de cette négociation, les moyens sont presque bouclés et nous travaillons actuellement sur la répartition des heures entre les différentes missions des élus du CSE :

- Les membres de la Commission SSCT a pour mission d'améliorer la sécurité et des conditions de travail ;
- Les chargés de proximité traitent de sujets sur l'application des accords et des règles ;
- Les membres de la commission ASC font vivre et améliorent les prestations sociales.

Il nous faut aussi trouver le moyen d'anticiper dans l'accord les évolutions d'effectifs et l'impact sur les moyens des élus.

Nous défendons aussi notre souhait de maintenir la proportionnelle dans la nomination des membres des Commissions SSCT et chargés de proximité, une mesure appliquée sur tous les sites de la MFPM qui apportera plus de démocratie dans le dialogue social.

