

NAO 2016**Revendications CGT****1^{ère} partie : Salaires effectifs, primes et avantages en nature****Contexte**

Rappel de quelques chiffres sur les budgets d'augmentations salariales à Ericsson France :

Augmentations 2012 = 2% + 0,25% de la masse salariale (mesures diverses)

Augmentations 2013 = 1,8%

Augmentations 2014 = 1,3% (dont 0,5% générale)

Augmentations 2015 = 1,4% + 0,1% (mesures bas salaires)

Cumul de la moyenne des augmentations salariales 2012-2015 = 7,5% toutes mesures confondues

Evolution du salaire moyen en France (plafond de la Sécurité Sociale) 2012-2015 = 7,7%

Revalorisation du plafond de la Sécurité Sociale au 1^{er} janvier 2016 = 1,5%

Ecart 2012-2016 = - 1,7%

D'après le rapport Syndex du 2 septembre 2015, sur 2012-2015, un tiers du personnel aurait bénéficié d'une augmentation salariale cumulée inférieure à la moyenne et 20% d'une augmentation cumulée inférieure à 3%.

Les salariés ayant 45 ans ou plus auraient bénéficié d'augmentations nettement inférieures à la moyenne (augmentation moyenne de l'ordre de 4,5% soit un écart de - 3%).

Les salaires des coefficients 130 et 135 sont sous valorisés par rapport aux coefficients inférieurs.

Evolution du coût de la vie 2012-2015 (évaluation CGT) = 8,3%

Perte moyenne de pouvoir d'achat depuis 2012 = 0,8%

Demande de véritables négociations concernant les salaires effectifs

Nous sommes en attente de **réponses par écrit aux demandes d'informations complémentaires** du 1^{er} décembre 2015. Nous sommes dans l'attente également des **éléments économiques** et notamment ceux au niveau de l'entreprise Ericsson France **pour l'année 2015**.

Dans ce contexte et dans l'attente des éléments demandés, nous vous communiquons une première version de nos revendications, qui seront **complétées et actualisées** suite à l'analyse des informations complémentaires qui nous seront communiquées.

Revendications sur les rémunérations 2016

Salaires

1. Prise en compte de l'évolution des qualifications, de l'évolution du coût de la vie et répartition des gains de productivité

Au titre de la prise en compte de l'évolution des qualifications, de l'évolution du coût de la vie et de la répartition des gains en termes d'efficacité et de productivité, compte tenu des résultats économiques, et afin d'avoir une meilleure motivation, à la hauteur de l'ambition et de la demande d'effort affichées lors de la régionalisation de nos entreprises dans RMED :

Demande d'une augmentation générale du salaire de base mensuel de **1,5%** équivalent à la revalorisation au 1^{er} janvier 2016 du plafond de la Sécurité Sociale, avec un plancher à **60€**.

2. Augmentation individuelle (hors promotions)

En complément de la demande d'augmentation générale ci-dessus, nous demandons une enveloppe d'augmentation individuelle pour récompenser les performances de **1,5%** (hors promotions).

3. Bas salaires

Demande d'une enveloppe spécifique supplémentaire pour les employés dont les salaires annuels théoriques (à 100% d'objectifs atteints hors prime d'ancienneté) se situent dans les tranches suivantes. Ils bénéficient, en plus des autres mesures et notamment de l'augmentation générale et de l'augmentation individuelle, de l'augmentation annuelle minimum du salaire de base comme suit :

- inférieur à 42 000 € : 1 600 €
- de 42 001 € à 44 000 € : 1300 €
- de 44 001 € à 48 000 € : 1200 €

Le plafond doit être ajusté de manière à ce que les mesures bas salaires bénéficient au minimum à **10%** des salariés et que le budget représente au minimum **0,1%** de la masse salariale totale.

4. Egalité professionnelle F/H

Les questions relatives à l'égalité professionnelle F/H font l'objet de négociations spécifiques en parallèle.

5. Rattrapages individuels

Un budget spécifique d'au minimum **0,5%** doit être affecté aux rattrapages individuels, distribué en priorité :

- Au personnel ayant bénéficié d'une augmentation salariale cumulée sur 2012-2015 inférieure à la moyenne
- Au personnel de 45 ans et plus
- Pour revaloriser les coefficients 130 et 135.

6. Promotions

Un budget spécifique doit être affecté aux promotions afin de favoriser la mobilité interne.

Evolution professionnelle

7. Promotion cadre IIIA

Demande de passage automatique en pos.IIIA des ingénieurs pos.II coefficient 135 ayant une ancienneté égale ou supérieure à 6 ans dans le coefficient.

Primes et indemnités

8. Demande de revalorisation de l'ensemble des primes et indemnités de 15% car non revalorisées depuis plusieurs années, notamment :
 - indemnité pour travail du samedi
 - indemnités de déplacement
 - indemnités d'astreinte
 - indemnité de repas
 - prime pour obtention de diplôme
 - gratification médaille du travail
 - prime de panier
 - frais de garde d'enfant
9. Demande d'augmentation de la prime d'ancienneté à 20% du salaire mensuel au-delà de 20 ans et à 25% au-delà de 30 ans d'ancienneté.
10. Demande de revalorisation d'**un euro** de la contribution au prix du plateau repas des salariés au RIE qui est actuellement de 0,25 euro
11. Demande d'engagement que les primes soient distribuées de manière plus **juste** afin d'associer **l'ensemble des équipes** à la réussite de nos entreprises car tous y contribuent, demande de transparence sur le système de distribution des primes exceptionnelles et les critères appliqués.

Durée effective et organisation du temps de Travail

12. Offrir la journée de solidarité (lundi de Pentecôte 16 mai) et 2 journées supplémentaires sur l'année (ponts du 15 juillet et 31 octobre).

Les questions relatives à la durée effective et à l'organisation du temps de travail doivent faire l'objet de négociations spécifiques en 2016 dans le cadre d'une 2^{ème} partie des NAO.

Autres sujets de négociation

Les négociations suivantes sont prévues pour 2016 :

- NAO 2^{ème} partie : Durée Effective et Organisation du Temps de travail
- Bien-être au Travail, Qualité de Vie au Travail et Amélioration des Conditions de Travail incluant :
 - o Prévention des risques professionnels
 - o Insertion, maintien dans l'emploi et conditions de travail des travailleurs en situation de handicap
 - o Equilibre entre vie privée et vie professionnelle
 - o Droit d'expression des salariés
- Formation professionnelle, Emploi et Gestion des Emplois et Parcours Professionnels
- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En complément de ces négociations, nous souhaitons négocier :

- Un accord relatif au Droit syndical
- Un accord relatif à la Prime de Partage des Profits
- Un accord relatif à l'Intéressement (l'accord actuel prend fin en 2016)
- Un accord relatif aux Astreintes (dans le cadre de la négociation relative à la Qualité de Vie au Travail)
- Un accord relatif aux Conditions de déplacement (dans le cadre de la négociation relative à la Qualité de Vie au Travail)
- Un accord relatif à l'évolution de l'Emploi, la lutte contre la précarité, et les contreparties liées au pacte de responsabilité des entreprises (dans le cadre de la négociation relative à l'Emploi et à la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels)
- Un accord relatif au Télétravail
- Un accord relatif aux Régimes de Prévoyance et de Remboursement des Frais de Santé