



Nous sommes à peu près tous conscients que le risque d'inflation est à nouveau élevé avec la guerre au Proche-Orient et la montée du prix du pétrole.

Suite aux 2 réunions de négociations avec la Direction (31 mars et 10 avril), les opinions restaient partagées sur l'opportunité de maintenir ou non un effet report, mais la position de la direction ne laisse que peu d'alternatives.

La Direction souhaite en effet maintenir un effet report encore cette année, avec pour objectif d'atteindre 1,5% versé au 1^{er} juin au lieu de 1,02% versé au 1^{er} janvier.

Selon elle, il ne serait pas raisonnable de consacrer du temps de direction à répartir des AI inférieures à ce chiffre de 1,5%. Et malgré la faiblesse de ces chiffres, elle souhaite clairement à nouveau **privilégier l'AI** au détriment des AG, en utilisant un effet report qui nous sera défavorable en 2027.

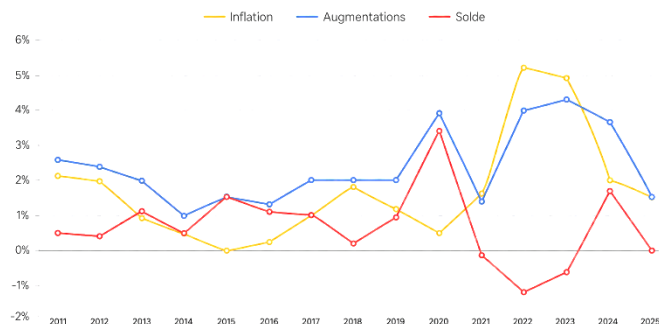
C'est pourquoi un courrier intersyndical a été proposé aux 3 OS, et nous avons décidé d'envoyer un courrier commun CFDT/CGT à notre nouveau Président, pour demander de supprimer l'effet report, de tout mettre en AG au 1^{er} janvier et qu'exceptionnellement, le montant soit versé avec la même somme pour tous (courrier disponible en ligne).

Quand il n'y a rien à distribuer, on privilégie les plus petits salaires qui paient le litre de super et le paquet de pâtes au même prix que les autres !

Par contre, nous savons à la CGT **qu'il ne faut pas supprimer durablement les augmentations en pourcentage** car cela tasse les salaires et bloque "toutes" les progressions de carrière.

Et nous avons aussi demandé **une clause de revoyure après l'été** afin que, si l'inflation devenait trop importante, nous puissions agir collectivement pour faire évoluer les choses positivement.

Nous avons rappelé lors de ces deux réunions de négociations, **l'importance de préserver des AG pour tous**, AG qui servent aussi à réévaluer certaines primes et minima qui n'ont déjà pas été revalorisés l'an passé.



Nous avons aussi demandé à la Direction l'utilisation de mesures annexes comme la part employeur dans la mutuelle par exemple, et appuyé la demande d'une autre Organisation Syndicale pour une prime carburant pour les centres isolés, demande que nous avons formulée en 2023 "prime énergie", sans succès cette année-là.

La direction veut passer en force son projet en « bâclant » en 1 mois ces négociations salariales, dont nous sommes une fois de plus la variable d'ajustement, c'est inacceptable !

Enfin ne laissons aucune ambiguïté quant à la prime "forfait-jours", ces 5% sont une obligation légale de l'employeur censée compenser une augmentation du temps de travail. **Il serait scandaleux de les considérer comme une mesure pour maintenir le niveau des salaires face à l'inflation et/ou de valoriser une progression de carrière !** Tout comme l'augmentation de salaire lié à la vente de la 6^{ème} semaine de congés payés en 2020.

Appliquons la même logique temps de travail contre rémunération :

Si la direction ne peut pas revaloriser nos salaires à un niveau juste, alors qu'elle compense en nous redonnant cette sixième semaine de congés payés !

