CGT OTI *France Services*	**La CGT a décidé de ne "PAS SIGNER" Les NAO 2019**	ENERGIE Meurthe & Moselle Sud cgt

L'ouverture des négociations du mois de décembre 2018 n'a pas eu lieu entre les organisations syndicales et Oti France Services dans le cadre des NAO (Négociation Annuelle Obligatoire), dû à l'absence du directeur et du PDG de l'entreprise, constatée lors de la réunion.

Néanmoins reporté au 7 janvier 2019, cette réunion a débuté sur un manque de réponses à vos revendications salariales, sur les conditions de travail et sur la question de l'emploi.

Pour la CGT, l'employeur attend sagement « ses cadeaux » du gouvernement concernant les ordonnances MACRON, le rapport officiel sur le SMIC, le barème URSSAF concernant les paniers repas, les tickets restaurants ainsi que les décisions prisent par le gouvernement en 2019.

La négociation du 25 janvier 2018 nous a apporté certes plus d'éléments, mais qui pour autant ne sont pas convaincants par rapport aux revendications.

- Dans le cadre des NAO, la délégation CGT exprime les revendications suivantes (En noir les revendications CGT, en bleu les réponses de la direction et en rouge l'analyse CGT):

  - La garantie de l'emploi et prise en charge de la formation sur les nouveaux marchés et les métiers à venir.

Comme chaque année, la société nous donne aucune garantie d'emploi. Quant à l'avenir, la formation pour la pose des compteurs LINKY est pour la plupart déjà attribuée (compteur communiquant ou dit "intelligent"). Concernant Gaspar (compteur communiquant) également, la société OTI France n'est attributaire d'aucun marché. Les nouveaux métiers comme Techniciens multi-activités ou agent P.I n'étant pas encore assez développés, cela ne permet donc pas aux salariés en place de pouvoir basculer dans sa totalité vers ces nouveaux marchés. Néanmoins la société veut favoriser la prise en charge de la formation, l'utilisation du CPF (Compte Personnel de Formation) et la possibilité d'accéder à d'autres métiers, à sa mobilité et à son reclassement.

Au vu de cette situation plus qu'alarmante concernant l'avenir des salariés au sein de la société Oti France, la CGT note que l'employeur n'annonce aucune garantie de l'emploi.

Pour régler cette situation dégradée sur l'avenir de l'emploi, l'employeur répond par une augmentation importante des ruptures conventionnelles, des démissions, et des licenciements.

Cela permet-il d'éviter de déclencher le PSE (Plan De Sauvegarde De L'emploi) qui représente un coût pour l'entreprise ?

Le « Linky » qui aujourd'hui est l'une des principales remises en cause de notre avenir, mais qui pour

certain, est un moyen de basculer vers un nouveau métier, de garder un emploi et d'évoluer au sein de l'entreprise.

Cependant la mise en place du contrat en CDIC (Contrat A Durée Indéterminé De Chantier) désillusionne les salariés et l'espérance de pouvoir assurer un avenir plus pérenne. Sans oublier qu'à partir de 2019, nous devons subir la séparation entre ENEDIS et GRDF qui à un impact direct sur le devenir de certains salariés.

- Coefficient 160 pour les releveurs.

L'entreprise refuse de changer le coefficient et le statut des releveurs. Un avis de justice négatif a été rendu à l'encontre des salariés et l'entreprise ne veut plus en entendre parler.

Effectivement la justice a reconnu que notre convention collective était adaptée aux demandes individuelles. Pour autant la justice n'a pas reconnu que les salariés touchaient la juste rémunération par rapport à ce qu'ils produisaient. Le coefficient des bas salaires est actuellement de 140. Nous revendiquons même après cette décision de justice, que le releveur au vu de ses responsabilités, de son autonomie, de ses conditions de travail et de la difficulté à travailler dehors par tous les temps, mérite un coefficient et un salaire bien plus conséquent. Ce que nous n'avons pas obtenu individuellement, nous l'obtiendrons collectivement.

- Mise en place d'une prime sous la forme d'un mois de salaire payable la moitié en juin et l'autre moitié en novembre de l'année en cours.

La société rejette cette demande prétextant ne pas avoir les moyens de payer un 13ème mois ou une prime sous une autre forme. La société nous renvoie vers le fait que nous touchons déjà la participation au bénéfice et met en avant la nouvelle prime du gouvernement financée par les impôts et taxes.

Avec les augmentations de salaires, nous revendiquons la mise en place d'un 13ème mois depuis plusieurs années. Les salariés ne comprennent pas pourquoi l'entreprise s'enrichit de manière constante et rejette alors cette demande légitime quant aux partages de richesses créés par ceux-ci.

- Prime mensuelle de 15 euros brut à partir d'une ancienneté de 3 ans.

De prime abord, la société refuse que la question de l'ancienneté soit évoquée, justifiant qu'un salarié qui a 8 mois d'expérience peut tout aussi bien travailler qu'un salarié qui dispose de 8 années d'ancienneté. Au NAO 2017, la CGT obtient tout de même une prime de 30 euros brut par an par salarié ayant plus de 6 ans d'ancienneté. En 2019, la société reconduit cette prime à hauteur de 50 euros brut par an.

Nous sommes loin de vos attentes et nous insistons que l'entreprise puisse davantage faire un effort concernant cette prime d'ancienneté. Nous sommes en désaccord sur ce point de vue car nous estimons qu'un salarié qui est dans l'entreprise depuis plusieurs années apportent son expérience, un professionnalisme, une formation, une reconnaissance morale et salariale ainsi qu'une parfaite intégrité au sein de l'entreprise. Nous trouvons que cette considération pour le salarié est très dévalorisante. Sachant qu'elle concerne seulement 180 salariés sur 1000 !!

- Augmentation des salaires pour un début de grille (140) au SMIC réactualisé pour 2019 :

Après l'officialisation du SMIC 2019, la société propose une enveloppe de cent mille euros de prime Gouvernementale, financée par vos impôts ou taxes, au lieu d'augmenter les salaires. La société met en avant que cette prime serait net et défiscalisé pour les salariés. Cela évite également à l'employeur de payer des cotisations sociales.

Le SMIC 2019 en taux horaire passe à 10,03, le revenu minimum augmente donc de 1,52%. En 2018 le taux horaire est à 9,88, après les NAO 2018 nous passons à 9,95. La société refuse nos 5% qui représentent approximativement 70 euros brut par mois. Les seuls salariés concernés par une augmentation de salaire sont les AQSE (agent de Qualité Sécurité et d'Environnement) qui passe de 1850 euros à 2000 euros brut au coefficient 200. Ainsi que les chefs d'équipe QE (Relève) qui passe de 1684 à 1850 euros, une augmentation de 50 à 150 euros brut en fonction de la variabilité des salaires de chaque chef d'équipe, avec le statut agent de maitrise au coefficient 200.

5 % pour les employés, *aucune augmentation salariale, mais versement de 200 euros net (prime gouvernementale) pour le salarié du coefficient 140 à 150. Cela représente 250 personnes dont 174 smicards.*

2.5 % pour les techniciens et agents de maitrise, *aucune augmentation salariale, mais versement de 100 euros (prime macron) pour le salarié du coefficient 160 à 200. Cela représente 452 personnes. 50 euros (prime macron) pour les salariés dépassant le coefficient 200. Cela représente 155 personnes.*

1 % pour les cadres. *Aucune augmentation salariale, 50 euros (prime macron), cela représente 18 personnes.*

La CGT demande une augmentation de salaire pour chaque salarié, qu'il soit cadre ou ouvrier, mais tout en respectant les pourcentages afin d'éviter les inégalités. Les techniciens et les releveurs représentent 80% des salariés tenues à objectif et contribue aussi à l'évolution financière de l'entreprise.

Nous préférons une augmentation sur notre salaire car elle nous permet de cotiser pour le chômage et notre protection sociale qui se compose de la partie familiale, santé, accident de travail, et retraite.

Nous sommes contre également le retrait des cadres, dans le versement de cette prime gouvernementales. La CGT considère que c'est discriminant.

Augmentation de la part patronale employeur à 70 % concernant la mutuelle avec la possibilité d'accéder à l'option 2.

La société refuse l'augmentation de la part patronale à 70% et propose 19 euros de part employeur au lieu de 18,24 euros actuellement. Concernant l'option 2, la société est en réflexion auprès de Groupama pour savoir si cette option à un impact sur le salarié en tarif isolé car cette option serait en partie pour les gros consommateurs. L'accès à l'option 2 n'est pas dans le contrat de base de la mutuelle obligatoire car l'option 1 de la mutuelle à un peu près les mêmes garanties de remboursement. A voir…

Un petit effort est observé sur la part employeur, l'entreprise se portant mieux que les années précédentes pourraient répercuter cela dans la part salariale de la mutuelle obligatoire.

- Augmentation de la participation des œuvres sociales pour le CE :
    - 0.5 % sur **le chiffre d'affaires**.

La direction décide de rester sur le minimum légal du pourcentage alloué aux œuvres sociales du CE qui est de 0,60% **de la masse salariale**.

En plus de ce versement annuel pour les œuvres sociales du CE, nous attendons toujours une participation financière supplémentaire venant de l'employeur, vu la bonne situation financière de l'entreprise.

- Prime de panier repas à 12 euros.

La prime de panier repas est actuellement de 9 euros. Le barème URSSAF avec ses limites d'exonération est à 9,20 euros. La société reste fixée à 9 euros.

Il est à penser que la société ne refusera pas les 20 centimes en question, mais malheureusement....SI.

Effectivement, 20 centimes par salariés impactera le versement des dividendes à l'actionnaire principal.

- Prime de panier du soir à 20 euros.

La prime de panier du soir est actuellement de 18 euros. Le barème URSSAF avec ses limites d'exonération est à 18,80 euros. La société reste fixée à 18 euros.

Les paniers du soir concernent peu de salariés, raison pour laquelle se conformer à la hauteur du barème n'était pas une grande perte pour l'entreprise.

- Nous demandons le montant maximal de la participation patronale concernant le ticket restaurant.

Le ticket restaurant reste à 10 euros, la part employeur est à 5,43 en 2018, le montant maximal employeur est à 5,52 en 2019. La direction souhaite maintenir le même montant de participation.

Les tickets restaurants concernent approximativement une centaine de personnes, nous estimons qu'il est plus censé d'éviter toute discrimination en augmentant les paniers repas et la part employeur concernant le ticket restaurant. Tout en sachant, que les paniers à ce niveau sont exonérés d'impôts.

- 2 jours de congés supplémentaires au salarié par enfant à charge.

La société refuse ces 2 jours de congés supplémentaires en nous informant que la convention prévoit déjà 1 jour de congé supplémentaire après 5 ans d'ancienneté. Celle-ci prétexte ne pas avoir l'argent pour contribuer à cela et nous dirige vers la prévoyance Groupama.

- Financement de l'entreprise à hauteur de 200 euros par an à chaque personne considérée comme un « aidant familial » et mise en place d'une plate-forme d'assistance sociale pour tous les salariés.

L'entreprise refuse ce financement et nous oriente également vers Groupama qui propose ces prestations.

En attendant de connaitre réellement le rôle de notre prévoyance Groupama, nous mettons en avant que l'entreprise devrait aussi avoir un rôle à jouer le volet social. Les salariés pourraient avoir besoin d'une aide financière en matière de logement, de véhicule, pour l'accompagnement d'un aidant familial ou encore d'un soutien scolaire etc. Outre les prestations proposées par la prévoyance, nous attendons de la société qu'elle apporte un soutien financier pour les aidants familiaux et qu'elle mette en place un système de congés supplémentaires pour les salariés ayant des enfants à charge.

- Mise en place d'une aide financière aux études après le baccalauréat pendant 5 ans, jusqu'aux 25 ans de l'enfant à charge et après 1 an d'ancienneté : 70 euros par mois et par enfant.

L'entreprise nous dirige une nouvelle fois vers Groupama pour traiter les aides aux soutiens scolaires et refuse également d'entendre parler de l'AFE.

La réalité économique de l'entreprise ne permet peut-être pas de répondre à toutes nos doléances, néanmoins il est nécessaire de savoir que cette aide existe. Elle offre à nos enfants la possibilité d'accéder à des niveaux d'études supérieures.

- Prise en charge de l'entreprise des trois premiers jours de carences.

La société refuse catégoriquement de payer ces jours de carences afin d'éviter les arrêts maladies à répétitions. Elle ne souhaite pas exercer sous le régime comme celui de l'Alsace-Lorraine.

La CGT a une vision différente sur ce sujet. Les arrêts maladies engendrent une perte non négligeable d'argent pour les salariés et par conséquent les poussent à travailler dans des conditions éprouvantes.

- Concernant les journées de congés pour enfant malade, nous demandons la rémunération des 7 jours même s'il n'y a pas hospitalisation.

La société nous rappelle que la convention collective stipule que jusqu'aux 16 ans de l'enfant, le salarié a le droit à 7 jours de congés par an pour enfant malade hospitalisé ou non. La semaine de congés représente 3 jours non rémunérés et 4 jours avec rémunération. La société propose de rémunérer le salarié à partir du 3ème jour.

Même si la CGT note une réponse partielle à notre demande, par la rémunération d'une journée supplémentaire, il devient nécessaire d'informer de manière plus conséquente les salariés quant à leurs droits.

- Passer les chefs d'équipes QE au statut agent de maitrise avec une augmentation salariale de 200 euros brut par mois.

L'entreprise est favorable à l'augmentation de salaire des chefs d'équipe QE (Relève) salaire qui passe de 1684 à 1850 euros, une augmentation de 50 à 150 euros brut en fonction de la variabilité des salaires de chaque chef d'équipe, avec le statut agent de maitrise au coefficient 200.

Après 11 ans de sous-traitance dans la relève, c'est seulement en 2019 que les chefs d'équipes QE (Relève) passent agent de maitrise avec une meilleure rémunération.

- 5euros par mois de coût electrique pour le chargement des TSP/PDA, Catex, Mobile, Programmateur Bluetooth.

Le PDG reconnaît que ce n'est pas aux salariés de payer le coût électrique pour le chargement du matériel mis à disposition par ENEDIS et OTI FRANCE SERVICES. Néanmoins il rejette la faute aux donneurs d'ordres (ENEDIS-GRDF) de ne pas en prendre la responsabilité. En conséquence la société refuse cette revendication qui perdure. Sujet litigieux*, OTI versera peut-être une prime pour le chargement des smartphones servant à relever en 2020. A suivre…*

Malgré la difficulté d'évaluer le coût précis de ces chargements électriques, nous savons que si les salariés ne chargent pas à leurs frais leurs équipements professionnels, la production et la prestation ne se réalisera pas. Le salarié est donc dans son plein droit et sa demande est légitime.

- Prime de fin d'année à 150 euros brut pour tous les salariés de l'entreprise.

Refus catégorique de l'entreprise prétextant qu'il existe déjà un système de prime au sein de chaque corps de métier. Effectivement, la société OTI FRANCE SERVICES a changé son système en retirant complètement la prime collective et en se basant que sur la prime individuelle qui est devenue mensuelle. Elle rappelle également le versement de la prime gouvernementale financée par vos impôts et taxes.

La CGT refuse catégoriquement le système de prime individuelle qui met les salariés en concurrence, déstabilise l'équipe et créer des inégalités. Nous réagissons tous différemment face au travail, cette situation peut créer une pression supplémentaire d'objectifs et de résultats fixés par le donneur d'ordre ENEDIS. La société n'hésite pas à parler d'insuffisance professionnelle si le salarié est en dessous des objectifs demandés. Sachant que la relève et la pose de compteurs Linky est un métier sans avenir, nous pensons alors que la société évite de déclencher le PSE (Plan De sauvegarde De L'emploi) le plus tardivement possible en favorisant à la place les ruptures conventionnelles, les démissions ou les licenciements. Nous préférerions une entreprise qui accompagne le salarié vers une formation qualifiante, une évolution, une orientation professionnelle adaptée au lieu de les pousser vers la sortie.

La CGT est favorable à la mise en place d'une prime collective ou d'intéressement qui redistribue à tous les salariés, l'effort productif collectif réalisé par ceux-ci.

- Renouvellement de l'accord 2017 sur les plages horaires fixes et variables au siège.

La société maintient les horaires pour le personnel administratif du siège : 9h à 12h – 14h à 17h.

La CGT est favorable aux horaires collectifs de référence fixant les débuts et les fins de plage d'activités professionnelles, cela permet aux salariés de pouvoir se faire rémunérer les heures supplémentaires.

- Augmentation de la prime globale au siège à 30 000 euros (distribution complète de la prime par semestre avec versement équitable*).*

L'employeur reconduit cette prime à 20 000 euros avec un versement en 2 fois mais selon son choix selon les salariés.

Le personnel administratif du siège n'est pas assujetti au système de prime car il n'est pas soumis à des objectifs comme les releveurs ou les techniciens « Linky ». Néanmoins une prime leur est alloué mais certains ne l'ont jamais perçu ou remettent en cause la manière dont l'entreprise la verse.

Nous voulons éviter le favoritisme ou l'inégalité.

- Augmentation salariale des agents de maitrise femme à équivalence des agents de maitrise homme (Parité Homme-Femme*).*

Aucune discrimination salariale entre Femme et Homme à poste équivalent d'après OTI.

La CGT a toujours mis en avant l'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail ainsi que dans la société. D'après Oti France Services aucune discrimination à poste équivalent n'est à constater. Nous constatons tout de même que dans les postes à responsabilité, peu de femmes sont nommées sur les emplois d'encadrement. Sur 100 salariés (cadres, agent de maîtrise), seulement 16 sont des femmes.

- Mise en place d'une prime de 20 euros par mois pour les salariés qui se rendent au travail avec leurs voitures personnelles.

A la 1 ère négociation, l'entreprise nous a laissé entendre qu'elle était plutôt favorable à cette demande qui concerne le personnel administratif du siège et les planificatrices (Linky).

Lors de la 2ème négociation, Oti refuse prétextant la difficulté de soumettre un montant par lieu d'habitation par rapport aux lieux de travail, tout en précisant également la possibilité de prendre les transports publics et bénéficier d'une prise en charge obligatoire de l'employeur.

La difficulté par agence de déterminer l'itinéraire des transports en communs, son montant différend qui préoccuperait l'URSSAF.

Cette une demande courante de la part du personnel administratif du siège et des planificatrices sachant qu'elles viennent sur leur lieu de travail avec leurs voitures personnelles, outre le fait qu'il est possible de déclarer le nombre de kilomètre effectués dans sa déclaration d'impôts ou la possibilité de prendre les transports publics quand cela est possible, l'entreprise peut également contribuer aux déplacements de ces salariés.

Une aide qui aurait un impact positif sur le pouvoir d'achat des salariés. Nous rappelons que les Releveurs et les techniciens Linky sont en voiture de services avec l'interdiction de conduire le weekend sous peine de sanctions ou licenciements pour faute grave.

- Pour les salariés en déplacement avec hébergement et repas compris, nous demandons une prime de déplacement à hauteur de 130 euros par semaine.

L'entreprise reste sur 15 euros de prime de déplacement à partir de 4 nuitées (75euros/semaine) comprenant repas du soir et frais d'hôtel pour l'employeur et à partir du moment où le salarié sort de sa zone géographique, de son secteur d'affectation. L'entreprise considère également que certains ne peuvent avoir de prime de déplacement car dans la rémunération de leurs salaires comprend des déplacements par rapport à leur travail de base. Ex : un poste de technicien multi-activité comprend des déplacements dans ses ordres de missions.

Nous estimons que le déplacement est une contrainte pour le salarié même si cela se fait sur la base du volontariat, une prime plus conséquente face au dévouement des jours et des semaines consécutives passés sans sa famille.

- Nous demandons la mise en place d'un système de prime 100% collectif et non bridé pour tous les salariés. (Agent P.I, LINKY, Relève QE-EAU, Multi-activité*).*

Système de prime Individuel et Mensuelle pour les techniciens Linky, (prime non bridées). Système de prime pour les planificatrices : Expérimentation à voir concernant le système d'alimentation des planificatrices, la direction essaie de trouver une solution adaptée afin d'éviter de supporter la non qualité, l'absence ou la casse matériel des techniciens. Pour le déplafonnement des primes pour la relève. Les primes mensuelles pour la relève resteront capées, à hauteur de 300€ au lieu de 200€.

Comme en 2018, la CGT est contre le système individuel et remet en cause les différences de primes versées entre un releveur, un technicien Linky et une planificatrice. Système de prime avec également un principe d'exclusion et un moyen d'enclencher une insuffisance professionnelle. Même si une prime se base sur une certaine performance, cela créer une concurrence entre les salariés, une inégalité et du favoritisme dans les programmations.

- La suppression du point « disponibilité » dans l'annotation. La réduction de l'objectif point les jours de saturation (Linky).

La Direction donnera le point disponibilité dans la notation mais ce point sera retiré en cas de refus du salarié de se rendre disponible. IL positionne par défaut le point de disponibilité à 1 au lieu de 0 et nous déclenchons à 15 la distribution de prime au lieu de 13. Concernant la réduction de l'objectif point lors des jours de saturation, l'entreprise reste sur le même modèle en essayant d'éviter le nombre d'absence lors des rendez-vous client.

Une volonté des salariés d'enlever ce point de disponibilité dans l'annotation car lorsque le releveur n'est pas sollicité par son chef d'équipe, il perd automatiquement ce point. Nous remettons en cause la sollicitation et le suivi des ces points tout en sachant que tout salarié peut demander sa note auprès de l'encadrant. Par rapport à la saturation, les salariés sont confrontés à plusieurs difficultés, les rendez-vous client non respectés par le client, les grippes, les refus et la météorologie. Ils sont amenés à revenir sur les compteurs qu'ils n'ont pu avoir au 1er passage. Les salariés ne sont pas responsables de ces éventuels blocages dans la pose du compteur Linky.

- Lavage des vêtements de travail.

La société refuse de prendre en compte le lavage des bleus pour les releveurs. *Refus chez le releveur car équipement non TST, pas besoin de protection et aucune obligation de porter les vêtements mais obligation d'avoir un logo OTI, et port de chaussure de sécurité obligatoire.* Elle maintien en place un système de prime de lavage de l'ordre de 5 euros par mois pour les techniciens Linky, les Agents P.I (électrique et gaz) concernant le port des E.P.I. C'est un équipement qui nécessite un lavage spécifique. En effet, les techniciens sont confrontés au quotidien à un danger électrique. Ils ont le droit à 2 dotations par an et ne doivent pas dépasser plus de 50 lavages. La société précise bien qu'il n'y aura pas de rétroactivité.

La CGT ne trouve pas cela normal que ce soit les techniciens qui lavent leurs équipements eux-mêmes, sans aucun suivi. C'est à l'entreprise de prendre en compte cette tâche et ainsi garantir la protection du salarié. La société se dédouane de cette responsabilité. Le non port des E.P.I est une faute grave et beaucoup de salariés ont été licenciés. Nous pensons que vu la cadence des poses de compteurs Linky, le salarié à tendance à négligé l'équipement pour aller plus vite et se confronter aux risques électriques permanent.

- ***Mise en place d'un Accord Communication***

Mise en place d'écrans dans chaque agence pour diffuser des informations diverses autant pour la Direction que pour le CSE et les instances syndicales. Budget alloué de 10 000€.

La CGT remet en cause le manque de moyens de communication vers les salariés dans l'entreprise. La CGT ne peut prendre des décisions lors de négociations d'accords collectifs, sans la possibilité de consulter les salariés. Nous devons connaitre leurs avis sur les changements, réorganisations et orientations de l'entreprise. Actuellement l'employeur limite notre liberté d'expression syndicale au sein de l'entreprise.

En conclusion, la CGT n'est pas satisfaits des réponses apportées par l'employeur.

Il est en mesure de pouvoir augmenter les salaires de chacun plus favorablement, et nous garantir un avenir.

Nous sommes en 2019 dans un contexte particulier ou le coût de la vie augmente constamment, ou les salaires augmentent très peu ou pas du tout.

Le seuil de pauvreté en FRANCE est de 900 euros.

Comment expliquer qu'un salarié au SMIC qui travaille 35 heures par semaine, contribuant à la productivité de l'entreprise, à sa richesse puisse se trouver en difficulté financière à la fin du mois. Sans compter sur le gouvernement qui va dans le sens du patronat, en rabaissant socialement et financièrement les salaries au profit de la finance et de l'actionnariat.

Nous sommes face à un système capitaliste qui désavantage les travailleurs. Une réalité économique et politique qui ne nous laisse aucune chance. C'est pour cela que nous devons rester fort et solidaire et ne jamais oublier que sans nous l'entreprise n'est rien.

Sans pouvoir consulter les salariés mais en prenant en compte quelques mécontentements concernant les propositions de l'employeur, la CGT a décidé de ne "PAS SIGNER" les NAO.

Nous regrettons tout d'abord de ne pas avoir eu les éléments sociaux de l'entreprise. Même si par rapport aux années précédentes, nous avons pu constater des infimes améliorations dans les négociations, nous estimons néanmoins ne pas avoir eu pleine satisfaction quant aux revendications.

En effet, les augmentations de salaire sont inexistantes. De plus, nous refusons le nouveau système de prime individuel mis en place par la direction. Nous estimons que la prime gouvernementale ne devrait en aucun cas avoir un impact sur nos revendications salariales lors des NAO.

Est-ce que chaque année les employeurs donneront une prime gouvernementale au lieu d'augmenter les salaires ? Un cadeau uniquement pour les employeurs.