

## Salaires 2016 un nouvel échec ?

Avec une inflation à zéro % en 2015 la négociation sur les salaires sera ardue alors qu'elle avait échoué en 2015 avec des propositions insuffisantes par rapport à une inflation de + 0,5%.

La direction se félicite de l'excellente année 2015 en ce qui concerne l'augmentation du chiffre d'affaires et donc de la participation versée aux salariés. En 2015 la participation versée était en hausse par l'effet mécanique de l'accord d'entreprise. En 2016 le versement global intéressement/participation sera égal à celui de 2015.

### Une politique salariale à bout de souffle, c'est la DRH qui le dit !

Le 16 février nous avons eu droit à un début de réflexion syndicale de la part du représentant de la direction à propos de la place de l'Épargne salariale par rapport à la négociation des salaires. Attention ; rien de bien social, mais un réalisme froid qui constate que le calcul de l'intéressement arrive à un blocage alors que la négociation salariale n'a pas de marges suffisantes pour arriver à un consensus. Cette démonstration était très sympathique parce qu'avant que cela ne coince, la direction était restée inflexible sur une augmentation des salaires poussant la CFDT à refuser de signer l'accord de 2014 et le projet de 2015.

### La direction sort de son chapeau l'échelon "D"

Depuis quelques années, la question se posait de la création d'un échelon "D" pour garantir un déroulement de carrière plus intéressant aux salariés (hors cadres).Voilà que la direction nous propose cette nouveauté sans en expliquer les modalités. Ce sera sans doute le directeur général qui se chargera de cette besogne le 8 mars, date de la prochaine réunion. Il faut dire que depuis 2004 et la fin de l'application de l'accord sur la mise en place des échelons, une dérive s'est installée. Au départ il s'agissait d'assurer un déroulement de carrière pour les salariés classés de l'échelle 6 à l'échelle 9c, mais l'octroi de ces échelons est venu grossir les mesures individuelles distribuées sur des critères loin d'être objectifs. Les obligations d'APRR (**Article 45-3.2 de la convention collective**) sont de 60% maximum de salariés en A, 30% minimum en B et 10% minimum en C. **Aujourd'hui chez APRR, c'est 55% en A, 33% en B et 12% en C.**

### L'échelon "D" oui, mais :

- ✓ Ramener le taux d'échelons A en dessous de 50% parce qu'il y a trop de salariés pénalisés depuis des années et oubliés en échelon A, en particulier ceux qui ont 15 ans d'ancienneté aujourd'hui.
- ✓ Un budget conséquent, pérenne dans le temps, pour ouvrir cet échelon D au maximum de salariés dès 2016.
- ✓ 15 ans dans **la même échelle** avant de réclamer, pénalise ceux qui ont changé d'échelle par mobilité géographique ou fonctionnelle au bénéfice de l'entreprise. Cela doit être supprimé pour un passage identique à l'échelon B.
- ✓ Un talon minimum pour chaque cadre dans les mesures individuelles des 0,5% de la masse indiciaire distribuée chaque année (**Article 45-3.3 de la convention collective**).

