

# Pôle encadrement



Juin 2022

## Une signature pour peser au maximum !!

*Dans notre précédent journal, nous vous faisons part de notre état d'esprit « acharné » à porter jusqu'au bout des négociations vos revendications auprès de la direction de l'entreprise en charge du projet « Politique de Rémunération de l'encadrement ».*

Une fois cette étape passée, c'est auprès de notre assemblée constituée de délégués de tous les secteurs de l'entreprise que nous nous sommes retournés afin d'y faire valoir notre processus de démocratie interne.

Les différentes composantes se sont montrées, en grande majorité, favorables à une signature estimant que celle-ci nous préserverait d'un relevé de décision qui serait dramatique et violent pour les salariés.

À défaut, et nous en sommes tous conscients, d'obtenir un accord « équilibré » fixant des règles précises comme la précédente RDCE, notre constat est que **cet accord signé ne permettra pas** à l'entreprise de « libéraliser » à souhait sa politique de rémunération des encadrants ! Lui laissant ainsi le champ libre pour créer de gros déséquilibres entre les catégories de l'encadrement.

Nous allons maintenant vous expliquer les principales raisons qui ont poussées vos représentants, délégués, élus à se prononcer de manière favorable.

### Des raisons techniques:

- **Le dispositif des échelons**, maintenu pour les maitrises / techniciens supérieurs, (pas pour les cadres sauf 26, 28) était un marqueur fort pour les salariés. Pour rappel, au début des négociations, les échelons étaient supprimés pour les 2 catégories. Ils sont maintenus avec la pente actuelle (1,67% tous les 2 ans).
- **Les hauts de grilles revalorisés**, à hauteur de 14% pour les maitrises / techniciens supérieurs (nv coef max : 900), à hauteur de 23% pour les cadres (nv coef max : 1350). De nombreux collègues étant déjà au plafond de leur grille, c'était une demande forte afin de donner de nouvelles perspectives à nos collègues.
- **L'enveloppe minimum garantie chaque année**, à hauteur de 1,5% pour les maitrises / techniciens supérieurs (échelons compris) et 1,8% pour les cadres. **Revendication UNSA depuis la première heure**, elle permet ainsi de garantir une alimentation annuelle de l'enveloppe à laquelle s'ajoutera une part variable négociée chaque année en NAO. Nous avons également obtenu que cette part variable soit la même pour les maîtrises et les cadres. Mesure protectrice afin de garder un écart « maîtrisé » entre les 2 catégories.

