

# REVENDEICATION SALARIALE CGT SDH

Dernière mise à jour : 25-09-2011

Afin de tenter d'éviter les conflits (NAO 2007 et NAO 2010) ou le mauvais climat social, nous pensons qu'il serait opportun d'entamer un dialogue franc et constructif sur la politique salariale de l'UES SDH-PH et pourquoi pas arriver à un consensus avec la Direction...

Si nous privilégions, bien entendu, le collectif et une certaine conception de la justice sociale : le salaire de base, les bas salaires, la prime de vacances, l'ancienneté, nous ne sommes pas systématiquement opposés aux augmentations individuelles, à la gestion des carrières et aux autres systèmes de rémunération.

Ce n'est qu'une question de budget et d'équilibre !

Les augmentations Générales :

Tout simplement, afin de garantir un salaire constant et le maintien du pouvoir d'achat de tous les salariés de l'UES, cette augmentation (sur le salaire de base) ne devrait pas être inférieure à l'indice INSEE de l'année écoulée.

CQFD : l'indice INSEE ne reflète pas correctement l'évolution du coût de la vie car suivant la structure de consommation et le niveau de revenu de chacun, les hausses de prix peuvent avoir un impact individuel différent et donner à penser que l'inflation est plus forte qu'annoncée par l'Insee.

L'augmentation plancher :

Afin de réduire les écarts de rémunération et favoriser les bas salaires, nous revendiquons la mise en place d'un seuil systématique (30 €, 40 €, 50 €, ...) d'augmentation générale sur le salaire de base. Ce seuil sera discuté tous les ans avec la Direction en fonction du pourcentage d'augmentation générale et de l'évolution des bas salaires.

Salaire Minimum Garanti :

Bien que la SDH soit au dessus des minima de la branche, il s'agit de donner aux "bas salaires" les moyens de vivre dignement du fruit de leur travail. Un salaire mensuel minimum peut être appliqué. Ces mesures rentrent totalement dans le cadre du dispositif RSE adopté par la SDH (politique RH responsable).

Nous avons des propositions :

Un salaire de base mini en dessous duquel aucun salarié SDH ne pourrait être payé (1500€, 1600€, 1700€, ...)

Un revenu mensuel garanti dénommé RMG (1700€, 1800€, 1900€, ...). En pratique, le salarié recevra, le cas échéant, un complément calculé chaque mois, égal à la différence entre le RMG défini et la somme des éléments suivants : son salaire de base du mois, sa prime d'ancienneté du mois, le 13ème mois, la prime de vacances divisé par 12.

Un salaire minimum mensuel net en dessous duquel aucun salarié SDH ne pourrait être payé (1100€, 1150€, 1200€, 1250€, ...).

Prime d'ancienneté :

L'ancienneté est la matérialisation de l'expérience accumulée par un employé dans un même poste. Nous réclamons la suppression de l'article 2 de l'accord du 26-11-2008 et la déconnection de l'ancienneté des augmentations générales. Cette prime n'a rien de générale puisqu'elle est limitée dans le temps et qu'au delà de cette limite, certains salariés n'en sont plus bénéficiaires ...

Augmentations Individuelles :

Nous ne sommes pas obstinément opposés au système d'augmentations individuelles et à la gestion des carrières. Ceci peut être un plus pour l'entreprise et les salariés. Cependant une certaine justice sociale doit être respectée (maintient du pouvoir d'achat de tous les salariés, valorisation de l'ancienneté dans le poste, ...).

Si nous négocions des augmentations individuelles :

Elles doivent être distribuées selon des règles précises et des critères objectifs et mesurables. Ceci permettrait de supprimer à priori du personnel : « rattrapage de salaires, clientélisme, ... ».

La mise en place d'une commission paritaire permettant un suivi et traitant des modalités d'attribution de ce budget nous semble aller dans le sens de l'équité.

Nous demandons à la Direction d'offrir la possibilité, pour les salariés estimant subir un préjudice dans leur évolution de carrière, de saisir la dite commission.

Promotion interne - rattrapage de salaire :

Un budget spécifique doit être alloué/négocié à ce type d'augmentation salariale. Il serait injuste de ponctionner le budget "Augmentation Individuelle" afin d'alimenter une enveloppe censée récompenser les parcours professionnels. Ce sont deux situations totalement différentes qui doivent avoir des sources de financement totalement dissociées.

Prime de vacances :

La prime de vacances actuellement appliquée à la SDH-PH est au mini de la convention collective (on ne peut pas faire moins !). Ce n'est pas une fatalité car d'autres ESH ont choisi d'améliorer cet avantage prévu par la CCN (convention collective). Nous avons une revendication sur ce sujet dans le cadre de la re-motivation / motivation des salariés de la SDH-PH. Nous proposons de porter le minimum conventionnel de 4% du mini annuel catégoriel à 6%. Cette modification porterait la prime de vacances de 750€ à 1120€; mais surtout elle matérialiserait la volonté de la Direction

d'investir dans son personnel et d'inverser une spirale dangereuse de démotivation qui serait néfaste à la croissance de l'entreprise !