

N.A.O. PROSERVIA pour la CFE-CGC c'est un désaccord !

Les Négociations Annuelles Obligatoires sont, pour nous, un baromètre du dialogue social qui doit évoluer au sein de PROSERVIA. Mais, avec une grande constance encore une fois, la Direction en fait le lieu d'un simulacre de négociations.

De ce fait, les propositions constructives de la CFE-CGC n'ont pas trouvé d'échos et la négociation s'est achevée par un constat de désaccord, qui donne lieu à l'établissement d'un « P.V. de désaccord ».

La Direction y expose l'état de ses dernières propositions et chaque organisation syndicale y finalise les siennes qui auraient pu être entendues.

Et c'est justement parce qu'elles figurent dans un « P.V. « que toutes propositions de la Direction même a minima » deviennent des mesures qu'elle s'engage à appliquer.

D'où l'importance fondamentale de ce PV de désaccord, même s'il est insuffisant !

La CFE-CGC avait proposé :

- Que les mesures de stricte égalité salariales Homme-Femme soient appliquées dans les meilleurs délais.
- Une augmentation collective, parce que c'est celle qui a pour objet de permettre la cohésion d'équipe et qui renforce le but commun pour les objectifs dans un groupe, une augmentation individuelle ne permettant seulement que de favoriser certains avec les risques pour la cohésion du groupe.
- A ce que la répartition soit faite sur la base de 70% d'augmentations collectives, le reste pour les augmentations individuelles.
- Le montant de l'augmentation individuelle au mérite devra tenir compte de l'historique en termes d'augmentation de salaire pour chaque collaborateur concerné.
- Mettre en avant des critères de répartition objectifs des augmentations individuelles. Pour la CFE CGC, c'est par ce biais qu'il faut mettre fin au clientélisme et aux augmentations « à la tête du client ».

La CFE-CGC déplore :

- Le trop faible budget alloué aux augmentations des salaires (1,3%) de la masse salariale arrêtée au 31 décembre 2016.
- La stagnation des salaires sachant que la productivité elle, est en constante augmentation.
- L'absence d'ouverture de négociation sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein de PROSERVIA alors qu'elle est obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salarié(e)s. Cette demande a déjà été formulée à plusieurs reprises, par la CFE-CGC.

Les engagements de la direction figurant dans le PV de désaccord :

- Le montant de l'augmentation individuelle au mérite devra tenir compte de l'ancienneté du collaborateur dans la mission et ne peut être inférieur à 36€
- Une attention toute particulière devra être apportée au salaire inférieurs à 2000€, les managers participant à ces décisions indiqueront par écrit leurs décisions auprès des équipes.

PROSERVIA doit prendre conscience qu'il faut des salariés motivés pour atteindre des objectifs ambitieux.

À défaut d'une vraie GPEC, nous continuons de suivre de manière individuelle l'ensemble des dossiers que nous traitons dans le cadre de l'étude sur l'égalité professionnelle, le positionnement et la classification des emplois, et nous prendrons toutes les mesures qui s'imposent pour faire évoluer ces situations.

[Nous contacter](#)



[@cfecgproservia](https://twitter.com/cfecgproservia)

<http://proservia.fieci-cfecgc.org>

cfecgc-proservia@proservia.fr