

Objet:

FW: Lettre Info SUD 31 Octobre 2024



Lettre d'information SUD du 31 Octobre 2024
ARIANEGROUP (Etablissements de Saint Médard)

Promotion nouvel accord des statuts !!! Non pas 2 mais 3 mensonges pour le prix d'un !!!

Ce nouvel accord censé compenser le delta entre le 13ème mois et la prime annuelle, intégrer la prime énergie et attribuer les 16 et 17 % d'ancienneté, n'en fait rien ou partiellement selon les catégories de personnel.

Nous y revenons car il y a dans ce cas particulier, un traitement inégal des salariés qui nous semble contestable. Le nouvel accord n'est pas encore appliqué mais il diffuse déjà un parfum de tribunal...

Il est à noter que ces données n'ont pas été clairement communiquées au personnel avant la signature de l'accord, qu'il est illisible et que, plus d'un mois après, aucune des parties signataires n'a publié la moindre explication concrète à ce sujet...

Pour couronner le tout, nous avons découvert 7 questions RIC posées par une organisation signataire demandant des explications sur le contenu de l'accord... Là, nous avons atteint les sommets, on est vraiment ArianeGroup, on est en plein dans l'espace !!!

Mais finalement, cela est cohérent, car un accord écrit pas la direction ne peut que contenir des surprises.

D'ailleurs, la direction elle-même ne sait pas répondre à tout puisqu'elle répond à deux de nos questions que « *les modalités pratiques sont en cours d'étude* »*...

* Nous y reviendrons dans un tract à venir.

Il faut le lire pour le croire... Dans quel monde juridique est-il possible d'étudier les modalités pratiques d'un accord ...Après sa signature ???

Concernant nos demandes d'exemples concrets et chiffrés, la direction refuse d'en donner et prétend que « *les supports de communication transmis décrivent de manière pédagogique l'ensemble des situations et mesures transitoires pour chaque salarié.* »

Cela ne s'invente pas et vous serez ravis d'apprendre que tout est clair... Circulez, y a rien à voir !!!

Et pour cause.

Lorsque nous avons pu observer sans l'obtenir une simulation de la direction (non communiquée à ce jour) concernant les compensations et le traitement de l'ancienneté, nous avons pu comprendre la triste manœuvre consistant à faire payer une partie de la compensation avec l'ancienneté des personnels ayant atteint la 16 et 17ème année d'ancienneté.

Nous soupçonnons, que le personnel (sans distinction cette fois ci) verra également sa prime énergie passer dans l'aspirateur...

A défaut de communication des signataires, nous essayerons donc de décrypter comment le calcul de la direction nous fait payer l'addition.

Le tour de passe-passe consiste à calculer votre nouvelle ancienneté à 16 ou 17 % avant d'effectuer l'intégration dans votre salaire du manque à gagner entre mois moyen et 13ème mois.

Tour N° 1 :

Situation actuelle		Au 1er Janvier 2025		Delta
	Brut		Brut	
Salaire de base	2700 €		2732 €	32 €
Salaire annuel	32400 €		32782 €	382 €
Ancienneté annuelle 15 %	4860 €	Ancienneté annuelle 17 %	5573 €	713 €
Base+anc annuel	37260 €		38355 €	1095 €
M Moyen	4291 €	13ème Mois	3195 €	-1095 €
Rémunération globale avant	41551 €	Rémunération globale après	41551 €	0 €

Dans ce tableau, le gain annuel de 2 % d'ancienneté de 713 € est utilisé pour combler une partie de la perte de 1095 € du mois moyen et la direction n'ajoute plus que 382 € au salaire annuel pour ajuster.

Résultat, même si vous aurez bien votre ligne ancienneté augmentée à 17 % sur le bulletin :

Dans ce cas, vous ne serez compensé que d'un tiers sur le mois moyens puisque vous en payez les 2 autres avec vos 2 % supplémentaires d'ancienneté dont vous ne verrez jamais la couleur !!!

Puisque avant/ après avoir pris ces 2 %, votre rémunération globale annuelle reste à 41551 €.

Soit une perte de 713 € annuelle, prêt de 60 € par mois définitivement rayé de vos revenus jusqu'à la fin de votre carrière par ce dispositif particulièrement insidieux.

Une vraie compensation aurait consisté à intégrer les 1095 € de perte annuelle au salaire de sorte que la rémunération soit maintenue puis d'appliquer l'ancienneté afin que la rémunération se voit réellement augmenter de 2 % /

Mais pour cela, dans l'exemple du tableau ci-dessus, le salaire devrait être compensé non pas de 32 € mais de 82 € mensuels.

Nous avons également compris que les personnels dont les revenus engendreront une ancienneté qui couvrira l'ensemble du delta et dont la rémunération se verra augmentée, devra déduire le surplus obtenu des prochaines augmentations salariales.

Tour N° 2 :

Situation actuelle		Au 1er Janvier 2025		Delta
	Brut		Brut	
Salaire de base	3500 €		3500 €	0 €
Salaire annuel	42000 €		42000 €	0 €
Ancienneté annuelle 15 %	6300 €	Ancienneté annuelle 17 %	7140 €	840 €
Base+anc annuel	48300 €		49140 €	840 €
M Moyen	4291 €	13ème Mois	4093 €	-198 €
Rémunération globale avant	52591 €	Rémunération globale après	53233 €	642 €

Dans ce cas, le gain du passage de l'ancienneté à 17% est de 840 €.

La perte du passage du 13eme moi au mois moyen est de 198 €

Le delta de gain annuel de 642 € sera déduit de la prochaine augmentation salariale.

Ici, le collègue se paye la compensation du mois moyen avec son ancienneté et se rachète le gain restant de l'ancienneté avec sa prochaine augmentation.

C'est ce qui s'appelle se faire voler sans ancienneté et son mois moyen.

Une vraie compensation aurait consisté à une augmentation annuelle du salaire de 198 € (pour compenser le mois moyens) et d'appliquer l'ancienneté à 17 % soit 70 € mensuel (gain de 2%).

L'augmentation de salaire aurait alors simplement compensé le mois moyen et garanti un maintien de rémunération et les 2 % d'ancienneté auraient réellement agit comme un gain de 2% du salaire.

Ancienneté < à 16 ans *

Ceux-là verront bien leurs salaires compensés, à juste titre, de la perte du mois moyen, au 1^{er} Janvier 2025. Mais le gain de l'ancienneté sur le nouveau salaire compensé sera déduit des prochaines augmentations de salaires.

Une différence dans le salaire sur toute la carrière :

A titre de comparaison, 3 cas de figure, pour un salaire de base 2700 € à qui il resterait 20 ans de cotisations avant de partir à la retraite :

Salaires de base 2700 € Brut	Salariés embauché après le 1er Janvier 2025	Personnel à 15 % d'ancienneté	Personnel à 17 % d'ancienneté
Compensation annuelle Mois Moyen sur 20 ans	0 €	23 700 €	7 640 €
Perte salariale sur 20 ans	31 800 €	0 €	15 800 €
Perte Ancienneté sur 20 ans	0 €	3 900 € *	

Cela veut dire que tous les salarié(e)s ayant plus de 16 ans d'ancienneté sont très mal traité(e)s en comparaison de celles et ceux dont le delta du mois moyen sera intégralement compensé (et c'est bien normal) par une intégration dans le salaire et qui lorsqu'ils arriveront à leur 16^{ème} et 17^{ème} année, verront (et c'est bien normal) leur revenu augmenté de 2 %.

Il y a donc ici, une discrimination à l'ancienneté entre les salariés qui se voient appliquer des droits inégaux.

D'autres primes Majax à venir ?

Nous supposons qu'il en ira de même avec la prime énergie. Vous pouvez donc ajouter 37 € mensuel de perte.

Concernant les surprises à venir de la mise en pratique de l'accord, nous nous interrogeons également sur les prétendues compensations de type JRTT 2008(Art 58).

Si la direction applique sa méthode d'intégration qu'on devrait plutôt qualifier d'aspirateur, cela viendra juste baisser proportionnellement la part versée pour compenser le delta avec le mois moyen.

A ce prix-là, la direction peut compenser tout ce que vous voudrez, puisque c'est vous qui payez ...

Il y a au moins une compétence que nous accordons à la direction, c'est d'avoir une science des mathématiques et la capacité d'inventer des formules dont le niveau d'embrouille est au moins égal à sa langue de bois.

Nous nous efforçons de décrypter ce nouvel accord malgré le manque d'informations. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter, nous nous efforcerons de trouver la réponse.

Nous ne réservons pas la solidarité et l'entraide à nos seuls adhérents car ce sont, pour nous, les bases du syndicalisme.

C'est aussi pour cette raison que nous n'aurions jamais signé un accord sans informer celles et ceux pour qui il va s'appliquer.

...

Si vous ne souhaitez plus recevoir cette lettre d'information, faites-le nous savoir afin que nous vous retirions de sa diffusion.