FO signataire de l'ACCORD NAO 2018

Rappel des principales mesures de l'accord : budget global : **2.3%**

- Pour les collaborateurs : **A**ugmentation **G**énérale = **0,75%** Au 01/01/2018.
  Augmentation **I**ndividuelle = **1,20%** Au 01/01/2018.
  - Mini d'augmentations de 220€ bruts annuels
  - Evolution mécanique de l'ancienneté = **0,2%.**

- Pour les cadres : **A**ugmentation **I**ndividuelle = **2,15%** Au 01/01/2018.
  - mini de **0,75%** si augmentation.

- Mesures spécifiques = **0,15%** Au 01 juillet 2018. (0,05% pour égalité pro et diversité et 0,10% pour accompagnement des jeunes embauchés, situations particulières des encadrants et d'évolution de carrière.
- Revalorisation des primes de la valeur de l'AG soit **0,75%**
- Garantie complémentaire pour ceux dont le salaire est inférieur au mini conventionnel +10% : Majoration **100€** (brut) sur prime semestrielle versée en décembre 2018.

Après 7 réunions de négociation, ce qui est plus qu'à l'habitude, les positions de la direction ont notablement progressé grâce à la détermination des organisations syndicales.

Si le budget global est assez proche des meilleurs du groupe, ce qui pour SED est une nouveauté et dû à nos bons résultats, l'**A**ugmentation **G**énérale reste faible et le mini pour les collaborateurs insuffisant pour que les plus petits salaires rattrapent leur retard.
Une **A**ugmentation **I**ndividuelle haute au détriment de l'**AG** permet, certes, de favoriser les plus méritants, mais aussi de donner plus aux 'copains'… et donc moins aux autres !…

De plus la direction revalorise les différentes primes (poste et caractère social) de la valeur de l'**AG**, ce qui au regard d'une inflation estimée à 1.2% va les faire se déprécier !

Nous avions aussi demandé qu'il n'y ait plus de **0%** pour les cadres, ce qui nous parait être une mesure vexatoire. Des objectifs mal définis, un désaccord avec un hiérarchique…ou toute autre mauvaise raison peuvent rendre cette sanction injuste et appellent une remise en cause de cette mauvaise habitude.

Certaines de nos demandes ont été partiellement entendues : majoration des budgets (0.05%) des CE les plus bas, amélioration du CESU avec la prise en compte des enfants jusqu'à 6 ans, congé en cas de décès du conjoint porté à 4 jours. D'autres n'ont eu aucun écho comme notre demande d'un pont payé minimum sur chaque établissement ou l'harmonisation de la prime de salle propre.

Pour ce qui est des mesures qui seront déclinées sur chaque établissement pour améliorer la **Q**ualité de **V**ie au **T**ravail nous attendons de voir avant d'y accorder du crédit.

Vu les propositions plus satisfaisantes que l'année dernière et après enquête auprès de nos syndiqués nous avons décidé de signer cet **accord NAO 2018**. Nous sommes aussi conscients que prendre le risque de ne pas signer amènerait la direction à baisser le budget **AG** de 0.3% et risquerait de lui laisser les mains libres pour appliquer des 0% au détriment des salariés déjà les plus mal payés.