

COMMUNIQUÉ CGT

Les NAO viennent de se terminer. Nous avons pu malgré des découvertes catastrophiques pour notre office, trouver avec la direction les conditions d'un accord que nous allons signer après trois jours de négociations.

Autant le dire tout de suite, nous trouvons cet accord insatisfaisant.

Explications :

Comme chaque année, la direction vient avec un montant à partager entre les différentes possibilités d'allouer les sommes disponibles. Pour vous donner un exemple, chaque année nous demandons le versement d'une prime d'ancienneté, la direction y oppose sa sempiternelle *prime d'intéressement*, on négocie et on se met d'accord sur des augmentations diverses et variées qui sont le résultat d'un compromis.

Cette année rien ne s'est fait comme d'habitude, COVID et changement de gouvernance obligent, les NAO se sont tenues en fin d'année, mais le point le plus invraisemblable fût la découverte des tableaux de rémunérations et promotions depuis 2014.

Sachez que sur 77 agents de statuts privés :

- **59 agents** avec pour certain des anciennetés de 10 ans, 15 ans et 17 ans, la promotion obtenue durant ces 6 années se situe entre **0 et 2%**.
- **12 agents** avec pour certain des anciennetés de 3 ans, 5 ans et 10 ans, la promotion obtenue durant ces 6 années se situe entre **2% et 4%** sauf un agent qui arrive à **6,23%**.
- **Mais pour les 6 agents** restants, les promotions sont en moyenne de **20%** pour ces 6 années, avec pour certaines années des promotions de **40 et même 60%**.

À noter que les années d'élections professionnelles (2017-2019), ont été particulièrement rémunératrices et qu'aucun de ces agents n'a plus de 5 ans d'ancienneté. **Cherchez l'erreur !**

Dès que nous avons pris connaissance de cette énorme et incroyable injustice, il est devenu évident pour la CGT, que les NAO 2020 devaient s'attacher à corriger ce qui s'apparente à un véritable scandale. Si la presse en avait connaissance, elle en ferait encore ses choux gras.

Nous, nous sommes donc attachés à chercher des calculs de rattrapage. Cependant le fossé est si grand que pour parvenir à une parfaite équité, il faudrait doubler le budget de l'office. Une situation qui amènerait la CGLLS à supprimer ses financements. Pour rappel **si l'office est en déficit il sera mis sous tutelle du Préfet avec l'application de mesures drastiques contre l'emploi, les acquis sociaux et les conditions de travail.**

Dans ce contexte, nous avons obtenus :

- Une revalorisation allant de **5 à 14%** pour les agents privés en prenant en compte leur promotion depuis 6 ans et leur ancienneté.
- Une revalorisation allant de **5 à 11%** incluse dans l'IFSE pour les fonctionnaires. Le calcul s'est fait sur l'ancienneté et la classification avec toujours l'idée de ne pas élargir le fossé entre ceux qui touchent le moins et ceux qui sont en haut de la pyramide.
- Le passage des chèques déjeuner de 8 à 9 € avec un coup inchangé de 3,60 € pour le salarié.
- Un pont chômé, payé au choix le 24 ou le 31 décembre.
- La possibilité de prendre de ses congés 2020 jusqu'en avril ou la possibilité de se les faire payer.
- La signature d'un accord Compte Epargne Temps (CET) fin janvier, début février.

Nous serons en réunion de **CSE le jeudi 17 décembre**, nous allons continuer à essayer de mettre encore un peu plus de justice et d'éthique dans le fonctionnement de notre office en rappelant que : **L'argent public, c'est l'argent de ceux qui n'en n'ont pas.**