



## NAO. De rien du tout en 2013 à pas grand chose en 2014 la direction poursuit dans la même voie

Après une année de gel des salaires en 2013, la direction a décidé d'octroyer **une enveloppe minimale à un minimum de salariés** :

- ☑ +2% pour les salariés gagnant moins de 2300 euros bruts, en équivalent temps plein et primes d'ancienneté comprises, soit 46 euros par mois maximum (pour 53 personnes) ;
- ☑ +1,3% pour les salariés de plus de deux années d'ancienneté n'ayant touché ni augmentation (générale ou individuelle) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010. Dans la mesure où, en 2012, des augmentations générales ont été octroyées aux salariés gagnant jusqu'à 5000 euros, **cette dernière mesure ne concernera que les salariés ayant un**

**saire supérieur à 5 000 euros** et n'ayant pas eu de promotion depuis 4 ans. Dans cette tranche de salaire certains salariés bénéficient d'une voiture de fonction et d'une carte essence, avantage revalorisé automatiquement d'une année à l'autre.

- ☑ une enveloppe de 0% (sic!) à 3% pour les augmentations individuelles liées à la « performance » pour les salariés gagnant plus de 2300 euros brut par mois.

- ☑ une augmentation minimale de 1% de tous les tarifs de pige, sans corrélation automatique avec les budgets piges des rédactions. Le tarif minimum des piges et le tarif horaire des TAD est augmenté de 1,6%.

### **Pour la majorité des salariés, c'est donc une deuxième année de gel des salaires qui est au programme**

Rappelons qu'en 2013, les augmentations de salaire étaient conditionnées à l'atteinte d'un certain chiffre d'affaires en juillet : objectif qui n'a jamais été précisé ni aux syndicats, ni aux salariés. C'est donc dans une opacité totale que la direction a décidé de ne pas augmenter les salaires en 2013. Sans même daigner faire une communication au personnel en juillet, ce qui montre à quel point son « deal » était sérieux ainsi que l'étendue de son respect pour les salariés...

Cette année encore, **c'est à un simulacre de négociation** auquel nous avons

assisté. Plusieurs de **nos propositions n'ont pas fait l'objet du moindre examen ou chiffrage de la part de la direction**. Quelques exemples : nous avons (re)demandé la prise en charge des cotisations retraite sur la base d'un temps plein pour les salariés à temps partiel, ou encore une revalorisation des montants des tickets restaurant et de la participation de l'entreprise pour le RIE. Des mesures qui n'ont donné lieu à aucune réponse de la part des représentants de la direction qui exposaient leur position sans jouer le jeu de la « négociation ». La négociation d'un

CET — engagement pourtant inscrit dans de nombreux accords d'entreprise —, ou encore **la réduction des inégalités de salaires injustifiées**, ont été **balayées d'un revers de main**, tandis que des pratiques contraires aux engagements pris en matière de subrogation de salaire en cas d'arrêt maladie n'ont pu qu'être dénoncées. La direction n'a pas voulu non plus entendre parler d'une mesure de compensation de la fiscalisation des cotisations de l'employeur au régime complémentaire de remboursement des frais de santé. Quant aux reliquats de RTT et des JNT, la direction indique qu'elle n'entend pas les payer aux salariés et ne se pose pas **la question de l'adéquation de la charge de travail à la durée du travail**. Chacun peut mesurer l'ambition au quotidien de la politique de prévention des risques psycho-sociaux...

Rappelons que l'accord temps de travail prévoit que les **RTT non pris à la fin de l'année soient payés en heures supplémentaires, et en aucun cas supprimés** comme l'a affirmé à maintes reprises la direction. Nous invitons donc les salariés

qui se seraient vu supprimer des RTT en fin d'année à se rapprocher de leurs représentants.

Quant aux JNT «acquis» des années précédentes, l'ampleur témoigne avant tout de la surcharge de travail que doivent gérer les salariés concernés: 4 000 jours ont été accumulés par quelques dizaines de salariés au fil des années! Nous estimons qu'ils doivent faire l'objet d'un vrai plan de résorption limité dans le temps et/ou être payés en heures supplémentaires.

Qu'il s'agisse de RTT supprimés, d'heures supplémentaires non comptabilisées, de forfaits jours dépassés, combien de jours et d'heures de travail non rémunérés donnons-nous chaque année à WKF? Cette année encore, avec les NAO, chacun pourra mesurer **le gouffre qui existe entre l'engagement des salariés et la reconnaissance que la direction leur témoigne**. C'est le moment de réclamer le paiement de toutes les heures de travail et de véritables augmentations générales!

Le 28/02/2014

Pour en discuter avec vous, ainsi que des autres sujets en cours, nous vous convions à une réunion d'information :

**le jeudi 13 mars à 13 h**  
en salle du rez-de-chaussée