



Editorial : la CFTC défend le pouvoir d'achat de tous les salariés au niveau de la branche (ASF) et de la DIAC !

La Convention Collective des sociétés financières ASF prévoit une négociation annuelle sur les "RMG" (Rémunérations Minimales Garanties) pour la grille des coefficients.

Face aux enjeux dans un contexte inflationniste et d'augmentation du SMIC, une intersyndicale (CFTC / CGT / FO / SNB / UNSA, hors CFDT), a été créée avec pour objectifs :

- 1. Une revalorisation substantielle des RMG après une longue période de stagnation pour TOUS les coefficients ;**
- 2. Et, par incidence, une revalorisation équivalente des salaires réels.**

Pour influencer le retour des représentants des organisations patronales ASF à la table des négociations, l'intersyndicale a adressé un courrier au ministre du travail, l'informant que des salariés de la branche sont payés en-dessous du SMIC !!!

Courrier opportun avant le projet de loi annonçant la fusion des branches qui refusent de négocier la revalorisation des RMG !

Les organisations patronales ASF ne veulent pas d'une fusion où ils auraient plus à y perdre qu'à y gagner ! c'est un levier de négociation pour les organisations syndicales...

L'intersyndicale se poursuit, sans le SNB, qui s'en est brutalement soustraite pour signer avec la CFDT un accord "cosmétique" sur les RMG.

La CFTC a refusé de signer cet accord sans incidence sur les salaires réels et qui laisse de côté plus de 95% des 26 000 salariés de la branche qui n'en bénéficieront pas. La valeur du point RMG évolue 2 fois moins vite que le SMIC depuis plus de 10 ans ! Nous assistons ainsi à un tassement des RMG et des salaires réels vs les RMG pour les salariés qualifiés de la branche !

La CFTC continue son combat... et propose de modifier la Convention collective afin de prendre en compte l'évolution des RMG sur les salaires réels ! Rappelons que la branche a déjà tant perdu : 13ème mois et prime d'ancienneté, mais le tout enveloppé de promesses non tenues de soutenir les salaires en "compensation" !

Nous demandons également l'ouverture de nouvelles négociations des RMG, face à une nouvelle augmentation du SMIC de 2,01 %.

La CFTC signe rarement les accords de branche qui ne sont souvent qu'un copier/coller des lois... et qui, en aucun cas, n'octroient des droits nouveaux aux salariés !

Pourquoi l'intersyndicale réunit toutes les organisations syndicales à l'AFB pour affronter ensemble les négociations sur les salaires mais pas à l'ASF ?

A la DIAC, la ligne managériale se retrouve encore plus en difficulté au moment d'établir le plan de promotion de ses équipes ! Comment nos dirigeants peuvent-ils assumer une politique aussi médiocre et méprisante ? Faut-il avoir de hauts salaires pour rester insensibles à l'appauvrissement des salariés DIAC du fait d'un effet tenaille de plus en plus douloureux ? Une inflation qui poursuit inexorablement sa hausse et des salaires en stagnation !

La Direction ne doit pas faire assumer ses choix par le management de proximité !



Défendre

Gestion des emplois et carrières



La Direction tente par la communication d'études hasardeuses de faire croire aux élus lors des négociations sur les salaires, que les Cadres et les Techniciens Diac sont payés au-dessus du marché... Mais alors pourquoi autant de démissions ? 61 en 2021 vs 44 en 2019 !

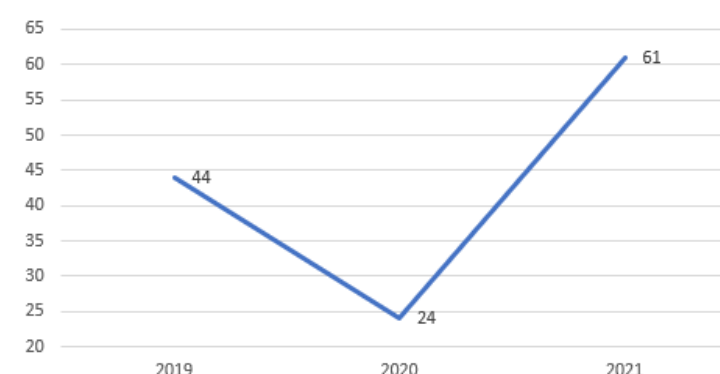
La non-reconnaissance de la qualification et du développement des compétences est un mépris total pour les salariés et représente un risque psycho-social :

- **Des données sur les salaires moyens et médians par coefficient ne permettent pas aux élus de déceler des anomalies et de mesurer la dispersion, soit les écarts importants ou atypiques.** Les moyennes peuvent être tirées vers le haut (ou vers le bas) par des salaires perçus par des salariés qui devraient être à des coefficients différents, voire supérieurs.
- **L'expert-comptable du CSE a déjà démontré que certains Cadres très supérieurs étaient bien servis et même mieux que sur le marché** en raison du cumul haut salaire et variable substantielle...et des évolutions de salaires conséquentes au fil des années ! C'est notre benchmark, à chacun le sien !
- **De nouveaux embauchés, expérimentés, autour de la quarantaine, à des coefficients très bas**, qui ne correspondent pas à leur qualification, de sorte qu'il y a un décalage entre leur coefficient bas et leur salaire d'embauche à la hauteur du "marché", ce qui fausse également les moyennes.
- **Malgré l'engagement de la Direction, des salariés sont "promus" sans changement de coefficient ni de salaire (exemple : coordinateurs), des évolutions de coefficients sans augmentation de salaire. Et l'accord de 2017 n'est pas respecté :** *"La DIAC s'engage à examiner la situation de tout salarié technicien qui n'aurait bénéficié d'aucune révision de coefficient pendant 4 années consécutives. La DIAC s'engage à examiner la situation de tout salarié cadre qui n'aurait bénéficié d'aucune révision de coefficient pendant 5 années consécutives. La DIAC s'engage à examiner la situation de tout salarié qui n'aurait bénéficié d'aucune révision salariale individuelle pendant 4 années consécutives. Si ces situations s'avéraient non justifiées par des éléments objectifs, alors la Direction prendrait des mesures de révision."* **Quel(s) salarié(s) bénéficient de ces informations et de ces dispositions ?!**
- **Job grading : dispositif nébuleux qui ne tient aucun compte de la qualification des salariés, ni de la grille des coefficients de la Convention collective ASF !** Les coefficients ASF ne peuvent être abaissés alors que la classification du *job grading* varie en fonction des emplois occupés. Des salariés refusent certains emplois dont la classification est inférieure afin de préserver l'évolution de leur rémunération. Mais un système "Grand Fathering" a été mis en place par Renault pour maintenir le niveau des primes de l'ancien emploi pendant 2 ans... ce qui démontre par là-même les faiblesses du système. La Direction, interrogée par les élus CFTC, justifie très mal le fait que des salariés occupant le même emploi (notamment au Corporate) n'ont pas le même job grading !

La CFCT estime que les salariés doivent vivre dignement de leurs salaires et réclame :

1. **Une politique volontariste d'accroissement des salaires.**
2. **Privilégier les augmentations de salaires aux primes exceptionnelles.**
3. **L'instauration d'un écart de rémunération maximale.**

Evolution des démissions





Négociier

Participation & Intéressement

Informer

Le Plafond Variable Commun (PVC) de 14% a été reconduit jusqu'en 2024.

Les seuils et cibles sont négociés chaque année.

La Participation est calculée indépendamment du PVC et la formule a été renégociée en 2020.

Elle est plafonnée à 11% de la Masse salariale.

L'Intéressement perçu correspond à la différence entre le PVC et la Participation.

Cette architecture assure, en cas d'atteinte des objectifs, une rémunération variable indépendante de la formule de Participation.

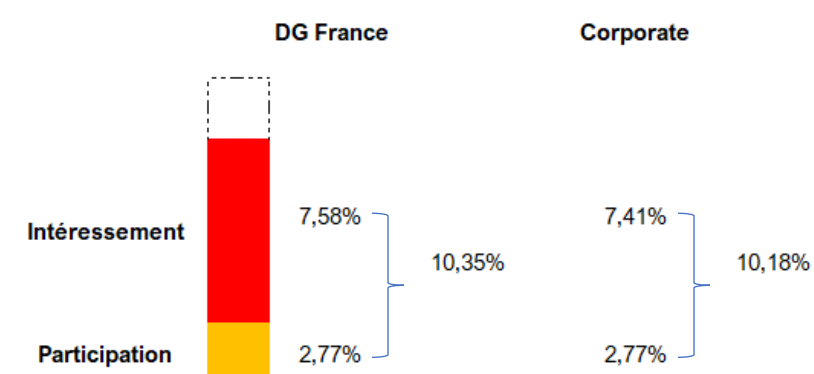
Qu'est ce que le Plafond Variable Commun ?

Indicateur		Seuil (2,8% par indicateur)	Prévision	Cible (3,5% par indicateur)
<i>Entre le seuil est la cible la progression est linéaire</i>				
France	MAC 2,0	384,965 €	405,226 €	425,487 €
	TGI	67.67%	70%	74.65%
	NPS	42	50	50
Corporate	Mac	1,530,057 €	1,621,112 €	1,702,168 €
	TGI	61.68%	59.83%	66.00%
	NPS	47	53	54
Commun	MOP	1,022,443 €	1,076,256 €	1,130,069 €

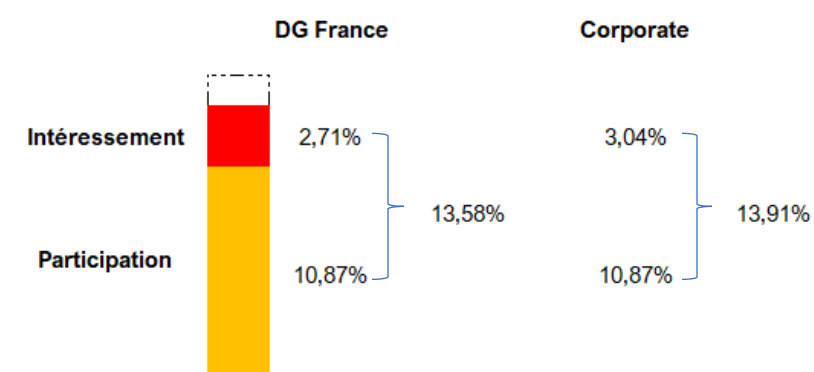
$$\% \text{ PVC} - \% \text{ Participation} = \% \text{ Intéressement}$$



En 2021, l'intéressement a "compensé" la participation



En 2022, Participation et Intéressement ont presque atteint les 14%



En 2021, la structure de l'accord et les résultats du PVC renégociés ont permis une compensation mécanique de l'Intéressement au regard du faible résultat de la Participation.

En 2022 (résultats de 2021), nous revenons à une répartition plus classique avec une Participation et un Intéressement qui frôlent respectivement les 11 et 3 %.

Contexte des négociations sur les seuils et cibles de 2022 (versement 2023)

La direction proposait un seuil proche des prévisions de réalisations et une cible éloignée de la prévision.

Nos négociations ont principalement porté sur les 2 indicateurs MAC et MOP ; concernant le NPS et le TGI, les chiffres à fin juin étant connus, les seuils et cibles proposés semblent réalistes.

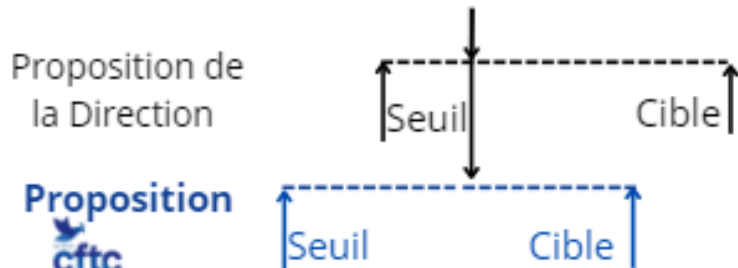
Pour la MAC et la MOP :

⚠ Pas de chiffres à jour sur les réalisations prévues pour connaître la tendance des ventes réelles et à venir.

⚠ Des constructeurs qui annonçaient des livraisons importantes, finalement retardées !

Prévisions

de la MAC et de la MOP



Vos élus CFTC ont défendu aux mieux vos intérêts.

Face au refus de la Direction d'augmenter le PVC à 16%, vos élus CFTC ont proposé et obtenu un seuil et une cible à la même distance.

Les négociations ont également permis d'aboutir à la baisse des prévisions en terme de MOP.



Informer

Le Plan Epargne Entreprise négocié



Eligibilité au dispositif

- Plus de trois mois d'ancienneté

Deux supports de placement sur un compte à votre nom (Société Générale)

- Le Compte Courant Bloqué (CCB) au taux de 3% + taux livret A : alimentable uniquement par la Participation
- Les 4 Fonds de placements au risque croissant : Amundi Label Monétaire, Amundi Label Equilibre Solidaire, CPR ES Croissance, Amundi Label Dynamique

Abondement de l'entreprise sur les versements volontaires (uniquement sur les 4 fonds)

- 50% jusqu'à 440 Euros
- 25% de 441 à 4400 Euros
- Soumis à CSG/CRDS
- A faire avant le 24 de chaque mois pour une prise en compte le mois en cours, au plus tard avant le 20 décembre (date approximative)
- Montant maximum annuel : quart du salaire brut annuel
- Blocage 5 ans à compter du 30/06

} Négociés par vos élus CFTC

Arbitrage possible tout au long de l'année entre les 4 fonds du PEE (le coût est pris en charge par l'entreprise)

Déblocage anticipé partiel ou total possible en cas d'événements (mariage ou pacs, acquisition de votre résidence principale, 3e enfant, fin du contrat de travail, ...)

Attention : le versement immédiat de la Participation ou de l'Intéressement est soumis à l'impôt sur le revenu !



Participation

Mars

Avril

Au bout de 5 ans

Calcul de votre quote-part

Affectation sur le CCB/les 4 fonds ou paiement immédiat

Paiement automatique ou arbitrage

Intéressement

Avril

Jun 2022 :
supplément de
300 € négocié par
vos élus

Mai

Au bout de 5 ans

Calcul de votre quote-part

Affectation sur les 4 fonds, ou paiement immédiat

Arbitrage ou statut quo