



## NEGOCIATIONS SALARIALES 2008 REUNION DU 14 FEVRIER



La CGT a développé son argumentation économique et sociale. Le pouvoir d'achat continue de se dégrader pour toutes les catégories de personnel, ce point s'exprimant notamment par une hausse des prix de 2,6% en 2007 contre une augmentation générale des salaires de 1,8%.

Les ouvriers/employés sont les seuls embauchés au minima des coefficients les concernant. Ils ont les plus bas revenus compris entre 22 000 et 35 000 € annuels. Ils n'ont bénéficié que de 0,21% en 2007 pour faire évoluer leurs carrières.

Les agents de maîtrise restent pour la majorité d'entre eux arrêtés aux coefficients situés entre 300 et 349. Le passage cadre se fait plus difficile (19 en 2007). Ils n'ont que 1,08% de la masse salariale pour faire évoluer leurs carrières. Leurs salaires annuels s'établissent entre 29 000 et 50 000 €

Les cadres paient un lourd tribut à la perte de pouvoir d'achat organisée par le système des Bonus. Les coefficients 350 et 400 sont des victimes de choix. Les salaires moyens annuels sont en baisse, pour le plus grand nombre, comparativement à l'année 2006. Du fait de la suppression des augmentations générales, la grille des salaires minima cadres n'existe plus. Les jeunes cadres ont un salaire d'embauche qui baisse d'année en année. Le pourcentage des augmentations individuelles s'établit pour 2007 à 2,16% en moyenne, ce qui est inférieur aux 3,15 % moyen d'augmentation de tout le personnel de l'entreprise (cumul des augmentations générales et individuelles). Le Bonus diminue de 0,35% entre 2006 et 2007.

Les dix plus hauts salaires de la direction générale s'en sortent le mieux. Ils ont gagné en moyenne 290 000 € sur l'année 2007, soit une hausse de 4,79%, après une hausse de 8,17% en 2006...

La CGT a revendiqué les points suivants :

- Hausse de 300 € par mois pour tous, afin notamment de rattraper les pertes cumulées de pouvoir d'achat de ces dix dernières années.
- Incorporation du bonus moyen de ces dernières années dans le salaire de base. Suppression du bonus et retour aux augmentations générales et individuelles.
- Augmentation plus rapide des salaires féminins pour arriver à l'égalité.
- Augmentation de 3% des salariés au minima de leur coefficient après 3 mois d'ancienneté dans le poste.

La direction communiquera ses objectifs lors de la prochaine et ultime séance de négociations qui se tiendra **le 26 février**.

Par ailleurs, les points suivants ont été abordés :

- **L'intéressement** s'établira comme suit : 2,6% pour le Siège, Cergy, Challerange, Ventes, les CD, Itancourt, 2,35% pour Boué, 1,95% pour Dijon, 1,85% pour Dieppe, 0,96% pour Pontarlier.
- **La Mutuelle** : si la Mutuelle devient obligatoire au niveau de l'entreprise, Nestlé s'engage à verser une subvention de 10 € par mois et par salarié... Ce qui est dérisoire, d'autant plus que la direction se réserve la possibilité de donner moins d'augmentation de salaires, si elle subventionne...

**INFO DE DERNIERE MINUTE** : La direction envisage de créer un G.I.E dans le cadre du projet NESTLE en France... A Confirmer et à préciser bien sûr !