

01.85.32.56.69 / 06.06.40.48.82/ info@avenir-soprasteria.com

Ainsi, le syndicat AVENIR a rappelé à la direction la non convocation fin 2019 des NAO par la direction malgré la demande explicite et écrite du syndicat AVENIR.

Le démarrage de ces NAO avec plusieurs mois de retard en mars 2020 en infraction par rapport aux textes ci-dessus ne donne pas droit à la direction de placer les NAO chaque année après les décisions sur les augmentations.

Ceci revient à enfreindre la règle d'arrêter les augmentations de salaire après le démarrage des négociations et son achèvement sur ce point.

La direction a retardé irrégulièrement les négociations NAO qui devaient s'engager fin 2020 pour négocier sur les augmentations 2021. Elle a ainsi causé un préjudice à la communauté des salariés.

Le syndicat AVENIR a demandé à la direction de respecter les règles.
Comme l'enveloppe d'augmentation 2021 constatée (environ 1%) est risible pour les salariés, le syndicat AVENIR a demandé à la direction la négociation d'une enveloppe supplémentaire d'augmentation.
A défaut, il n'y a pas vraiment une négociation sur le sujet puisque la direction a déjà attribué les augmentations qui sont dans beaucoup de cas inférieures aux engagements pris par les managers et aux augmentations promises

Les résultats de l'entreprise sont bons (7% de résultat) malgré la crise grâce aux aides en France financées par l'impôt collectif.
Ces résultats doivent bénéficier aux salariés en priorité et non aux dividendes. Il y a une faute à abuser les salariés de la sorte.

Les salariés ont sauvé l'entreprise par leur engagement depuis mars 2020 malgré les difficultés en période COVID. Ceci mérite la reconnaissance de l'entreprise.



La direction ne fournit pas les données obligatoires : étonnant, non ?

La tenue d'une première réunion de NAO précisant le lieu, le calendrier des réunions, la liste - ou du moins la teneur - des informations remises au préalable par l'employeur ainsi que la date de cette remise, est une caractéristique de la négociation obligatoire. Ces éléments doivent figurer au PV de lancement des négociations annuelles obligatoires.

Bien que la direction a fixé unilatéralement la première réunion de négociation au 4 mars 2021, elle n'a pas remis au préalable ni lors de la réunion les informations ni la liste des informations comme l'impose la législation.

Sollicité sur le sujet par le syndicat AVENIR, la direction nous a annoncé la remise des documents le 19 mars 2021 sans information supplémentaire.

Sur l'insistance d'AVENIR, la direction a admis qu'elle refuse de remettre les données sur les sujets sensibles pour elle bien qu'obligatoires :

- La négociation concernant les primes sur objectifs et les salaires variables
- La négociation concernant les critères et les règles d'attribution des primes exceptionnelles
- La négociation concernant le partage de la valeur ajoutée c.à.d. les données sur les incentives, les stock-options et les diverses autres avantages conditionnés
- La négociation concernant les avantages en nature comme les véhicules ou les appartements de fonction ou autres prises en charge des frais au dessus des seuils ou en dehors des règles appliquées aux salariés

...

En conséquence, le syndicat AVENIR a indiqué mettre en demeure la direction par écrit de respecter les règles pour ces négociations et de fournir les données afférentes.



Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



AVENIR

AVENIR réclame vos droits et la compensation de votre surinvestissement professionnel ...

Sur le temps de travail :

L'entreprise bénéficie d'un quantum très important d'heures supplémentaires réalisées mais non rémunérées vu le pourcentage très faible des heures supplémentaires reconnues. L'absence de mesures primaires sur le sujet implique des BURN OUT de salariés par épuisement non repérés à temps. Il est urgent d'agir.

Sur le partage de la valeur ajoutée :

La direction veut limiter le sujet à l'intéressement\participation avec son refus habituel de négocier une formule de participation pour la rendre proportionnelle au bénéfice net. Par contre, elle envisage dès 2021 un « new » plan d'actionnariat salarié.

Sur les salaires variables et les primes sur objectifs :

- La fixation des objectifs qui servent au calcul du salaire variable ou des primes sur objectifs est obligatoire. A défaut les objectifs sont considérés comme atteints et le salaire variable ou les primes sur objectifs sont dus.
- Les règles de fixation des objectifs doivent être soumises à négociation préalable dans les NAO. De même pour les paramètres et les formules de calcul des primes sur objectifs et du salaire variable. Les critères de calcul des primes sur objectifs et du salaire variable doivent être objectifs et mesurables.
- Les objectifs doivent être réalistes, raisonnables et fixés en début d'exercice. Ils doivent être fixés à priori et non à postériori.
- La rétention de la prime sur objectif ou du salaire variable est une rétention de salaire et peut conduire à la rupture du contrat du travail par la faute de l'employeur
- Le salarié ne doit pas subir une perte salariale en arrêt maladie et l'employeur doit lui garantir le maintien du salaire net y compris pour sa part variable.
- 6/ La direction doit remettre à chaque salarié le mode de calcul de sa prime sur objectif et de son salaire variable en lui joignant tous les détails des éléments qui servent à ce calcul selon la jurisprudence constante de la Cour de Cassation.

