



Signature des NAO 2021 par la CGT

Le 29 janvier 2021, les négociations salariales ont été paraphées par les deux syndicats représentatifs dans l'entreprise. Notre organisation n'était pas encline à signer cet accord avant cette ultime réunion. C'est clairement l'augmentation d'une semaine du congé maternité et de deux jours pour le congé paternité qui ont fait changer d'avis notre délégation.

Toutefois, les mesures salariales pour cette année, comme pour les autres années, sont insuffisantes et ce malgré des rumeurs qui annoncent une année 2020 moins mauvaise que prévu. Baser les négociations sur le taux d'inflation arrange bien notre direction. Dans le sens inverse, si ce taux était à deux chiffres, il ne serait pas retenu pour augmenter les salaires.

1% d'augmentation, oui mais pour qui ? À l'heure où nous écrivons, les fameuses enveloppes sont prêtes à être distribuées, avec la division des collectifs de travail qu'elle engendrera. L'encadrement comme tous les ans parlera de budget insuffisant pour ne pas donner les promotions et les évolutions attendues par certains et certaines depuis des années.

La fameuse phrase : « **c'est mieux que rien** » résonnera de nouveau dans les services et nous le déplorons.

Il y a fort à parier que les jeunes CDD seront peu impactés par les augmentations. Beaucoup de primes vont être distribuées pour compenser la faiblesse des augmentations.

Nous regrettons le rejet systématique de la prise en charge des 3 jours de carence et sur notre demande de maintien des cycles qui contiennent des jours fériés et CP. La logique voudrait que les salariés en roulement du fait de la pénibilité génèrent plus de repos.

La forte augmentation de la mutuelle ces dernières années n'a pas été prise en compte. Pour rappel, la cotisation a augmenté de 10% l'année dernière et de 5% au 1er janvier 2021.

Le fort taux de CDD interroge sur l'usage de la précarité dans l'usine. Aujourd'hui il y a environ 150 CDD chez Oberthur qui, pour beaucoup, occupent les postes les plus pénibles. La direction a beau jeu de dire qu'elle ne fait pas de plan de licenciements. Que se passera-t-il pour ces CDD quand le carnet de commande se dégarnira ? **Précarité à Oberthur rime souvent avec pénibilité.** Les CDD sont-ils une marchandise qu'on prend et qu'on jette quand on n'a plus besoin ?

Des négociations cette année, menées au pas de charge à cause du changement de logiciel paie. Ce changement entraînera d'ailleurs la dématérialisation des fiches de paie par défaut. Ce sera donc au salarié d'informer l'employeur s'il souhaite conserver le support papier.

Pour conclure, cette signature est un compromis. Nous ne pouvions pas en l'état refuser cette avancée sociale pour les jeunes générations. Ne pas signer aurait signifié, agir comme nous l'avons fait l'année dernière, en lançant des débrayages. Action que n'envisage pas l'UNSA, le syndicat majoritaire de l'entreprise. Nous faisons le choix cette année de ne pas faire perdre inutilement de l'argent avec des débrayages qui font à peine trembler la direction.

Nous nous interrogeons sur la posture à adopter pour l'année prochaine. Tout cet agrégat de réunions a-t-il un sens pour les salariés ? Dans tous les cas pour l'employeur, il en a un, celui d'éloigner les élus syndicaux du terrain. Devons-nous commencer les prochaines NAO par une grève pour enfin essayer de faire aboutir nos revendications ?

Le syndicat CGT Oberthur Fiduciaire.
Fait à Chantepie, le 8 Février 2021.