



## Déclaration CGT au CCE du 16 mars 2016 sur la convention relative à la politique salariale et aux augmentations salariales 2016

Comme tous les ans en ce qui concerne les NAO, Négociations Annuelles Obligatoires, la DRH a imposé ses bases de discussions relatives aux augmentations salariales 2016 en fixant une enveloppe globale, uniquement axée sur l'inflation mesurée en 2015, sans tenir compte des données économiques de l'entreprise et largement en-dessous de ce qu'elle devrait être au regard des résultats annuels ASF en constante évolution même dans la période de crise que connaît le pays depuis 2008.

En termes de résultats, à l'instar des années précédentes, il s'agit pour 2015 d'un **CA de 2,796 Milliards d'€ (2,713 Milliards en 2014), en hausse de + de 3%**, d'un **bénéfice net de 710,5 Millions d'€ (619,8 Millions en 2014) en hausse de 14,63%**. Bénéfices qui seront en très grande partie distribués en dividendes, ce qui démontre que VINCI continue de ponctionner notre entreprise au seul bénéfice de ses actionnaires, sans vergogne et sans aucun scrupule.

Dans le même temps, le groupe s'évertue à vider nos effectifs, coûte que coûte, bien au-delà de l'automatisation, tout en percevant le CICE qui s'élève désormais dans « le report à nouveau » à : **17,3 Millions d'€** au titre des 3 derniers exercices.

En maintenant, chaque année des Augmentations Générales définies en pourcentage et à un niveau aussi grotesque, surtout pour les salaires les plus modiques, les signataires participent à creuser l'écart entre les salariés des catégories « employés, ouvriers et maîtrise de qualification » et celles dites d'encadrement ou de management.

C'est peut-être pourquoi dans un nouvel élan de générosité la DRH a inscrit dans cette nouvelle convention, une différenciation des AG, mais seulement entre les 3 premières catégories, pour, soi-disant, donner plus aux salaires les plus bas.

En appliquant cette différenciation de la sorte, elle épargne donc les catégories « maîtrise d'encadrement » et « cadres » qui ne participent absolument pas à cet effort et sont donc de fait privilégiés d'augmentations très substantielles en comparaison des premières catégories. Cela veut donc dire que les écarts vont bien évidemment s'agrandir sans pour autant, que les salaires les plus bas n'aient réellement obtenus les augmentations au niveau des besoins liés au coût de la vie.

Si la CGT n'a pas signé cette convention, ce n'est certainement pas qu'elle n'a pas voulu « s'engager à signer », comme le prétend de manière simpliste la DRH dans son repère RH, mais c'est qu'on l'en empêche par des dispositions tant rédhibitoires que grotesques, alors qu'elle a fait encore cette année des propositions claires et raisonnées en termes d'augmentations générales et autres revalorisations d'accessoires salariaux.

En effet, la CGT a demandé en premier lieu d'élargir les bases de discussions aux résultats de l'entreprise qui, malgré la crise nationale et les difficultés rencontrées ces dernières années, sont toujours en constante évolution très positive, que cela soit en termes de Chiffre d'Affaire qu'en termes de bénéfices.

Pour la CGT la proposition principale était de définir une augmentation générale forfaitaire de 600€ pour chaque salarié quelque soit sa catégorie ou sa filière, ce qui avait l'avantage de faire participer l'ensemble des salariés aux résultats de l'entreprise, tout en résorbant quelque peu, par une solidarité saine, les écarts devenus trop importants dans la grille des salaires. Ceci, sans pour autant égratigner ni les résultats, ni les quelques **1,108 694 000 Milliard d'€** que le « groupe ASF » devrait verser en dividendes pour 2015.

Tout compte fait, il s'agissait au travers de cette proposition d'une augmentation de la masse salariale de quelques 1,6% qui ne représentent que 0,34% des bénéfices ASF 2015 (hormis ESCOTA).

Pour toutes ces raisons la CGT ne pouvait décemment pas signer, surtout quand des dispositions viennent de manière discriminatoire, impacter une partie du personnel qui se voit seule participer à l'effort de solidarité alors que toutes les catégories managériales en sont quant à elles exonérées. On est en droit de s'interroger sur les raisons qui ont conduit les signataires à choisir précisément cette catégorie de personnel plutôt que de répartir le poids de cet effort à l'ensemble des salariés.