

OATAM, ce qu'on ne vous dit pas...

Pour la version ingés et cadres,
échangez le tract avec votre voisin.

En plus de ne pas répondre à la demande forte d'une augmentation générale portée par la CGT, le budget proposé par la direction est largement insuffisant et en dessous du niveau de 2018.

Chantage

Option 1

Une enveloppe budgétaire fixée à 2,3% de la masse salariale :

- 1% pour soutenir le développement de Carrière, notamment pour accompagner la Filière OATAM
- 1% pour reconnaître la performance individuelle et collective
- 0,1% en soutien des politiques sociales
- 0,2% pour supporter l'impact sur la masse salariale de l'évolution de la prime d'ancienneté (1% par an jusqu'à 15 ans)

Proposition unilatérale qui serait mise en œuvre en l'absence d'accord

Option 2



Proposition issue de la négociation qui serait mise en œuvre sous condition de signature d'un accord d'entreprise

Une enveloppe budgétaire revalorisée à hauteur de 2,7 % de la masse salariale :

- 1% pour soutenir le développement de Carrière et pour accompagner notamment la Filière OATAM (montée en compétences, mobilité, promotion, transmission des savoirs...)
- 0,8% pour reconnaître la performance collective
- 0,4% pour reconnaître la performance individuelle
- 0,2% pour soutenir l'évolution de l'ancienneté
- 0,3% en soutien des politiques sociales (équité de rémunération, carrière des femmes, mobilité et accompagnement des jeunes dans le démarrage de carrière, ...)

La pérennisation du processus d'ajustement aux minimums conventionnels

Budget à disposition des managers

1% +0,4% versus 1,5% en 2018
0,8% versus 0,8% en 2018

Soit 2.3% en 2018 contre 2.2% pour 2019

0,2% proposé contre 0,32 en 2018

Le Budget de 0,3% est une réserve au niveau des DRH pour les rattrapages des minima, l'augmentation des élus, des congés parentaux.....