

Avril 2024

AUGMENTATIONS COLLECTIVES OU PAS ?

Si, comme nous, vous pensez que votre pouvoir d'achat a diminué car l'entreprise n'a pas assuré sa responsabilité sociale en 2023, nous vous proposons de déposer une demande collective pour obtenir des augmentations de salaire, pour toutes et tous !

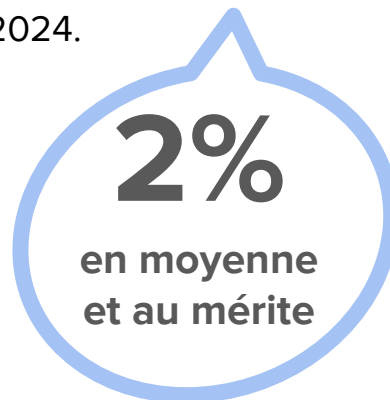
Après s'être versés 5M€ en dividendes en 2023 (et 50M€, cinquante oui, en rachat d'actions en 2021), après avoir fait croître la valeur de leur entreprise en contractant des dettes que notre travail rembourse, il serait assez normal que les actionnaires et dirigeants permettent aux salariés de mieux vivre les effets de la crise inflationniste.

Nous croyons qu'avec un résultat opérationnel encore estimé à 15M€ en 2023 (contre 10M€ en 2022), on pourrait envisager en toute responsabilité que le résultat opérationnel puisse n'être que de 5M€ et faire profiter les salariés d'augmentations de salaires collectives et divers avantages...

Nous avons donc proposé un lot de mesures qui, *si elles étaient toutes mises en oeuvre*, coûteraient environ 15M€ en 2024.

Après avoir écouté le fruit de nos réflexions, la direction a dit :

..... et y ajoute "Augmentés ou pas, les salariés partent de toute façon".



(plouf... en baisse
par rapport à l'an
dernier, 2.7%)

A défaut de se donner les moyens de faire baisser les départs (*pour info, taux de 'turnover' supérieur à 50%!*), ils ne baissent pas. Bien vu !... 🙄

Cette politique de non-augmentation serait-elle en réalité un plan de départs volontaires organisé par la direction ?

Notre groupe est libre ! Sans ordre d'une fédération, sans enjeu politique, juste pour l'application du droit du travail et pour se soutenir les un(e)s les autres...

Notre organisation sans étiquette a besoin de nous tous.
Adhérez, faites un don, proposez-nous un peu d'aide technique...
Contribuez à vous faire respecter vous-même et vos collègues !

Où nous trouver...

>> VERSO >>

<http://diversiteproximite.wordpress.com>

diversite.proximite@gmail.com

POUR VOIR NOS PROPOSITIONS

<https://diversiteproximite.wordpress.com/astek>

Par exemple :

- respecter le salaire minimum
- augmenter de **2000€** toutes celles et ceux qui n'ont pas été augmentés depuis le 1^{er} Janvier 2022
- augmenter la valeur du **ticket restaurant** au maximum légal : **12€**
- augmenter l'indemnité journalière de **télétravail** à **5€** (au lieu de 2,5 actuellement)
- trouver un accord d'**intéressement** basé sur 3 objectifs économiques, sociaux et environnementaux
- distribuer une **prime** de partage de la valeur de **500€**

Écris-nous si tu souhaites **jouer collectif pour obtenir des augmentations !**

Fais toi respecter !

Rejoins le mouvement afin notamment de préserver la liberté d'information syndicale !

Note : *adhésion et don sont éligibles à crédit d'impôt de 66%, exemple :*

Avec un salaire net de 2500 euros, l'adhésion coûte environ 50 euros, et un reste à charge de 17€...

Même chose pour un don de 50€.

Si tu préfères juste apporter des idées et des actions au mouvement, c'est aussi bienvenu !

Bientôt l'été, pose tes congés

Fais tes demandes de congés avant que ton manager ne t'impose des jours au hasard 'pour raisons de service' qu'il ne saura même pas expliquer...

Contenu de notre site web

Résumés des réunions mensuelles du CSE

Communication hebdomadaire

Procédures judiciaires en cours

Questions fréquentes

Liens utiles...

Contacte les délégués syndicaux

Christelle Noel (Toulouse)

Eric Ducatel (Antibes)

Marc Enrico (Aix)

Christophe Ricard (Antibes)

ou nos élus au CSE partout en France

Connecte-toi aussi sur

linkedin



Pose-nous des questions

Si tu reçois cette communication électronique c'est parce que nous sommes parvenus à signer un accord de "droit syndical" qui permet aux syndicats et au CSE de communiquer par email tous les trimestres au sein de l'entreprise !



Saluons le geste.