



Huguette JACKSON

OPEN, le 30 octobre 2019

FLASH INFO

DESINFORMATION : Techniques de communication visant à tromper des personnes ou l'opinion publique pour protéger des intérêts (privés ou non) ou influencer l'opinion publique.

Focaliser sur la forme pour éviter de débattre des questions de fond est une vieille ruse, mais quand cela se pratique dans le syndicalisme, nous atteignons des sommets et consubstantiellement, **le degré d'incrédibilité qui va de pair.**

Car tronquer volontairement l'information dans le but de tromper, n'est rien d'autre qu'une arnaque intellectuelle.

Ainsi en va-t-il de l'**organisation syndicale qui nous soumet ces chiffres tout en se présentant comme la « force de l'information ».**



mensuel de base moyen	femmes		hommes	
	2016	2018	2016	2018
employés de proximité	1 753	1 895	1 714	1 580 ↓
employés	2 327	2 439	2 388	2 484
agents de maîtrise	2 590	2 686	2 410	2 341 ↓
cadres	4 234	4 439	5 180	5 184

source : bilan social consolidé (les salaires d'un exercice sont disponibles en juin suivant)

- **Employés de proximité : 15 salariés.** Les plus anciens ont fait valoir leur droit à la retraite, remplacés par des plus jeunes, moins rémunérés. Mécaniquement le salaire de base moyen diminue.
- **Agents de maîtrise : 35 salariés.** Même cause, même conséquence.

Pour les 1050 salariés restants (employés et cadres), le niveau de salaire augmente globalement.

La seule vraie question... c'est dans quelle proportion et surtout pour qui ???

UN SALAIRE DECENT.

Le sujet du coût de la vie demeure la préoccupation d'un grand nombre. Les prix flambent dans tous les secteurs (énergie, alimentation, loyers...).

Pour beaucoup, la fin du mois commence de plus en plus tôt et les augmentations de salaire (en moyenne tous les 3 ans) compensent à peine l'inflation.

Le 20 novembre prochain débiteront les négociations annuelles obligatoires (NAO).

La CGT demandera ENCORE un vrai plan d'attaque pour les plus bas salaires en priorité, dont la reconduction de la prime exceptionnelle pouvoir d'achat (prime PEPA).

BURN OUT.

Stress grandissant dans les équipes opérationnelles (comptabilité, juridique, property, promotion résidentielle et tertiaire). Le burn out menace de nombreux salariés.

La direction soigne sa communication financière, la RSE, investie dans les Start up et l'innovation. Mais les fondamentaux dans toute entreprise « socialement responsable » restent d'abord des effectifs en nombre suffisant pour mener à bien les missions, une organisation de travail concertée avec le personnel, des managers disponibles et à l'écoute, un rythme qui ménage **l'humain**.

DROIT DU TRAVAIL.

À compter du 1er novembre 2019, les salariés démissionnaires pourront toucher le chômage lorsqu'ils démissionneront pour suivre un projet « **viable** » de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise.

Tous les salariés **ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans leur entreprise** auront droit à l'assurance chômage s'ils démissionnent pour « réaliser ce projet professionnel ».

En l'état actuel de sa rédaction, l'activité devra être continue et à temps plein pour l'ouverture du droit au chômage (décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019).

Gratuit, le CEP - *Conseil en Evolution Professionnelle créé par les partenaires sociaux et déployé le 1^{er} janvier 2020* - permettra à chaque salarié, en amont de sa démission, d'élaborer son projet et d'être accompagné dans sa phase de transition.

Partagez avec nous vos sujets d'inquiétude. Nous les relaierons.

Vos représentants CGT