



En 2017, Augmentez nos salaires, pas le temps de travail !

En 2016, le chiffre d'affaire d'Adoma continue d'augmenter et ce depuis 2012. La rentabilité de l'entreprise va au mieux : 11%. Et pourtant :

Les frais de personnel sont en baisse. Les salaires stagnent (seulement +1,51% en moyenne). Le salaire moyen de la catégorie Maîtrise n'a augmenté que de 0,08%. Alors que la Tranche 4 représente près de 50% des salarié-es en CDI, le salaire moyen a carrément baissé.

Le salaire des femmes augmente moins vite que celui des hommes et c'est dans les tranches les plus élevées que les écarts de salaire entre les femmes et les hommes sont les plus importants. Contrairement aux augmentations individuelles et aux augmentations en pourcentage, seules de vraies augmentations chiffrées de salaire sont à même de réduire les écarts entre les hommes et les femmes.

L'arbitraire de la PAO crée des inégalités de rémunération considérables entre les salarié-es. L'écart entre la PAO mini et maxi pour la tranche 6 est par exemple de 1 à 86. La politique d'augmentations et de primes individuelles, éléments de rémunération totalement aléatoires et illisibles, ne conduisent qu'à mettre de la compétition entre les salarié-es et ne facilitent en rien, bien au contraire, le travail d'équipe.

Suite aux multiples attaques de la direction contre les 32h, les salarié-es en CDI à 32h sont désormais minoritaires dans l'entreprise.

Le nombre de démissions a augmenté de 52% et le nombre de départs en fin de période d'essai à l'initiative des salarié-es de 125%. C'est alarmant ! La dégradation des conditions de travail, la stagnation des salaires, la non-reconnaissance de l'ancienneté n'y sont pas pour rien !

La direction ayant ouvert les négociations annuelles obligatoires (NAO), SUD revendique :

Un salaire minimum à 1700€ net/mois.

L'augmentation de tous les salaires planchers et l'introduction de mesures anti tassement.

Une augmentation générale des salaires de 150€.

Une progression linéaire de l'ancienneté, de la première année à l'âge de départ à la retraite, sur la base de 45€ mensuel par an.

Une reprise de l'ancienneté et une prise en compte de l'expérience et des qualifications à l'embauche.

L'intégration des primes individuelles dans le salaire.

La semaine de 32h pour toutes et tous sur 4 jours.

La récupération des jours fériés qui tombent sur un jour non-travaillé.

La possibilité pour les salarié-es de transformer tout ou partie du 13ème mois en congés.

L'octroi de congés supplémentaires en fonction de l'ancienneté.