

NAO 2013 ENJEUX, DECISIONS ET CONSEQUENCES DE NOTRE PRISE DE RESPONSABILITES

Les enjeux, personne n'est dupe, sont de sécuriser à la fois les statuts et les salaires des salariés « ex RisyS » et ceux des salariés Ricoh par la même occasion.

Le deal Imposé par la Direction est simple, « *cette année les augmentations NAO c'est ZERO, cependant nous avons un problème d'horaires de travail avec une catégorie de personnel de notre filiale RisyS que nous avons absorbée l'an dernier et si nous arrivions à solutionner ce problème EN SIGNANT L'AVENANT DE MAINTIEN AU 35 H SYNTEC RisyS, nous pourrions revoir notre position....* ». Pour info tous les détails de cette négociation que nous qualifions de déloyale sont sur nos sites respectifs.

Au fil des semaines de négociations nous avons obtenu des avancées significatives, tant pour les salariés « ex RisyS que pour ceux de Ricoh ». Il faut noter que la grande majorité des salariés Ex RisyS s'est prononcée favorablement pour le maintien de leur régime.

Les avancées concernant les salariés Ricoh sont cependant toujours soumises à la signature de ce fameux avenant RisyS. (Cet avenant RisyS, n'a rien à voir avec l'accord 35h Ricoh et ses JRTT).

Le DRH Groupe Mr ZACCARDI a déclaré à plusieurs reprises, « il faut que à un moment vous me fassiez confiance, signez cet avenant et vous verrez, je fais toujours ce que je dis » et aussi « la porte des négociations n'est pas fermée, mais il faut un deal gagnant / gagnant » ... LA REUNION NAO DU 29 AVRIL NOUS ECLAIRERA.

La balle est dans le camp de Mr ZACCARDI !!!!

Nous seuls, CFE-CGC et CFTC avons compris les enjeux et les conséquences induites de cette situation, l'avenir des salariés Ex RisyS, la sécurisation et l'amélioration des salaires en général de nos services administratifs et techniques.

Nous attendons le 29 AVRIL afin que les propositions suivantes soient prises en compte par la direction :

- ⌘ Monétarisation de 2 jours de CET en fin décembre 2013
- ⌘ Monétarisation de 3 jours de CET à fin janvier 2014
- ⌘ Prise en charge tous les ans de 15 euros des frais de mutuelle par la société
- ⌘ Intégration de 300€ de la prime variable dans le salaire brut pour les non cadres