



LIAISON CFDT UES  
SOLVAY FRANCE

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

16 DÉCEMBRE 2015

# CFDT SOLVAY / INOVYN NAO 2016

## NÉGO TERMINÉE / RÉSULTATS / POSITION CFDT

### La CFDT a d'emblée affirmé :

Cette négociation, s'inscrit dans la continuité des accords signés souvent par la seule CFDT, accords qui associent augmentations de salaires et amélioration du statut.

En 2015, l'accord signé par la seule CFDT a permis un gain de pouvoir d'achat, le début de l'intégration de primes de poste et fonction dans le calcul du 13<sup>ème</sup> (30%).

### MESURES SALARIALES

#### - Augmentations collectives pour les Coefficients inférieures à 325 :

##### ➤ 0,9% au 1<sup>er</sup> janvier 2016 + 1 point sur le talon (10,86€)

*Cette mesure représente pour un salaire médian de 2 500 € brut par mois, une augmentation mensuelle d'environ 33 € brut/mois, soit 1,33 % de hausse de salaire(\*).*

*\* Les calculs sont donnés à titre indicatif, contactez vos militant CFDT pour plus d'informations.*

➤ Pour les coefficients 325 et 360, les mesures d'augmentation du talon de la valeur d'un « point mensuel SOLVAY » s'appliquent dans les mêmes conditions que pour les coefficients inférieurs à 325.

#### - Augmentations individuelles pour les Coefficients inférieurs à 325 :

➤ Le budget consacré aux augmentations individuelles sera de 1,15 % de la masse salariale (dont 0,20 % au titre de l'ancienneté, 0,35% au titre des changements des catégories et 0,6 % au titre des augmentations au mérite ETAM et échelons).

#### ➤ Augmentations individuelles pour les Coefficients supérieurs ou égaux à 325 :

➤ Un budget de 2 % sous forme d'une prime d'objectif pour les coefficients 325 et 360 au titre de 2015.

➤ Au 1er janvier 2016 : budget d'augmentations individuelles au mérite de 1,2 % de la masse salariale.

L'augmentation individuelle doit être d'au moins 1 % du salaire de base.

➤ Un budget d'augmentations individuelles de 1 % minimal réservé aux promotions et élargissements de fonction.

Les augmentations correspondant à l'utilisation de ce budget n'ont pas d'effet rétroactif.

Ce budget minimal sera respecté par chaque GBU ou fonction dans leur périmètre respectif France.

➤ Une garantie de revalorisation de la rémunération de base à hauteur de l'inflation sur 3 ans glissants (années 2014, 2015 et 2016) pour 98% des salariés dont le coefficient est supérieur ou égal à 325.

Lorsque les chiffres définitifs de l'inflation 2016 seront connus, il sera fait une mesure de la proportion des salariés qui ont bénéficié de la garantie de revalorisation de la rémunération de base.

**La CFDT rappelle qu'elle met ses services juridiques à la disposition de tout salarié, qui n'a pas eu d'augmentation individuelle du niveau de l'augmentation générale, pour monter un dossier prud'hommes.**

## **→ AUTRES MESURES EN CONTREPARTIE DE LA SIGNATURE DE L'ACCORD SALAIRES**

- **Intégration de 30% supplémentaire des primes de poste et de fonction dans le calcul du 13ème mois. Pour rappel ce processus a été porté en 2015 par la seule CFDT et ce résultat est à mettre au crédit de la CFDT de par sa signature.**

**Ainsi après l'intégration de 30% acquis en 2015, le montant de l'intégration passe à 60% pour 2016.**

*En 2016 avec cette mesure pour un salaire médian de 2 500 € : une personne de jour bénéficiant de la prime B verra son treizième mois revalorisé d'environ 40€ brut ! Un posté verra le montant de son 13ème mois croître d'environ 260€ brut (\*), par rapport à 2014.*

*Pour la CFDT, cette nouvelle avancée, n'est pas la fin du processus, l'objectif est qu'à terme 100 % des primes de poste et fonction soient intégrées dans le calcul du 13ème mois. Comme c'est le cas du côté Rhodia Legacy.*

*\* Les calculs sont donnés à titre indicatif, contactez vos militant CFDT pour plus d'informations.*

### **- Prime de vacances**

**Résultats : La Direction a accordé une prime de vacances de 150€ par an, payée en juin de chaque année à partir de 2016.**

**La CFDT a bataillé pour obtenir cet alignement dès cette année !**

La Direction a fait un premier pas, et acté que celui-ci correspond au démarrage d'un processus appelé à faire l'objet de nouvelles discussions lors des prochaines négociations annuelles obligatoires.

**La CFDT a pris acte de cet engagement et portera de nouveau cette revendication, pour qu'au plus vite le montant de la prime de vacances soit identique sur les deux entités Solvay (actuellement elle est de 810€ côté Rhodia Legacy) !**

A compter de l'année 2017, le 13ème mois sera versé en une seule fois avec la paye du mois de novembre.

**Cette négociation s'est déroulée en présence des représentants patronaux de SOLVAY et INOVYN, suivant les engagements pris par SOLVAY lors de la création d'INOVYN, à la demande de la CFDT et de toutes les organisations syndicales. Les mesures négociées, seront applicables aux salariés SOLVAY et INOVYN.**

**DANS LE PROJET D'ACCORD :  
DES AVANCEES AU CREDIT DE LA CFDT...  
DES RESULTATS POUR LES SALARIES ....  
OBJECTIF ATTEINT : LA CFDT SIGNERA CET ACCORD**

### **PENIBILITE: INFO DERNIERE MINUTE :**

Suite aux négociations sur la pénibilité, un accord est proposé à la signature au périmètre du groupe SOLVAY France et d'INOVYN, la CFDT signe celui-ci, il entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Ceci permettra à tous les salariés postés de la plateforme de Tavaux, sous conditions d'ancienneté en travail de poste ou de nuit, chez Solvay ou un autre employeur (au cumul) de partir en départ anticipé, deux ans maxi avant son âge légal de départ à la retraite ! Dans un prochain tract, nous reviendrons plus précisément sur les modalités de cet accord. En attendant n'hésitez pas à contacter vos Délégués CFDT pour plus de précisions.

**La CFDT a des réponses et un soutien à vous offrir !**

**La CFDT S'ENGAGE ! Rejoignez-nous !**

*Les sections CFDT de l'UES Solvay  
VOUS SOUHAITENT DE JOYEUSE FETES  
ET UNE BONNE ANNEE 2016*

