

Malgré les 4 premiers jours d'une grève lancée au TOP RCD, la direction du site continue de rester sourde aux revendications des salarié.es.

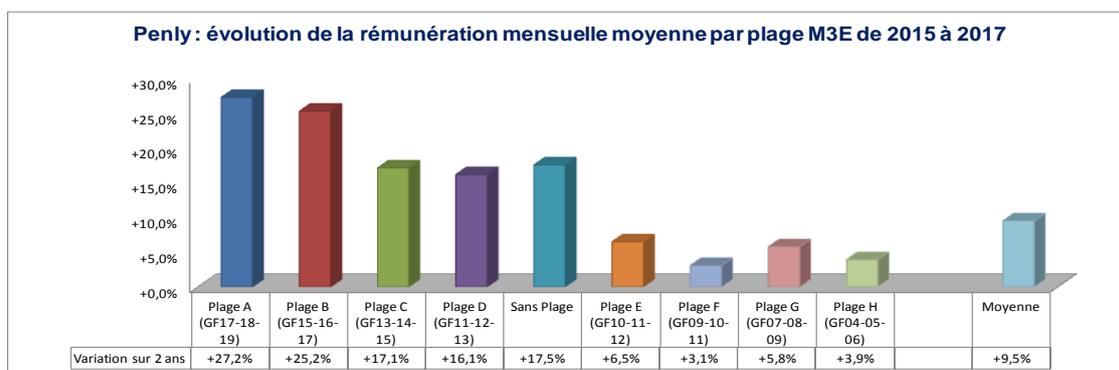
Entre 2017 et 2018, **les différentes mesures salariales** annoncées conduisent pourtant à une perte moyenne par salarié.e estimée à plus de 2 000 €.

« **Il faut faire des efforts !** » nous dit-on. Mais à Penly entre 2015 et 2017, **les salarié.es en plage A ont vu leur rémunération moyenne mensuelle augmenter de 2093 € contre 112 € pour les salarié.es en plage H !**

Des efforts ? Pour qui ?

La mise en place du forfait-jour est, en partie à l'origine de la progression importante des rémunérations des salarié.e-s des plages les plus élevées, personne ne le conteste.

Ce qui est contestable c'est la manière dont ce forfait-jour a été mis en place : **au détriment des salarié.e-s des plages les plus basses.**



Avec une population cadre atteignant près de 45% de la population totale de l'entreprise (30% à Penly), la mise en place du forfait-jour sur deux ans devait forcément avoir un impact important sur la masse salariale de l'entreprise. Ce dispositif aurait dû être anticipé, et surtout provisionné. Au lieu de cela :

- ➔ On diminue, année après année, le nombre de NR distribués aux salarié.es.
- ➔ On ne compense plus l'inflation par le SNB.
- ➔ On explique qu'il faut baisser les salaires pour retrouver un CASH-FLOW positif.
- ➔ On limite les parts variables de rémunération au moyen d'objectifs quasiment impossibles à tenir.
- ➔ On diminue les abondements distribués aux salarié.es en cas de placement sur PEE et PERCO.
- ➔ On demande aux managers de « maîtriser » les rémunérations complémentaires des salarié.es.
- ➔ On tente de culpabiliser ces mêmes salarié.es, en leur expliquant que « l'entreprise va mal », alors qu'EDF SA France vient de connaître le deuxième meilleur chiffre d'affaire de son histoire.

Aujourd'hui, une mesure salariale individuelle exceptionnelle permettrait, en particulier aux salarié.es des Plages E, F, G, et H, d'atteindre une évolution moyenne de leur rémunération un peu plus juste et un peu plus en phase avec l'équité de traitement promise au printemps 2017 par Jean-Bernard Levy...

A l'avenir des mesures salariales pérennes et égales pour tout.es doivent être mises en place pour réduire ces inégalités !

Vous pouvez laisser faire... ou vous pouvez agir...

Alors tous en Grève pour demander une juste compensation de cette perte de pouvoir d'achat !