



N°001



«Les O.C.P: Apave, Bureau Veritas, Dekra, Socotec»

« Synthèses des différentes NAO 2022 des organismes de contrôle et prévention »

En préambule : Il a été décidé face aux choix et orientations de nos directions de générer une nouvelle dynamique avec des réunions inter OCP CGT des différents bureaux de contrôle. La première réunion s'est déroulée le 11 octobre au siège du syndicat CGT des bureaux d'études à Montreuil. Nous ne manquerons pas de vous informer à travers des tracts, des actions, de manière à répondre aux demandes du terrain dont les dégradations des conditions de travail empêchent la qualité, impactent sur l'organisation du travail, génèrent de la précarité, des risques psychosociaux.

APAVE : Une valse à 3 temps... Les NAO en juin 2022, avec une clause de revoyure en octobre et un versement janvier 2023, pour finalement que les salariés d'Apave prennent une danse... **En juin 1.2% d'augmentation générale (donc sur 6 mois)**, avec des talons : 70€ pour les salaires ≤ 1800€, 55€ (1801 à 2000€), 45€ (2001 à 2250€) et 35€ (2251 à 2500€). Augmentations individuelles : 2%.

Revoyure d'octobre ?... **Prime PPV** (c'était attendu) : 600€ pour les salaires ≤ 2000€ cela concerne à peine 10% des salariés, 400€ (+2000 à 2500€), 200€ (+2500 à 3000€).

Avec une augmentation généreuse de 1.2% mais seulement à partir de janvier 2023 ! Dans le genre pansement sur une hémorragie on peut difficilement faire mieux au regard de l'inflation actuelle, sachant que la répercussion voulu par la direction sur nos tarifs sont eux bien en adéquation avec l'inflation à savoir 7%.

Soit une augmentation générale de 0.6% sur 12 mois pour 2022.

Les clients payent, les salariés produisent et la direction engrange les dividendes.

...

Bureau VERITAS : Du théâtre, la direction en représentation ... "l'Avare de ...BV"

Acte 1 : pseudo négo salariale en janvier et février 2022 où la direction nous propose « généreusement » une enveloppe d'augmentation individuelle à 2.1% (1,7 % d'augmentation individualisée le reste étant des enveloppes de rattrapage) alors que les projections d'inflation sont déjà à 5 % pour 2022 !

Acte 2 : Compte tenu de l'inflation galopante, les syndicats demandent l'ouverture de nouvelle négociation. La direction propose dans sa grande bonté, **200 € de Prime de Partage de la Valeur** pour les salaires inférieur à 29000 € et le passage du ticket restaurant à 9,29 €

Acte 3 : nous lançons un **calendrier de mouvements sociaux sur tout le mois d'octobre** - sondage en ligne, dénonciations de tous les accords, communiqués de presse, grève... La direction revient vers nous pour nous faire de nouvelle proposition. Une enveloppe de 3,5 % de la masse salariale mais pour 2023, alors que nous réclamions 6% pour 2022 ! Ils nous demandent juste de choisir comment cette enveloppe sera répartie. Nous quittons la négociation et nous poursuivons nos actions. Les salariés se mobilisent plus que d'habitude pour les grèves

Acte 4 : la direction nous propose de **nouvelles réunions** pour nous faire de nouvelles propositions. Réunions le 24/10 - le 26/10 et le 28/10.

Acte 5 : dernière proposition de la direction lors de la réunion du 28/10 : 4% de la masse salariale redistribuée en augmentation général sur 4 tranches allant de 4 à 1,2 % en fonction du salaire et augmentations minimalistes des tickets resto, indemnités kilométriques, indemnités de transport... Mais surtout, en contrepartie, on demande au OS de ne pas utiliser la dénonciation des accords comme moyen de pression. Scandaleux ! Nous sommes tous unanimes, le pourcentage proposé n'est pas suffisant ! Nous demandons 6,7% pour 2022 et 2023 avec une clause de revoyure si l'inflation continue. ! La direction nous fera une ultime proposition semaine 45. Mais au vu des échanges que nous avons eu. **Elle restera sur ses positions et nous devons envisager de nouvelles actions.**

DEKRA : 360° ou l'année de tous les dangers !

Entre la mise en place du Plan de Transformation, les négociations autour d'une RCC, les organisations syndicales de DEKRA se sont mobilisées pour demander à la Direction de prendre des décisions immédiates et fortes sur les revalorisations salariales. Face à l'inflation, nous demandons que les salariés, force vive de l'entreprise soient récompensés et considérés. Les conditions de travail sont de moins en moins propices et la qualité de vie au sein de notre entreprise est largement dégradée. Nous attendons donc un vrai engagement de notre Direction à hauteur de l'engagement des salariés qui œuvrent tous les jours ensemble pour atteindre des objectifs de rentabilité fixé par la Direction. Illusoires sans doute surtout quand on prend le parti de vouloir changer en profondeur les pratiques au détriment des compétences. Mais combien de temps cela pourra durer si l'employeur n'entend pas que le mal-être s'imisce dans toutes les states de DEKRA et plus encore, dans tous les O.C.P !!

...

SOCOTEC : Faire la sourde oreille... Pour 2022

Le dialogue social est à son apogée, la première réunion des négociateurs débouchera par une proposition de notre DRH Groupe Mr Botin, qui explique les décisions unilatérales des futures NAO 2023. Nous n'aurions alors en tant que syndicats qu'à nous contenter de choix d'options, mais parlons du contenu : **2,8 % en 2023** pour tout le monde, sauf que c'est le directeur qui décidera de la répartition entre salarié(e)s... **Prime de 500€** pour les bas salaires...Ce qui pourra être négocié, il y aura peut-être une partie fixe et une autre générale... Voilà les futurs négociations 2023 selon M.Botin ! Donc pas de négociations mais des impositions sans dialogue sociale... Dans un contexte d'inflation à 6,8% pour le mois courant, les différents impacts, les licenciements à Socotec, les aides de l'état avec le chômage partiel, les redistributions des dividendes aux actionnaires restent quant à eux, toujours en augmentation...La grève prévue les 28 et 29 novembre en intersyndicale reste donc la seule solution, mais pas que !...

« Conclusions »

Pour les salariés des OCP :

Des conditions de travail qui se dégradent, une inflation galopante, une pression quotidienne pour une production maximale, la qualité des actes techniques relayés au second plan. Des salariés financièrement trop peu récompensés des richesses produites par leur travail. Un pouvoir d'achat qui fond malgré les richesses produites.

Pour les directions des OCP :

Des bénéfices en hausse, s'octroie des augmentations de salaires conséquentes, une accapARATION des richesses produite par le travail des salariés, le versement d'énormes dividendes pour les actionnaires, une répercussion de l'inflation sur les tarifs clients. Il fait bon vivre pour les directions des Organismes de Contrôles et Prévention.

Pour une meilleure répartition des richesses produites !



Doit-on choisir entre la sécurité pour nos clients et les profits pour nos actionnaires ?

Les CGT des OCP, se mobilisent pour défendre les salariés.

UNIS, nous sommes plus forts.



<http://cgtsocotec.free.fr/>



N°001