

# Tous ensemble pour nos salaires



## Notre intersyndicale CFTD CFTC CGT SNB demande à la direction générale de répondre aux attentes légitimes des salariés

**Lors de notre première réunion de négociation salariale du 17 décembre 2019, nous avons transmis aux représentants de la Direction notre position commune :**

Les résultats commerciaux et financiers significatifs de l'entreprise reposent avant tout sur le travail de ses salariés. Malgré un sous-effectif structurel et organisé par la Direction, les salariés ont absorbé par leur engagement une charge de travail croissante, générant par là même une surproductivité contributive aux résultats exceptionnels et historiques de l'Entreprise. La Direction Générale ne peut pas l'ignorer !

Notre « business model » n'a aucun équivalent sur le marché. Le ROE (taux de rentabilité) de RCI Banque s'est établi à 19,2 % en 2018.

L'intersyndicale CFTD CFTC CGT SNB est en désaccord avec la Direction lorsqu'elle fait des difficultés de Renault un alibi pour imposer la rigueur au plus grand nombre.

Paradoxalement, elle s'exonère de ce principe de rigueur pour préserver coûte que coûte les privilèges de quelques-uns.

Depuis ces dernières années, la Direction prône l'individualisme au travers d'une politique salariale dite « dynamique », au détriment du collectif de travail. Nous demandons à la Direction Générale d'être enfin solidaires avec tous ses salariés, en privilégiant une meilleure répartition.

La Direction axe la stratégie de l'entreprise sur une généreuse rétribution des postes clés.

Pourtant, nos résultats exceptionnels démontrent bien l'implication **de tous les salariés**. Dans ce contexte, nous revendiquons pour tous les Cadres et tous les Techniciens de notre entreprise une rémunération de base convenable et une réelle évolution de notre pouvoir d'achat.

La forte implication de tous les salariés place notre entreprise au sommet des sociétés financières les plus rentables. Il y a une marge largement conséquente pour récompenser convenablement tous les salariés.

La Diac dispose de moyens financiers importants et se doit donc de payer le résultat de la performance générée par le travail **tous ses salariés**.

**En 2018, 76 personnes se sont partagés 2,5 millions € notamment sous forme de Primes Variables Groupe (PVG) ....**

Le comble ? les PVG ne sont pas négociables avec les syndicats nous dit la Direction.

→ **Nous négocierons ces montants !**

**En 2018, 96% des 1293 autres salariés, se sont vus répartir uniquement 3,5 millions €, sous la forme de primes de performances (sans PVG et sans bonus commerciaux).**

→ **Les inégalités sont flagrantes !**

## **L'intersyndicale revendique pour l'ensemble du personnel :**

- **Une augmentation du budget dédié aux Augmentations Individuelles de Salaires de + 2,8 %,**
- **Une Augmentation Générale de Salaire de 3% pour tous, Avec un talon minimum de 60 € mensuel**
- **Une prime de surproductivité de 2 000 € pour tous, eu égard aux résultats historiques de l'année 2019,**
- **Une « prime macron » de 1 000 € pour tous,**
- **Une évolution des Primes de performance sur une base minimale équivalente au budget 2019**
- **Une réévaluation de la grille des RMG (minima garanti par coefficient) de + 2%**
- **Pour tout versement volontaire : un abondement de l'employeur porté à 100 % pour une première tranche jusqu'à 500 € épargnés par le salarié**
- **Une augmentation de la valeur faciale des Tickets restaurants (dans la limite du plafond de cotisations sociale) à 9,25 €**
- **Des embauches en CDI pour faire face aux surcharges d'activité**
- **L'ouverture d'un chantier pour la contribution employeur aux nouvelles formes de mobilités sur trajet domicile/travail (vélo, covoiturage ...)**

**Tous unis et déterminés  
pour la revalorisation de nos salaires !**



**Nos prochaines réunions de négociation salariales  
auront lieu à Noisy Le Grand, les 3 et 18 février 2020.**

**A votre disposition pour toute information complémentaire.**