

Accord sur les **rémunérations** et la **prime d'Urgence sociale**

Après 2 réunions avec la direction de l'UES Constellation, les 24 et 29 janvier, un accord a été signé dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires. D'autres réunions auront lieu au 1^{er} semestre 2019 sur la revalorisation des primes (ancienneté, habillage, ...) et es conditions de travail.

Un accord et une décision unilatérale

Juridiquement, les négociations se traduisent par **2 textes** :

- ☐ **un accord collectif** sur les augmentations générales de salaires
- ☐ **une décision unilatérale de l'employeur** sur la prime d'Urgence sociale (dite « prime Macron » par un abus de langage, Macron ne lâchant rien dans l'affaire ..., se contentant d'offrir aux patrons l'occasion de paraître « généreux » à peu de frais, puisque la prime est exonérée de charges sociales)

La prime Urgence sociale

Sous certaines conditions (notamment présence dans l'entreprise au dernier trimestre 2018), pour ceux qui, en 2018, ont eu une **rémunération brute totale annuelle inférieure à 53 944.80 €**

- » une prime « Urgence sociale » de **700 € net** (défiscalisée et désocialisée)

Pour ceux qui, en 2018, ont eu une **rémunération brute totale annuelle supérieure à 53 944.80 € :**

- » une prime « Urgence sociale » de **600 € brut**

NB : calcul prorata temporis et prise en compte des absences le cas échéant.

Voir vos élus CGT pour plus de détails



Les mesures salariales

- Pour les salaires de base bruts mensuels inférieurs ou égaux à **2 000 €** :
 - ☛ augmentation de **2,2 %** au **1^{er} novembre**
- Pour les salaires de base bruts mensuels compris **entre 2 000 et 3 700 €**
 - ☛ augmentation de **2 %** au **1^{er} novembre**
- Pour les salaires de base bruts mensuels supérieurs à **3 700 €**
 - ☛ augmentation de **1 %** au **1^{er} juin** et de **1 %** au **1^{er} octobre**

Les calculs que nous avons effectués

Les augmentations de salaires proposées par la direction arrivant tard dans l'année 2019, **pour peser le « Pour » et le « Contre » de notre signature au bas de l'accord salarial, nous avons « lissé » la prime Urgence sociale et les augmentations prévues sur les 12 mois de 2019.**

Cela donne, que l'on calcule sur le salaire net de base ou sur le salaire brut de base :

- Salaire brut mensuel inférieur à 2 000€ → augmentation mensuelle d'au moins **3,73%**.
- Salaire brut mensuel compris entre 2 000 € et 3 700 € → augmentation mensuelle d'au moins **2,19%**.
- Salaire brut mensuel supérieur à 3 700€ → augmentation mensuelle au tour de **2 %**.

Voir quelques exemples au verso.



Exemples pour quelques montants de salaires mensuels

Salaires brut mensuel (de base)	Salaires brut annuel (13 fois le salaire mensuel)	Prime d'Urgence sociale (1)	Augmentation(s) de salaire	Cumul prime + augmentation(s)	Pourcentage de hausse	Hausse de 2 % au 01/01/2019 sans prime Urgence sociale (2)
1 500 (smic)	19 500	875	72	947	4,85%	390
1 732	22 516	875	83	958	4,25%	450
2 000	26 000	875	95	970	3,73%	520
3 000	39 000	875	143	1 018	2,61%	780
3 700	48 100	875	176	1 051	2,19%	962
4 000	52 000	600	434	1 034	1,99%	1 040

(1) afin de pouvoir comparer les différents niveaux de salaires entre eux, nous avons « socialisé » la prime de 700 € avec un coefficient de cotisations sociales de 1.25.

(2) Hausse que nous pouvions espérer si nous négocions sur la prime d'Urgence sociale

Le « climat » de la négociation au sein de l'UES.

Encore plus que les autres années, la négociation a été tendue.

Face à nos arguments (l'implication de chacun des membres du personnel dans l'accueil et la satisfaction des clients, les résultats comptables et financiers du groupe qui permettent aux actionnaires d'engranger de généreux dividendes, l'équité qui veut que la contribution des salariés à ces bons résultats soit rémunérée, pour une fois, cette année, à sa juste valeur, ..), la réponse de l'employeur était de manier sa calculette...



Nous pensons que nous avons arraché le maximum de ce que Hyatt était disposé à lâcher.

Pourquoi nous avons signé

Disons le tout net : **Les primes du style de la prime Macron « Urgence sociale » ne nous conviennent pas !**

- ⊖ Elles sont **désocialisées** c'est-à-dire exonérées de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (cotisations sociales, CSG/CRDS, AGIRC-ARRCO, assurance chômage, etc). Elles n'alimentent donc pas la protection sociale ce qui fait que leurs montants ne seront pris en compte pour aucune des prestations versées par la Sécurité Sociale ni par l'assurance chômage.

- ⊖ Elles sont **défisicalisées** c'est-à-dire exonérées d'impôt sur le revenu, ce qui ne profite qu'à ... ceux qui paient cet impôt, donc pas aux plus bas revenus.
- ⊖ Elles sont **ponctuelles** : contrairement à une augmentation de salaire, elles ne s'incrémentent pas d'une année sur l'autre.

Mais, **être représentants CGT**, avoir à cœur de défendre les intérêts des salariés qui nous font confiance, **c'est aussi savoir**, de temps en temps, mettre pudiquement notre mouchoir sur nos principes et **faire preuve de pragmatisme**.

Alors, ... **oui, une augmentation générale de salaire, c'est mieux qu'une prime.**

Mais, ... quand, pour beaucoup (beaucoup trop) de nos collègues, la fin du mois commence le 10, une augmentation globale de la rémunération de 2,5% ou 3,7 %, voire 4% pour les plus bas salaires, ça ne se refuse pas.

Alors, nous avons signé !



Mais, ... comme nous estimons que Hyatt ne nous a pas donné tout notre dû, (nous demandons une hausse de salaire de 5% et la prime Macron de 1 000 € pour tous) nous vous appelons à faire grève le 5 février et à rejoindre le départ de la manif interprofessionnelle, devant l'Hôtel de ville de Paris, dès 14h

