PETITION pour une meilleure politique salariale au GET

Le personnel du GET constate,

- Que **depuis 10 ans les objectifs fixés sont largement dépassés** à la satisfaction de la Direction et de la Tutelle dont les discours font l'éloge du personnel pour la qualité de son travail,
- Que les **mesures salariales annoncées** pour l'année 2007 restent, comme les années précédentes, **très faibles** et nettement inférieures à celles des agents titulaires de l'état,
- Que dans le même temps, cette année a vu une **augmentation substantielle des cotisations mutuelles**. Pour beaucoup de salariés du GET, notamment les catégories III ne bénéficiant pas de mesures liées à l'ancienneté, le **pouvoir d'achat sera donc en baisse** en 2007,
- Que visiblement **la Direction doit être soutenue dans ses démarches auprès de la tutelle** pour « pouvoir valoriser plus la première richesse du groupe, son personnel »,

Il est temps de cesser cette hypocrisie et de passer des discours aux actes.
Le personnel du GET exige,

- La **mise en place immédiate de mécanismes de rattrapage pour 2006 et 2007 garantissant à l'ensemble des catégories du personnel du GET des augmentations salariales et promotions qui ne soient pas inférieures à celles des agents titulaires de l'état (RMPP)**.
- Des **augmentations collectives significatives pour l'ensemble de la catégorie III**, afin de rattraper le retard accumulé, avec la mise en place d'une enveloppe spécifique pour l'ancienneté et des processus de rattrapage pour les agents ne bénéficiant pas de mesures liées à l'ancienneté.
- La mise en œuvre de mesures permettant de **compenser les disparités importantes de salaires**. Il n'est pas rare en effet de voir des personnes avec des tâches, des qualifications et une ancienneté équivalentes avoir des rémunérations très différentes. Ces mesures devront également faire l'objet d'une enveloppe spécifique.
- Une révision de la politique de rémunération au GET **intégrant les bonus**. Actuellement, les agents des métiers NOP ont les salaires les plus bas, des augmentations faibles et les bonus les moins élevés en pourcentage. Un autre mode de calcul s'avère indispensable.

Nom	Signature	Service