

Négociations salariales

Mercredi 14 mars 2018

Les salariés de Bourbon-Lancy et de Garchizy ont largement contribué aux bons résultats économiques de l'entreprise.

La Direction ne peut renier les efforts constants des salariés et doit ainsi accorder une augmentation générale des salaires nettement supérieure à l'inflation (1 % sur les 12 derniers mois) ou à la revalorisation du smic (1,24 % au 1^{er} janvier 2018).

Au niveau du groupe CNH Industrial, M. Richard TOBIN, Directeur Général, a annoncé lui-même que *« nos résultats annuels (un chiffre d'affaires de 27,4 milliards \$ et un résultat opérationnel de 1.662 millions \$) prouvent que nous commençons à récolter les fruits de la hausse de notre chiffre d'affaires brut, qui devrait se poursuivre en 2018. »*

Il conclut son message en remerciant les salariés pour leur investissement qui permet d'assurer notre réussite.

Cette réussite étant le fruit d'un travail collectif, il est donc normal que l'ensemble des acteurs puissent se voir récompenser.

Ainsi, il faut mettre l'accent sur le budget pour l'augmentation générale, mais également continuer ce qui a été entrepris depuis quelques années au niveau des augmentations individuelles.

En somme, nous estimons qu'il faut continuer dans cette dynamique que nous soutenons depuis ces dernières années visant à dégager des budgets significatifs permettant de récompenser l'implication des salariés.

Nous avons certes commencé un long travail au niveau de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, mais il reste encore à faire sur certains points.

C'est le cas notamment des nombreuses personnes qui ont un diplôme sans pour autant avoir un coefficient en rapport, simplement parce que la Direction a décidé par exemple de les embaucher au montage au lieu de la maintenance ou de l'usinage.

Il nous semble logique que ces personnes qui ont des compétences, à défaut d'avoir un poste correspondant à leurs qualifications, puissent avoir au moins le coefficient, puisque cette décision d'affectation ne leur appartient pas.

Sur un autre point, nous souhaitons prendre en compte le fait que de plus en plus de personnes sont contraintes de se rendre sur d'autres établissements, que ce soit dans le groupe ou bien chez des clients.

Les tâches et missions ont évolué avec le temps, il faut donc ne pas occulter ce point dans le cadre des éléments de salaire à développer.

Enfin, nous souhaitons également prendre en considération le fait que des personnes sont contraintes de poser une journée de congé ou bien d'être absentes une journée en maladie, tout cela pour pouvoir passer des examens médicaux.

Nous pensons que la Direction pourrait prendre des mesures sociales afin que ces personnes se sentent soutenues par leur entreprise dans des situations générant de l'anxiété.

Nos revendications



Non cadres

- **Budget de 3,6 % réparti comme suit :**
 - ✿ *Augmentations générales :* **2,3 %** au 1^{er} mars 2018
 - ✿ *Augmentations individuelles :* **1,3 %** décision en juillet mais effet rétroactif au 1^{er} mars
- **Augmentation des primes spécifiques :** **2,3 %** au 1^{er} mars 2018



Cadres

- **Budget pour augmentations individuelles :** **3,6 %** au 1^{er} mars 2018

Revendications complémentaires

- *Prise en compte des différents diplômes pour une orientation professionnelle cohérente et assurer un suivi de carrière.*
- *Réouverture des négociations pour élaborer une grille des salaires.*
- *Prime de déplacement pour les personnes devant aller en mission en dehors de leur établissement, que ce soit en France ou à l'étranger.*
- *Prise en charge par la Direction des journées pour examens médicaux chez des spécialistes.*
- *Accord de principe sur la gestion des retards.*
- *Attribution des J supp. aux salariés de Garchizy.*