



Négociations Annuelles Obligatoires 2026

Lors de la réunion d'ouverture du 5 novembre, la Direction des Ressources Humaines nous a exposé durant 1h30 la conjoncture globale (inflation à 1%, marché du camion, instabilité politique en France, crises internationales ...) ainsi que les enjeux et opportunités de notre entreprise en particulier (situation économique, transition énergétique,).

Le SNI-UNSA, quant à lui, appuiera ces NAO sur les éléments contextuels suivants :

- Le professionnalisme et la réactivité des salariés de Bourbon-Lancy, reconnus par le Top Management du groupe, dans les activités de Rework du moteur XC13 pour un défaut majeur non imputable à l'établissement*
- La disponibilité et les compétences des collaborateurs participant à la Task Force déployée à Bourbon-Lancy pour mettre en place des actions correctives face à toutes les problématiques Qualité du moteur XC13 relevées en clientèle*
- Les efforts quotidiens de tous pour pallier l'absence d'une réelle politique de gestion des ressources humaines (mutations internes trop tardives pour assurer un transfert des compétences, pertes de compétences avec des départs non remplacés, réorganisation arbitraire des activités dans les services ...) et pour faire face au manque de moyens techniques (suggestions non réalisées, étiquettes non soldées, projets en stand by, équipements en panne ...)*
- Les réductions de coûts imposées par le groupe qui ont une incidence sur le fonctionnement de nos services (fermeture du magasin en fin de mois qui entraîne des problèmes de sécurité et de qualité, de surcharge de travail...)*
- Le rapport d'expertise du cabinet EMERGENCES qui a démontré que la catégorie ETAM a été clairement pénalisée ces dernières années, avec une évolution des salaires très en-dessous de celles des autres catégories malgré une augmentation de la charge de travail et des responsabilités*
- Le non-respect par la Direction des Ressources Humaines des engagements pris lors des NAO précédentes*
- L'incohérence entre les sociétés du groupe en France, avec des FDE cotées différemment pour des emplois identiques, et le manque de transparence sur leur cotation.*

Ainsi, afin de :

- *préserver le pouvoir d'achat des salariés car l'inflation, même moins élevée, impacte toujours notre quotidien*
- *récompenser l'implication, la prise d'initiative, les efforts individuels*
- *valoriser la longévité de carrière*
- *prendre en compte la dégradation continue des conditions de travail,*
- *privilégier l'équité*

nos revendications sont les suivantes :

- ★ *Augmentation Générale : 3 % au 1/01/2026 pour les non-cadres*
- ★ *Augmentation Individuelle : 2,5% au 1/03/2026 sans distinction de catégorie*
- ★ *Revalorisation de toutes les primes*
- ★ *Abondement employeur de 50% sur les versements volontaires du PEE et du PERCOL*
- ★ *Mise en place d'un accord à durée indéterminée pour le versement d'un bonus de 100 € toutes les 50 heures supplémentaires effectuées sans remise à zéro des compteurs*
- ★ *Mise en place d'un accord pour instaurer une grille de salaires pour chaque cotation (nombre de points) dans chaque groupe/classe d'emplois*
- ★ *Création d'une prime de carrière pour considérer l'ancienneté au-delà de 15 ans.*
- ★ *Négociation sur l'aménagement des fins de carrière avec la mise en place d'un calendrier de réunions*
- ★ *Mise en place de la prime de remplacement pour Garchizy*
- ★ *Application de l'accord Congés Reliquat à Garchizy dans les mêmes conditions qu'à Bourbon-Lancy : sans obligation de solder les CA avant le 30/09 (harmonisation entre les établissements)*

Prochaines réunions

- ***Lundi 17 novembre*** : Présentation des revendications et début des négociations
- ***Mercredi 19 et lundi 24 novembre*** : Continuation des négociations