

Avant d'engager des négociations, il nous semble important de dresser le bilan des dernières années.

Malgré les difficultés rencontrées, une très grande majorité des salariés a su répondre aux demandes de la Direction en étant présents à des moments clés (redémarrage suite à l'arrêt COVID pour les commandes USA, mise en place et redémarrage des lignes Closed 2, Dressing et Anneau 5 culasses, heures supplémentaires ...).

Pourtant, cette implication des salariés n'est absolument pas considérée :

- Alors que la Direction s'est engagée à établir une cartographie des métiers et à définir des trajectoires professionnelles (voir accord NAO 2014 et suivants), aujourd'hui encore les intitulés métiers sur les fiches de paie ne correspondent absolument pas aux fonctions réellement exercées, d'où les anomalies constatées au niveau des coefficients et des salaires.
Une commission GPEC a été mise en place, mais au final le service Ressources Humaines ne s'intéresse qu'à l'évolution du salaire sans tenir compte du métier exercé, des tâches réalisées, ...
- Lorsque des salariés indirects quittent l'établissement, ils sont soit remplacés par des personnes à qui on refuse le même intitulé métier, la même tranche de coefficients, voire la même catégorie, soit non remplacés avec répartition des tâches sur les collègues sans requalification pour autant.
- Tous les beaux principes de reconnaissance prônés par la sacro-sainte démarche QVT ont été oubliés avant même d'être appliqués.

Au vu de l'année 2021 qui est annoncée, la Direction doit être consciente qu'elle aura besoin d'un maximum de salariés motivés pour faire le grand nombre de moteurs attendu dans des conditions de qualité optimale.

Il s'avère donc nécessaire d'attribuer :

- **D'une part un budget raisonnable pour les augmentations générales afin de ne pas perdre en pouvoir d'achat**
- **D'autre part un budget suffisant pour les augmentations individuelles et les changements de coefficients, afin que les managers puissent reconnaître les compétences, le travail et l'engagement de leurs collaborateurs**



Non cadres

➤ Budget de 4 % réparti comme suit :

- ✱ *Augmentations générales :* 2,5 % au 1^{er} mars 2021
- ✱ *Augmentations individuelles :* 1,5 % au 1^{er} juillet 2021

➤ Augmentation des primes spécifiques : 2,5 % au 1^{er} mars 2021



Cadres

➤ Budget pour augmentations individuelles : 4 % au 1^{er} mars 2020

Revendications complémentaires

- *Mise en place d'une véritable GPEC (répertoire des métiers, définition de chaque coefficient, ...), respect des engagements et étude des cas présentés dans le respect de la convention collective et du code ROME (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois).*
- *Prise en charge de la sur-complémentaire de la mutuelle par l'employeur.*
- *Mise en concurrence de la mutuelle.*
- *Mise en place d'un abondement de solidarité par l'employeur pour les dons de congés dans le cadre de la loi Mathis (engagement de la Direction à en discuter sur 2020).*
- *Harmonisation pour les non-cadres de la prévoyance dans les mêmes conditions que les cadres (engagement de H. ARNAUD depuis 2019).*
- *Négociation d'une rupture conventionnelle collective avec embauche des intérimaires.*
- *Ouverture de négociation pour une indemnisation kilométrique pour les déplacements verts (avec moyens non polluants : bicyclette, trottinette...).*