Négociations Annuelles Obligatoires

Nos revendications

L'année 2018 a été particulière pour des raisons diverses et variées :

- des périodes d'activité partielle hors saisonnalité habituelle ;
- l'entreprise a dégagé de bons résultats malgré la baisse de production importante sur le site principal ;
- un nombre de départs très élevé (sans être remplacés pour la plupart) ;
- l'indice des prix à la consommation n'a jamais été aussi haut depuis 2012 (1,6%) ;
- l'IPCH (indice international de comparaison de l'augmentation des prix, a atteint un record en France depuis 2011 (1,9%) ;
- la revalorisation du SMIC n'a jamais été aussi élevée depuis juillet 2012 (1,5% au 1er janvier) ;
- …

Les salariés sont toujours de plus en plus sollicités pour contribuer aux bons résultats de l'entreprise, avec de plus en plus de tâches à effectuer.

Les opérateurs acquièrent de plus en plus de polyvalence et de compétences, et font preuve d'une réactivité sans faille pour pallier aux problèmes d'organisation, aux changements de programmes, …

Des personnes partent régulièrement et leur charge de travail est répartie sur les collègues du service, sans pour autant qu'une transmission des savoirs et des compétences se fasse en amont, ni même qu'une formation soit dispensée.

Pour autant, un sentiment de manque de reconnaissance ne cesse de s'amplifier, laissant ainsi une frustration légitime prendre le dessus lorsqu'on subit plusieurs refus de changement de coefficient.

Le répertoire des métiers n'étant toujours pas finalisé, et les coefficients 205 et 225 n'étant toujours pas définis clairement, beaucoup de salariés effectuent des tâches qui ne sont pourtant pas prévues dans leur fiche métier.

Il s'avère donc nécessaire d'attribuer d'une part un budget suffisant pour les augmentations générales afin de ne pas perdre en pouvoir d'achat face à une hausse significative des prix, des taxes et des impôts, et d'autre part de donner des budgets suffisants pour les augmentations individuelles et les changements de coefficients afin de reconnaitre les véritables compétences de chacun.

Non cadres

- **Budget de 4 % réparti comme suit :**
  - ***Augmentations générales*** : **2,7 %** au 1er mars 2019
  - ***Augmentations individuelles*** : **1,1 %** au 1er juin 2019
  - ***Mesures spécifiques :*** **0,2%** (mesures égalité professionnelle / changement de statut /changement de coefficient)
- **Augmentation des primes spécifiques : 2,7 %** au 1er mars 2019

Cadres

- **Budget pour augmentations individuelles : 4 %** au 1er mars 2019

Revendications complémentaires

- ***Mini de 25 € pour les augmentations individuelles***
- ***Élaboration d'un répertoire des métiers sur le premier semestre 2019***
- ***Redéfinition de tous les coefficients avec des critères objectifs et atteignables***
- ***Prise en compte des diplômes et de l'expérience professionnelle pour une véritable évolution de carrière***
- ***Meilleure gestion des carrières pour que le handicap ne soit plus un frein à l'évolution de carrière***
- ***Réouverture des négociations pour une grille des salaires avec suppression du coefficient 170***
- ***Embauche au coefficient minimum de 190***
- ***Ouverture de négociations pour le déplafonnement de la prime d'ancienneté***
- ***Mise en place d'un abondement de solidarité par l'employeur pour les dons de congés dans le cadre de la loi Mathis***