

INTERESSEMENT



Un accord d'intéressement doit entrer en vigueur d'ici le 30 juin 2024. La Direction propose un accord triennal 2024-2025-2026 (sans texte à date) dont voici les grandes lignes :

- Déclenchement de l'intéressement au premier euro acquis (avec un budget à distribuer moins élevé que les années passées, ce que la **CFE-CGC** ne partage pas)
- Structure de calcul identique à celle en vigueur depuis 3 ans
- Nouveauté législative : partage de la valeur en cas de résultats exceptionnels (qui reste à définir)
- 1 enveloppe financière + enveloppe complémentaire basée sur 3 critères sur lesquels les salariés doivent pouvoir agir. A date, ils portent sur les aspects qualité, RSE et SSE.

La **CFE-CGC** a proposé un critère supplémentaire relatif à la présence en formation. Cette proposition est retenue par la Direction en excluant cependant les formations en e-learning.

USURE PROFESSIONNELLE (pénibilité)

La Direction a nommé des référents sur tous les sites sauf Paris, Ollioules et St Tropez : La **CFE-CGC** alerte également sur l'usure professionnelle pour les activités tertiaires et demande la désignation d'un référent sur ces sites. La Direction botte en touche en disant vouloir prioriser et traiter d'abord le risque industriel.

La **CFE-CGC** demande à ce que les RPS soient considérés comme critère d'usure professionnelle.

Aujourd'hui, un état des lieux est réalisé sur les métiers identifiés et la cartographie de l'usure sachant que tout ceci est évolutif pour s'adapter à la réalité du terrain.

Si aucun texte n'est aujourd'hui proposé par la Direction, il est retenu 3 grands axes que le futur accord devra intégrer : identifier les métiers + prévenir et diminuer les risques + anticiper les parcours professionnels.



REMUNERATION

La disparition des grilles de salaires indexées sur les Salaires Minimaux Hiérarchiques de la Métallurgie pour la CFE-CGC, c'est NON ! Sans un retour de la Direction à la raison, la **CFE-CGC** s'interroge sérieusement sur sa signature.

Par ailleurs, la **CFE-CGC** redemande un taux de RVI identique pour tous (de B4 à I18) ainsi que des points de RVI supplémentaires pour les experts notamment.

La Direction n'offre aujourd'hui aucune garantie salariale solide. Les sujets d'évolution salariale et d'évolution professionnelle font défaut.

Tout pousse à croire que la Direction ne souhaite pas voir aboutir un accord d'entreprise et se contenter de l'application simple de la Convention Collective.



CLASSIFICATION : COMMISSION DE RECOURS

La seconde commission de recours suite à la remise des fiches emplois cotées s'est tenue le mardi 23 avril.

Qu'en retenir ?

Aucun réel contradictoire en séance. La Direction se détermine défavorablement sur 99,99 % des dossiers sans modifier sa position malgré les arguments objectivés des organisations syndicales en complément de ceux des requérants.

Post réunion, la direction a annoncé vouloir traiter favorablement les dossiers des salariés n'ayant pas de retour motivé côté management.

La **CFE-CGC** a demandé à ce que l'ensemble des dossiers soit traité de cette manière dans un souci d'équité donc y compris ceux analysés lors des précédentes commissions.

Compte-rendu en ligne



Réconcilions performance et bien-être au travail
Vos élu(e)s et représentant(e)s syndicaux

Délégués Syndicaux Centraux
Expert
Membre commission recours

Olivier TEISSEIRE
Philippe PRADIER
Véronique BACHELET

Samuel MOINAUX

J'adhère

