Section SEGULA MATRA AUTOMOTIVE

Le 12 mai 2021

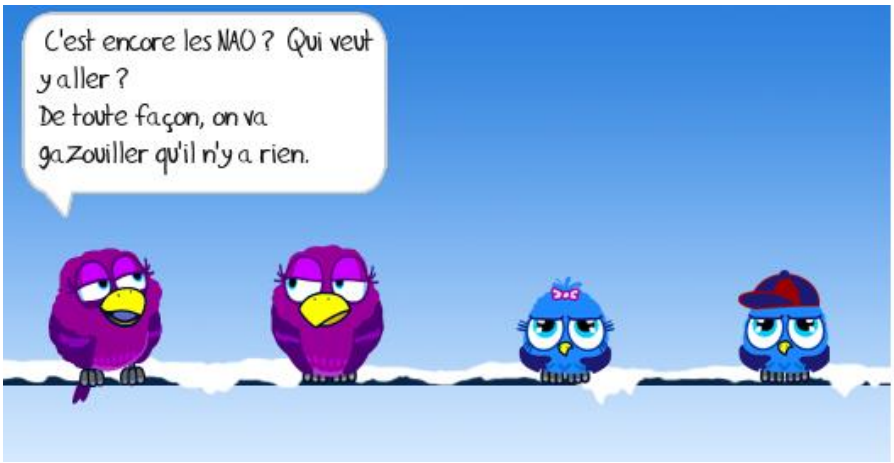
NAO 2021 Négociations Annuelles Obligatoires

2021 : LA CRISE CONTINUE

Après avoir toutes et tous traversés une année 2020 éprouvante, tant au niveau personnel, qu'au niveau professionnel, ***nous avions espoir d'un nouveau départ pour cette année 2021.***

Malheureusement, il n'en est rien.

Les actions commerciales initialisées bien trop tardivement *et le vaste plan de formations mis en place par la Direction* ***peinent à porter leurs fruits… La seule récolte*** *est celle* ***des fautes graves*** *qui nourrit* ***la réduction massive de l'effectif,*** *appuyée par* ***les pressions aux départs****, hautement orchestrée.*



La Direction n'a eu de cesse d'imposer aux salariés des « sacrifices » et des efforts pour essuyer la crise.
Nous les avons faits ! Mais jusqu'où devrons-nous aller ?
Pourquoi une différence de procédé dans la gestion de cette crise, entre les entités du Groupe SEGULA ?
Et pourquoi ne pas avoir profité de la crise pour mener à bien la GEPP ?
Et pourquoi ne pas valoriser les salariés rudement éprouvés ?

Bien que la Qualité de Vie au Travail (QVT) soit au cœur du dynamisme des troupes, toutes les actions associées ont été pour autant stoppées par la Direction, au moment où nous en avions le plus besoin. La lutte contre les risques psycho-sociaux (RPS) en lien avec l'isolement des confinements successifs, de l'activité partielle, du manque de travail (dont l'empreinte ressortira à la reprise), et du risque sanitaire, a été totalement négligée. *Nous demandons en urgence la prise en compte de ces risques.*

NOS DEMANDES :

Pratiques de rémunération

Maintenir le pouvoir d'achat !

De par les faibles augmentations des dernières années, une enveloppe dédiée aux augmentations individuelles de 1.5% de la masse salariale, avec un minimum de 50€ nets pour les salariés concernés.

Que les salariés qui n'ont pas été augmentés ces 3 dernières années, bénéficient d'une augmentation individuelle de 2% avec un plancher de 50€ nets, rétroactivement sur janvier 2021, indépendamment de ce qu'ils pourraient prétendre au travers de l'enveloppe ci-dessus.

Plus d'équité en matière d'augmentations salariales entre les BU !

Comme en 2019 et 2020, sur notre proposition, nous souhaitons le maintien d'une **enveloppe d'augmentations en valeur** et non en pourcentage, afin que les BU dont les collaborateurs sont pour des raisons historiques ou conjoncturelles, parmi les plus bas salaires de l'entreprise, puissent continuer à réduire les écarts, contrairement au système préexistant d'un pourcentage unique à toutes les BU.

De la transparence sur les avantages hors salaires !

- Officialiser la liste des avantages tels que prime véhicule, mise à disposition de véhicules, carte carburant, par fonction et niveau pour assurer les mêmes avantages à toutes et tous.

Intéressement / PEE

Nous pourrions comme les années précédentes insister sur les avantages de la Loi PACTE, au travers de la mise en place d'un intéressement ou un PEE.

Mais comme, seuls les avantages de nos actionnaires comptent, quelles que soient les années, nous demandons un engagement fort sur l'ouverture des négociations au cœur des NAO 2022.

Qualité de Vie au Travail

En 2020, aucune action liée à la QVT malgré la crise et les Risques Psychosociaux exacerbés par les impacts économiques dûs à la pandémie sanitaire et par les pressions au départ.

Tous ces travers ont mis rudement à mal le travail des années précédentes.

Enfants malades

La CFE-CGC a obtenu la prise en charge d'un jour **par famille** pour les enfants malades.

- Nous demandons l'extension à **un jour par enfant**, et la pérennité de cet avantage.

Télétravail / IC / AP

- Demande du même régime que chez SE, avec rétroactivité des 1.4€ par jour de télétravail.
- Mise en place de moyens pour les personnes en télétravail.
- Fourniture d'un kit minimum aux salariés en AP ou IC pour garder le lien social avec la société et permettre plus légitimement d'attendre en retour, qu'ils soient proactifs dans leur repositionnement.

Déplacement / mobilité

- Ouverture des négociations sur les frais de déplacement (toujours en attente).
- Revalorisation à 0.5€ du taux kilométrique et appliquer les **barèmes ACOSS** pour les autres frais.
- Instaurer une prime d'éloignement de 150€ nets par mois, afin d'inciter les grands déplacements.
- Demande d'accès au service voyage interne ou externe pour obtenir des hébergements de qualité à un prix négocié.
- Mettre en place un dispositif national et généralisé pour **accompagner la mobilité (mutation) :** Proposition de 3 devis de déménagement par le collaborateur concerné. Charge à l'entreprise de négocier avec les prestataires le cas échéant. *Un grand déplacement sans respect de la Convention Collective ne peut se transformer légalement en un ordre de mutation opposable. De sûr, cela peut très vite engendrer des RPS.*

Et encore :

- Création de zones de rencontre et d'activités pour les salariés sur les différents sites.
- Instaurer une politique d'anticipation des indemnités Prévoyance dès lors que le salarié a fourni ses relevés d'IJSS. Il est intolérable qu'une avance en début de mois soit reprise à la fin du même mois.
- Négocier un **accord QVT** qui inclut un système d'alerte et de soutien face aux RPS.
- Mettre en place une mission handicap, et d'une **véritable politique d'accompagnent des handicapés**.

Formation & Évolution professionnelle

Notre accord GEPP doit aider la société à se structurer, surtout en période de crise. Il faut donc aller de l'avant sur le sujet.

- Privilégier les montées en compétences internes avec revalorisation de salaires (hors NAO),
- Impulser l'harmonisation des coefficients / postes ainsi que les salaires (hors NAO),
- Mise en place de formations transverses « reskilling, transition collective, etc), protégeant l'emploi.