

NAO 2022 Négociations Annuelles Obligatoires

Nous sortons (ENFIN) d'une crise liée au COVID pour entrer dans une nouvelle liée à la situation en Ukraine et en Russie, avec un effet inflationniste avéré. Nous ne pouvons plus accepter les restrictions salariales qui durent depuis plus de 2 ans.



Beaucoup d'efforts et de sacrifices ont été faits par VOS COLLABORATEURS. CES EFFORTS doivent être reconnus et remerciés. Surtout que la vague de la Grande Démission arrive à grand pas !

NOS DEMANDES :

Pratiques de rémunération

Maintenir le pouvoir d'achat !

L'indice des prix à la consommation harmonisé IPCH de la Banque de France a augmenté de 2,1 % en 2021, et la Banque de France l'évalue à 3,7% et l'INSEE à 4,1% pour 2022 à cause de la situation internationale. Sur cette base, nous demandons une **enveloppe d'augmentation générale de 2%** de la masse salariale.

Récompenser la performance et augmenter l'attrition !

La crise sanitaire en 2021 - 2022, cumulée aux difficultés du secteur automobile, ont freiné les revalorisations salariales sur cette période. La reprise économique et du marché de l'emploi imposent de revaloriser les salaires des collaborateurs méritants : nous demandons une **enveloppe d'augmentation au mérite à hauteur de 2%** de la masse salariale rétroactive au 1^{er} janvier, sur la base de critères clairement partagés.

En parallèle, pour tous les salariés n'ayant pas été augmentés depuis 3 ans, nous demandons une revalorisation salariale mensuelle de 80€ NET minimum à effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022.

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

Nous proposons un dispositif en valeur, c'est-à-dire **une enveloppe d'augmentation en valeur** et non en pourcentage par BU. En effet, une BU dont les collaborateurs sont - pour des raisons historiques ou conjoncturelles - sous-payés, continue de ne pas pouvoir rattraper l'écart car les BU ont toutes le même pourcentage de la masse salariale pré existante affectée aux augmentations.

AUTRES DISPOSITIFS

Valoriser la fidélité à l'entreprise !

Notre convention collective limite à 20 ans d'ancienneté l'acquisition de jours de congés supplémentaires. Nous demandons au-delà de 20 ans **1 jour de congé d'ancienneté supplémentaire tous les 5 ans.**

Associer les salariés à la performance de l'entreprise !

Le déficit fiscal de la société ne permet pas de déclencher de participation. Il existe néanmoins un mécanisme qui peut être mis en place par voie d'accord d'entreprise : l'intéressement et le Plan d'Épargne Entreprise. Nous demandons **l'ouverture de négociations sur l'intéressement** d'ici la fin de l'année sur le sujet.

Compenser les frais liés au télé travail !

En ce début d'année, un accord sur le Télétravail a été signé entre la Direction de SMA et la CFE-CGC. Celui-ci va se mettre en place au fur et à mesure de la sortie des dispositions liées à la crise sanitaire. Néanmoins cet accord ne comprend aucune mesure d'indemnisation des frais du travail à domicile. Au regard de l'augmentation du prix de l'énergie, sachant que chauffer de 2° supplémentaires un logement quand on y télé travaille par rapport à un logement vide quand on est au travail, amène un surplus calculé de 15% d'énergie, nous demandons une indemnité de **2,5 € par jour télé travaillé les mois « froids » de novembre à mars.**

Revaloriser les frais de déplacement !

Le forfait nuitée (**figé depuis 7 ans**) doit être revu à la hausse, afin de couvrir le tarif des hôtels, tant en région qu'en IDF. **Le prix des carburants augmente inexorablement.** Néanmoins le volume des déplacements diminue par le biais du télé travail. Il apparait, en conséquence, tout à fait envisageable d'augmenter l'indemnisation kilométrique pour la porter à **0,6 € par km**, ce qui reste en deçà des seuils Urssaf. La hausse des carburants justifie également la mise en place d'un 3ème jour de Télétravail dans le cadre de l'accord nouvellement signé.

Compenser la suppression des acquis au ferrage et au roulage !

En 2021 le régime d'indemnisation et des primes liés aux frais de transport, de mobilité et de déplacement des équipes du ferrage et du roulage a été revu à la baisse (dénonciation des usages). Nous estimons à plus de 2 millions d'Euros l'économie par an pour l'entreprise. En guise de maigre compensation, nous demandons **une revalorisation de 5%** des primes d'équipe doublage, des primes de nuit et de la prime de panier.

Revaloriser l'encadrement de terrain !

En 2020 la Direction a supprimé la fonction de Pilote d'Activité, ou plutôt l'a supprimé pour économiser la prime associée. Aujourd'hui, cette fonction réapparaît. Nous demandons donc la remise en œuvre de cette prime à hauteur de 180 Euros par mois, ainsi que la prime de maîtrise / pilotage assimilable pour les métiers du ferrage et de roulage.

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Accompagner nos collègues en situation de handicap !

Renouveler l'opération chèques Emploi service (CESU) pour les personnes en situation de handicap ou leurs enfants **avec un autre prestataire plus efficient.**

Accompagner nos collègues en maladie de longue durée !

Instaurer une politique d'anticipation, à savoir une **caisse tampon des indemnités de prévoyance dès le 91^{ème} jour d'arrêt.** En effet, malgré l'annonce de mesures de bienveillance depuis de nombreuses années, il subsiste des problèmes pour les salariés en arrêt. Nous demandons la désignation d'un référent MUTUELLE / PREVOYANCE dans l'entreprise qui mettrait en place une vraie politique d'aide aux salariés en arrêt (ex : envoi d'un courriel automatique à partir du 75^{ème} jour d'arrêt maladie, Check List du dossier pour tous les intervenants, alerte et mesures correctives afin d'honorer un salaire « IJSS + prévoyance » décent, etc.)

Formation & Évolution professionnelle

Mettre en place une évaluation à 360° !

Mise en place d'une évaluation dite à 360 degrés, qui ajoute à l'évaluation via l'EAE du salarié par son manager, l'évaluation par les salariés de leurs managers dans un but d'amélioration continue, de réussite des équipes et d'un **mode de management moderne** de l'entreprise.

Même poste, même coefficient !

Mettre en corrélation **les coefficients avec les fiches de postes**, l'expérience et les compétences des salariés.

Sanctuariser l'augmentation en cas de promotion !

Sanctuariser l'augmentation de 5% minimum associée à une promotion, qui avait été appliquée dans le passé mais qui n'a plus été respectée depuis 2019.