

La CFE-CGC SMA a toujours été à l'écoute de l'actualité, formulant des demandes qui sonnent juste par rapport à ce qui se passe autour de nous.

L'année dernière, nous avons demandé beaucoup – et nous l'avons obtenu - car nous étions dans une année faste. Cette année nos demandes étaient plus réalistes par rapport au contexte de l'ingénierie automobile en France.



Nous avons longuement hésité avant de signer l'accord NAO cette année. Nous avons examiné la concurrence, la situation des clients, les propositions faites, et au résultat : même si nous aurions aimé obtenir davantage, nous avons donné notre accord. Principalement pour garantir ce que nous avons obtenu.

RAPPEL DE NOS PRINCIPALES DEMANDES ET RESULTAT :

Pratiques de rémunération

Demande : Accompagner la hausse du pouvoir d'achat ! Nous demandons une **Prime du Partage de la Valeur (PPV) de 720 €** pour les salaires de moins de 3 SMIC, conformément aux dispositions gouvernementales. La PPV est exonérée de cotisations sociales (sauf CSG et CRDS).

Résultat : Une prime PPV de 300€ pour les salaires inférieurs à 2100€.

Commentaire : Malheureusement, nous n'avons réussi à obtenir cette prime que pour cette tranche de salaire.

Sans notre signature, elle n'aurait pas été maintenue...

Demande : Récompenser la performance et augmenter l'attrition ! L'excellente année 2023 et la reprise économique justifient pleinement une revalorisation des salaires : nous demandons donc une **enveloppe d'augmentation individuelle à hauteur de 2%** de la masse salariale rétroactive au 1^{er} janvier, sur la base de critères clairement partagés, avec un talon de 80€.

Résultat : Une enveloppe de 2% de la masse salariale pour les augmentations individuelles avec un minimum de 60 €.

Commentaire : Ceux qui seront augmentés auront une prime équivalent à la rétroactivité de janvier à juin. Et 0.3% de la masse salariale sera consacré à des primes exceptionnelles entre juin et décembre.

Demande : Faciliter les avances sur salaires ! Des applications existent désormais pour permettre sur demande des avances rapides sur salaires selon les règles définies par l'entreprise. Par exemple **stairwage**. Cela pourra aussi faciliter les situations liées à la prévoyance.

Résultat : Concernant ces facilités d'avances sur salaire, nous n'avons pas eu de retour précis. Une étude serait en cours afin de savoir ce qui peut être possible, et si cela peut être réellement utile au plus grand nombre.

Une action sera aussi mise en place pour les femmes qui reviennent de congé maternité afin qu'elles ne soient pas « oubliées » dans les augmentations. (Voir détail sur votre site CFE-CGC SMA).

Mesures de fidélisation

Demande : 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**.

Résultat : Nous avons enfin réussi à faire reconnaître l'ancienneté. La convention collective limite à 4 jours au bout de 20 ans : nous avons pu ajouter un jour à partir de 25 ans.

Commentaire : *Cette mesure est ponctuelle. Il reste maintenant à l'inscrire dans le marbre.*

Associer enfin 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'Epargne Entreprise. Nous demandons **l'ouverture de négociations sur l'intéressement** d'ici la fin de l'année sur le sujet.

Résultat : La Direction - ou plutôt nos actionnaires - restent défavorables à cette mesure, qui est pourtant favorisée par le gouvernement et pratiquée par nos concurrents, dont les comptes sont évidemment plus transparents !

Qualité de vie au travail

Demande : Adapter le montant du Ticket Restaurant TR et l'indemnisation des déplacements à l'augmentation du coût de la vie

Résultat : Aucune revalorisation indemnitaire n'a été concédée par la Direction, considérant qu'elle avait eu lieu en 2023

Demande : Négocier le projet d'accord sur les situations exceptionnelles (congés mensuels entre autre).

Résultat : Cette négociation devrait être lancée prochainement

Demande Améliorer la protection via la Mutuelle et la Prévoyance, dont maintien de la Mutuelle pour les salariés en congés parentaux

Résultat : Cela est accepté pour une durée de 6 mois sous réserve de la légalité de la mesure.

Demande : Prendre en considération l'articulation Vie Privée / Vie Professionnelle, en intégrant cette problématique dans l'Entretien Annuel Individuel, comme cela existe déjà pour les cadres en forfait jours.

Résultat : Un onglet sera ajouté – sans doute dans le cadre de l'entretien intermédiaire – pour s'assurer que ce sujet est évoqué entre vous et votre manager.

Demande : Mettre en place une évaluation à 360°, c'est-à-dire une participation à l'évaluation des collègues et des « subordonnés », et pas seulement du manager

Résultat : Demande acceptée avec un test dans un premier temps, sans doute dans le Nord

CONCLUSION

En mai, quand nous avons signé, c'était dans le contexte :

« *Vous signez ou nous retirons des mesures.* »

Aujourd'hui, début juin, malheureusement les perspectives économiques nous font dire que si nous n'avions pas signé, il y aurait encore moins.