



REVENDEICATIONS DEPOSEES PAR : CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL :

Promotion/Développement

- Combien de salariés, par secteur, seront concernés par une Augmentation Individuelle et/ou un changement de coefficient ?
- Suite à notre question du mois d'avril 2011 concernant le budget de 0,3 %, qu'entendez-vous par « masse salariale totale de l'Etablissement » ?
- Combien de salariés sont concernés par le suivi école et hors-école ?
- Combien de salariés ont eu le suivi en juin 2011 ?
- Nous demandons de connaître le bilan dans le détail des suivis ? (nombre de salariés avec le nombre de suivis restant à solder)

- Cela sera appliqué en Juillet, et nous n'avons aucune information à donner pour le moment.**
- Le salaire de base est utilisé pour calculer le budget promotions/développement**
- Il y a eu 120 suivis accordés, dont 28 qui sont concernés par le changement de coefficient. 19 refus et 144 dossiers en cours, en attente de réponse.**

Bilan : 255 salariés concernés.

Nous rappelons que ces suivis ne sont en aucun cas automatiques, mais soumis à l'approbation de la maîtrise.

Commentaires CGT

- Le budget de 0,3 % pour promotions/développement doit prendre en compte la masse salariale totale de l'Etablissement qui correspond au salaire de base, primes, heures supplémentaires, etc... (Voir questions DP CGT du 15 avril 2011).
Or, en prenant comme référence uniquement le salaire de base, l'enveloppe globale sera par conséquent fortement réduite.**
- Si la Direction s'était engagée à clôturer TOUS les suivis jusqu'en 2013 lors des négociations salariales 2011, on voit bien que pour notre Direction les suivis peuvent être clôturés sans pour autant verser l'intégralité des suivis aux salariés.**

Preuve que la Direction n'applique pas son accord salarial....

EN CETTE PERIODE DE SOLDE, LA DIRECTION FERA PEU DE PROMOTION !!!!!!!!!!!!!

Grille de salaire :

- Nous demandons une nouvelle grille des salaires du coef.170 à Cadre.
- Dans l'attente de cette nouvelle grille, nous demandons la mise à jour de la grille actuelle concernant la valeur du prix du point et que le seuil d'embauche corresponde au mini de la grille. (Aucun salarié ne peut être embauché en dessous du mini P1)

Il n'existe pas de grille de salaire jusqu'à ce niveau là, et cela n'est pas prévu.

La grille actuelle sera mise à jour, avec la valeur du point et le seuil d'embauche.

Concernant ce dernier, et suite aux dernières négociations, une augmentation de 1,8% a été appliquée, alors qu'une augmentation générale a été négociée avec un mini de 50 Euros.

Boissons :

- a) Nous demandons que les clefs soient créditées avant le début du mois suivant.
- b) Nous demandons de pouvoir utiliser l'argent crédité chaque mois sur les clefs, aussi bien dans les appareils à boissons que dans les distributeurs à friandises.

Les clés à boissons seront créditées au premier jour du mois.

Les clés sont prévues, comme auparavant, pour fonctionner seulement sur les appareils à boissons. Nous notons néanmoins votre demande, et vous répondrons ultérieurement.

Prime:

Nous demandons que les salariés bénéficient de la prime montage pour la pause des pignons aux vilebrequins.

Un accord d'Etablissement a été signé, et il n'est pas envisagé de modifier le périmètre. Nous continuerons à l'appliquer dans les mêmes conditions qu'actuellement.

Entretiens collectifs :

Quel est le but des entretiens collectifs fait par M. Lang avec le personnel de l'usinage ? Ces entretiens ne se substituent-ils pas aux entretiens individuels annuels ?

Il s'agit de réunions de communication, entre la maîtrise et ses collaborateurs, qui ont été initiées à l'Usinage, au Montage et à la Maintenance. Cela fait partie des actions qui sont mises en place suite à l'enquête effectuée par le cabinet BPI sur les risques psychosociaux.

Ces échanges ne se substituent en aucun cas aux entretiens individuels.