

**REVENDEICATIONS DEPOSEES PAR : CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL :**

**Budget augmentation individuelle et promotion/développement :**

- a) Avec un budget de 0,4 %, combien de salariés peuvent prétendre à une augmentation individuelle et/ou une promotion/développement ?
- b) Un montant minimum de 20 €uros a été défini lors des négociations salariales par conséquent quel sera le montant maximum pour une augmentation individuelle (hors changement de coefficient) ?
- c) Dans le cadre des suivis, combien de salariés seront concernés, en juin 2012, par un changement de coefficient ?

**Tout n'est pas encore défini, et nous n'avons donc pas de réponse à vous apporter à ce jour.**

**Grille des salaires:**

Dans l'attente de l'ouverture de négociations sur la grille des salaires, nous demandons que soit transmis la nouvelle grille des salaires en mentionnant l'indemnité de panier de nuit, le prix du point sur la base 35h et celui appliqué chez FPT.

**Cette grille sera remise à jour après le 1<sup>er</sup> Mai (application de l'Avenant Salaires signé le 03 Avril 2012 avec augmentation de la valeur du point)**

**Entretiens individuelles:**

- a) Quel est le bilan des entretiens individuels ?
  - b) Est-ce que l'entretien individuel a une influence sur l'augmentation individuelle et/ou sur un changement de coefficient ?
- a) 80 % des entretiens individuels ont été réalisés.**
- b) Comme nous l'avons déjà expliqué, l'entretien individuel permet un échange entre le responsable et le salarié, et n'a pas d'autre objectif que de faire un point annuel sur sa situation (souhaits de formation ; souhaits d'évolution...).**

**Critères des Augmentations Individuelles et changements de coefficients :**

Selon la Direction, le but de l'entretien individuel est un moyen pour communiquer avec son responsable, et non pour déterminer une augmentation individuelle et/ou un changement de coefficient. Dans ce cas, quels sont les critères, autres que ceux définis dans l'entretien individuel, qui permettraient l'attribution d'une augmentation et/ou un changement de coefficient ?

**Différents critères sont pris en compte, tels que les compétences, la polyvalence, la disponibilité, l'assiduité, la motivation.**

**Mutations:**

- a) Nous demandons qu'avant chaque mutation, il soit fait appel aux volontaires avant de l'imposer aux salariés.
- b) Malgré les nombreuses mutations de l'usinage au montage, pour quelles raisons la production journalière reste inchangée ?

**Dans la mesure du possible, il est fait appel en priorité aux volontaires.**

**Elle reste inchangée, car l'effectif muté au montage a été remplacé par les salariés qui ont arrêté le VSD.**

**WCM :**

Suite à l'audit WCM, quel a été le coût global des différentes interventions ?

**Nous ne communiquerons pas sur ce point.**