

1. Que penses-tu de la politique salariale de l'entreprise Lynred ?

d-Peu satisfait

- L'intéressement devrait être décorrélé du niveau de salaire. Pareil pour la participation mais ce ne serait pas légal... Bref la même somme d'intéressement pour tous. Les différences de responsabilités se faisant déjà au niveau du salaire.
- Il faut toujours quémander, et il n'y a pas de reconnaissance de ce que l'on fait
- Compétences non reconnues dans le salaire
- Restriction des augmentations par rapport à l'inflation
- La performance n'est pas valorisée, les AI servent d'ajustement pour remonter les plus petits salaires alors qu'elles devraient rétribuer la performance : on tire les salaires et la motivation vers le bas
- Beaucoup de gens autour de moi sont au minimum / très proche de la convention
- Favoriser l'augmentation sur base de la performance / engagement individuel donc permettre un plus grand écart entre les mini /max
- Les efforts ne sont pas récompensés
- Jamais le bon moment pour une AI, embauches pas toujours judicieuses, trop de freins sur le TT
- L'implication personnelle n'est pas valorisée. Les écarts entre postes équivalents ne sont pas toujours justifiés.
- Sur les dix dernières incohérence entre résultats et efforts fournis et augmentation. Pour les cadres travaillant en métiers techniques, rattrapage régulier par les plancher de la convention.
- Tire vers le bas, de plus en plus de non pérenne
- trop de disparité cadre/non cadre
- inégalité homme femme, non prise en compte de l'inflation réelle (prix, immobilier, énergie)
- certaines directions/services respectent mieux l'enveloppe que d'autres
- méthode hay catastrophique
- car il y a tjs une "bonne" (mauvaise) raison pour ne pas augmenter d'avantage soit c'est un pb de CA, soit d'EBIT, soit de REX, soit économies en anticipation de CAMPUS ... bref ... c'est frustrant
- les personnes qui bossent pas bcp sont valoriser comme les bons travailleurs
- Peu de considération pour l'implication des employés et du collectif
- dégradations depuis l'arrivée de notre nouvelle RH
- il y a un grand écart de salaire entre nous avec les ingénieurs et leurs fameuse moyenne qui est calculé toutes les années
- Cette politique n'est pas rémunérateur, elle est purement simplement un outils RH pour accroître les inégalités !
- N'est plus proportionnelle aux résultats de l'entreprise mais dépend que de la conjoncture.
- Très peu d'augmentation l'année dernière avec comme principale justification la faible inflation malgré la très bonne année de Lynred sur le plan financier... Cette année, l'indice des prix à la consommation harmonisé a augmenté de 3,4%. La direction doit aussi jouer le jeu cette année. Cela ne peut pas marcher que dans un sens...
- des évolutions (tf avec ajustement salaire) pour les nouveau rentrant mais aucune pour les anciens.

- augmentation inférieure à l'inflation ...
- trop d'écart d'une direction à l'autre, manque d'équité et d'harmonisation des pratiques (respect d'un min/max, possibilité rattrapage, salaire H/F pour poste équivalent, valorisation ancienneté fin de carrière..., manque de clarté et de moyens mis en avant pour avancer sur ces sujets)
- mauvaise reconnaissance de l'expérience et considérations humaines en dégradation
- peu de chance de sortir de d'un schéma décidé à l'avance en rémunération et avancement La prime trimestrielle est un faux beau cadeau
- Augmentation faible, les primes d'équipes 2/8 n'augmentent jamais, prime de panier faible
- Pour moi il est indispensable de demander un 13ème mois pour tout le personnel non soumis à la PVR et une prime de transport pour les équipiers => on nous vante d'être en haut du panier des entreprises "métallurgiques" de l'isère mais sur ces aspects, nous sommes clairement en retard. De plus l'argument de la participation n'est pas recevable au vu des plus en plus faibles montants attribués.
- depuis la fusion on voit globalement que dans tout les services il n'y a plus la même motivation et beaucoup de démission...
- pas de prime de transport , pas de 13ème mois , intéressement et participation de plus en plus faible , pour une entreprise de la métallurgie je ne trouve pas ça cohérent même ST MIRCO a ces avantages
- Trop laissé au choix du manager
- Manque d'humanité
- Les augmentations de 2021 étaient trop faibles.
- J'ai rempli tous mes objectifs l'année dernière comme mon équipe et augmentation de 1.3% (merci la méthode Hay!)
- Absence d'équité ; le népotisme, la discrimination, les AI à la "tête" sont à proscrire.
- Manque de transparence, volonté de masquer les inégalités
- faible
- toujours les gros salaires ou même direction qui en profite
- pas au niveau du marché pour les entrants d'il y a 3 à 10 ans
- pas de grille de salaire respecté, trop de différence de salaire pour un même poste, peu de reconnaissance du travail des techniciens. trop de privilèges pour le cadre qui passe expert après 1 an d'expérience et augmentations supérieures aux autres.
- Salaire chez les concurrents à poste égale meilleur
- manque 13ème mois
- Écart de salaire opérateur / directeur
- La méthode Hay augmente les uns au détriment des autres

c-Ni satisfait, ni insatisfait

- pour ma part cela va mais pour ceux en salle cela est un peu faible
- Elle est en régression. Les efforts ne sont pas récompensés.
- toujours les gros qui en profite le plus.
- Globalement, le salaire est acceptable. Mais de grandes disparités entre postes identiques.
- pas toujours cohérente et change trop régulièrement (Ag puis pas AG, progressive puis par niveaux, etc... Qu'on laisse les managers faire leur boulot au lieu de tout figer
- Je ne sais pas si il y a vraiment une politique salariale

- on ne cherche pas à retenir les salariés partants / certains métiers supports ne sont pas valorisé niveau salaire pas accès aux filière expert notamment
- Globalement, les salaires sont conformes à ce qui se pratique, mais depuis quelques années, la politique salariale tend à devenir restrictive dans un contexte de tension inflationniste, ce qui est source de conflit
- politique d augmentation pas équitable suivant les services
- Il reste des fortes disparités sur l'évaluation de la performance en fonction des managers et des directions et non de leur performance réelle.
- Très peu de visu sur la politique appliquée par le management. Surtout en cas de changement de poste en cours d'année. Est ce au prorata du temps passé dans l'ancien service et dans le nouveau? Ou augmentation minimum dans le nouveau service en "oubliant" la collaboration dans l'ancien service?
- Manque de points de comparaison
- Il y a du mieux depuis quelques années. Mais je trouve que les disparités sont fortes entre les directions.
- Des résultats en augmentation mais pas de redescente aux salariés
- Politique de PVR pas cohérente
- rattrapage pour ceux limitent à la convention c'est bien mais decevant qu'il y ait eu cette limite. J'espère que ce n'est plus le cas pour les nouveaux embauchés.
- augmentation trop légère par rapport aux efforts fourni trop de disparité dans les objectifs
- Quelle politique? Elle existe?
- Manque de visibilité sur la partie humaine. Lynred mise plus sur sa technologie et pas sur ses ressources.
- Les critères d'augmentation sont flous ces dernières années. Et l'influence de la méthode Hay n'est pas claire, il est donc difficile de savoir si c'est positif ou négatif.
- La politique salariale semble se dégrader d'année en année
- "Au plus l'entreprise grandit et fait du chiffre au moins on touche intéressement par exemple de moins en moins en moins et pourtant on produit de plus en plus en plus .
- allons nous vers un 13-ème mois les compétence chez lynred risque de ne pas rester longtemps ici.. il faut trouver des nouveaux levier.... merci et bon courage a vous."
- la participation et l'intéressement sont intéressants mais les augmentations individuel sont faites a la tête du client
- Aucune considération de nos remarques
- pas de constance dans les critères, peu liée aux performances
- Objectifs mais pas de réelle augmentation salariale
- Je viens d'arriver
- Le non pérenne (comme la participation et l'interressement) sont la plupart du temps très intéressants. Par contre, l'augmentation en pérenne est souvent proche de l'inflation, même en ayant ses objectifs atteints. Elle pourrait être, à mon sens, un peu plus élevée.
- je trouve qu'il y a des sources d'injustices plus marquées hors NAO : passages cadres aléatoires (manager dépendant), télétravail avantage pour une partie des salariés et pas de compensation pour les autres.
- Quand l'augmentation individuelle dépasse le plafond de la brique dans laquelle tu te trouves, ça n'a pas de sens.(dans le cadre des filières opérateurs).
- depuis le changement du RH on donne moins importance aux salaries, et donne plus d'avantage aux actionnaires
- Les primes (participations/intéressement) très bonnes, mais non pérenne.

- On peut noter des disparités importantes entre catégories socio-professionnelles
- Besoin d'accompagner l'inflation 2022

b-Satisfait

- Les conditions de travail et la rémunération restent plutôt généreuses, même si on sent bien que le rapport de force avec la direction (et les actionnaires derrière) se tend depuis quelques années
- Augmentation tous les ans + prime tout au long de l'année + intéressement / participation
- augmentation tous les ans (pour ma part en tout cas), revalorisation de mon salaire suite résultats méthode hay, primes, participation et intéressement, participation aux frais de télétravail
- Les efforts sont récompensés.
- je la trouve assez juste
- Je pense qu'on est une entreprise bien positionner sur l'ensemble du bassin grenoblois.
- Globalement le trio rémunération/primes (I+P)/vacances est avantageux par rapport à ailleurs
- L'enveloppe globale (salaire + participation + intéressement + PVR/PCP est quand même pas mal au final
- Pas mal d'avantage mais beaucoup de disparité entre les salaires pour un poste équivalent et un travail équivalent. Un technicien fait le boulot d'un ingénieur mais pas au même taux horaire. ;)
- parce qu'il y a pire ailleurs
- Satisfait pour les AI ces dernières années (> à la moyenne du bassin Grenoblois) mais il manque des AG pour récompenser l'effort global des salariés.
- Les augmentations des années précédentes étaient en adéquation avec mes efforts fournis et les résultats de l'entreprise.
- Bon niveau de salaire - Avantages + -
- Bonne motivation des salariés aux résultats via prime trimestrielles ou PVR + Intéressement & Participation. Augmentations correctes en général.
-

a-Très satisfait

- ON A DE TRES BON REVENUS ET DE NOMBREUX AVANTAGES
- Trop de différence entre les personnes d'un même coefficient
- Très bon esprit d'équipe
- On ne travaille pas à la chaîne et on est bien

2. Action # Sous quelle forme?

Oui

- grève
- débrailage, grève
- débrayage 1h00
- Débrayage, tous devant le portail!

- débrayage
- Grève
- greve debréillage
- Grève tournante
- Débrayage
- Je ne sais pas
- Grève
- Débrayage
- Bloquer la production sur site afin de réaliser un électrochoc aux dirigeants qui sont loin du terrain
- débrayage, grève
- Pétitions, débrayage, grève
- soutien aux organisations syndicales via signature des employés sur les conditions minimales NAO et si pas d'accord alors on signe pas et on est TOUS solidaire, on abandonne trop vite.
- Débrayage
- débrayage si besoin, actions "coup de poing", lettre à la direction
- A la demande
- aide à l'argumentation
- A définir mais non agressives
- "Signature de pétition
- Débrayage
- Manifestation"
- Je ne sais pas
- la grève!
- diverses
- Alors ça pas évident comme question. La grève non, inutile pour moi. Plutôt du benchmark pour regarder objectivement les situations à droite à gauche et décider de manière honnête
- à vous de me dire!
- grève
- benchmarking
- debrayage
- pétition, débrayage.
- Manifestation ou autre...
- Greve
- grève!! si il le faut
- Je ne sais pas encore quel type d'action me correspond
- consultation
- Grève ou débrayage
- Débrayage et/ou grève
- Arrêt de prod
- Grève
- questionnaire/sondage, grève ou toutes actions sociales nécessaires
- Le débat, les réunions, la communication et si cela n'aboutit pas des actions légales.
- Grève
- grève si nécessaire
- Grève

- "Faire un sondage sur l'avis que porte les salariés lynred vis à vis des RH et de leur politique.
- Eventuellement grève."
- Faire des retours pertinents sur ce qui n'est pas forcément dit.
- débrayages
- engagement CGT en cours
- Grève
- grève, bloquer la production
- débrayage, arrêt de prod
- Grève / débrayage
- Débrailage, grève
- la grève si besoin d'en arriver jusque là.
- Grève
- grève
- sous n'importe quelle forme
- Des réunions dédiées
- Grève, débrayage
- Greve
- grève
- lettre explicative au PDG, réunion d'échange de débat, mobilisation actions à ajuster selon le niveau de réception ou pas de la direction.
- Grève
- Greve
- Débrayages 2h
- négociation
- Débrayage
- Eventuellement mouvement collectif sur la méthode Hay
- Débrayage pour défendre une AG
- Permanence
- échange à l'entrée de lynred sans blocage
- Intelligente
- débrayage, pétition
- Débrayage grève
- greve debreyage
- ne sais pas
- réunion/ grève
- Grèves
- C'est à vous de nous le dire
- mouvement de grève
- Publication des salaires moyens de chaque catégorie type BSI ; plus de transparence et moins de non dit
- Réunion

Non

- Travailler dans l'atteinte des objectifs et le réalisme du monde de l'entreprise

3. As-tu d'autres revendications que tu souhaiterais nous faire parvenir ? As-tu des commentaires ? Des suggestions ?

Le 13ème mois, la prime de transport (pour les personnes seule en voiture)
Négocier un 13ème mois
suppression de la méthode Hay, et montrer que Lynred n'est plus aussi attractif par rapport à Soitec ou Aledia et d'autre boite en terme de salaire, CP, prime, 13ème mois etc...
il faut mettre a 100% de temps de présence le calcul de l'interressement et participation pour niveler les différences qui sont déjà sur les salaires et les augmentations qui sont en% des salaires.
Pourquoi Intéressement et Participation sont proportionnelles au salaire ? Cela marque encore davantage et creuse les inégalités. Le montant total devrait être divisé par le nombre de salariés (au prorata du temps de travail). Chaque année, la somme annoncée en AG est bien supérieure à celle que je perçois. C'est frustrant et démotivant.
J'aimerais que les grilles d'évaluation et de salaires suite cotation Hays soient publiées
Condition de travail : bureau, accessibilité, écologie (isolation des bâtiments, amélioration des systèmes de chauffage et des clim), prise en charge à 100% des transports en commun y compris ponctuel, plus de salles de réunion pour ne pas passer son temps à chercher des salles ou repousser des réunions faute de place. Par ailleurs dans la première question on nous demande le site Veurey hyb ou bolo : on met quoi quand on est transverse ?
L'inflation étant de plus de 2.5% en 2021, il me semblerait tout a fait normal d'avoir au minima une augmentation du même chiffre.
tres satisfaite de l'accord mobilité
mise en place d'un contrat RETRAITE SUPPLEMENTAIRE. C'est un support important en complément du revenu pour ceux qui partiront en retraite dans une vingtaine d'année.
Meilleure redistribution : dans une entreprise qui prône l'équité il serait juste de remettre à l'équilibre les "avantages"
la non atteinte du REX sur 2021 est incompréhensible. il n'y a eu aucune alerte et donc aucun moyen de contribuer à redresser le tir.
A choisir je préférerais avoir une faible augmentation (voire nulle) et que cela déclenche des embauches pour retrouver une charge et des conditions de travail enfin supportables.
Avoir une bonne augmentation quand on explose son temps de travail pour tenir ses objectifs (parce que l'on n'est pas assez pour faire face aux problèmes techniques), ce n'est pas une vrai récompense c'est plutôt un dédommagement.
Le retour des primes exceptionnelles serait une bonne choses pour différencier les efforts/réussites sur un sujet en particuliers et le travail du salarié sur l'année qui lui est plutôt adressé par les augmentations/primes trimestrielles. C'est mon point de vue.
Le hausse du prix de l'énergie est une catastrophe. 15 milliards sont dépensés pour reporter la hausse du prix de l'électricité juste après les élections. Il faut en tenir compte pour la hausse des salaires cette année.
Merci pour l'accord de mobilité, très bien!
Modifier complètement l'approche Hay qui consiste en un gel des évolutions. On est mis dans une boîte, avec quasiment aucune perspective d'en sortir.
Créer une prime de transport pour le personnel en équipe
trop d'écart entre les PVR et la prime trimestrielle. je souhaiterais que la prime trimestriel soit comme la PVR c'est à dire un % du salaire et non un montant fixe.

PRIME COVID pour le personnel présent sur site malgré les risques sanitaires

Augmentation prime médaille du travail (comme à thales),
Prise en charge par l'employeur des cotisations salariales et patronales à taux plein pour un salarié à temps partiel (comme à thales),
Part variable pour un public plus large (comme à thales),
Augmentation du nb de jours pour accompagnement d'un parent âgé : s'aligner sur les droits d'absence pour enfants

2 points importants: (1) une inflation de +1.6% sur 2021 (1.1% de plus qu'en 2020), l'AG doit donc être réévaluée à la hausse (2) la fortune des milliardaires français a augmenté de 40% (170 000M€) entre mars 2020 et mars 2021 (période COVID). Pour lutter activement pour la préservation de l'environnement, il est important de stopper la course aux profits qui ne sert qu'à enrichir une poignée de dirigeants. Il est primordiales de soutenir la croissance des secteurs en faveur de l'environnement et de gommer les inégalités.

Je trouve inégal PVR pour certains (quels critères d'éligibilité?) et prime trimestrielle pour d'autres !

La méthodes HAY à permis de montrer les disparités de salaire à poste équivalent. Etant dans la tranches -20% par rapport au salaire moyen j'espère que des ajustements seront fait en conséquence. Que la direction descende de sa tour d'ivoire pour reconnaître qu'ils ont besoin de tous pour avancer et que si ils ont une totale démotivations de leurs équipes plus de remonte aux actionnaires mettre en place un 13 ° mois, la direction n'en ai pas favorables...l'avancer d'une autre maniéré. . d'une prime annueltoutes grandes boite sur Grenoble à un 13°mois

Amélioration des vestiaires, peu de douche et en mauvais état.
Les évacuations des toilettes sur PH6N1 sont lamentables
Arrêt de la distribution de 100% des bénéfices en dividende (seulement 50%) pour réinjecter dans la R&D et le développement des nouvelles technos spatiale et tactique. L'investissement R&D actuel n'est pas suffisant.

supprimer la notation Hay qui crée trop de différence entre les personnes

Merci pour votre soutien et cette consultation qui permet effectivement de prendre en compte ma « voix », je me sens enfin utile sur ce type de négociations

Merci pour tout, et merci à toi Tokai pour ce que tu fais pour les salariés.

13ieme mois

Revalorisation de la prime de nuit !!!

le 13ème mois, demande qui est mise en avant par plusieurs salariés depuis la fusion. Aussi, beaucoup d'entreprise en Rhône Alpes commencent à changer, et certaines entreprises ont adoptées les semaines de 4 jours à 32h ou 35h (je note cela par rapport à l'année qui est passé sur le sujet de l'harmonisation des horaires de travail)

L'expérience extérieur n'est pas prise en compte lors de l'embauche, justifié par un intéressement et participation juges important. Il faut s'intéresser aux petits salaires de la société.

13 eme mois

On parle tjrs du salaire moyen à Lynred, avoir juste une augmentation générale basé sur le salaire moyen. Ex:

Si la direction propose 2%, on prend le salaire moyen x 2%= l'augmentation générale.
Toutes personnes qui à un salaire de base inférieur au salaire moyen Lynred sera gagnant.

13eme mois

En étudiant vraiment le travail des uns et des autres et identifier les travailleurs des fainéants. Faire un gros travail d'analyse sur les employés qui le méritent et arrêter le copinage et de récompenser "les fayots" qui ne font rien de leur journée.

Que chaque salarié puisse connaître son "compta-ratio" (% de rémunération par rapport à la moyenne des personnes qui occupent la même fonction)

non

Merci - info et simulation fin de carriere -

13ème mois

13ème mois

Ajouter un 13ème mois.

Le 13ème mois serait le plus important car ce n'est pas une prime c'est de l'acquis. On le demande depuis des années mais la direction le refuse chaque année!!

Désolé je me répète, pour moi il est indispensable de demander un 13ème mois pour tout le personnel non soumis à la PVR et une prime de transport pour les équipiers => on nous vente d'être en haut du panier des entreprises "métallurgiques" de l'isère mais sur ces aspects, nous sommes clairement en retard. De plus l'argument de la participation n'est pas recevable au vu des plus en plus faibles montants attribués. La prime trimestrielle doit être arrêtée au profit d'un 13ème mois.

Pour les augmentations, il faut une AG qui compense l'inflation et une AI qui valorise le travail même si je sais clairement que cela dépend de l'enveloppe globale attribuée.

Je suis surpris de n'avoir encore jamais assisté à des réunions d'information syndicale, c'est autorisé et cela permet d'échanger avec les salariés en directe.

Pour résumé, les revendications prioritaires doivent être:

AG = inflation + AI = travail

13ème mois pour le personnel non soumis à la PVR

prime de transport pour les équipiers

Pourriez vous nous diffuser la feuille des revendications qui sera demandée à la direction.

oui la revalorisation de salaire!! par rapport à l'age et l'expérience. ET un TREIZIÈME MOIS !!! y a que chez lynred qui y a pas de 13ème mois et une prime de transport !!!!quand ont voit la flambé du prix du carburant !!!!!!!

Aucune si ce n'est de prendre en compte nos revendications collective .

A quand une prime de transport comme elle est faite à Thales lcd moirans trixel etc etc

Quel sera l'impact de la méthode Hay et des job grades sur les augmentations annuelles et sur l'ancienneté quand on reste dans son poste et quand on change de poste à un job grade inférieur?

ne rien lâcher,

Faire grève !!!! Gros ras le bol!!!

Prime transport voitures personnelle (hors covoiturage, transport en commun et vélo)

Indemnités kilométriques à revoir , je suis en week end jour , je fais 86kms aller retour et aucune compensation !! Pas de covoiturage dans une équipe de 3 personnes habitant chacun à l'opposé.. avons nous pensez à nous ? Je ne le crois pas , où est l'équité ?

Prime de déplacement pour les personnes de nuit ou weekend qui n'ont pas accès à des transport ou pour qui le covoiturage n'est pas possible

Demander la prime Macron pour ceux qui ont droits + abondement 1500 € (participation) vis à vis des remontées actionnaire non impactés par nos résultats mitigés. De plus, l'alerte sur ces résultats REX n'a jamais été communiqué avant la com de janvier 2022, donc aucunes actions mis en place. Nous avons été devant le fait accompli sans pour voir dialoguer / négocier / réagir.

Encourager les jeunes à rester dans l'entreprise avec des augmentations compétitives ! Les entreprises voisines/concurrentes sont proches et peuvent donner envie de changer pour profiter d'une "vraie" augmentation

Etant très proche de la retraite je n'ai plus d'AI car il faut laisser du budget pour augmenter les jeunes. Je ne suis pas contre cette idée mais l'inflation repart et je perds du pouvoir d'achat, j'aimerais donc qu'il y ait des AG pour tous pour couvrir au moins cette inflation: 1.6% en 2021 et ils prévoient 3,5% en 2022 ! Pour la fin de carrière j'avais proposé d'être augmenté en jours de congés mais ce n'est pas à l'ordre du jour de la DRH, peut-être serait-il le moment de remettre le sujet sur la table aussi ?

Merci

Les RH's doivent avoir un droit de regard sur les AI's ; le manager ne doit pas avoir tous les droits.

Cette année est particulière car l'inflation augmente (le smic a été réévaluer par le gouvernement récemment), J'attends donc que les augmentations prennent en compte ce contexte pour qu'elles soient satisfaisantes.

cela fait maintenant 2 ans que les opérationnels ont la contrainte de double masque en salle blanche et je souhaiterais que cette réellement contrainte au quotidien pour ts les gens travaillant en salle blanche soit réévaluer à sa juste mesure. Nous n'avons pas d'autre choix que de travailler avec et c'est à prendre en compte. demande d'une augmentation de la prime techno à 100€ par mois.

Augmentation pour tous de l'inflation au minimum

Merci pour votre engagement

L'inflation qui augmente et qui devrait suivre en AG

Tout d'abord, merci d'avoir pensé à faire un sondage.
Je trouve que les syndicats devraient se pencher sur la proposition d'une offre compensatoire pour les salariés ne pouvant bénéficier du TT.
Compte-tenu des résultats financiers de Lynred, j'aurais souhaité que JFD propose un abondement exceptionnel à la participation/intéressement car nous sommes pénalisés par des choix comptables comme provisions pour le spatial, choix de ne pas livrer tout le disponible en fin d'année, etc...

Salle de pause pitoyable pour les équipiers et pas assez de place

Indexer les primes/augmentation sur des résultats par BU ou projets

instaurer un 13e mois pour les non cadres

l'inflation est importante cette année, une augmentation générale minimum devrait être appliquée

pourquoi les salariés n'ont-ils pas de droit de vote à 50% au conseil d'administration ?

Les augmentations devraient se faire ne pas en pourcentage mais en montant égal pour tous, en gardant une prime pour les personnes qui doivent être récompensés pour ses mérites, de cette façon on sera augmenté de façon juste sans que ce qui gagent le plus bénéficient de plus d'augmentation, merci

Réajuster les salaires des plus de 15 ans d'ancienneté

Un 13 eme mois 😊, et un I/P plus juste (somme à partager diviser par le nombre de salariés et pas au prorata du salaire)

Oui avoir plus d'infos générale

Commentaire qui n'est pas en lien avec les NAO: je souhaiterais que le CODIR travaille pour incarner réellement les valeurs de Lynred. Actuellement ce n'est pas le cas pour l'ensemble du CODIR.

la semaine de 4 jours, avoir une vision claire sur les échelons et grades