

COMPTE RENDU NO2 NAO 2022

Vous trouverez ci-dessous la proposition de la Direction suite au cahier de revendication de La CGT Lynred.

Rémunération et partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise

Revendication La CGT Lynred	Proposition de la Direction
Enveloppe générale :	
<ul style="list-style-type: none"> 8.5 % de la masse salariale 	<ul style="list-style-type: none"> 2.5% de la masse salariale
Augmentation générale :	
<ul style="list-style-type: none"> 3.5 % de la masse salariale / Avec talon de 50€ assurant un montant minimum d'augmentation dans le % n'atteint pas la valeur de 50€. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'AG
Augmentation individuelle :	
<ul style="list-style-type: none"> 3.5% de la masse salariale selon une matrice et avec établissement d'un maximum Pour les A et les B 	<ul style="list-style-type: none"> 2% sur le pérenne augmentation individuelle grades 9 à 14. Travail spécifique de répartition sur les grades 15 et + → Voir ci-dessous en paragraphe PVR. 0.5% sur le non pérenne sous la forme d'un supplément d'intéressement distribué selon le temps de présence uniquement
<ul style="list-style-type: none"> Impossibilité d'avoir deux « zéro » de suite 	<ul style="list-style-type: none"> Pas de proposition

Prime trimestrielle et part variable de rémunération (PVR)

<ul style="list-style-type: none"> Remise à plat de la rémunération en relation avec la performance (prime trimestrielle et PVR). La PVR ne serait maintenue que pour les commerciaux et éventuellement le Codir. 	<ul style="list-style-type: none"> Nouveau système PVR pour tous les grades 15, 16, 17 et 18, tels que PVR à 6% pour les 15 et 16, et PVR à 9% pour les 17 et 18. Pas de changement pour les autres c'est à dire grade 19 et CODIR. AI à 1% Pas de prime trimestrielle pour les 15, 16, 17, 18, 19 et CODIR Pour ceux étant à 12% actuellement en grade 15 et 16 basculent à 6% en pérenne sur salaire et 6% en PVR. Pour ceux étant à 12% actuellement en grade 17 et 18 basculent à 3% en pérenne sur salaire et 9% en PVR.
--	---

Autres revendications

<ul style="list-style-type: none"> • Etablissement d'un 13^{ème} mois budgété sur deux ou trois ans. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de proposition
<ul style="list-style-type: none"> • Prise en charge par l'employeur des cotisations part salariales et patronales à taux plein pour tous les salariés à temps partiel 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de proposition
<ul style="list-style-type: none"> • Prime de transport de 70€/mois : mise en place d'une prime de déplacement (personnel avec présence obligatoire sur site, hors personnel qui bénéficie déjà de l'accord mobilité durable et télétravailleurs) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de proposition
<ul style="list-style-type: none"> • Revalorisation des primes astreintes et interventions de 10% (non revalorisées depuis la création) 	<ul style="list-style-type: none"> • +10% sur forfait astreinte et intervention
<ul style="list-style-type: none"> • Si changement de classification, augmentation de salaire obligatoire 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de proposition
<ul style="list-style-type: none"> • CESU, augmentation à 500€ par salarié pour Veurey et application identique sur Palaiseau 	<ul style="list-style-type: none"> • CESU 400€ extension à Palaiseau
<ul style="list-style-type: none"> • Primes > listes des primes non négociées, gérées par NGP ou accords 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de proposition
<ul style="list-style-type: none"> • Méthode HAY : mettre en place des passerelles réaliste, afin de maintenir l'employabilité du personnel et garantir une évolution 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de proposition