



Rémunération et partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise

Enveloppe générale :

- ❖ 8.5 % de la masse salariale, soit 4.3M€. Cette enveloppe est destinée aux Ag et AI mais aussi pour les autres revendications et améliorations demandées, que ce soit en jour ou en €€.

Augmentation générale :

- ❖ 3.5 % de la masse salariale, soit 1.8M€. Bien que l'Insee n'ait indiqué que l'inflation 2021 en France était de 1.6%, nous prenons plutôt comme référence un indice du coût de la vie qui tourne autour de 2.8 à 3.2%. En mettant la barre un peu plus haut, on anticipe un peu ce qui va se passer inexorablement en 2022.
- ❖ Avec un talon de 50€ assurant un montant minimum d'augmentation, ce montant de talon constitue un vrai garde-fou social si la direction refuse ce pourcentage.

Augmentation individuelle :

- ❖ 3.5% de la masse salariale selon une matrice et avec établissement d'un maximum à définir pour les « très bon et excellents ». Cette enveloppe permet de récompenser les efforts effectués en 2021 car n'oublions pas les efforts consentis par les salariés avec cette crise Covid.

Evaluation professionnelle insuffisante :

- ❖ Impossibilité d'avoir deux années de suite un ZERO d'augmentation car il y a un réel risque de licenciement, même si selon la direction, le cas ne s'est jamais produit.

Prime trimestrielle et part variable de rémunération (PVR)

- ❖ 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 le Codir. Ce système de « récompense de la performance » n'est pas du tout équitable car il existe une très grande disparité entre les 800 salariés qui bénéficient de la prime trimestrielle (1880€ max par an) et ceux qui ont la PVR (12% du salaire annuel au max avec possibilité de monter partiellement à 15% (PVR 2021 / 250 = 8786€ en moyenne). Nous souhaitons une meilleure répartition de ces primes à la performance, sans toutefois augmenter ces budgets (3.5M€ en 2021), d'autant plus que la mise en place de la méthode Hay a créé certaines incohérences entre les jobs grades et cette PVR. Bien sûr, nous sommes conscients qu'il y aura des perdants parmi celles et ceux qui ont 12% de PVR, et nous assumons ces choix.

Autres revendications

- ❖ Etablissement d'un 13^{ème} mois budgété sur deux ou trois ans.



NA la cgt 2022

LYNRED

" PARCE QUE TA VOIX COMPTE "

- o C'est une réelle et régulière demande des salariés qui souhaitent avoir du pérenne (à contrario d'une prime) dans des périodes de plus en plus instables. Ce 13^{ème} mois existe dans pas mal d'entreprises identiques à la nôtre, participe aussi à l'attractivité de l'entreprise.
- ❖ Prise en charge par l'employeur des cotisations part salariales et patronales à taux plein pour tous les salariés à temps partiel.
- ❖ Prime de transport de 70€\ mensuels : 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)
 - o Cette prime existe déjà dans de nombreuses entreprises et un grand nombre de salariés chez Lynred sont obligés de prendre leurs véhicules personnels pour venir travailler.
- ❖ Revalorisation des primes astreintes et interventions de 10%
 - o Ces deux primes existent depuis 2017 et n'ont jamais été réévaluées.
- ❖ Si changement de classification, augmentation de salaire obligatoire.
 - o Il n'est plus concevable pour nous, que des salariés qui changent de classification, ne bénéficient que du rattrapage au niveau du salaire de base afin de ne pas être hors convention collective. Pour l'instant, c'est garanti par la convention collective de la métallurgie mais en 2024, ce ne sera plus le cas ! Lorsqu'un salarié obtient une promotion ou bien change de classification, ce n'est jamais un cadeau de l'employeur, il a fait ses preuves et doit en être récompensé !
- ❖ CESU, passage du plafond de 400 à 500€ par an, par salarié qui souhaite en bénéficier pour l'ensemble de l'entreprise.
 - o Ce qui ferait une augmentation de la prise en charge employeur de 20€, de même que pour les CSE, sachant que l'entreprise bénéficie en plus d'exonérations fiscales
- ❖ Primes > listes des primes non négociées, gérées par NGP ou accords
 - o Il existe encore certaines primes qui ne sont pas encadrées et la CGT Lynred demande à ce qu'elles soient toutes négociées et encadrées en NAO, puisque toute demande qui a un impact financier doit être traitée durant cette période de négociation (dixit direction)
- ❖ Méthode Hay : Mettre en place des passerelles réalistes, afin de maintenir l'employabilité du personnel et garantir une évolution
 - o Nous n'avons pas du tout participé à cette mise en place de Méthode et nous sommes exclus de toute discussion sur les améliorations à apporter. Cette méthode de cotation des postes a été approuvée (voir syndicats signataires) dans la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie que nous vous invitons à lire (page 60). Ne pas avoir pu discuter de la mise en place de cette méthode et de son évolution avec la direction est pour nous une réelle régression dans le dialogue social (correspondances entre job grade / classif ; Grille des salaires dans les jobs grade)

Il nous paraissait nécessaire de vous détailler un peu plus nos demandes mais aussi vous prévenir que malgré l'implication de nos négociateurs et négociatrices, comme vous le savez bien, nous sommes bien conscients que certaines de nos demandes seront refusées d'emblée par la direction.

Selon notre processus de consultation et d'expression, ces demandes émanent majoritairement des salariés.