



Compte-rendu réunion NAO du mardi 7 mars 2023

Positions et arguments de la direction

- Contexte inflationniste de la France qui autorise une augmentation collective.
- OK pour négocier une augmentation collective avec un talon.
- OK pour augmentation collective même pour les nouveaux embauchés car ils subissent aussi l'inflation.
- Augmentation individuelle avec condition d'ancienneté habituelle de 9 mois au 01/04/2023.
- 5 personnes notées insuffisantes (D) au moment de la réunion
- Orientation de l'effort vers le salaire plutôt que les accessoires de rémunération
- Confirmation d'ouverture de la négo sur le salaire variable à Lynred
- Le 13^{ème} mois n'est pas accepté
- Pas d'augmentation des primes envisagée car il n'y a pas de retard sur les primes en comparaison avec d'autres entreprises.
- La refonte du PERECO l'an dernier a permis d'augmenter les prestations, et donc choix de se concentrer «sur les éléments de salaires» ;«Un important travail de refonte pour une meilleure gestion de l'épargne salariale réalisée en 2022 par la Direction est IRP»

Propositions de la direction

- **Augmentation collective de 1.5% avec un talon de 70€ ETP (Equivalent Temps Plein)**
- **Un budget d'Augmentation Individuelles de 1.5%**
- **Enveloppe totale de 3.5% (impact du talon inclus)**

Dans l'enveloppe totale envisagée cette année, la direction dit avoir soustrait 1.2% donnés par anticipation l'année dernière, pour arriver à 2.8% en NAO 2022. Le débrayage a sans-doute aidé

- La direction parle d'une augmentation collective et pas d'augmentation générale, terminologie choisie car elle exclue les personnes notées Insuffisant (note D) qui ne pourront pas bénéficier des deux augmentations.

Télétravail > Rien de plus car c'est un choix du salarié

Mobilité durable > Il a été proposé un geste supplémentaire pour encourager les mobilités : mise à jour de l'indemnité kilométrique de 28c à 30c par km

Semaine de 4 jours > Trop compliqué à mettre en œuvre maintenant, la maturité organisationnelle n'est pas suffisante

Repas à 1€ pour alternants et stagiaires > Ils peuvent accéder au RIE comme les autres salariés et on les indemnise.

Création Service général > pas d'activité récurrente suffisante



Analyse de la CGT Lynred

Rémunération et partage de la valeur

- Enveloppe globale, la direction valide, pour l'instant, une régression du pouvoir d'achat des salariés, **ce qui est inacceptable**.
- Le passage d'une augmentation générale à une collective permettrait de sanctionner durement des salariés ayant une mauvaise note d'appréciation. **Il est hors de question de cautionner la paupérisation de certains salariés.**

Nous restons en augmentation générale

La Direction a dit se concentrer essentiellement sur le salaire, en conséquence de l'inflation.

Elle balaye toutes les autres revendications (pas de zero 2 fois de suite, augmentation si chgt de classification, 13^{ème} mois, augmentation des abondements PERCO).

Durée du travail et congés

- Semaine de 4 jours : forte demande des salariés mais la direction n'est pas prête.

La Direction confirme que le projet est séduisant mais que la gestion des journées de travail est compliquée. Mise en place compliquée, identique aux problèmes rencontrés pendant les coordinations d'horaire entre Bolomètre et Hybridé. Les négociations ne peuvent pas tenir dans le cadre des réunions NAO.

- La Direction décline la revendication de la CGT 32H/sem mais il y a confusion car nous avons demandé le passage à 4 jours sans évoquer forcément les 32H qui sont une demande nationale CGT. Il existe beaucoup d'autres solutions mais la porte est clairement fermée.

Mobilité

- Le budget de la prime Mobilité Durable a été multipliée par 3.7 depuis le passage avec le nouvel accord. La Direction décline les augmentations demandées de la prime Covoiturage, l'augmentation de la prise en charge des abonnements transports en commun, la création de la prime de déplacement.
- **Dixit direction** > Pour bénéficier du covoiturage, il suffit de faire un effort d'organisation pour convenir d'un lieu et heure de rendez-vous. On ne va pas subventionner les déplacements en bus des salariés le WE !!

Certaines demandes qui touchent directement les salariés sont refusées et c'est incompréhensible puisqu'on parle de 4150€ de plus pour les abonnements transport. **Où est passée la responsabilité environnementale LYNRED ?**

Autres demandes CGT

- Repas à 1€ : complexité de gestion. Pas acceptée. **Où est passée la valeur LYNRED « solidarité » ?**
- OK pour rédiger une NGP Agilité et Mobilité ce qui n'est pas superflue
- La passerelle Mobilité sera travaillée après janvier 2024 car ils sont focus sur le passage à la Nouvelle Convention Collective.
- OK pour engager les discussions qui renouvelleront l'accord Contrat de Génération Emploi Séniors
- Services Généraux : pas d'activité récurrente suffisante d'après les Services Généraux pour créer un poste Lynred service « général ». Une vraie analyse aurait pu être faite quand on voit le coût de certaines sous-traitances !!

**ON EST TRES LOIN DU COMPTE PAR RAPPORT A DES DEMANDES SALARIES TRES
RAISONNABLES ET RESPONSABLES ;
CE N'EST PAS AVEC UNE POLITIQUE SOCIALE AUSSI FRILEUSE ET RESTRICTIVE QUE NOUS
COLMATERONS L'HEMORRAGIE DES DEMISSIONS ET FIN DE CDD**

⇒ Prochaine réunion NAO le 21 mars 2023

**LA CGT LYNRED
PARCE QUE SA FORCE C'EST VOUS !**



LA CGT LYNRED
cgt@lynred.com
ACTIPOLE - CS 10021
364, ROUTE DE VALENCE
38113 - VEUREY-VOROIZE, FRANCE

