

Lettre N°3 : décryptage de nos revendications NAO 2018



1- **Augmentation générale (AG)** : le bilan financier de l'année 2017 témoigne d'une santé financière solide de l'entreprise, avec des investissements importants et de nouveaux déjà planifiés pour 2018. Après les efforts imposés : baisse des effectifs, activité partielle, polyvalence/flexibilité, mobilité, ...nos revendications de 2018 ne peuvent se contenter de maintenir le pouvoir d'achat !

→ **Augmentation de 50 € bruts/mois pour l'ensemble du personnel, à effet du 1^{er} janvier 2018.**



2- **Revalorisation de la prime de vacances** : nous demandons une revalorisation proche de celle du montant conventionnel, pour franchir le seuil des 800 €.

→ **Revalorisation à 810 € (soit une hausse de 40€).**



3- **Supplément d'intéressement** : le montant de l'intéressement à hauteur de 189 € bruts pour 2017, ne reflète ni les résultats de l'entreprise, ni l'investissement des salariés.

→ **Nous demandons un supplément de 200 € bruts, versé en septembre (équivalent à une prime de rentrée).**



4- **Indemnités kilométriques** : les dernières augmentations du prix des carburants, en particulier celle du gazole, impactent tous les mois le pouvoir d'achat des salariés !

→ **Nous demandons une revalorisation de + 2 cts du kilomètre.**



5- **Prévoyance collègue « ouvriers »** : nous souhaitons donner aux ouvriers la possibilité -à l'instar des autres collèges de l'entreprise- d'accéder à un contrat de prévoyance, garantissant le maintien de salaire.

Nous sollicitons sa mise en place via une Décision Unique de l'Employeur avec une participation minimale de 25 % de l'employeur.

Ce contrat permettra aux ouvriers de se **prémunir contre une perte éventuelle de salaire** (longue maladie, accident, rééducation physique, **invalidité**, **décès**, etc.); la durée d'indemnisation devrait être de 3 ans, donc supérieure à la durée actuelle conventionnelle, qui est variable selon l'ancienneté du salarié mais limitée à 11 mois !



Seuls les nouveaux embauchés auront l'obligation d'y souscrire, les autres salariés pourront y adhérer lorsqu'ils le souhaiteront.

→ **Participation de départ de 25 % employeur.**



Estimation du montant des revendications

| | |
|--|--|
| AG 50 €/ mois | : 160 K€ |
| Prime de vacances 810 € (soit + 40 €) | : 7 K€ |
| Supplément d'intéressement 200 € | : 47 K€ |
| Indemnités kilométriques +2cts/km | : 28 K€ (198 salariés avec 30 Km sur 47 semaines). |
| Prévoyance participation employeur 25% | : <u>8 K€</u> (1,6% PMSS ~40 personnes) |
| Soit au total | ~ 250 K€ |

En conclusion, les bons résultats de l'entreprise sont le fait de tous les salariés, qui doivent profiter de ce succès dans la mesure où ils ont consenti des efforts importants durant les années difficiles. Par ailleurs, les mécanismes légaux (participation) et découlant des accords d'entreprise (intéressement) ne s'appliquant pas, il convient de trouver d'autres sources de rétribution des salariés.