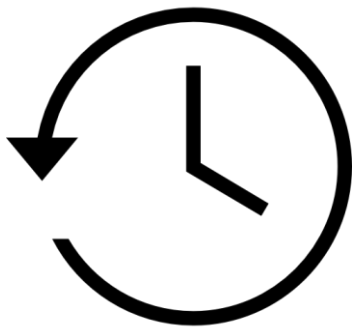


Lettre N°1 NAO 2019 : volet social

I- État des négociations



La direction devait démarrer les Négociations Annuelles Obligatoires au plus tard **le 14 février 2019**. Suite à son oubli, la CFDT a dû lui rappeler dans sa lettre du 18 février 2019.

La première réunion a finalement été fixée au 1^{er} mars 2019. Nous avons laissé le temps à l'employeur pour se préparer en repoussant la deuxième réunion au 22 mars 2019, à la seule condition de nous remettre les documents nécessaires la semaine précédente.

Extrait des articles L2242-6 et L 2242-7 du code du travail :

« L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que, dans les entreprises (.....). L'employeur doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

« (...) l'employeur qui n'a pas rempli l'obligation de négociation sur les salaires effectifs mentionnée au 1° de l'article L. 2242-1 est soumis à une pénalité. »

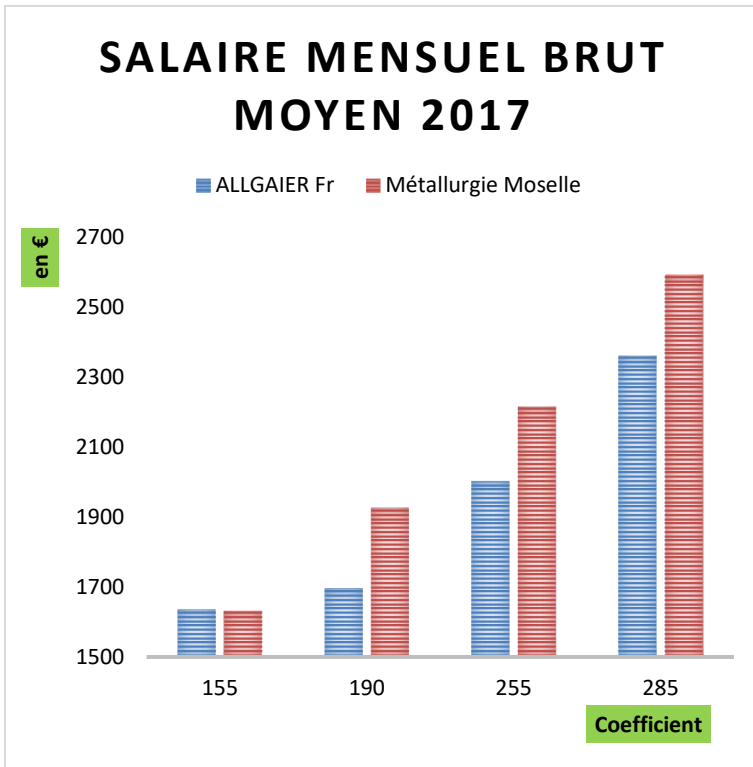
Afin de pouvoir obtenir les documents, la CFDT a interpellé l'Inspection du travail, par courrier en date du **28 mars 2019**, avec copie à l'employeur.

Suite à la réunion du 29 mars 2019, la Direction a remis aux organisations syndicales une première version **incomplète** de la BDES et une partie des résultats financiers 2018.



II- Grille des salaires moyens

Comparatif à la moyenne de notre secteur d'activité



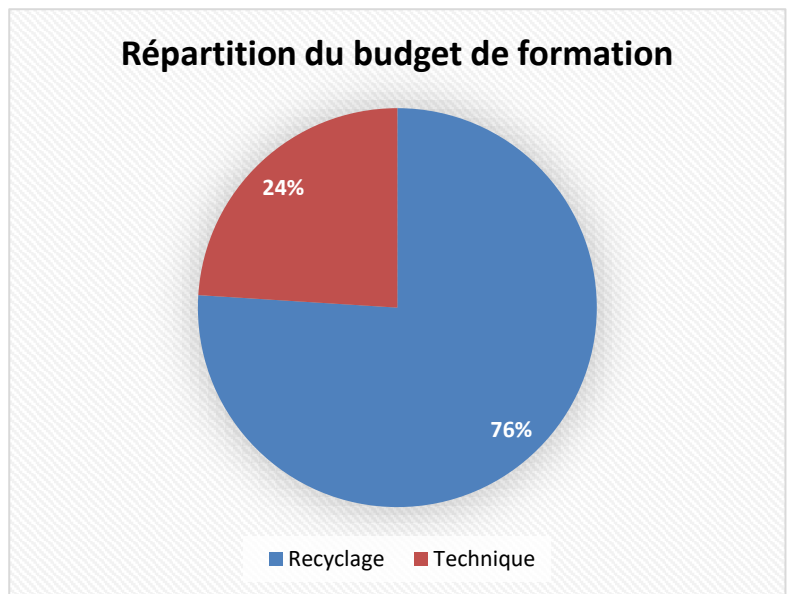
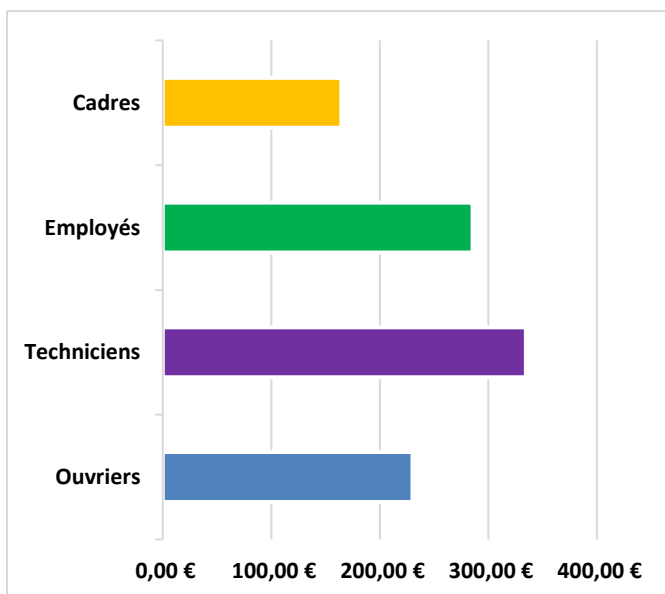
En 2017, les salaires moyens chez ALLGAIER France sont inférieurs de 10 % à ceux pratiqués dans la métallurgie*.

*Enquête réalisée par l'UIMM sur un échantillon de 29 entreprises (31/12/2017).

Les chiffres en Moselle sont comparables à ceux en Lorraine avec 74 entreprises (environ 7 600 salariés).

UIMM : fédération patronale française regroupant les entreprises du domaine de la métallurgie.

III- Budget moyen de formation par personne et par catégorie



Avec une enveloppe de départ très faible, ALLGAIER France a investi 75 % de son budget dans des formations obligatoires (recyclages CAUS, SST, CACES, ...).



L'entreprise ne montre que peu d'ambition pour assurer ses obligations de formation malgré les évolutions, à titre d'exemple, les formations en lien avec la robotisation ne représentent que 3% du budget.

Il sera ainsi bien difficile de permettre des évolutions en interne, mais aussi d'obtenir des gains de technicité pourtant nécessaires au bon fonctionnement de nos nouvelles installations.

IV- Effectifs

Les mouvements du personnel dans l'industrie concernant les entreprises de plus de 50 salariés s'élèvent à environ 3,5 %.

(source : DARES 2015 sur les 4 trimestres : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-054-2.pdf>).

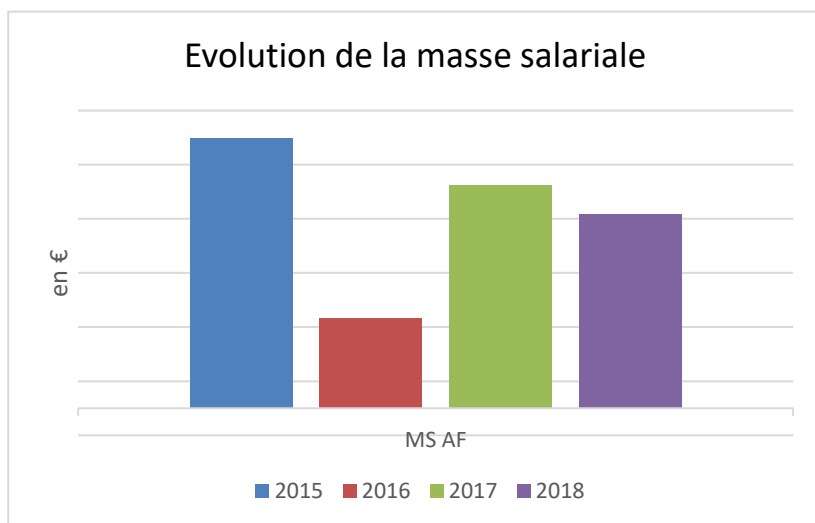
Chez ALLGAIER France, en 2018, cette valeur a atteint 11 %, et 77% des départs impactent le collège « ouvriers ».

À noter que 41 % de ces départs correspondent à des fins de CDD.


V- Évolution de la masse salariale

Nous constatons une baisse de la masse salariale d'environ 1% entre 2017 et 2018.



Ce point sera abordé durant notre prochaine réunion avec la direction.





VI- Synthèse



CADRES	
- Embauches	- Peu de formations



ETAM	
- Effectif stable	- Salaires inférieurs de 10 % à ceux de la métallurgie
	- Répartition inégale des formations



OUVRIERS	
- Quelques embauches	- Pas de formations qualifiantes (Recyclages)
	- Salaires inférieurs d'environ 10 % à ceux de la métallurgie
	- Impact activité partielle

