



Les NAO sont terminées pour cette année et nous allons signer un accord avec les dispositions suivantes :

- Une enveloppe hors promotions de **3,9% de la masse salariale**,
- Une **augmentation minimale de 95€** pour ceux ayant un salaire annuel de base inférieur à 40300€,
- Une **revalorisation de 5% des primes d'habillement, d'équipes, de panier et d'horaires fixes de journée**,
- Pour les personnes travaillant en équipes 2X8, une régularisation mensuelle (et non plus quotidienne) des dépassements de temps de travail avec accord du manager.

Nous n'avons pas trouvé d'accord sur :

- Une harmonisation du temps de travail des sites distants,
- Une augmentation de la prime de transport pour les salariés habitant le plus loin de l'entreprise.

Les sujets évoqués à rediscuter sont :

- Une nouvelle grille de salaire minimum SERCEL suite à la nouvelle classification des emplois,
- La possibilité de mettre le 13ème mois dans le CCT,
- La mise en place d'un congé menstruel. Nous demandons la possibilité pour les salariées ayant de fortes douleurs de s'absenter 1 journée maximale par mois avec une attestation sur l'honneur. La direction souhaite un certificat médical mais des médecins nous ont indiqué ne pas être favorables à le délivrer,
- Les brevets/inventions,
- La participation.

Concernant les salaires, compte-tenu du niveau d'inflation élevé, nous avons insisté pour que **tous les salariés aient une augmentation minimum de 100€** et que **le reste de l'enveloppe** (environ 1,2%) soit équitablement réparti entre les services pour des **augmentations individuelles**.

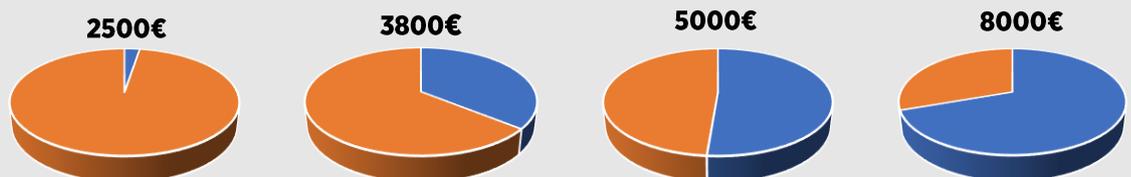
La direction a concédé une augmentation garantie de 95€ pour les salariés dont la rémunération annuelle brute est inférieure à 40300€ (salaire de base mensuel x 13). En revanche, la direction ne souhaite pas répartir le reste de l'enveloppe équitablement entre les services. Elle attribue une enveloppe de 3,9% par département. Ce qui, une fois le talon de 95€ appliqué, laisse peu ou pas de possibilité d'augmentations individuelles pour les départements qui ont les niveaux de salaires les plus bas, et donc un montant à distribuer plus faible !

PROPOSITION DE LA DIRECTION :

Répartition de l'enveloppe de 3.9% par département

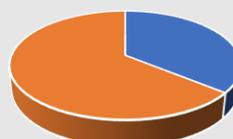
(ex : DI, DMV, DDP, Qualité, DRH, etc ...)

Pour un salaire de base moyen dans le département de :



NOTRE PROPOSITION :

Répartition globale de l'enveloppe de 3.9%



Volume disponible d'augmentation Individuelle



Volume que représente le talon de 95€

