

La direction veut accélérer le rythme

Après une énième réunion de négociation sur la nouvelle grille et les dispositions liées à des garanties d'évolutions de salaire, la direction estime avoir fait le tour du sujet et va bientôt présenter aux OS une version soumise à signature.

Alors sur quels sujets avons-nous avancé vers les revendications CGT ?

★ Prime d'ancienneté :

La CGT avait proposé, afin de garantir une évolution de la P.A, l'intégration de la différence entre nouvelle et ancienne P.A dans le salaire. La direction a répondu favorablement.

Pour le calcul sur 20 ans et sur le salaire réel, par contre la direction répond NON mais ira jusqu'à 18 ans. Autre garantie obtenue par la CGT et possible avec cette nouvelle convention collective (NCC): la P.A ne pourra pas baisser en cas de changement de classification d'emploi vers un emploi moins bien classé. (Rappel la P.A est calculée sur la base de classification d'emploi).

avec la
CGT UN AUTRE
CHOIX de
SOCIÉTÉ

★ Prime de panier :

La direction s'engage à stopper le groupe fermé et à revenir aux règles d'avant. Pour le moment rien n'est écrit, la direction se contentant de le prévoir dans un avenant à l'accord OATT !!! On rappelle que cette injustice de traitement est possible à cause des accords signés récemment sur les modifications de temps de travail, dénoncés par la CGT non signataire.

★ Grille de salaire et évolution de salaire:

On est encore loin du compte, la suppression des coefficients entraîne de fait l'annulation de l'effet promotion qu'un salarié pouvait obtenir au pire tous les 10 ans. Aucun mécanisme proposé par la direction n'est à la hauteur des attentes des salariés et la stagnation des salaires est malheureusement une ligne directrice de cette nouvelle grille.

La CGT a fait plusieurs propositions, pour le moment aucune n'a eu d'échos à l'oreille de notre DRS. (Voir nos tracts NCC sur le sujet).

Seule la garantie d'avoir une augmentation individuelle après 4 ans est actée sur l'accord !

Oui 4 ans !!! Les plus anciens ont en mémoire que la moyenne des AI était de 18 mois à l'époque des deux campagnes Nao par an, puis elle est passée à 2 ans avec l'application de notre grille à palier. Avec le dernier accord c'était une garantie de l'A.I. automatique à 4 ans et maintenant on recule encore d'un an l'automatisation de cette obligation puisque que l'on parle de plus de 4 ans !

Pour les cadres :

Le rabotage est aussi sévère. Non seulement la grille de salaire est basée sur les minis conventionnels avec minoration de salaire pour les jeunes cadres sortant des écoles et qui seront classés F11 et F12, avec comme cerise sur le gâteau, l'éviction de ces jeunes de la distribution des bonus groupe (c'est la double peine).

Si pour la CGT le sujet est loin d'être clos, on a même pu entendre dans cette réunion une OS signataire de cette nouvelle convention au niveau national, proposer à notre direction de baisser notre point SLS pour notamment le calcul de l'ancienneté et oui vous ne rêvez pas !!

Pour la CGT:

- ★ On doit ouvrir une discussion sur la proratisation du 13ème mois concernant les salariés en activité partielle «forcée».(médical par exemple).
- ★ On doit revenir sur le calcul des « minis grilles» que ce soit pour les postes « non cadre » et « cadre » Définir une règle de passage au poste dit « cadre » pour les salariés actuellement « non cadre » (108 salariés). Rappel : on est sur un changement de statut imposé et non une demande individuelle d'évolution de statut.
- ★ Une règle commune de prise en charge des déplacements pour les salariés sur poste « cadre » et « non cadre » Règle d'évolution de carrière niveau salarial.

Garantie d'avoir des NOE en 2024 « négo d'AG »

Si la CGT est heureuse de voir qu'elle a obtenu et gagné l'intégration de la prime compensatrice (delta prime ancienneté) dans le salaire ou mieux suppression des groupes fermés concernant la prime de panier (signature des autres OS sur les accords temps de travail) la négociation n'est pas terminée et nous sommes persuadés qu'il faudra une mobilisation de

l'ensemble des salariés pour faire avancer notre futur « statut SLS »

avec la CGT UN AUTRE CHOIX de SOCIÉTÉ !

Comme vous savez depuis plus de 6ans la CGT métaux est en lutte pour faire avancer notre CCN. Le 7 février 2022, un communiqué commun entre l'UIMM , les syndicats CFE/CGC, CFDT et FO nous a appris la signature d'une nouvelle convention collective nationale.

A la CGT, nous avons évoqué un recul sans précédent et alerté sur les nombreux reculs que cette NCC pouvait produire !!

Aujourd'hui chez SLS, on négocie et on est 4 OS autour de la table. Il est regrettable de voir qu'une OS profite de la situation en stigmatisant une soi-disant OS catégorielle qui laisserait tomber des salariés. Elle va même jusqu'à s'accaparer des soi-disant avancées et en dénigrant de ce fait le travail des autres OS.

Pour la CGT, il est urgent de retrouver une unité syndicale pour l'intérêt de tous les salariés. On parle aujourd'hui de notre statut

SLS, l'enjeu est bien trop grand à nos yeux et pour la CGT, aucun salarié ne doit rester sur le bord de la touche.

Il est inconcevable qu'une OS brandisse la peur d'une application de la CCN si pas d'accord !!

La lutte n'a pas encore commencé que déjà certains veulent quitter le bateau...

LE MESSAGE EST CLAIR : C'EST ENSEMBLE QU'IL FAUT AVANCER

La CGT propose à l'ensemble des os de rédiger un cahier revendicatif commun concernant une grille de salaires unique de A1 à H8, la mise en place d'une prime de fidélisation pour tous les salariés SLS et une garantie d'évolution de salaire sur toute la carrière.