

NAAO 2022

Retrouvez les infos CGT
→ → → → →



Les Revendications de la CGT NTN SNR pour 2022

Le 01 Mars prochain démarreront réellement les Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires pour 2022. Celles-ci vont se tenir, à plusieurs titres, dans un contexte bien particulier.

La CGT tient à rappeler que le gel des salaires pendant les années antérieures nous a fait perdre du pouvoir d'achat, celui-ci n'a jamais été récupéré. Il reste encore de nombreux salariés dans l'entreprise qui ont connu ces périodes sans augmentation et le retour à la «bonne fortune» est arrivé : **pour toutes ces raisons la CGT demande une augmentation générale des salaires significative.**

Tout d'abord lors du confinement dû à la pandémie de Covid 19, l'entreprise a beaucoup demandé et pris aux salariés. Jusqu'à raboter des droits contenus dans la Convention Collective. Si la direction a beaucoup pris au personnel de toutes les catégories dans cette période, le groupe lui, a touché beaucoup d'argent public et l'entreprise c'est désendetter, quand les salariés ne bouclaient plus les fins de mois : **la CGT n'a pas la mémoire courte !**

Ces négociations vont également se dérouler au moment où **l'UIMM entend, avec la complaisance de certains partenaires sociaux, détruire nos garanties collectives.**

Ces négociations sur les salaires arrivent à une période où le pays connaît une forte inflation. Celle-ci touche tous les domaines, mais plus encore le prix de toutes les énergies (gaz, électricité, essence...) des denrées alimentaires et des loyers. Energie, nourriture, logement, il s'agit là de dépenses incompressibles pour les foyers ! **Ces hausses de prix impactent de plein fouet le pouvoir d'achat des salariés et de leurs familles.**

Il ne s'agit donc pas pour la CGT de négocier « quelques mesurées », ou bien de discuter de mesures individuelles destinées à quelques-uns, et sur lesquelles nous n'avons, ni la main, ni la vision. **Rappelons au passage qu'une Organisation Syndicale par définition est là pour négocier ce qui est collectif à toutes et tous. Nous n'entendons pas non plus parler de l'intéressement, qui nous le rappelons est l'objet d'une négociation plus spécifique.**

Dans ces négociations la CGT porte **3 objectifs** réalistes et à la portée d'un groupe tel que le nôtre :

Le 1^{er} est d'assurer le maintien et l'amélioration du pouvoir d'achat de toutes les catégories tout en ne divisant pas le personnel par une politique d'individualisation de plus en plus excessive qui fragmente les collectifs de travail.

Voilà pourquoi nous revendiquons une Augmentation Générale de 300 Euros pour tous les salariés.

Le 2^{ème} est de créer les conditions pour que notre industrie, à laquelle nous sommes profondément attachée, puisse continuer d'être attractive pour les jeunes et qu'elle puisse permettre une véritable évolution durant toute la carrière. C'est la raison pour laquelle nous demandons que le salaire minimum NTN soit porté à 2000€ Net.

Et que chaque salarié(e) bénéficie tous les 4 ans d'une promotion (évolution).

Nous sommes à un tournant social décisif pour notre entreprise et pour l'avenir. La question des salaires est urgente et doit trouver une réponse à la hauteur de ces enjeux !

- Revalorisation de l'ensemble des primes (habillage, nuisances, équipes ...)
- Prime d'ancienneté calculée sur le salaire de base, démarrant à 3 % et sans limite de durée.
- Congés d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs, idem fréquence au niveau actuel des collaborateurs supérieurs :
 - Pour 2 ans : 2 jours ; 4 ans : 4 jours ; 6 ans et plus : 6 jours
 - Pour le 30^e anniversaire un jour supplémentaire
 - Pour le 40^e anniversaire deux jours supplémentaires
- Prime médailles du travail à réévaluer.
 - de 0 à 17 ans d'ancienneté : 150 €
 - de 18 à 27 ans d'ancienneté : 200 €
 - de 28 à 37 ans d'ancienneté : 400 €
 - de 38 ou plus d'ancienneté : 600 €
- Pas de perte de ressources en cas de mobilité.
- Reconnaissance des Qualifications avec retour des définitions de fonction claires.
- Mise en place d'une indemnité de transport «voiture 2 roues cyclo» et indemnisation à 75% du titre transport en commun au lieu des 50%.
- Tickets restaurants pour l'ensemble du personnel qui le souhaite et pour ceux qui n'ont pas accès aux restaurants d'entreprise.
- Prise en charge de la « journée de solidarité ».

Le 3^{ème} **l'Emploi** :

- Quelle est la politique de fidélisation, de recrutement ?
 - Quel objectif d'embauche, ainsi que pour les personnes sortant de l'école learn et plus précisément pour les personnes détentrices du RSA ?
 - Mise en place d'une GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) réelle afin d'accompagner les salariés dans les mutations industrielles.
 - Négociation d'un accord de reconnaissance de la pénibilité par des départs anticipés en préretraite.
- Avec en première étape : garantie de maintien de ressources pour les salariés en fin de carrière souhaitant passer en journée.

PARLONS SALAIRES : LES ÉLUS CGT VOUS DEMANDERONT VOTRE AVIS SUR UN QUESTIONNAIRE :

Quelles augmentations avons-nous besoin pour vivre ?