

Commission de suivi de l'accord NAO du 25/11/2022 (pour 2023)

Comme mentionné dans l'accord NAO de la fin de l'année 2022, la direction nous a réuni le 25 mai dernier pour la commission de suivi de cet accord.

Vos élus **CGT** ont pu, sans surprise, constater le manque de volonté de la direction de prendre en compte le contexte d'inflation galopante de ce premier semestre 2023.

En effet, la direction resta sourde, à tous nos arguments, en affirmant que les augmentations de salaire négociées en octobre dernier couvriraient encore largement l'augmentation du coût de la vie qui ne cesse d'accroître.

Pour rappel: Ces augmentations de salaires sont bien entendu moyennes et ne concernent pas 100% des salariés, alors que l'augmentation du coût de la vie touche tout le monde !

C'est pour cela que La **CGT** propose:

Généralement les différents chiffres comparatifs que nous présentons à la direction montrent des inégalités persistantes entre salariés et une prise en compte insuffisante de la réalité de l'augmentation générale du coût de la vie, notamment depuis 1 an et la crise économique qui a eu lieu.

Il faut qu'IVECO réponde à cette situation en adaptant sa politique salariale, en tant qu'entreprise réalisant une marge significative (Depuis plusieurs années)

Il faut de nouveaux outils, la prise en compte de nouveaux critères, pourquoi pas automatiquement indexés...

- Indexation automatique des salaires, déjà en place dans certains pays au niveau national (Luxembourg, Belgique, Royaume-Uni dans certains secteurs, Espagne à travers une clause dans bon nombre de conventions collectives...) pourquoi ne pas s'inspirer d'un tel dispositif ?

- Indexation sur un critère plus pertinent que le taux d'inflation moyen...

Au fond, les augmentations d'IVECO, sont toujours en retard
par rapport à la pression économique :

Prise en compte du taux d'inflation de l'année n-1 alors que les augmentations auront lieu à l'année n.

**C'est l'occasion d'en parler lors des prochaines réunions
NAO 2024 (les: 19, 26 et 30 octobre 2023) !**



**Se syndiquer est un droit
à la CGT c'est un plus**



Accord sur l'intéressement 2023,24 et 25

Un accord a été présenté, par la direction, valable 3 ans (Pour les années 2023,24 et 25) avec un maximum de 1800€ selon des objectifs à atteindre.

Une avancée positive sur cet accord à l'initiative, entre autre de la **CGT**, est qu'il sera révisable « entièrement » chaque année par un avenant (Montant des paliers, montant maxi ,objectifs...).

Après différentes concertations, la **CGT** a signé cet accord (il est vrai imparfait car nous aurions souhaité un plafond plus élevé 2000€ et un accord annuel et non triennal) afin de garantir une prime intéressement perçue sans discontinuité depuis 2017.

Fiches Descriptives d'Emplois

On y est, la première phase vient d'être communiquée aux salariés, la fameuse « Fiche descriptive d'emploi ». De cette fiche découlera directement une cotation (Qui pourrait-être assimilé à notre nouveau « coefficient »: de A1 à I18...) qui vous fera basculer dans les catégories « **Cadres** » (à partir de F11) ou « **Non-cadres** ». Soyez vigilants et attentifs à ce que ces Fiches retranscrivent suffisamment le contenu de l'emploi réel tenue, ce qui devrait conduire à une valorisation de l'emploi complète et objective. L'actualisation de la fiche pourra se réaliser notamment dans le cadre de l'entretien individuel (PDP et autre) via des modifications « **Significatives et durables** ». Attention aussi aux Fiches d'Emplois regroupant plusieurs « métiers » ou au « niveau de formation » (Diplôme) demandé qui est volontairement « **bas** » par rapport à ce qui serait demandé pour un recrutement extérieur.

Et le salaire ..., suivant l'article 69 de la nouvelle convention collective, « L'attribution du classement **résultant de la première application** du présent accord dans l'entreprise **ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération** totale du salarié ».

Donc dès la 2ème mesure de la fonction tenue dans l'emploi et en cas de motif économique, **il ne peut plus avoir de garantie de maintien de salaire**, celui-ci pourrait potentiellement diminuer si le salarié accepte l'avenant à son contrat de travail.

Et la prime d'ancienneté pour les non-Cadre.(Groupes d'emplois A à E)...

Son calcul et ses modalités seront revus entièrement (Prévu par la nouvelle convention), mais la direction souhaite faire un accord d'entreprise spécifique et plus-disant par rapport à cette convention devenue minimaliste sur cet item, aussi. Rendez-vous est donné les 11 juillet et 7 septembre pour la négocier. La **CGT** a déjà proposé une base de calcul spécifique en s'appuyant sur une nouvelle grille de salaire minima (Propre à Iveco, à définir pour tous les groupes d'emplois de A à E :Non cadre), corrélée avec le nombre d'années d'ancienneté dans l'entreprise tout en garantissant son évolution jusqu'à 30 ans (Contre 25 actuellement).

Nous avons rappelé à la direction, que cette nouvelle classification devient tellement complexe et que les salariés veulent connaître son impact sur leur travail de tous les jours et sur leurs bulletins de paie, entre autre ...

Vos élus CGT resteront attentifs, mobilisés et à votre écoute, donc n'hésitez pas à les solliciter.

Se syndiquer est un droit
à la CGT c'est un plus



Le rapport du COR confirme les mensonges sur la réforme des retraites

Le rapport du Conseil d'Orientation des Retraites (COR) a été communiqué aux organisations représentatives, avant la réunion du 22 juin. Il indique un léger déficit de 0,2% du PIB en 2030, c'est l'épaisseur du trait ! Sans compter que les prévisions de recettes sont aléatoires.

Le diagnostic du COR, qui avait déclenché l'ire de la Première Ministre, est confirmé sans surprise : dans le droit fil des réformes régressives précédentes, la nouvelle loi provoque une baisse très conséquente des dépenses de retraite dans le PIB. Une fois de plus et contrairement au discours catastrophiste du gouvernement, le COR montre que le système de dépenses est parfaitement sous contrôle.

Le problème vient de l'assèchement des ressources : le financement via des recettes fiscales, qui relève de choix gouvernementaux, fait prendre un risque aux régimes de retraites. Alors que le gouvernement alarme sur le bateau qui coule, c'est en fait lui, au gouvernail, qui lui fait prendre l'eau. Les salarié-es doivent garder le contrôle du financement, d'abord par les cotisations sociales, n'en déplaie au patronat.

De plus, le rapport montre bien que la notion d'équilibre du système de retraite dans son ensemble n'a strictement aucun sens, les systèmes de retraite du public et du privé relevant de règles totalement différentes.

Le rapport met en lumière la cause principale du léger déficit prévisionnel : le besoin de financement du régime de la Fonction Publique territoriale, tenant à la casse de l'emploi et à l'austérité salariale qui conduisent à une chute des cotisations.

Enfin, le rapport montre que la stabilité des dépenses s'explique par le décrochage énorme du niveau des retraites par rapport aux salaires : une injustice flagrante, notamment pour les petites pensions.

L'analyse détaillée pointe également les très bons comptes de l'Agirc-Arrco : de très bon augure avant les négociations très prochaines du régime complémentaire, au cours de laquelle la CGT défendra une forte amélioration des pensions.

Ces enseignements démontrent, s'il fallait encore s'en convaincre, que leur contre-réforme des retraites n'a non seulement rien de nécessaire mais fait prendre un chemin inverse à celui qu'il faudrait emprunter pour conserver notre régime par répartition.

Demi-tour toute ! La bataille des retraites entre dans une nouvelle phase : contre les mensonges du gouvernement et du patronat, parce que les besoins existent et les comptes le permettent, stoppons la mise en œuvre du recul de l'âge à 64 ans, revendiquons le départ à 60 ans pour toutes et tous à taux plein, des départs anticipés pour pénibilité et de nouveaux droits !

Montreuil, le 20 juin 2023

«Rapport Egalité Femmes – Hommes pour l'année 2022»

Concernant le rapport égalité hommes-femmes, la CGT a voté «l'Abstention» car nous notons, comme depuis de très nombreuses années, un déséquilibre du nombre d'embauches de femmes par rapport à celui des hommes (seulement 22% de Femmes en 2022, 20% en 2021).

Comme déjà constaté et évoqué les années précédentes, les femmes accèdent difficilement à des fonctions de responsabilité, quelle que soit la catégorie professionnelle. Ceci est corrélé de nouveau par l'absence de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations d'IVECO (Pour l'établissement de Vénissieux) et un déséquilibre salarial toujours en défaveur de la population féminine.

Pour les élus CGT, cela nécessite de la part de la Direction une réelle volonté de traiter ces carences, avec des budgets correspondants, pour plus de promotions, plus de responsabilités afin que les femmes qui travaillent sur l'établissement de Vénissieux occupent la place qu'elles méritent.:



«Bilan Social pour l'année 2022»

Concernant le bilan social, nous constatons depuis plusieurs années une érosion constante des effectifs permanents de la catégorie « ETAM » (-13 en 1 an pour arriver à 118 salariés ETAM en 2022) et une stagnation de la catégorie « Ouvrier » ; seule la catégorie cadre bénéficie d'une croissance continue. En 2022, il n'y a que 3 embauches d'ETAM et aucunes embauches d'ouvriers.

Par conséquent, ce faible niveau d'embauches « Hors Cadres » se traduit par une augmentation de l'âge moyen de l'effectif Ouvrier (46 ans et 10 mois) et ETAM (48 ans et 6 mois).

Nous notons que l'écart de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes est toujours en défaveur de la population féminine.

C'est pour cela que la CGT vote «l'abstention» pour le bilan social 2022.



NOVEMBRE 2023

Elections professionnelles Iveco France

Etablissement de Vénissieux



4/4

CONTACTEZ-NOUS

Mireille FERNANDEZ - Sophie LY
Thibaut JOURDAIN
Guillaume BROSSUTTI
Yvan MANQUAT - Thomas MULLER
Thomas ROUILLER - Eric VIGNAL

Pour vos revendications,
n'hésitez pas à nous contacter.

LE TRAVAIL A PLUSIEURS VISAGES.
LA CGT A LE VÔTRE.

cgtivecovx@hotmail.com

WWW.CGT.FR

