

Les revendications présentées	Résultats
Accord NAO Accord télétravail	Non sur site - A remonter en central Demandé en négo centrale depuis longtemps, mais ...
Formation interne : temps de formation à suivre et non en pointillé	Oui Si cela n'est pas appliqué – remontez-nous les faits pour action du CSE.
Ambiance musicale	Non – La direction ne voulant pas engager le futur responsable de site sur ceci.
Réception colis – lettre accompagnée en AR sur site	Oui – conditions : être présent et disponible pour effectuer la réception, la signature.
Salaires effectifs de 38 h75 (objectif : équité de traitement entre salariés)	Non. Pourquoi ? cela coûterait trop cher environs 7 jours de plus de RTT
Prime COVID Prime télétravail	Non Pourquoi ? <i>Sud</i> n'a pas eu de revendication précise à présenter par défaut d'un consensus.
Congés exceptionnel sécable pour enfant malade et en cas de décès quel que soit le lien de parenté.	Oui
Mise en place d'horaires d'été pour l'îlot fibre de juin à septembre	La direction opte pour l'isolation des conduites (introduction et extraction d'air) et peinture du caisson en blanc, à faire en avril 2021. A défaut de résultat probant, les usages tels que définit s'appliqueront. A suivre.
Modification horaires de travail :	
Personnel en horaire fixe - Allongement de la pause méridienne - Ajout d'une pause supplémentaire de 15 mn l'après- midi	Oui pour les 55 ans - Qui quitteront le site à 17h25 - Qui en feront la demande - Qui devront pointer (retour à 1h15 ou pour la pause.
Personnel en horaire variable - Variation à ±30mn et non -20/+30 mn par rapport aux horaires matin soir. - Pause méridienne	Non 45 mn à prendre entre 12h15 et 14h Pourquoi ? Répondre aux exigences extérieures. Point positif : règle claire et équitable
Prime de remplacement	25 € par 5 jours de remplacement fait en continu ou non.
Engagement de négociation pour la correction des coefficients : - Reprise de situation ancienne où il y avait une pratique sexiste de la rémunération - Prise en compte de poly compétence et/ou polyvalence	1/ Oui : 3 coefficients seront actualisés + 1 sur présentation d'un PV vieux d'environ 5 ans 2/ D'autres situation sont à négocier en cours d'année sur présentation d'argumentaire par les délégués. A poursuivre. 3/ la responsable RH s'engage à terminer le chantier de cotation des postes d'ici le 2ème trimestre 2022 – trop long pour ceux qui attendent – trop court pour celle qui doit faire le job. Ceci est un dossier qui traîne en longueur et pour lequel la direction comme le syndicat <i>Sud</i> ou les délégués en CSE actuels vont agir. A poursuivre.

Augmentation des salaires (1,2 % de la masse salariale)

Augmentation générale		Augmentation individuelle
Forfait de 23€	Agents de production – Agents technique et employés	Non
1 % du salaire	Agents de maîtrise	0,2% de la masse salariale des AM
0,4% du salaire	Cadres	0,8% de la masse salariale des cadres

Que représente 23 € en % suivant la grille de salaire interne ?

La grille de salaire interne ne va pas au-delà du coefficients 240. La majorité sont rémunérés suivant les coefficients grisés.

Pour les autres coefficients, nous ne disposons pas de grille pour estimer l'influence en valeur ou pourcentage des augmentations générales.

salaires suivant les grilles TCF THO au 1er mai de niveau dans le coefficient	A1			D4		
	2020	2021	% d'aug- mentation	2020	2021	% d'aug- mentation
	1732	1755	1,33%	1796	1819	1,28%
	1750	1773	1,31%	1827	1850	1,26%
coefficients	1820	1843	1,26%	1901	1924	1,21%
	1889	1912	1,22%	1975	1998	1,16%
	2037	2060	1,13%	2130	2153	1,08%
	2120	2143	1,08%	2211	2234	1,04%