

Enquête EAE

Le résultat de l'enquête EAE est en baisse pour la partie engagement (passage de 74% à 72%) : un étonnement pour la direction qui met dans la balance la création d'emplois, les projets de pérennité pour le site, des politiques salariales dynamiques depuis 3 ans. Selon la direction, cette situation est aussi un risque pour le site car un taux d'engagement en baisse est un signal négatif pour les gérants.

La CFE GCC partage ce constat et nous mettons en priorité d'aider la direction à faire avancer les sujets qui pourraient améliorer ce score. Selon notre analyse, les récentes décisions de l'entreprise ont certainement impacté ce résultat :

- La suppression des augmentations pour les lettres O et plus,
- La suppression de la part variable individuelle et de la part groupe pour les collaborateurs et les cadres sur les objectifs de 2020,
- La baisse de 40% de l'intéressement,
- Les retards sur les recrutements et les formations qui mettent en difficulté de nombreux services.

Nous sommes convaincus que remettre de l'équité et des dispositifs de reconnaissance dans la gestion des salariés est un élément clé pour améliorer ce résultat.

Nos
revendications

La CFE CGC demande :

- Une politique salariale 2021 qui compense les sacrifices et les efforts faits par les salariés de BASSENS en 2020,
- Le maintien du budget exceptionnel de 1% pour 2021 pour accompagner le rattrapage des médianes des AV1,
- Une accélération du recrutement avec plus d'anticipation des départs,
- Une politique dynamique de réévaluation des postes.

Problèmes de paie

Activité Partielle :

À la suite de contrôles sur les fiches de salaires, notre analyse montre que le taux de 82% mini est respecté pour tous les salariés de Bassens. Si vous avez un doute pour votre cas personnel, n'hésitez pas à nous contacter.

Il reste une régularisation sur AP Maladie pour les cadres.

Arrêts maladies entre mars et juillet 2020 :

Il reste des cas non traités, le motif AP Maladie est venu compliquer une situation déjà tendue. Pour certains salariés, cela a généré de nouvelles anomalies de paie.

Notre expertise

Sachez que nous pouvons vous aider à analyser votre fiche de paie et à remonter à la direction chaque anomalie constatée !

Suivi des Accords

Lors de l'accord NAO de janvier et mars 2020, la direction s'était engagée à organiser un groupe de travail sur la gestion des arrêts de travail pour notamment réduire les erreurs sur les salaires. **Ce GT n'a pas commencé.**

Lors de l'accord sur le temps de travail des cadres de septembre 2019, la direction devait mettre à jour GTA pour l'adapter au forfait jour et mettre en place les outils pour détecter les surcroits d'activité. **Pas de modification de GTA à ce jour.**

Lors de l'accord sur le CSE en juillet 2019, les délégués du personnel devaient être remplacés par les chargés de proximité. **Après plus de 1 an de retard, la réunion de lancement devrait se faire en janvier 2021.**

Notre analyse

Voici quelques exemples de sujets en retard, en partie à cause du Covid. Il est pour nous indispensable d'accélérer la mise en œuvre de ces sujets pour que les écrits se traduisent par des actions.

Calendrier

16 décembre 2020 8h30 Réunion CSE

Le + CFE-CGC

Vos élus CFE CGC réalisent pour chaque échange un compte rendu détaillé. N'hésitez pas à nous solliciter afin de vous le présenter.

Et bien sûr, retrouvez toutes nos publications sur le site internet de la CGE-CGC MICHELIN <http://www.cfecgcmichelin.org/actus-sites/bassens/>

A Bassens, l'enquête EAE montre une baisse de l'engagement des salariés (de 75% à 72%). Selon la direction, qui s'en étonne, ce signal serait négatif pour les gérants. La CFE GCC partage ce constat et nous mettons en priorité d'aider la direction à améliorer ce score. Selon notre analyse, certaines décisions récentes ont certainement impacté ce résultat :

- La suppression des augmentations pour les lettres O et plus,
- La suppression de la part variable (individuelle et groupe) pour les collaborateurs et cadres sur les objectifs 2020,
- La baisse de 40% de l'intéressement,
- Les retards sur les recrutements et les formations qui mettent en difficulté de nombreux services.

Nous sommes convaincus que remettre de l'équité et des dispositifs de reconnaissance dans la gestion des salariés est un élément clé pour améliorer ce résultat. La CFE-CGC demande une politique salariale 2020 qui compense les efforts faits par les salariés de Bassens en 2020 et un renforcement du recrutement.