

Ces 20 derniers mois ont donné lieu à beaucoup de modifications, de négociations au sein de la CAT. En février 2022, notre direction a décidé de dénoncer tous les accords d'entreprises liant chacune des sociétés du groupe, les accords atypiques et les usages spécifiques. La direction RH a d'autre part subi beaucoup de turbulence.

Nous étions alors devant un recul inédit des règles et avantages sociaux. Le discours de notre direction était : Nous harmonisons l'ensemble des règles existantes **MAIS PERSONNE NE PERDRA.**

La 1ère étape qui concernait la logistique cargo et la logistique véhicule débutait en mars 2022 avec comme date butoir le 30 juin 2022, pour qu'un accord d'intéressement soit signé et appliqué dès 2022.

Après la dénonciation tout était à reconstruire mais nous savions déjà que la tâche était immense et que cette harmonisation ne se ferait pas par le HAUT.

Malheureusement, durant cette négociation, nous apprenions également que notre direction avait décidé de revoir tous les régimes de mutuelles et prévoyances du Groupe par décision UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR. Les organisations syndicales n'auraient qu'une voix consultative et rien de plus.

LA COUPE ETAIT PLEINE, le délai était court (moins de 3 mois pour négocier) et le risque ultime de ne plus avoir d'accord d'intéressement pour 2022 tout au moins.

Après 3 mois de discussion l'ensemble des organisations syndicales :

- Donnaient un accord sur le projet d'harmonisation
- Validait l'accord d'intéressement et ses critères
- Critiquaient durement le projet d'harmonisation de la mutuelle et de la prévoyance.

A compter de cette date, nous avons décidé de porter des propositions fortes en NAO pour gommer l'impact de cette harmonisation sociale et la modification unilatérale du contrat de la mutuelle.

NAO : Les propositions de la CFTC pour la logistique véhicule-supports peuvent se résumer en 6 points principaux :

- Augmentation générale au minima de l'inflation
- Participation supplémentaire de l'employeur à la mutuelle Famille
- Une prime de performance pour récompenser les efforts de chacun quelque soit la catégorie d'emploi.
- Revalorisation de l'indemnité transport
- Un retour à la valorisation de l'ancienneté
- Et une clause de revoyure en cas d'indice à la consommation élevée en 2023.

La direction a trouvé nos revendications fortes mais l'harmonisation et la mutuelle demandaient une réponse forte pour montrer l'attente des salariés.



Certes nous ne sommes pas partis en grève car nous voulions jouer le jeu des négociations et respecter le calendrier fixé dès le départ.

Et seule la CFTC a refusé de signer l'accord NAO car les propositions ne correspondaient pas à nos attentes, notamment :

- Une aide pour la mutuelle de 150€ annuelle insuffisante face au surcout supporté par les familles
- Pas de prime de performance récompensant les efforts de chacun
- Pas de clause de revoyure en cette période d'inflation continue.

Certains sont sortis de ces NAO satisfaits, MAIS pour la CFTC le compte n'y était pas. Qu'en pensez-vous, salariés de la LC.

Fermeture d'Aulnay

La CFTC a souhaité accompagner le personnel d'Aulnay en discutant avec la direction des mesures d'accompagnement pour chaque salarié suite à la fermeture d'Aulnay. Un accord a été validé par trois organisations syndicales

Gestion du CSE LV-SUPPORTS

Ces derniers mois ont démontré un manque de transparence au niveau de la gestion des ressources du CSE LV-SUPPORTS mais également des décisions.

Pas de réunions de bureau pour décider du week-end sport d'hiver 2024 (sans vote du budget 2024) ni du cadeau CSE remis en octobre (chargeur solaire).

NOS SOUHAITS POUR LA LV

La CFTC sera toujours là pour accompagner les changements, améliorer les conditions de travail et se fixe comme objectif principal à court terme :

- Obtenir une amélioration de la participation employeur a la mutuelle famille.
- Des AGS au niveau de l'inflation
- Des AI équitables pour toutes les catégories socioprofessionnelles
- Une clause de revoyure si inflation va au-delà de 3 %
- Des embauches pour nos intérimaires de longue durée (+ 6 mois de présence continue)
- Une véritable démocratie dans les choix du CSE (information-communication)
- Une équité et une transparence dans les budgets régionaux et nationaux.
- Un partage des responsabilités du CSE avec des adjoints de mandat différents du secrétaire et du trésorier, associés réellement à leur poste.

Vos élus et représentants CFTC à la LV

Morgane LE MOING

Rémi FLAHAUT

Jimmy LONGIN

Denis MORTELECQUE (DSN)

