

Première mi-temps le 01 février...

L'occasion pour les organisations syndicales de présenter leurs revendications... Le second RDV devrait sans surprise avoir lieu le 22/02, veille de l'annonce des résultats du groupe pour l'année 2021...

Le pouvoir d'achat d'abord!

Cette année, les attentes sont fortes ! Plus que jamais le pouvoir d'achat est au centre des débats... Carburants, énergie, alimentation... La flambée des prix est réelle et les prévisions à venir semblent confirmer cette tendance !

Si le groupe STELLANTIS souffle aujourd'hui ses noces de coton, c'est bien grâce à l'engagement des salariés ! Entre une pandémie qui n'en finit pas et les coupes drastiques dans l'ensemble des budgets, le quotidien des femmes et hommes du groupe est loin de la vitrine idyllique que l'on voudrait souvent nous faire croire... **L'implication, nous dirions même**

l'abnégation dont ont fait preuve les salariés doit maintenant se transformer en sonnant et trébuchant...

L'indice de référence INSEE que nous prenons en compte pour la construction de nos revendications s'établit à **2,8% (12 mois glissants hors tabac) ...**



Faire des folies en 2022...

Nos revendications

➤ **Pour TOUS (ouvriers/TAM et Cadres) : budget global de 4%.**

3% au titre de l'Augmentation Générale et **1%** au titre des Augmentations individuelles.

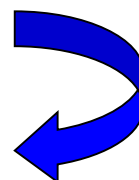
Avec une inflation à 2,8%, pas question de laisser sur le bord du chemin une quelconque population, qu'elle dispose ou non d'une PVG...

Et au regard des transformations en cours, avec la mise en place du STELLANTIS PRODUCTION WAY, pas question non plus de faire des différences de traitement dans des populations dont on ne sait pas aujourd'hui quels postes ils tiendront demain...

Le budget de l'Augmentation Générale doit permettre de maintenir le pouvoir d'achat des salariés face à une inflation galopante...

Quant au budget des Augmentations Individuelles, les 1% doivent permettre le suivi de nos accords SCOP, permettre le budget des primes d'ancienneté conventionnelles et faire en sorte qu'une enveloppe d'augmentation individuelle existe, notamment pour :

- Récompenser les salariés, souvent sénior, **qui ne peuvent plus bénéficier de promotion SCOP,**
- Ne pas oublier tous ces professionnels **qui ont « accepté » de signer des avenants pour être sur des postes d'OP UEP,**
- Que les salariés **en mobilité longue durée ne soient pas les oubliés du système**
- **Comblent les écarts de salaire entre les femmes et les hommes**



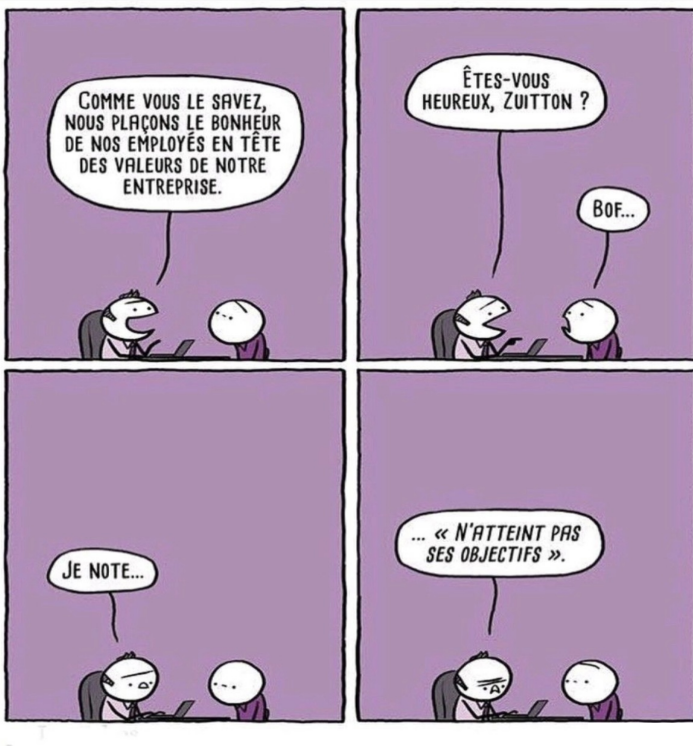
Nos demandes complémentaires :

Les négociations salariales ne s'arrêtent pas aux budgets des augmentations générales et augmentations individuelles...Les spécificités, l'équité, la justice sociale, tous ces éléments doivent être pris en compte dans le cadre de ces négociations....

- **Octroi des jours de congé pour les plus de 50 ans aux TAM en équipes**, comme en disposent les ouvriers en équipes.
- **Revalorisation** de la prime de rentrée à 250€
- **Création d'une prime spécifique** pour les PSP et PSPS
- **Intégration dans le salaire de base de la prime maîtrise** pour tous les RU qui passeraient « supervisor » ou qui ne seraient plus RU dans le cadre de la mise en place du SPW
- Possibilité de se faire indemniser ses compteurs, **sans plafond**.
- **Mise en place d'un plan « accélératé »** et retour à l'abondement dans le cadre du PEAG
- **Revalorisation** du montant de la part fixe **de la médaille du travail de 10%**
- **Revalorisation** du montant de la part variable **de la médaille du travail de 10%**
- **Revalorisation** de la prime transport de **20%**

Télétravail (NEA):

- 10€/mois pour 1 jour de TT par semaine
- 20€/mois pour 2 jours de TT par semaine
- 30€/mois pour 3 jours de TT par semaine
- 40€ /mois pour 15 jours de TT par mois
- Revalorisation de toutes les autres primes de 3%



Concernant l'intéressement et la participation...

Les résultats financiers ne seront communiqués que le 23 février... Demander un montant « chiffré » d'une prime supplémentaire n'a donc pas de sens... Mais au regard de « l'agilité » et de « l'efficacité » dont ont fait preuve les salariés, nous ne doutons pas que les résultats de la première année de vie de STELLANTIS soient exceptionnels !

Pour la CFTC et le SIA, le « package » doit donc être supérieur à celui de 2021.

Les efforts permanents des salariés doivent être récompensés!

- Soit par le versement d'un supplément d'intéressement,
- Soit, pour tous les salariés, par le versement d'une Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat 2021 (PEPA), cette possibilité étant offerte jusqu'au 31 mars 2022.

Nos revendications ne sont ni démagogiques, ni déraisonnées. Si le groupe STELLANTIS bat des records de performance, les salariés en sont les premiers acteurs ! Les négociations salariales doivent être l'occasion pour l'entreprise de le reconnaître !