

NAO 2023

(Négociations Annuelles Obligatoires)

La 1^{ère} réunion des NAO s'est tenue le 30 janvier.

Cette réunion ne sert qu'à définir les documents demandés par les Organisations Syndicales et définir le calendrier des réunions de négociations.

Comme d'habitude, seule la CGT a demandé des documents ! Ces documents sont utiles pour construire les revendications portées et défendues en réunion.

D'un côté la CGT prend en compte les besoins exprimés par les salariés, de l'autre elle prend en compte les réalités de l'entreprise concernant l'ensemble des thématiques abordées en NAO qui vont bien au-delà des seuls salaires !

Les NAO ne se limitent pas à la seule Augmentation des "salaires" ! Les NAO, c'est :

1) La négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

- **Le partage de la "Valeur Ajoutée"** quésaco ? *Il faut comprendre que c'est le partage de la richesse de l'entreprise créée par le travail des salariés !*
- **La rémunération** vient en contrepartie d'un travail effectué... à revaloriser au minimum à la hauteur de l'augmentation de l'inflation et du SMIC pour ne pas perdre de pouvoir d'achat au fil des années et pouvoir vivre de son travail... et plus pour permettre aux salariés d'être reconnus pour leurs compétences et leur expérience qui participent à l'amélioration des résultats de la société au fil des années (*Le groupe LDC est ce qu'il est grâce aux salariés et à leur travail*)
- **La durée du temps de travail** peut être réduite pour améliorer les conditions de travail et de vie des salariés, et qui permet aussi de réduire les pénibilités (*Important quand l'accord 35h n'est pas respecté et que les semaines sont programmées à jusqu'à 52h pour certains*)
- **L'Épargne Salariale**, l'Intéressement par exemple (que nous ne pouvons jamais négocier puisqu'il est soumis à une simple consultation du CSE qui n'a pas les moyens d'en bouger le moindre mot)

2) La négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la qualité de vie et les conditions de travail

- Par exemple, comment parler de l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes si nous n'avons pas de données chiffrées précises démontrant qu'il y a une inégalité ? (*Car elle existe bien à LDC Bourgogne ! La CGT avait travaillé avec une association indépendante, reconnue par l'Inspection du Travail*)
- Ce qui permet ensuite de construire des propositions revendicatives pour réduire ces inégalités...

3) La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

- Là encore, comment combattre les emplois précaires et revendiquer des emplois en CDI si nous n'étudions pas la réalité chiffrée de la précarité dans notre entreprise ?
- Quand parle-t-on de la gestion des emplois et des parcours professionnels à LDC Bourgogne ? Sûrement pas lors de la dernière négociation sur les classifications !

La CGT attend la communication des documents demandés (*remis à la réunion du 13 février*), **et va travailler pour construire des revendications à partir des attentes et demandes des salariés, ajustées à la réalité sociale économique et financière de notre entreprise.**

Les salariés seront sollicités pour agir et appuyer les revendications que nous porterons et défendront lors des 2 réunions de négociations les 20 et 24 février 2023.

Si les salariés veulent avoir au moins le maintien de l'inflation, ils devront agir ! Il ne faut même pas imaginer que la Direction vous le donnera sans action de votre part !

Rappel : Nous avons eu + 3,5 % en octobre 2022, alors que le SMIC avait pris + 4,66 % entre mai et août => soit un manque de - 1,16 % ! Et en janvier 2023, le SMIC a encore augmenté de + 1,81 % ...

La base minimum de discussion est donc de + 2,97 % Minimum ! Sans oublier une hausse supplémentaire pour rehausser les salaires trop faibles de LDC Bourgogne pour vivre dignement !