

NAO 2023 : Réunion du 4 janvier

C'est une nouvelle déception pour ne pas dire une désillusion

Le message de M. Bruno ANGLES nous avait laissé espérer la prise en compte des revendications des salariés du Groupe portées par toutes les organisations syndicales.

Peut-être aurions-nous dû faire une prière ?

Pour mémoire, fin 2022, les organisations syndicales avaient demandé, d'une même voix, que l'enveloppe des mesures salariales soit principalement consacrée à une augmentation collective applicable uniformément à l'ensemble des salariés du Groupe.

Il n'en est rien car outre le niveau vraiment trop faible de l'évolution proposée, la Direction exclut des augmentations collectives les salariés qui ont une rémunération supérieure à 45 K€ par an !

Une fois de plus !!!



Budget total attribué par la Direction : 4.10%

Là déjà ça ne va pas !

- 0.35% : Effet report des mesures salariales 2022, parce que les augmentations n'ont plus le 1^{er} janvier comme date d'effet depuis quelques années ;
- 0.86% : Estimation des éventuelles mesures de Branche, dans l'esprit de l'an dernier, cela n'affecterait que les primes d'ancienneté ;
- 0.10% : Estimation de l'application des mesures de l'avenant 9 de la Branche, il s'agit là des passages de classe A vers B et de B vers C

Soit un budget restant de 2.79% que la Direction propose de répartir de la façon suivante :

- Des Augmentations Collectives à effet du 1^{er} avril 2023 qui consommeraient 0.68% du budget :
 - ✓ Pour les rémunérations annuelles inférieures à 35 000 € avec 18 mois d'ancienneté : **Augmentation de 2% du salaire de base soit 29% de l'effectif**
 - ✓ Pour les rémunérations annuelles supérieures 35 000 € et inférieures à 45 000€ avec 18 mois d'ancienneté : **Augmentation de 1,8% du salaire de base soit 38% de l'effectif**
 - ✓ Pour les rémunérations supérieures à 45 000 € : **Aucune augmentation**
Population représentant pourtant 1766 personnes soit 33% de l'effectif
- Des Augmentations Individuelles pour 1.03% mais à effet du 1^{er} avril 2023 qui consommeraient donc 0.77% du budget
- Une Prime de partage de la valeur (dite MACRON) de 500 € pour tous les salariés (nette pour les salaires annuels inférieurs à 3 SMIC ; brute et imposable pour les salaires supérieurs à 3 SMIC) qui consommeraient 1.1% du budget
- Une revalorisation des titres restaurant de 8,81€ à 9,87€ sans modification de la répartition de prise en charge (60% employeur/ 40% salarié), ce qui consommerait 0.16% du budget
- Une revalorisation de l'indemnité télétravail avec un passage de 2 € à 2€50 par jour qui consommerait 0.08% du budget

Ces propositions sont évidemment inévitables et inacceptables.

Le budget global du Groupe a été construit en prenant en compte la situation financière délicate certes.

En 2022, l'enveloppe était de 2.94% ce qui n'a permis quasiment aucune augmentation de salaire pérenne, sauf pour les salaires inférieurs à 35 000€.

Donc prévoir en 2023 une enveloppe globale de 4.1% soit 1.16 point plus élevée que l'année dernière quand l'inflation est à 6% ne peut pas répondre aux attentes légitimes des salariés !

Elle ne comprend pas non plus pourquoi un tiers des salariés sont exclus de l'augmentation collective. N'auraient-ils pas mérité eux aussi une augmentation ?

Ce n'est certainement pas de cette façon que nous avons imaginé les choses à la lecture du message de M. ANGLES lorsqu'il a salué l'engagement et les efforts faits par tous les salariés du Groupe. C'est totalement incompréhensible !

Et cela signifierait que les salariés ne sont pas la priorité de notre nouvelle Direction !

Comment croire que le Groupe pourra retenir ses talents avec de telles propositions ?

On ne parle même pas d'en attirer de nouveaux pour compenser les départs de plus en plus nombreux ces derniers mois !

Comment conserver l'engagement des salariés pour sauver le soldat AG2RP et garantir la pérennité du Groupe avec un tel manque de considération ?

Devant de telles propositions, nous ne comprenons plus le message envoyé par la Direction...



En séance, la CFE-CGC a réaffirmé ses positions et a demandé :

- ✓ Que la Prime Macron de 500€ soit redistribuée au profit de l'enveloppe d'augmentation collective ;
- ✓ Un engagement sur la Redistribution des éventuelles mesures de Branche (estimées par la Direction à 0.86% de la masse salariale), sur l'enveloppe d'augmentation collective en cas d'absence d'accord de Branche ;
- ✓ **Une Augmentation Collective identique pour tous les salariés avec un niveau supérieur à celui proposé pour se rapprocher de l'inflation.**

La Direction a pris note de nos demandes et nous attendons le 11 janvier, date de la prochaine réunion de négociation pour savoir comment les choses vont évoluer... ou pas.

La CFE-CGC verra alors s'il y a lieu de poursuivre les échanges avec la Direction sur ce sujet.

Dans l'attente, la CFE-CGC s'interroge sur la pertinence de sa participation à d'autres réunions de négociation, notamment la Qualité de Vie et Conditions de Travail – QVCT, compte tenu de l'écart abyssal qui continue à se creuser entre les communications de la Direction et la réalité.

De façon générale, la CFE-CGC s'inquiète de l'avenir d'un Groupe qui ne traite ses salariés que comme des numéros de matricule et des sources de coûts, et qui n'a plus aucune considération pour son encadrement.



Les salariés sont en colère, ils commencent à être résignés et c'est un grand danger pour la pérennité de l'entreprise.

Il est encore temps d'agir pour la Direction avant qu'il ne soit trop tard ! La balle est dans leur camp maintenant...

www.cfecgc-ag2r.fr