

NÉGOCIATION SALARIALE : POUR LE POUVOIR D'ACHAT DU SONNANT ET TREBUCHANT ! # 3

13 février 2025

LA CFE-CGC PROPOSE EN AMONT DE LA NEGOCIATION POUR 2025 : <https://lc.cx/vINGQ>

AUGMENTATION GENERALE

AUGMENTATION INDIVIDUELLE

PART VARIABLE ET PROMOTION

Nous revendiquons : une **AG de 2% pour tous les salariés** afin d'éviter le tassement des salaires de nos collègues.

Nous voulons valoriser les parcours et la fidélité dans le groupe.

Un calendrier de distribution des augmentations au premier semestre avec une rétroactivité **dès janvier**.



Nous revendiquons : une **AI de 1,3%** pour récompenser l'abnégation, l'effort et l'engagement de nos collègues.

Une enveloppe supplémentaire **pour les techniciens oubliés en 2024** afin de corriger la non-distribution des AI.

Nous souhaitons également que les situations des collègues qui n'ont pas eu d'AI depuis 3 ans soient étudiées systématiquement et que des explications factuelles et objectives soient apportées aux personnes concernées, par les services RH.

SAIP : Nous réitérons notre revendication de septembre 2024 préconisant de reconsidérer la formule de calcul en neutralisant le seuil de déclenchement du freecash flow positif.

Une revalorisation des cibles de primes variables que la CFE-CGC avait obtenue en 2019 et notamment **une cible de 6,5% minimum pour les Supervisor**.

Une meilleure transparence des pesées de poste et un affichage dans les outils de gestion de carrière.

Une enveloppe permettant de valoriser les promotions.

AMELIORATION DU POUVOIR D'ACHAT

PARTAGE DE LA VALEUR

AIDES AUX TELETRAVAILLEURS

Nous revendiquons : la mise en place d'un forfait **mobilité durable d'un montant de 500 €** pour encourager l'utilisation de modes de transport alternatifs et durables pour les trajets domicile-travail. Ainsi que des primes spécifiques encourageant le covoiturage.

La revalorisation des primes : **Team leader à 80€, Maitrise à 180€.**

La réactualisation du montant des **primes à 4%**.

La CFE-CGC sollicite la direction pour connaître les montants moyens de la prime d'intéressement et la participation versée en 2025 et propose la mise en œuvre d'un plan Shares to Win 2025 avec des conditions équivalentes aux opérations précédentes.

La mise en place **d'une PPV pour tous**, pour compléter le dispositif de l'accord intéressement et participation.

Des compensations financières complémentaires pour les salariés qui télétravaillent dans un contexte de crise énergétique avec **indemnité forfaitaire par jour de télétravail de 2,88 €** (limite d'exonération URSAFF).

Remboursement du matériel de plus de 3 ans à hauteur de 50% dans la limite de 300 €

Pour la CFE-CGC, il faut restaurer la confiance en répartissant plus justement les richesses issues du travail. La valeur ajoutée créée par l'entreprise est due en grande partie au travail et à l'investissement des salariés.

