

NÉGOCIATION SALARIALE : UNE POLITIQUE SALARIALE MOTIVANTE & JUSTE ! # 2

22 janvier 2025

Comme chaque année, la négociation débute par un bilan de la distribution des AG et AI de l'année précédente.

2024 a été une année charnière et particulière avec le passage de la nouvelle convention. Elle a été anormalement contraignante pour les salariés. Les résultats de STELLANTIS ont été d'autant plus remarquables car ils ont été accompagnés d'une baisse drastique des effectifs et d'une charge de travail au-delà de l'entendement, ainsi que des salariés de plus en plus malmenés. **Les négociations salariales doivent tenir compte de cette situation.**



2025 démarre avec de nombreuses épreuves :

- Le remplacement de Carlos Tavares,
- La mise en place d'un nouveau directoire,
- Un contexte tendu sur fond de réduction des émissions CO₂ et la vente de nos véhicules en berne.

Nous demandons à la direction une politique salariale permettant de maintenir la mobilisation des salariés, mais aussi de conserver une cohésion sociale. Il est primordial que la politique salariale reflète notre culture de solidarité forte basée sur des liens sociaux profonds et sur la promotion.

Dans ce contexte incertain, les revendications de la CFE-CGC se veulent responsables, réalistes et justes pour les Salariés.

BILAN 2024

Accès au coffre fort de Stellantis

La CFE-CGC demande à la Direction de Stellantis d'arrêter de "jouer à cache cash" avec ses salariés

RAPPEL des mesures salariales 2024

janvierfévriermarsAvrilmaijuinjuilletaoûtseptembreoctobrenovembredécembre

AG	AI	
<ul style="list-style-type: none"> > 3,6 % POUR LES SALAIRES DES GROUPES D'EMPLOI DE A À C > 3 % POUR LES SALAIRES DES GROUPES D'EMPLOI DE D À C NON-ELIGIBLE AU SAIP > 1,5 % POUR LES SALAIRES DES GROUPES D'EMPLOI DE D À C ELIGIBLE AU SAIP 	<ul style="list-style-type: none"> > 0,7 % DE BUDGET POUR LES SALAIRES DES GROUPES D'EMPLOI DE A À C > 1,3 % DE BUDGET POUR LES SALAIRES DES GROUPES D'EMPLOI DE D À C NON-ELIGIBLE AU SAIP > 2,8 % DE BUDGET POUR LES SALAIRES DES GROUPES D'EMPLOI DE D À C ELIGIBLE AU SAIP 	<ul style="list-style-type: none"> > 5,3% DE BUDGET POUR LES SALAIRES CADRES APPARTENANT AUX GROUPES D'EMPLOI F À I

A TITRE EXCEPTIONNEL, LES TEAMS LEADERS NOMMÉS EN 2023 BÉNÉFICIERONT D'UNE AI À COMPTER DU 1ER JANVIER 2024 S'IL N'EN ONT PAS BÉNÉFICIÉ EN 2023.

QUELQUES CHIFFRES DU BILAN 2024

POUR SE SITUER

- La mise en œuvre de la nouvelle convention collective a eu un impact sur la politique salariale 2024.

Bilan salarial pour les salariés C, D & E

- Les AG ont été distribuées dès janvier.
(3,6 % pour les C, 3 % pour les D&E sans SAIP, 1,5 % pour les D & E avec SAIP).
173 Teams Leaders nommés en 2023 ont bénéficié d'une AI à compter du 1er janvier 2024.
- Les augmentations liées à l'ancienneté ont été versées dès le 1^{er} janvier. Elles ont impacté le plan de rémunération avec des taux de sélectivité élevés par rapport aux années précédentes (77,9 % pour les D & E sans SAIP et 67,9 % pour les D & E avec SAIP).
- Des ajustements ont été engagés en septembre concernant la répartition des augmentations individuelles (AI) et des augmentations liées à l'ancienneté et les budgets globaux ont été dépassés. (4,4 % pour les C, 4,6 % pour les D & E sans SAIP et 4,4 % pour les D & E avec SAIP vs 4,3 % dans l'accord).

Mais attention, pour la CFE-CGC, les augmentations liées à l'ancienneté et les augmentations individuelles ne sont pas de même nature : l'ancienneté est une prime de fidélisation, alors que l'augmentation individuelle est une reconnaissance du travail et des résultats obtenus.

Les budgets consacrés aux promotions sont très faibles. Les augmentations individuelles (AI) représenteront la majorité des événements salariaux à l'avenir, car pour être promu, il faut maintenant changer de fonction.

Bilan salarial pour les cadres

- Au passage de la nouvelle convention, 251 personnes ont été promues au statut Cadre vs 100 personnes les années précédentes.
- Le budget prévu de 4,3 % pour les augmentations a été engagé avec une sélectivité de 84 % vs 80 % prévu.
- Un budget d'accompagnement pour les promotions a été obtenu pour 2024. Il est utilisé pour les personnes montant en responsabilité. Ce budget sert aussi à promouvoir l'égalité hommes/femmes.
- Les femmes ont un pourcentage de bénéficiaires légèrement plus élevé que les hommes (84,3 % contre 84 %) avec un montant moyen d'augmentation plus élevé également (5,11 % contre 4,88% et 3555 € contre 3512 €).
- Les augmentations ont été versées en deux vagues, en mai et en juillet 2024 avec 49 % du budget dépensé en mai et 47 % en juillet. 3 à 4 % du budget est gardé pour la fin d'année en cas de besoin.

La CFE-CGC est à votre service et vous accompagne dans toutes les situations. Vous avez apprécié l'année dernière nos partages d'information « en boucle courte » sur les négociations. Voici le lien vers l'espace documentaire qui vous permettra de suivre la négociation au fil de l'eau et la revue de presse.

https://lc.cx/_vINGQ

