

NAO 2022 :

Décollage turbulent et atterrissage en crabe

La négociation avait mal débuté !

En effet, l'employeur proposait d'entrée de jeu une structure d'augmentation générale différenciée avec 5 tranches de salaire. Pour la 1^{ère} tranche (salaires inférieurs à 24 000 €), le taux d'augmentation commençait à 2%, pour finir avec un taux de 0,5% sur la 5^{ème} tranche (salaires supérieurs à 55 000 €).

Et en même temps, la direction proposait de lier cette mesure avec une structure d'augmentation individuelle, également différenciée, mais inversée sur les mêmes tranches de salaires, soit une enveloppe de 0,30 % pour la 1^{ère} tranche et une enveloppe de 1,80 % pour la 5^{ème}.

Devant cette proposition pour le moins surprenante dans le principe, et dont les taux étaient largement insuffisants, particulièrement pour les tranches intermédiaires, au regard de la conjoncture économique, la **CFDT** a manifesté son désaccord.

Concernant la proposition d'un salaire minimum MH, la **CFDT** ne pouvait être que favorable. Pour autant, le montant annoncé de 23 000 € était insuffisant, voire provocant, pour un groupe leader comme le nôtre !

Lors de la dernière réunion de négociation du 25 février, nous avons constaté positivement la disparition des tableaux différenciés et croisés, laissant place à un montant d'augmentation générale forfaitaire annuel de 480 € et une enveloppe dédiée aux augmentations individuelles de 1,15% de la masse salariale.

La CFDT note la prise en compte de sa revendication première sur le principe d'une augmentation générale forfaitaire et pérenne, identique pour tous.

La CFDT a donc continué à porter ses revendications, en particulier un forfait annuel plus élevé, une date d'effet la plus proche de la signature et un montant supérieur pour le salaire minimum annuel MH.

In fine, vous trouverez ci-dessous la proposition soumise à la signature des OS.

Augmentation générale : forfait annuel pérenne de 580 € pour tous, y compris pour les alternants, avec une date d'effet au 1^{er} avril 2022, avec un 1^{er} versement en mai 2022.

Salaires annuels bruts	AG en %
22 400	2,59%
25 000	2,32%
30 000	1,93%
35 000	1,66%
40 000	1,45%
45 000	1,29%
50 000	1,16%
55 000	1,05%
60 000	0,97%
65 000	0,89%
70 000	0,83%
75 000	0,77%
80 000	0,73%

DES OUTILS POUR LES NAO 2022



NAO 2022 :

Décollage turbulent et atterrissage en crabe

Garantie d'un salaire minimum annuel MH, à durée indéterminée :	24 600 € pour l'exercice 2022 (vérifié en fin d'année et complément versé avec la paie de janvier 2023)
Augmentation individuelle :	1,15 % de la masse salariale dont 0,40 % pour les mesures conventionnelles et celles de l'accord GPEC, avec effet rétroactif en mars 2022 et versé à compter de mai 2022
Abondement des jours CET vers le PERCO :	De 1 à 5 jours : 50 % d'abondement et le 6 ^{ème} jour à 55 %
Clause de revoyure :	Octobre 2022
Ticket restaurant :	Porté à 9,48 € à partir du mois d'avril 2022
Forfait mobilité durable :	Prise en charge de l'employeur portée à 300 € par an et par salarié (auparavant 250 €)
Indemnisation des frais liés au télétravail :	Forfait de 2,50 € net par jour de télétravail (barème URSSAF)

Lors d'âpres négociations et grâce à son obstination, la **CFDT** a su démontrer que la proposition initiale de la direction entraînait une trop grande disparité entre les salariés du groupe et ne permettait pas une répartition équitable de l'enveloppe globale (représentant plus de 2,9 % de la masse salariale, soit 11,7 M€).

La **CFDT** a obtenu une répartition plus équilibrée entre les enveloppes d'augmentation générale et individuelle ainsi que l'augmentation du salaire minimum MH, dont le montant sera négocié chaque année, et enfin une clause de revoyure planifiée.

La CFDT, considérant l'atterrissage acceptable, est signataire de cet accord NAO.



Au regard de la situation internationale actuelle et du constat de forte augmentation des tarifs du carburant, la CFDT demande à la direction, à titre exceptionnel, qu'un jour de télétravail supplémentaire soit possible pour pallier à ces augmentations et ainsi garantir un pouvoir de vivre aux salariés.