



UNSA CLEMESSY Eiffage
Janvier 2024

Négo salariales 2024 – 1^{ère} réunion



Contexte

En 2022, la hausse du SMIC a déjà été de 6,6% sur 1 an (entre le 01/01/2022 et 01/01/2023).

Augmentation du SMIC en 2023 : 1,81% le 1/01/2023, 2,22% en mai puis 1,13% au 1^{er} janvier 2024 = total 5,16% !

Passage à la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie. Le réajustement des minimas de salaire et donc de la conformité à la loi ne doivent pas faire partie de l'enveloppe des NAO.

Enveloppe globale obtenue en 2023 était de 5,5% de la masse salariale mais personne n'a eu une augmentation individuelle en complément d'un rattrapage de promotion.

Propositions UNSA

L'année dernière l'enveloppe était inférieure à l'inflation, pour l'année 2024, il est toujours annoncé une inflation donc une augmentation des prix. Il est donc nécessaire d'avoir une part d'augmentation générale et une enveloppe permettant d'avoir un reste à vivre correct.

Dans cette optique d'inflation et d'atteinte des objectifs de la société grâce au travail assidu des salariés, l'UNSA revendique l'ensemble des propositions suivantes :

-  Augmentation générale de 5%, +3,5% en Augmentation Individuelle.
-  Augmentation des subventions CSE à 1 % au lieu de 0,75 % comme la majorité des CSE en France. Voir enquête OfficielCSE 2023. Page 20.
-  Talon minimum d'augmentation à 70€ (à réajuster en fonction de l'enveloppe)
-  Mise en place d'une prime d'ancienneté aussi pour les cadres
-  Augmentation du seuil de passage en commission sectorielle de 1750 € à 1900€ (SMIC à 1766,92€)
-  Amplitude : +5%
-  Grand déplacement : +5%
-  Hôtel barème gestion + 10€ pour tous. Avec rappel aux managers qu'il faut adapter les prix en fonction du marché et des JO 2024.
-  Postes à primes +5%
-  Transport sédentaire + 5% avec prise en compte des 0-6km à tous.
-  Places en crèches
-  Passage à la carte Tickets Restaurants
-  Augmentation de la participation de l'employeur aux tickets restaurant (actuellement 5,40 € pour des tickets à 9,00€) on peut passer à 6€ pour des tickets à 10,00€
-  Repas Mulhouse 4,27 € passage à 6€ comme la subvention des tickets restaurants. Quid de ceux/celles ne mangeant pas au Restaurant d'entreprise ?
-  Prime de lavage passage de 0,60€ à 1,00€
-  Prime de mariage non revalorisée depuis 2011 de 50€ à 75€
-  Médaille du travail à hauteur d'Eiffage Energie Systèmes au lieu de 29€ actuellement
-  Prime tuteur de 200 €
-  Prime formateur de 300 €



Propositions de la direction :

- Pas d'augmentation générale, pas de PPV¹
- Uniquement des augmentations individuelles avec une enveloppe globale de 3,5 % de la masse salariale
- Une enveloppe de 1500 € pour l'égalité Femme/Homme pour rattraper les écarts existants
- Relèvement à 1800 € du seuil de passage en commission sectorielle². (Quand le SMIC est à 1766,92 €, cela n'engage pas beaucoup la direction.)
- Indemnité kilomètre petit déplacement à 0,32 €
- Amplitude (Temps pour atteindre le 1^{er} chantier pour les salariés au panier) +3 %
- Grand déplacement minimum à 96,50 €
- Barème gestion :
 - Indemnité kilomètre +3 %
 - Maxi repas à 25,00 €
- Postes à primes +3 %
- Transport sédentaire +3%
- Ticket restaurant à 10 € (6€ pour l'employeur et 4€ pour le salarié)
- Repas Mulhouse à 4,57 € de subvention
- Prime de lavage à 0,70 €
- Médaille du travail à 32 € par année de présence
- Forfait vélo à 110 €
- Prime tutorat de 200 € par an
- Prime formateur si au moins 6j/an de 200 € par an

Nous attendons vos retours afin de faire de nouvelles propositions et faire part à la direction de votre position.

Etes-vous prêts à vous mobiliser pour obtenir une meilleure prise en compte de la baisse de notre pouvoir d'achat ?

Une Augmentation Générale est la protection de notre pouvoir d'achat.

Une Augmentation Individuelle est la reconnaissance de la valeur de votre travail.

Prochaine réunion le jeudi 25 janvier

Et dernière réunion de négociation, mercredi 7 février.

¹ PPV : Prime de Partage de la Valeur, ex prime Macron.

² Commission sectorielle : Réunion entre la direction et les délégués syndicaux où la direction doit expliquer pourquoi les personnes n'ont pas été augmentées depuis plus de 3 ans ou sont avec un salaire inférieur au seuil.