

NAO 2025 : CLAPS DE FIN ?

Mars 2025

VOS NEGOCIATEURS UGICT CGT SONT PROFONDEMENT DEÇUS DES AVANCEES OBTENUES.

UNE ENVELOPPE D'AUGMENTATION INDIVIDUELLE DE 1.6% seulement !

Dans un contexte où :

- α « **Les résultats du Groupe sont bons**, en ligne avec les objectifs budgétaires » ; comme l'affirmait Thierry Déau en janvier lors du Webcast,
- α En comparaison, les augmentations moyennes négociées dans les entreprises sont de **2,27 %**, et dans les secteurs de la métallurgie et de la construction (soit ceux correspondant à nos métiers) les augmentations sont respectivement de **2,35 % et de 2,38 %**.



Pourquoi, dans notre entreprise, devrions-nous nous contenter de moins ?

Quelles conséquences cela pourrait-il avoir sur le maintien des compétences ?

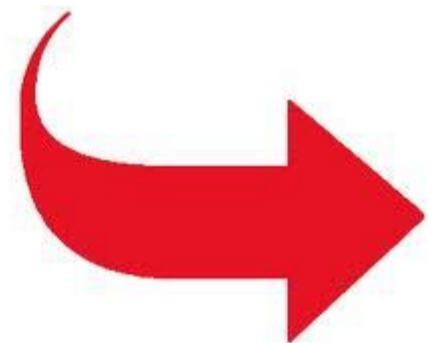
Sur les sujets de **QUALITE DE VIE AU TRAVAIL, DE TEMPS DE TRAVAIL, D'EGALITE PROFESSIONNELLE ET DE SOLIDARITE,**



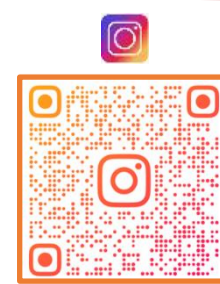
Les avancées sont tout aussi maigres.

Et pourtant dans un contexte où les salariés sont de plus en plus soumis à des pressions et à des charges de travail importantes, **il est essentiel que l'ensemble des parties prenantes agissent pour préserver leur santé et leur bien-être.**

AU VERSO LE DETAIL DES PRINCIPALES REVENDICATIONS PORTEES PAR L'UGICT-CGT VS L'ACCORD DE LA DIRECTION



VENEZ DISCUTER DE CES SUJETS AVEC VOS ELUS ET MANDATES UGICT CGT



NAO 2025 : CLAPS DE FIN ?

PRINCIPALES REVENDICATIONS UGICT-CGT	ACCORD MIS A SIGNATURE
REMUNERATION	
AG (augmentation générale) : 200 € Brut/mois	0%
AI (augmentation individuelle) : 4 % avec plancher à 2%	1.6% avec plancher de 0.8%
Enveloppe supplémentaire dédiée aux experts	Enveloppe de 0.1% partagée avec celle de l'égalité Femme -Homme
Augmentation des seuils de la PV des non-cadres	0 – 4 - 8 perçue en 2026 0 – 5 - 10 perçue en 2027
Intégration du pivot de la Part Variable dans le salaire	Non
TEMPS DE TRAVAIL	
Création d'un Groupe de Travail dédié aux outils informatiques (yc IA) : adaptation aux besoins des équipes, diminution du reporting et de la saisie administrative, etc.	Non (Une réflexion est envisagée)
Mise en place d'un décompte du temps de travail et d'une évaluation régulière de la charge de travail	Non
Engager une réflexion sur la répartition du temps de travail tout au long de la vie : semaine de 4 jours, place des séniors, temps partiel, etc.	Non
20 jours de télétravail complémentaires pour ajouter de la souplesse dans l'organisation du travail	Renvoyé au niveau du Groupe
QUALITE DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	
Création d'un Groupe de Travail dédié à l' amélioration de la QVCT par la mise en place d'actions concrètes.	Les managers feront des propositions qui feront l'objet d'échanges avec les OS
Création d'un Groupe de Travail pour l' amélioration des espaces de travail	Non
Télétravail : mise à jour de l'accord notamment sur les thèmes : indemnités, équipements, droit à la déconnexion, fonctionnement hybride des organisations	Renvoyé au niveau du Groupe
EGALITE PROFESSIONNELLE ET SOLIDARITE	
Enveloppe spécifique d'augmentation : résorption des écarts de salaire entre les femmes et les hommes	Enveloppe de 0.1% partagée avec celle des experts
Parentalité : mesures permettant aux 2 parents de concilier vie professionnelle et personnelle : augmentation du nombre de jours enfants malades et rémunération à 100%, réservation de berceaux en crèches, etc.	Prise en charge de 3 jours enfants malades à 100% pour les moins de 6 ans (< à la Négó Groupe QVCTE)
Solidarité : créer des jours « proches aidants » rémunérés à 100%, possibilité de bénéficier de 3 jours de télétravail/sem pour les proches aidants, etc.	Non

