



## NAO 2022, 1<sup>ère</sup> séance

Mardi 18 janvier s'est tenue la première réunion de négociations.

### Les revendications de la CGT :

#### **Que toutes les mesures salariales soient rétroactives au 1<sup>er</sup> janvier 2022**

- Augmentation salariale de 3.5 % en général (plancher) et une enveloppe de 1% pour les augmentations individuelles.
- La mise en place d'un plancher des salaires sur une base de 12 mois à temps plein = 30000 €.
- Augmentation du salaire annuel garantie sur une base de 12 mois temps plein lors d'une promotion
  - Avec changement de qualification : de 10 % hors augmentations individuelles.
  - Sans changement de qualification : de 7.5 % hors augmentations individuelles.
- Budget spécifique de 200 000 € pour compenser les écarts de rémunérations entre femme et homme, travailleurs handicapés, ainsi que pour corriger les dé-positionnements salariaux.
- Bonus entre 10 % et 15 % (versus 0->X %) pour l'ensemble des salariés, y compris les cadres de direction.
- Arrêt de la discrimination cadres/ETAMs par le forfait astreinte. Valorisation des interventions sous astreintes (20€ / intervention). Compensation en temps ou argent au choix du salarié.
- Création prime de travail en toit terrasse égale à la prime montée pylône la plus basse. (12 €)
- Plafonnement des déductions des absences pour raison de santé dans l'accord de participation avec un plancher de prime versée équivalente à 6 mois pour les salariés en CDI de 5 ans et plus.
- Revalorisation des repas de 25 € à 27,50 €, découcher + petit dej de 115 € à 120 € et petit-déjeuner de 5€ à 7€. Enveloppe journalière indicative (2 repas + découcher + petit dej ) 175 €.
- Revalorisation TR part patronale à 5.69 € soit valeur faciale TR à 9.48 €.

Nous avons demandé qu'une étude soit menée sur les conséquences salariales des salariés en divergence de poste. Et que ces situations soient suivies trimestriellement par le CSE.

Depuis la crise du Covid, les propositions d'hébergements proposées par NEO sont souvent non-conformes au plafond des notes de frais. Nous avons demandé qu'une analyse soit faite afin de vérifier si cette offre correspond bien toujours aux besoins des salariés ou si elle doit être améliorée.

### Les propositions de la direction :

Les mesures salariales seront **rétroactives** au 1<sup>er</sup> janvier 2022

Une enveloppe de **2,2%** pour les **mesures individuelles** (1.7% en 2021). **Pour rappel, l'inflation est de 2.8%.**

Une enveloppe de **0,5%** pour les **promotions et mobilités** (0.3% en 2021). **La direction justifie cette augmentation par son souhait de favoriser les mobilités depuis la BUA vers...?**

Une enveloppe de **150 000€** pour **corriger les écarts de rémunérations** (femme/homme ; travailleurs handicapés ; dé-positionnement salarial). **La direction ne démontre pas que cette baisse est justifiée.**

Revalorisation des **Tickets Restaurant à 9,48€** (répartition entreprise/salarié 60/40).

La prolongation pour l'année 2022 de la **prise en charge à 100% des coûts des transports en commun.**

La direction a annoncé que la Réserve Spéciale de Participation (**RSP**) devrait connaître une augmentation de près de 50% pour atteindre environ **12 M€** (8 M€ auparavant). Son nouveau mode de répartition étant plus égalitaire, les sommes perçues par les salariés les moins rémunérés devraient sensiblement progresser, sans pour autant que celles versées aux mieux rémunérés ne fondent.