

# La face cachée de la NAO 2024



Chers collègues,

La NAO 2024 nous a largement mobilisé en nécessitant une approche opposée au passé.

La direction a choisi de geler progressivement le dialogue d'amélioration depuis des mois, pour ne pas dire des années. Ici, nous atteignons un seuil critique pour toutes les catégories.

## NOUS N'AVONS PAS SIGNÉ : EXPLICATIONS

La Direction proposait +3.85% d'augmentation globale (AG+AI\*). Nous avons alors fait le tour d'un maximum de salariés pour obtenir votre choix de signature de la NAO : **60% ne souhaitent pas la signature**. La motivation essentielle était l'absence totale de prise en compte de demandes de bon sens. **Le mot le plus souvent entendu : mépris !**

Certains syndicats se sont ralliés en intersyndicale pour demander +4.05%. De notre côté, nous avons demandé +4.05%, en y ajoutant 2 mesures (+5 points pour les secrétaires et administratifs sans rien depuis 3 ans, et +3 points pour les responsables d'activité district qui attendent les 5 points total actés dans un CSE-C). Nous aurions été signataires seulement dans ces conditions.

La Direction propose finalement +3,9%, mais toujours sans l'ombre d'avancées pour les maîtrises et cadres.

**Inévitablement, le tassement des rémunérations vers le SMIC se poursuit.**

L'accord est signé par 3 organisations syndicales à +3.9%. **L'évolution du coût de la vie 2023 atteint +4,9%, entraînant une perte de pouvoir d'achat non récupérable sur les augmentations futures.** En parallèle, le chiffre d'affaires APRR 2023 bondit de +7,1% !

## TOUTES LES AUTRES DEMANDES REJETÉES EN BLOC

Aucune de nos autres demandes n'est programmée à l'agenda social : astreinte (organisation et rémunération), horaires variables pour les administratifs de l'exploitation, ...

\*AG : augmentation générale

AI : augmentation individuelle (=MIR)

## DES ABERRATIONS

La CFE-CGC APRR s'interroge sur **les PSO (primes sur objectifs) des cadres P4 et P5, dont la Direction annonce qu'aucune ne sera à 100%** en 2023 pour un objectif économique non-tenu. Pourtant les résultats financiers sont au zénith ! Où allons-nous ?

## UNE ÉVOLUTION TRÈS INQUIÉTANTE

Au fil du temps, d'un discours franc, nous sommes arrivés au début d'un jeu « du chat et de la souris ». L'équipe CFE-CGC est restée constante (dialogue, propositions, facilitation de certaines positions de la Direction sur quelques sujets), mais aucune avancée pour les maîtrises et cadres. De moins en moins de réponses de la Direction, des dossiers différés puis oubliés ...

**Depuis un an, la Direction n'apporte strictement aucune réponse sur nos sujets, notamment l'astreinte.**

L'entreprise reste sur des relations sociales « à l'ancienne » où le rapport de force prime, où il faut demander le double (par définition incohérent) pour éventuellement obtenir la moitié !

## ET APRÈS LA NAO

Notre force reste notre programme que vous avez voté pour les 4 ans à venir. Nous reprenons notre « liberté » d'action et de communication. **Le respect de la parole est une valeur humaine majeure.**

**La négociation sur l'intéressement arrive.** À ce jour, il n'existe aucun accord d'intéressement pour 2024. Nous serons des plus attentifs sur la formule retenue, car si un tel accord se doit d'être aléatoire, il doit aussi permettre d'épargner et de compenser la NAO.

Vos élus CFE-CGC.



LinkedIn  
CFE-CGC APRR

cgcaprr.fr

Ne pas jeter sur la voie publique

15 mars 2024



## Toutes nos demandes rejetées en bloc

	Réponses APRR	
	Oui	Non
Révision de la grille des salaires		X
Apport de solutions de rémunération des nouveaux embauchés		X
Valorisation de l'ancienneté et de son avancement par GVT		X
7 % AG + AI		X
5,6 % d'A.G. en rattrapage pouvoir d'achat des 2 dernières années, dont le catégoriel		X
1,4 % d'A.I. car nous croyons nécessaire une enveloppe motivante	0,5 % à 1,5 %	
Réponse sur 2023 pour connaître le % d'AI dédié aux réorganisations présentées		X
Réponse sur 2023 pour connaître le % d'AI donné par collège, nouveaux de moins d'un an, les salariés à 5 ans de la retraite		X
Réponse sur les P.S.O. : montant moyen, % de la masse salariale, modalité précise d'attribution...		X
Hausse du montant moyen de PSO		X
5 points pour les Secrétaires et métiers administratifs sans revalorisations en 3 ans.		X
3 points vers les R.A. en district.		X
Sans négociation en cours, malgré nos demandes constantes depuis 4 ans, nous demandons la rétribution effective et rétroactive sur 3 ans des interventions réalisées par téléphone durant l'astreinte et non rémunérées, cela sur les diverses directions concernées par l'absence du dispositif, tant en Directions Centrales qu'à l'Exploitation (S/T sur 2 ans),		X
Revalorisation de l'astreinte à responsabilités en sites multiples, sur base de l'indice INSEE.		X
Traiter équitablement les salariés S/T qui animent sous volontariat les journées sécurité réalisées hors des horaires habituels. Journées demandées par les autorités et partenaires portant sur des actions de communication et sensibilisation externe qui n'intègrent pas directement la fiche de fonction.		X
Compléter la note « Frais de déplacement groupe », rubrique « Indemnité kilométrique » en ajoutant les véhicules 100 % électriques des salariés contraints d'utiliser -à titre exceptionnel- leur véhicule personnel pour des déplacements professionnels : majoration de 20 %.		X
Conserver la prime annuelle accordée aux tuteurs agents et maîtrise, en l'élargissant naturellement, et sans discrimination, aux cadres.		X
Participer à tout ou partie des frais relatifs à l'achat et à l'installation d'une borne de recharge véhicule électrique à domicile, sans avantage en nature (clause limitant la mise à disposition à la fin du contrat de travail).		X
Conserver la prime annuelle accordée aux tuteurs agents et maîtrise, en l'élargissant naturellement, et sans discrimination, aux cadres.		X
Renforcer l'égalité Femmes/Hommes par l'intégration aux accords d'entreprise du congés menstruel douloureux, source de stress et de fatigue pour les femmes concernées.		X
Fixer une bonification exceptionnelle de 500 € au tuteur lorsque l'alternant est titularisé dans l'entreprise et présent à la date du 1er anniversaire d'embauche chez APRR.		X
Intéresser les salariés au recrutement de talents avec le versement d'une prime de 500 €. Pour le salarié qui a référencé un ou plusieurs C.V. de candidats avec un recruté toujours dans l'entreprise au bout d'un an.		X
Verser 800 €* par le « Titre mobilité » sous condition de déclaration sur l'honneur de co-voiturage ou d'utilisation d'un cycle (assisté ou non) ou trottinette ou d'un autopartage ou d'un transport en libre-service. *Hors VSA et VF.		X
Lancer les discussions en préalable à l'ouverture d'une négociation sur les rythmes de travail, dont la semaine optionnelle de/en 4 jours.		X
Négocier un accord de GEPP en lieu et place de la GPEC avec un engagement formel de voir une négociation au programme de l'agenda social du second semestre 2024.		X
Renforcer le programme d'accompagnement à l'achat du premier bien immobilier par l'attribution d'un prêt APRR à taux zéro.		X
Actualiser la prime panier et indemnité de déplacement à hauteur de l'INSEE, dans le respect du maxima de défiscalisation.		X
Lancer les discussions en préalable à l'ouverture des négociations sur la modernisation, l'organisation et rémunération de l'astreinte.		X
Demande autres OS : Prime panier à hauteur de l'INSEE.	4%	
Demande autres OS : Indemnité éloignement à hauteur de l'INSEE.	5%	
Non-demandé car contrôle URSSAF sur avantages en nature télébadges	5 €	

