



Sortie de crise : quand la grève est devenue la voie pour une NAO acceptable !

Après une mobilisation au pied de notre nouveau siège social Landscape, des manifestations dans toute la France, des articles de presse, une pétition très largement signée et une journée de grève, nous avons enfin réussi à trouver un chemin pour sortir de la crise.

Vous avez été nombreux à vous mobiliser lors de la grève du 5 mars dernier et nous vous en remercions, BRAVO !

Les relations employeur-employé sont de temps en temps tumultueuses et il est difficile de porter votre parole mais cette fois-ci, la direction devait absolument entendre le mécontentement de ses salariés.

C'est bien nous qui produisons la richesse de l'entreprise et nous méritons un partage de la valeur équilibré.

Après plusieurs heures de discussion, vos élus CFE-CGC ont accepté de signer le protocole de sortie de crise proposé par la Direction dans un souci d'apaisement.

Votre engagement collectif très fort nous a permis d'obtenir :

- Pour les salariés relevant des classifications de B à H :

- o Une augmentation générale de 1,8 % applicable au 1^{er} juillet 2024 ;*
- o Une enveloppe dédiée au financement des augmentations individuelles et des promotions de 1,2 % de la masse salariale applicable au 1^{er} juillet 2024 ;*

- Pour les salariés relevant des classifications I et plus :

- o Une augmentation générale de 1,2 % applicable au 1^{er} juillet 2024 ;*
- o Une enveloppe dédiée au financement des augmentations individuelles et des promotions de 1,8 % de la masse salariale applicable au 1^{er} juillet 2024 ;*

- La refonte de la prime d'ancienneté :

- o Création d'un nouveau seuil de déclenchement de la prime d'ancienneté à 5 ans (actuellement le premier seuil de déclenchement est à 10 ans) dont le montant serait de 500 euros bruts et versement de cette prime pour tous les salariés atteignant 6, 7, 8 et 9 ans d'ancienneté en 2024 ;*
- o Prime d'ancienneté à 10 ans : revalorisation de la prime qui passerait de 500 euros à 1 000 euros bruts ;*

Par ailleurs, l'acquisition d'un jour de repos supplémentaire pour le premier semestre 2024, prévu par l'accord du statut du personnel permanent, ne sera pas impacté par l'absence non rémunérée consécutive à ce mouvement social.

Les heures ou jour de grève ne sont pas rémunérés, néanmoins, à titre exceptionnel, la Direction s'engage à permettre à chaque salarié gréviste de récupérer les heures de grève ou de poser un RTT. A défaut de choix du salarié avant le 19 avril 2024, le temps de grève ne sera pas rémunéré et la retenue impactera la paie de mai 2024.

Ce n'est pas ce que nous espérions mais c'est tout de même un gain par rapport au 3% d'augmentation individuelle du début de conflit.

Pour info complémentaire, la CFE-CGC réitère sa demande d'ouverture de négociation PERCO (Plan d'Épargne Retraite Collectif)...serons-nous enfin entendus en 2024 ?

Encore merci à tous pour votre engagement !

Vos élus CFE-CGC restent à vos côtés, n'hésitez pas à les contacter en toute confidentialité.



tania.dauchy@cfecgc-manpower.fr

www.cfecgcmanpower.com

