

NAO suite : AIP 2024



Après les négociations de 2 accords, un sur le thème des augmentations générales et un autre sur la Participation, les organisations syndicales représentatives ont une nouvelle fois été amenées à négocier et à se prononcer sur l'accord de rémunération catégorielle sol qui encadre les AIP pour 2024.

La version proposée par l'entreprise est « innovante si non étrange », avec 4 items :

1. Enveloppe des augmentations individuelles pour 2024
2. Homogénéisation de la structure de rémunération des cadres via la forfaitisation de la rémunération et la création d'une prime variable individuelle pour les cadres groupe 1
3. Mise en place et conditions d'application des CJTR
4. Minimas de plage

La Direction, en refusant de dissocier ces 4 sujets, avec un « Vous prenez tout ou vous n'aurez rien », a mis les organisations syndicales face à un dilemme.

Alors pourquoi la CFE-CGC a signé l'accord ? Au-delà de l'ultimatum de la Direction, nous pensons aux conséquences d'une **non-signature** sur le quotidien et la **rémunération** de nos collègues. A chaque accord, nous garantissons des améliorations pour l'ensemble des catégories tout en prenant en compte les particularités de chacun comme notamment l'AG pour les cadres forfaitisés. Beaucoup d'autres sujets sont encore à améliorer et nous continuerons à le faire avec votre soutien car vous êtes de plus en plus nombreux à nous soutenir et nous rejoindre.

Un exemple pour illustrer l'enveloppe AIP et AG avec une EAP atteinte sans promotion

	Non cadres Avec ancienneté	Non cadres sans ancienneté	CG1	CG2
Ancienneté (mutualisée)	0,3%	0%		
Promotion « barémique » (mutualisée)	0%	0%	0%	0%
Augmentations individuelles liées à la performance (AIP) et autres mesures exceptionnelles (transmises aux entités)	1% avec mini 0,5%	1% avec mini 0,5%	1% avec mini 0,5%	1%
Enveloppe globale d'augmentations individuelles 2024 (1)	1,3%	1%	1%	
Rappel de l'enveloppe des augmentations générales 2024 (2)	2,5%	2,5%	2,5%	2,5% garantie
Somme de l'enveloppe globale d'augmentations individuelles et de l'enveloppe des augmentations 2024 (1) + (2)	Mini 3,8%	Mini 3,5%	Mini 3,5%	3,5%
Salaires moyens Bilan social	40 898€ + 120 € / mois sur 13 mois Soit 1554 € / an <small>Hors impact majoration</small>	40 898€ + 110 € / mois sur 13 mois Soit 1431 € / an <small>Hors impact majoration</small>	52 845€ + 142 € / mois sur 13 mois Soit 1849 € / an <small>Hors impact majoration</small>	64 876€ Soit 190 € / mois sur 12 mois 2270 € / an <small>Hors impact majoration</small>



La forfaitisation de la rémunération des CG1 et la revalorisation des PVI des CG2.1 et CG2.2 à partir de 2025.

Dès le 1^{er} janvier 2025, les CG1 auront une rémunération annualisée sur 12 mois avec l'intégration de la PFA et de la PUA. Grâce à cela, le montant qui n'est pas garanti à 1400 euros le sera, les augmentations futures seront calculées sur une base brute plus élevée (PUA + PFA).

La CFE-CGC avait déjà fait une proposition d'augmentation des taux de PVI et la création d'une PVI pour les CG1. Le niveau actuel de ces parts variables est bien en dessous de ce que l'on peut constater dans d'autres grandes entreprises. Une revalorisation significative est donc nécessaire pour répondre à l'investissement de chacune et chacun. Cette réponse de l'entreprise est un premier pas intéressant.

	CG1	CG2,1	CG2,2
PVI actuelle	-	2,5 %	5 %
PVI proposée dans l'accord	2%	4,5%	7 %
Salaire moyen Bilan social	52 845 €	55 000 € (estimation)	64876 €
PVI à 100%	1056 €	2475 € (avant 1375 €)	4571 € (avant 3243 €)

A noter que pour les primes de sujétions, comme les majorations de décalés, la base du salaire horaire deviendra plus favorable.

Mise en place et conditions d'application des CJTR

Le forfait de 172 jours (équivalant à un temps partiel 80%) sera mis en œuvre à compter du 1^{er} juin 2024.

Un nouveau forfait de 194 jours (équivalant à un temps partiel 90%) sera mis en œuvre dans un délai compatible avec les temps de développement informatique nécessaires à sa mise en œuvre effective, et au plus tard le 31 décembre 2024.

Ceci correspond à une véritable attente que nous avons portée depuis 2 ans.

Minimas de plage

Pour les non-cadres niveau 1 (N1) : revalorisation de 13 points

Pour les non-cadres niveau 2 (N2) : revalorisation de 5 points

Pour les cadres niveau 3 position 2 (N3.2) : revalorisation de 272€ par mois

Pour la CFE CGC, la négociation du millefeuille doit cesser car elle oppose des catégories de salariés (Non-cadres et cadres) dans un même accord alors que leurs systèmes de rémunération sont différents.

Malgré cette divergence de vue, la CFE-CGC prend ses responsabilités en signant cet accord. Il serait inconcevable de priver les salariés de 4% d'augmentation de salaire en moyenne pour des raisons d'ordre philosophique. L'inflation est réelle et la CFE-CGC sait que l'opportunité de pallier le décrochage des salaires face aux prix du quotidien doit être saisie.

Enfin la CFE-CGC continuera de revendiquer une Prime de Partage de la Valeur pour le surcroît de travail qu'occasionneront les futurs Jeux Olympiques.