

FO

UES AG2R

Bilan de mandat

1

28/03/2025



Proposition de la Direction : à 2.50% de la masse salariale pour un montant total de 5 696 271€

En cas d'accord de branche il y aura une enveloppe de 0.66% et un montant total de 1 506 063€ avec une répartition de :

- 0.25% de l'enveloppe pour les augmentations collectives qui représente un budget de 567 031€ pour les salaires inférieurs à 36 000€ avec une ancienneté de 15 mois au 31.12.2024. Et tout ceci donnera une augmentation de 1.6%.
- 0.41% de l'enveloppe pour les augmentations individuelles qui représente un budget de 939 032€

S'il n'y avait pas d'accord de branche le budget serait donc versé de la façon suivante :

- augmentation collective : 0,68% pour un montant total de 1 549 386€ et répartis en 1,4% d'augmentation cumuler avec la 1ère augmentation pour les salaires inférieurs à 36000€, 0,9% d'augmentation pour les salaires compris entre 35 et 45000€, 0,7% d'augmentation pour les salaires compris entre 45 et 55000€, 0,6% d'augmentation pour les salaires compris entre 55 et 65000€ et 0,5% d'augmentation pour les salaires supérieurs à 65000€
- augmentation individuelle : 0.98% pour un montant de 2 232 938€.



Enveloppe de 4.5% de la masse salariale pour un montant total de 10 195 191€

Partie de l'enveloppe prévue par l'employeur pour les éventuelles mesures de branche à hauteur de 1.48% pour un montant total de 3 351 069€.

Il est précisé que si aucun accord n'est signé à la branche, 1.20% de cette enveloppe serait réparti entre les augmentations collectives (60%) et individuelles (40%)

Augmentations individuelles branche 0.48% pour un montant total de 1 090 432€.

Augmentations collectives employeur 0.85% pour un montant total de 1 930 962 € qui se décompose de la manière suivante :

Salaires inférieurs à 35 000€ augmentation de 1.6%

Salaires compris entre 35 001€ et 45 000€ augmentation de 1.2%

Salaires compris entre 45 001€ et 55 000€ augmentation de 0.9%

Salaires compris entre 55 001€ et 65 000€ augmentation de 0.7%

Salaires supérieurs à 65 000€ augmentation de 0.6%

PPV estimée à 1.32% pour 650 € bruts proratisés au temps de présence

NAO 2023



Validées par les adhérents
FO signataire



Enveloppe de 6% de la masse salariale

Augmentations collectives à 1.41% et se décompose de la façon suivante :

- 2% pour les salaires strictement inférieurs à 35000€ avec un plancher minimum de 700€ annuel/brut
- 1.8% pour les salaires de 35000€ à strictement inférieur à 45000€
- 1.4% pour les salaires de 45000€ à strictement inférieur à 55000
- 1.2% pour les salaires de 55000€ à strictement inférieur à 65000€
- 1% pour les salaires supérieurs à 65000€ (hors CDG COMEX COMADIR)

Augmentations individuelles 1.29%

PPV à 800€ proratisé par rapport à la durée du temps de travail contractuel et la durée du temps de présence effective

Intéressement



Pour le pouvoir d'achat
FO signataire



L'accord d'intéressement 2024-2025 a quasiment la même mécanique que le précédent dont nous étions signataires.

Nous avons pu négocier des ajustements plus favorables sur certains critères de déclenchement

Si nous privilégions les augmentations avant les primes aléatoires, pas question de rejeter ce qui peut améliorer le pouvoir d'achat des salariés

De bons chiffres au niveau du groupe peuvent faire espérer des primes proches de celles de 2022 et 2023 (versées sur 2023 et 2024)

Télétravail



**Pas à la hauteur de nos attentes
FO non signataire**



En 2018, nous avons signé un premier accord télétravail innovant, mais depuis peu d'avancées

Toujours de 3^{ème} jour de télétravail alors qu'elle a été demandée dans une enquête par plus de 60% des salariés

Pas de jours supplémentaires à la main du salarié

Pas de changement rédactionnel sur le report et le télétravail occasionnel pour éviter les interprétations hasardeuses que nous constatons dans certaines régions

Fin de la plateforme d'équipement individuel

Les 20 centimes d'indemnités journalières ne pouvaient pas nous faire changer seuls d'avis



Qualité de Vie et Conditions de Travail

Pour Force Ouvrière, c'est l'employeur qui est responsable de la qualité de vie et des conditions de travail des salariés et non l'inverse.

Nous aurions voulu que la thématique de la rémunération figure dans cet accord, mais la Direction voyait les choses autrement

Toujours pas de 3^{ème} jour de télétravail

Pas d'accord spécifique seniors

Pas d'accord spécifique ou de congés exceptionnels pour les salariés aidants

Pas de souplesse supplémentaire sur le temps de travail pour les salariés en situation de monoparentalité

Petites consolations : jours de télétravail supplémentaires pour les aidants, abondement de 20% de l'employeur sur les dons de jours collectés et ajout de la notion de harcèlement moral



Gestion Active et Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Aucune garantie d'emploi dans le texte

Absence totale d'échange sur la pesée des emplois déjà existants ainsi que les nouveaux

Constat positif de la Direction du précédent accord non partagé par Force Ouvrière. Les salariés souffrent du manque de remplacement des effectifs et de la qualification de leur travail par une gestion industrialisées par tâches

La Direction considère les salariés comme acteurs de leur parcours professionnel mais se donne comme seule obligatoire de les informer

Absence d'accompagnement vers la cessation d'activité pour les séniors, comme l'abandon du CET ATT

Contrat Santé



**Pas à la hauteur de nos attentes
FO non signataire**



Force Ouvrière souhaite que les salariés du groupe soient traités comme des VIP et non comme n'importe quel client

En effet, malgré des comptes « à l'équilibre » (S/P à 94,9%) notre collègue assureur a prévu une indexation de 4,5% au 1^{er} janvier 2025, soit 9,41 € par mois dont 3,76 à la charge du salarié

L'augmentation des remboursements en médecine douce ne suffit pas à nous faire revoir notre position

Consultations du CSE

Le CSE est régulièrement consulté sur des questions d'organisation

Forte de ses convictions, la délégation Force Ouvrière rappelle dès qu'elle en a l'occasion ses revendications sur la rémunération à travers la pesée des emplois et sur le 3^{ème} jour de télétravail

Force Ouvrière se place du côté de l'innovation

Mais rappelle que cela ne doit pas se faire en supprimant des emplois ou en dégradant l'intérêt ou les conditions de travail des salariés

Demande des formations et un bon accompagnement au changement pour permettre aux salariés de s'adapter au mieux aux évolutions de leur métier

Information des salariés

Tout au long du mandat, Force Ouvrière a informé les salariés de ses actions

Nous avons proposé chaque année des Assemblées Générales des salariés par Teams

Et depuis décembre 2023, nous avons lancé un grand tour de France en venant à votre rencontre sur vos lieux de travail

Notre site internet est régulièrement mis à jour et nous l'avons enrichi avec tous les accords d'entreprise applicables et de vidéos explicatives

N'hésitez pas à vous abonner à notre newsletter pour ne louper aucune publication

Sitôt les élections passées, nous travaillerons à vous proposer de nouvelles innovations