



MESURES SALARIALES 2025 : DES MIETTES A SE PARTAGER



10,5 M€ pour financer toutes les mesures salariales en 2025

10,5 M€. C'est l'enveloppe accordée par les financiers de l'entreprise pour couvrir les mesures salariales en 2025. C'est 7 M€ de moins que l'an dernier.

Avec cela la direction espère payer les mesures automatiques, les mesures post mobilité (pour ceux qui y ont droit, parce que ce n'est pas systématique), les mesures post réorganisation (parce qu'évidemment pas question d'arrêter le chamboule-tout perpétuel), les mesures liées aux négociations des nouveaux métiers (ceux signés et ceux en cours de négo), les mesures individuelles au choix (maintenant il faut dire « au mérite »), les primes d'intérim, les primes exceptionnelles (celles qui sont distribuées dans les plus grandes opacité et iniquité), les mesures de disparités (qui ne règlent jamais pour de bon les situations individuelles en décrochage), une mesure générale et d'autres mesures type revalorisation des primes des accords d'entreprise (ticket restaurant, astreinte, garde d'enfant, indemnité kilométrique, forfait mobilité durable, etc.). Un saupoudrage de miettes.

Des choix de gestion plus que contestables

Avec ce qu'elle met sur la table, la direction n'a pas les moyens de ses ambitions, et ce sont les salariés qui trinqueront.

1^{ère} erreur : maintenir l'enveloppe des primes exceptionnelles.

2^{ème} erreur : pas de rattrapage massif des salariés en décrochage.

3^{ème} erreur : ne pas augmenter l'enveloppe dédiée aux mesures salariales.

La CGT a demandé que le budget des projets structurants trop coûteux et générateurs de risques psychosociaux soit récupéré pour financer les salaires. La direction doit arrêter ses externalisations coûteuses et qui appauvrissent notre activité et nos savoir-faire. La sanctuarisation de 520 M€ pour ses amis producteurs est inacceptable et doit cesser. Qu'ils prennent leur part aux économies demandées par l'État !

Concernant le Compte Épargne Temps

La direction ne souhaite pas « caper » les CET, c'est-à-dire limiter le nombre de jours déposables au-delà des règles de l'accord collectif. Pourtant, cela permet de dégager de la trésorerie afin d'abonder l'enveloppe des mesures salariales. Il faut dire que depuis plusieurs mois l'entreprise vit à crédit, nous manquons de liquidités ! La politique immobilière imposant d'être locataire plutôt que propriétaire n'y est pas totalement étrangère. **La CGT demande à la direction de réviser sa position sur le « capage ».**

Quant au nombre de jours de CET qui pourront être monétisés en 2025, il est encore à l'arbitrage des financiers. Là aussi la CGT espère que la réponse sera à la hauteur des attentes des salariés. Cette soumission à la finance est déplorable, ça en dit long sur les priorités de l'entreprise.

.../...

De l'argent, il y en a, et il doit servir à financer une mesure générale

L'enveloppe des mesures salariales 2025 doit être abondée.

Pour arrêter avec l'arbitraire de notre système salarial, et pour une action équitable, **la CGT revendique une mesure générale de 1.200 € pour tous les salariés au titre de l'année 2025, soit 100 € bruts pour toutes et tous.**

La direction doit prendre conscience de l'impact de sa politique d'austérité salariale appliquée depuis des années, et engager un rattrapage massif.

Paris, le 13 février 2025