

## Des résultats prévisionnels positifs, mais une rémunération décevante... FO appelle la Direction à mieux récompenser ses salariés !

Lors de la 2<sup>ème</sup> réunion du 4 janvier 2024, la Direction a expliqué que la situation économique en 2024 serait « compliquée » avec son lot de mesures de « gels » sur les déplacements, sur les embauches, avec aussi une grosse pression sur les frais de structures... **Quid sur les salaires ?**

### Nouvelle Convention Collective = Nouvelles règles pour les NAO...

Cette année, dans le cadre du déploiement de la Nouvelle Convention Collective dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024, les règles pour les Négociations Annuelles Obligatoires pour les salaires changent un peu...

En effet, **l'enveloppe de l'évolution salariale** en France se décide désormais d'abord **au niveau du Groupe**, pour ensuite laisser à chaque entité légale (SEI-SEF et chaque filiale) la possibilité de discuter et négocier les modalités de déploiement local, de répartition des budgets, et des différentes mesures annexes...

### Mais... le compte n'y est pas !

Malgré les dernières bonnes annonces du Groupe et de la France qui consolident encore de bons résultats année après année (jamais assez pour nos dirigeants...), la Direction a présenté des propositions très en dessous des attentes des salariés, de l'ouvrier au cadre, qui attendaient une juste répartition des bénéfices pour tous !

Dans un contexte économique toujours inflationniste, nous aurions pu croire que la Direction allait proposer une enveloppe globale pour la 1<sup>ère</sup> négociation au niveau du Groupe une valeur décente pour récompenser tous les salariés français, mais non...



### 1<sup>ère</sup> proposition de la Direction pour le budget Groupe en France :

- Budget global à 3,2% à distribuer sous forme d'AG/AI, hors budget mesures annexes par entités juridiques.
- Budget spécifique de 0,1% consacré à l'Égalité Femme/Homme.
- Date d'application au 1<sup>er</sup> avril 2024.

### Revendications FO

**FO**, résolu à défendre le pouvoir d'achat de tous, est resté uniquement guidé par la défense de vos intérêts avec des revendications qui tiennent compte des hypothèses de résultats économiques pour 2023 et des perspectives pour 2024 afin **d'éviter un rapport de Force** comme nous l'avons engagé dans les usines et centres de logistiques lors des dernières NAO...

Dans ce contexte incertain, **FO** a déjà demandé qu'une « clause de revoyure » soit inscrite dans le projet d'accord afin de mesurer l'inflation à mi-année / mesures salariales déployées par la Direction avec ou sans signature.

### Nos 1<sup>ères</sup> propositions FO :

	OATAM	I&C
Budget global (application 1 <sup>er</sup> avril 2024)	4,6%	4,6%
- Augmentation Générale (AG)	3,5% (avec talon de 85€)	Garantie AI mini 100€ (pour salaire < 4000€)
- Augmentation Individuelle (AI)	1,0%	4,5%
- Budget AI égalité Femmes / Hommes	0,1%	0,1%
HORS Mesures annexes qui seront à négocier dans chaque entité juridique du groupe en France		

**FO défendra toujours votre fiche de paie  
et revendique un meilleur partage des profits pour TOUS !  
La Direction doit rapidement répondre à l'attente de ses salariés.**



## Positive forecast results, but disappointing remuneration... FO calls on management to better reward its employees!

At the 2<sup>nd</sup> meeting on January 4, 2024, the Management explained that the economic situation in 2024 would be "complicated" with its share of "freeze" measures on travel, on hiring, with also a big pressure on structural costs... **What about salaries?**

### New Collective Agreement = New Rules for NAO...

This year, as part of the roll-out of the New Collective Agreement from January 1, 2024, the rules for mandatory annual negotiations are changing a bit...

Indeed, the **envelope of salary evolution** in France is now decided first **at the Group level**, to then leave to each legal entity (SEI-SEF and each subsidiary) the opportunity to discuss and negotiate the terms of local deployment, budget distribution, and various ancillary measures...

### But... The account is not there!

Despite the latest good announcements from the Group and France, which still consolidate good results year after year (never enough for our leaders...), the Management has presented proposals far below the expectations of employees, from the worker to the manager, who expected a fair distribution of profits for all!

In an economic context that is still inflationary, we might have thought that the Management would propose a global package for the 1st negotiation at the Group level at a decent value to reward all French employees, but not...



### 1<sup>st</sup> proposal of the Management for the Group budget in France:

- Global budget at 3.2% to be distributed in the form of GA/AI, excluding budget for ancillary measures by entities.
- Specific budget of 0.1% dedicated to Gender Equality.
- Applicable date April 1, 2024.

### Revendications FO

**FO**, Determined to defend the purchasing power of all, has remained guided solely by the defense of your interests with demands that take into account the assumptions of economic results for 2023 and the outlook for 2024 in order to avoid a FOrcé report as we have engaged in factories and logistics centers during the last NAO...

In this uncertain context, **FO** has already requested that a "review clause" be included in the draft agreement in order to measure inflation at mid-year / salary measures deployed by the Management with or without signature.

### Our 1st FO proposals:

	OATAM	I&C
Budget global (application Avril 1 2024)	4.6%	4.6%
- General Increase (GA)	3.5% (with heel at €85)	Garantie AI mini €100 (for salary < €4000)
- Individual Increase (AI)	1.0%	4.5%
- AI Gender Equality Budget	0.1%	0.1%
EXCLUDING Ancillary measures to be negotiated in each legal entity of the group in France		

**FO will always defend your payslip and demand a better share of profits for ALL!  
Management must quickly respond to the expectations of its employees.**

