

FO confirme sa signature pour le plan salarial 2024 afin de soutenir le pouvoir d'achat !

Lors de la dernière réunion de négociation du 17 janvier, nous avons fait un pas en faisant des contre-propositions que nous considérons raisonnables et pragmatiques au regard du contexte 2023. La Direction a fait également le sien, certes jamais suffisant, mais nécessaire pour aboutir à un accord. **Pour FO, nous ne privilégierons QUE l'intérêt des salariés !!**

Enveloppe salariale Groupe : 4% + 0,1% égalité F/H

Avec la Nouvelle Convention (NCCM), l'**enveloppe de l'évolution salariale 2024** en France se décide maintenant 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 et de répartition...

Dans un contexte économique toujours inflationniste et au regard des bons résultats du Groupe et de la France, mais avec une Direction souhaitant toujours minimiser l'évolution de la masse salariale en France... les négociations portées par **FO** ont permis d'obtenir une **enveloppe budgétaire de 4%**.

Pour SEI-SEF : Propositions finales suite aux négociations...

Après 2 années de fortes mobilisations portées essentiellement par les équipes **FO**, qui ont à chaque fois perdu du pouvoir d'achat pour améliorer celui de tous, les équipes ont souhaité cette année trouver des solutions sans forcément engager un rapport de force SI nous arrivions à des propositions raisonnables...

Pour ne plus impacter le budget global des NAO et à la demande de **FO**, le budget égalité Femme/Hommes sera désormais associé à l'Accord SEI-SEF égalité professionnelle, avec une mise en application en octobre.

	Non Cadres	Cadres
• Budget global (application 1 ^{er} avril 2024)	4,0%	4,0%
- Augmentation Générale (AG)	3,0%	0%
- Augmentation Individuelle (AI)	1,0%	4,0%
• Budget égalité Femmes / Hommes (application 1 ^{er} octobre 2024)	0,1%	0,1%
• Mesures annexes (application 1 ^{er} avril 2024)		
- Revalorisation de la prime panier de jour	5€ passant à 5,5€ (+10%)	N/A
- Revalorisation des tickets Restaurant	9,87 € passant à 10,2€ (+3,34%)	
- Primes conditions de travail (Primes intempéries, entretien, samedi travaillés >15 par an, travail nuit exceptionnel, Prép. Matière presse)	+3%	
- Commission de suivi + Revoyure en Septembre	Oui	

⚠ Budget NAO pour SEI-SEF en cas de non signature (1^{ères} propositions de la Direction) :
3,2% sans aucune mesure annexe Non cadres : AG de 2% + AI de 1,2% Cadres : AG de 3,2%

FO défend toujours votre fiche de paie !

Depuis 2021, les actions et les mobilisations des salariés autour de leurs équipes **FO** ont permis d'augmenter notre pouvoir d'achat et de redistribuer les très bons résultats de l'entreprise :

2022 : Budget global 3,1% + 1% prime exceptionnelle (salariés hors STIP/SIP) + 2% d'AG en septembre + SMSE 3,7% + Primes équipes 1,7% + Prime PPV de 600€ (salaires <2800€)

2023 : Budget global 5% + SMSE 1,5% + Primes 1,8%

= **+ 11% en moyenne sur nos salaires en 2 ans + 4% en 2024**

Dans ce contexte, FO signe cet accord des NAO 2024 permettant d'avoir un budget d'augmentations suffisant pour récompenser le plus grand nombre !



FO confirms its signature for the 2024 salary plan to support purchasing power!

At the last negotiation meeting on 17 January, we took a step forward by making counter-proposals that we consider reasonable and pragmatic in view of the 2023 context. The management has also done its own, which is certainly never sufficient, but necessary to reach an agreement. **For FO, we will ONLY put the interest of the employees first!!**

Group salary package: 4% + 0.1% equality W/M

With the New Agreement (NCCM), the **envelope of the 2024 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 possibility to discuss and negotiate the terms of local deployment and distribution...

In a still inflationary economic context and in view of the good results of the Group and France, but with a Management still wishing to minimize the evolution of the wage bill... the negotiations led by **FO** made it possible to obtain a **budget envelope of 4%**.

For SEI-SEF: Final proposals following negotiations...

After 2 years of strong mobilizations mainly led by the **FO** teams, who each time lost purchasing power to improve that of all, this year the teams wanted to find solutions without necessarily engaging a balance of power IF we came up with reasonable proposals...

In order to no longer impact the overall budget of the NAO and at the request of **FO**, the Gender Equality budget will now be associated with the SEI-SEF Professional Equality Agreement, with implementation in October.

	Non Executive	Executive
• Budget global (Application April 1st, 2024)	4.0%	4.0%
- General Augmentation (GA)	3.0%	0%
- Individual Augmentation (IA)	1.0%	4.0%
• Gender Equality Budget W/M (Application October 1st, 2024)	0.1%	0.1%
• Ancillary measures (Application April 1st, 2024)		
- Revaluation of the day basket premium	€5 increasing to €5.5 (+10%)	N/A
- Revaluation of meal vouchers	€9.87 increasing to €10.2 (+3.34%)	
- Working conditions bonuses (Bad weather bonuses, maintenance, Saturdays worked >15 per year, exceptional night work, Press Subject)	+3%	
- Follow-up commission + review in September	Yes	

⚠ NAO budget for SEI-SEF in case of non-signature (1st proposals of the Directorate):
3.2% without any ancillary measures Non executives : GA of 2% + IA of 1,2% Executives : GA of 3,2%

FO always defends your payslip!

Since 2021, the actions and mobilizations of employees around their **FO** teams have made it possible to increase our purchasing power and redistribute the company's very good results:

2022: Global budget 3.1% + 1% exceptional bonus (employees excluding STIP/SIP) + 2% GA in September + SMSE 3.7% + Team bonuses 1.7% + PPV bonus of €600 (salaries <€2800)

2023: Global budget 5% + SMSE 1.5% + Premiums 1.8%

= **+11% on average on our salaries in 2 years + 4% in 2024**

In this context, FO signs this NAO 2024 agreement allowing us to have a sufficient increase budget to reward as many people as possible!

