

NAO 2022

Propositions de la CFDT

NAO 2022 – NOTRE DEMARCHE - SYNTHESE

Volet 1: les mesures générales

- **1: Augmentation individuelle 5%**
- **2: Prime exceptionnelle conjoncturelle: 1000 €**
- **3: Revalorisation abondement PEE: 300 € sur 1^{ère} tranche**
- **4: Revalorisation prime vacances enfant: 50 €**
- **5: Prime de performance annuelle : réévaluation de la part individuelle à 100% du montant**
- **6: Prime enjeu: homogénéité des % distribués par direction**
- **7: Harmonisation du niveau d'enjeu vers 1 mois de salaire sur 5 ans**

Volet 2: les mesures en faveur de l'égalité professionnelle

- **8: Coefficient de correction prime d'enjeu: 10% pour les femmes réalisant au moins 100% de leurs objectifs**
- **9: Rattrapage salaires femmes: 20% de salariées performantes avec des écarts notables: budget de 5% supplémentaire**
- **10: Création d'un observatoire des écarts syndicat/direction**

Volet 3: les mesures en faveur des bas salaires

- **11: Rattrapage spécifique pour les 10% des salariés avec le salaire le plus bas: 50 euros brut/mois/salarié**
- **12: Instauration d'une politique de mise en avant des techniciens et du personnel administratif (via intranet)**

VOLET 1 - LES MESURES GENERALES



MESURES



OBJECTIFS



NB SALARIES



COUTS

| MESURES | OBJECTIFS | NB SALARIES | COUTS |
|--|---|--------------------|------------------------|
| Augmentation individuelle de 5% | Reconnaissance du travail des salariés Reconnaissance des résultats Prise en compte de la conjoncture économique | Entre 1400 et 1450 | Entre 3,8M€ et 4 M€ |
| Prime exceptionnelle conjoncturelle: 1000 € par salarié | Reconnaissance de l'investissement des salariés Prise en compte des frais liés au télétravail imposé (crise sanitaire) | Entre 1400 et 1450 | Entre 2M€ et 2,2 M€ |
| Revalorisation de l'abondement PEE/PERCO:100% sur la 1ère tranche: + 300 euros | Mesure incitative à l'épargne Fidélité à l'entreprise Majoration du montant de l'intéressement | Entre 1400 et 1450 | Entre 400 K€ et 500 K€ |
| Prime vacances enfants Revalorisation de 50 euros | Mesure visant à résorber les difficultés des familles | Entre 750 et 800 | Entre 80K€ et 100K€ |

VOLET 1 – LES MESURES GENERALES – ZOOM SUR LA PRIME D’ENJEU



MESURES



OBJECTIFS



NB SALARIES



COUTS

Réévaluation de la part individuelle

Reconnaissance du travail des salariés

Entre 1300 et 1350

Neutre, déjà budgété

Homogénéité des pourcentages distribués par direction

Equité globale de principe entre les salariés

Entre 1400 et 1450

Neutre, re-répartition

Harmonisation niveau enjeu:
Vers 1 mois de salaire sur 5 ans

Instauration d’une politique challengeant les salariés

Entre 1300 et 1350

Entre 3,2 M€ et 3,6 M€ sur 5 ans

VOLET 2 – LES MESURES EN FAVEUR DE L'EGALITE PRO



MESURES



OBJECTIFS



NB SALARIES



COUTS

Coefficient de correction prime d'enjeu +10%

**Reconnaissance du travail des salariées réalisant leurs objectifs ($\geq 100\%$)
Lissage de la double pénalité salaire/prime**

Entre 250 et 300

Entre 75 K€ Et 100 K€

Rattrapage salaire femmes 20% des salariées performantes avec des écarts notables: budget de 5% supplémentaire

Equité globale de principe entre les salariés

Environ 70 femmes

Entre 170 K€ Et 200 K€

Création d'un observatoire des écarts syndicat/direction

Instauration d'une politique de suivie des chiffres

<50 K€

VOLET 3 – LES MESURES EN FAVEUR DES BAS SALAIRES



MESURES



OBJECTIFS



NB SALARIES



COUTS

**Rattrapage spécifique pour les 10% des salariés avec salaire < à 3100 € bruts mensuels
50 euros brut/mois/salarié**

Reconnaissance du travail pour les bas salaires

Entre 130 et 150

Entre 80 K€ Et 90 K€

**Instauration d'une politique de reconnaissance du travail de tous
Promotion régulière d'agents méritants dans des newsletters intranet**

**Reconnaissance des salariés dans leur ensemble
Prise en compte de l'importance du personnel non-technicien et administratif à SYSTRA**

Neutre, déjà budgété