

LA CGT BATIGERE REFUSE DE SIGNER POUR DES MIETTES !

Les revendications des salarié-es, portées par la CGT BATIGERE, sont claires, légitimes, et à la hauteur de leurs efforts quotidiens. Pourtant, la Direction persiste à ignorer ces demandes, proposant des mesures insuffisantes et adoptant des pratiques discriminatoires à l'encontre de notre organisation syndicale.

DES PRATIQUES DE DISCRIMINATION SYNDICALE INACCEPTABLES

Nous sommes contraints de dénoncer une grave injustice survenue lors de ces négociations. **Le 18 décembre 2024, la Direction a transmis ses propositions à l'ensemble des organisations syndicales, à l'exception de la CGT BATIGERE**, sous prétexte que nous avons quitté la réunion du CSE la veille, le 17 décembre 2024.

Ce départ, dont les motivations ont été clairement exposées dans une déclaration syndicale en début de séance, exprimait notre désaccord envers des pratiques portant atteinte aux droits fondamentaux des salariés.

La Direction nous reproche d'avoir adopté une « posture qui ne favorise pas le dialogue ». Nous ne comprenons pas ce ressenti : nos délégués syndicaux ont été présents à toutes les réunions consacrées aux NAO. Une telle interprétation simpliste méconnaît notre engagement constant et déterminé à défendre les intérêts des salarié-e-s, tout en méprisant leur investissement et les revendications qu'ils nous ont confiées. **Comment l'entreprise peut-elle promouvoir le label diversité et égalité tout en discriminant ses représentants syndicaux ?**

NOUS NE RESTERONS PAS SANS RÉPONSE FACE À CES MANŒUVRES INJUSTES.



Mélanger les NAO et les travaux du CSE entretient volontairement une confusion entre deux cadres distincts ; l'un de négociation, et l'autre de représentation.

Les NAO sont des discussions obligatoires entre la Direction et les délégués syndicaux de chaque organisation syndicale, portant sur des sujets comme les salaires, le temps de travail, et les conditions de travail et visent à améliorer les droits des salariés chaque année.

Le CSE est une instance représentative du personnel, (composé de 22 élus, dont 6 élus CGT) qui défend les droits des salariés et veille à leurs conditions de travail. Il a également un rôle consultatif sur les décisions stratégiques de l'entreprise.

L'accord GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) vise à anticiper les évolutions des emplois et des compétences dans l'entreprise, pour accompagner les salariés dans leur parcours professionnel face aux changements.

Cette exclusion manifeste illustre un dialogue social discriminatoire, en décalage total avec les valeurs de transparence et de construction collective que l'entreprise prétend défendre.

DES PROPOSITIONS SALARIALES PROVOCANTES ET INSUFFISANTES

Lors de la troisième réunion des NAO 2025, la Direction a proposé une augmentation générale de 0,4 %, une provocation rejetée à l'unanimité par toutes les organisations syndicales.



UN RECU INCOMPRÉHENSIBLE DES AUTRES SYNDICATS

Malgré leur refus initial, et des revendications bien plus ambitieuses, certaines organisations syndicales fini par accepter un accord minimaliste, établi sur des bases encore plus faibles que celles qu'elles avaient rejetées les années précédentes.

Ce volte-face, qui affaiblit les revendications, interroge sur les réelles motivations derrière leur accord.

POUR SA PART, LA CGT BATIGERE RESTE FIDÈLE À SES ENGAGEMENTS : DÉFENDRE DES AUGMENTATIONS JUSTES, ALIGNÉES SUR VOS BESOINS ET SUR LES PERFORMANCES FINANCIÈRES DE L'ENTREPRISE.

La Direction nous annonce fièrement que, "après des échanges constructifs", un nouvel accord a été signé par trois syndicats, "accord censé renforcer les engagements sociaux et améliorer l'environnement de travail"

Mais de quoi parle-t-on réellement ici ? Des "nouveautés" déjà signées ailleurs, dans l'accord GEPP ! Faire gonfler artificiellement le contenu des gains pour les salarié.es en signant 2 fois les mêmes propositions -> **C'EST NON !**

- **La prime de cooptation (Mesure 5) :** Dans le nouvel accord GEPP, déjà signé par la CGT BATIGERE !
- **La prime de tutorat pour l'alternance (Mesure 6) :** encore dans le cadre de l'accord GEPP, déjà signé par la CGT BATIGERE !
- **La prime de formateur interne (Mesure 7)** toujours dans l'accord GEPP, déjà signé par la CGT BATIGERE !
- **La revalorisation de l'indemnité télétravail (Mesure 8)** Fait partie des négociations en cours pour un accord télétravail, que la CGT BATIGERE pourrait signer dans l'intérêt des salariés.
- **La Prime de remplacement en cas d'absence d'un collaborateur (Mesure 9) :** est encore "à l'étude" ! En clair : cette mesure n'existe pas encore et son éventuelle mise en place dépendra d'un hypothétique avenant.

UNE SANTÉ FINANCIÈRE EXCELLENTE, DES AUGMENTATIONS RIDICULES !

Alors que la Direction affirme publiquement que **BATIGERE est en excellente santé financière**, ses propositions traduisent une tout autre réalité : **Une augmentation générale plafonnée à 1,2 %, bien en deçà des 3 % recommandés par les études nationales pour 2025.**

En parallèle, **l'entreprise a appliqué une hausse des loyers de 3,26 %, générant des millions d'euros supplémentaires.** Mais où vont ces millions ? Selon la Direction, ils seraient "absorbés" par des charges... **Une justification invérifiable !**

AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES : L'INJUSTICE EN CHIFFRES

En 2024, seulement 32 % des salarié-es ont bénéficié d'une augmentation individuelle, laissant 68 % sans revalorisation. Ces pratiques, basées sur des critères flous, alimentent un profond sentiment d'injustice, d'exclusion et de frustration.



*Le chouquette management
l'austérité en douceur !
(fonctionne aussi avec la galette)*

DES DONNÉES POUR COMPRENDRE ET AGIR :

La CGT BATIGERE invite à consulter :

1. Le Mémo Éco - NAO 2025 : Le pouvoir d'achat des travailleurs-ses encore mis à mal !
([cliquer pour télécharger](#))
2. Le Mémo Éco - Vers un indice CGT du coût de la vie : de l'IPC à l'IPCH.
([cliquer pour télécharger](#))

Ces documents soulignent :

- La nécessité d'aligner les augmentations salariales sur les besoins réels des salarié-es et sur les performances financières de l'entreprise.
- L'importance d'un indice du coût de la vie, pour dénoncer l'écart entre l'inflation officielle et le ressenti quotidien des salarié-es.

Le chouquette management, c'est l'art de motiver les équipes avec des petites douceurs sucrées (et espérer éviter les revendications trop salées...)

L'idée est simple : une petite attention culinaire peut alléger les tensions, créer une ambiance conviviale, et faire passer plus facilement certains messages, même les plus délicats.

Mais ne vous méprenez pas : ce n'est pas une solution miracle. **Si offrir des chouquettes peut égayer une matinée, cela ne remplace ni une véritable écoute, ni des réponses concrètes aux attentes des salarié-es.** Et la galette dans tout ça ?

En janvier, que vous tombiez sur la fève ou non, ça ne suffira pas à régler les questions légitimes d'augmentations des salaires et d'amélioration des conditions de travail !

La CGT BATIGERE vous le rappelle : les salarié-es méritent bien plus que des gourmandises pour reconnaître leur engagement.



En 2025, ensemble, portons haut nos valeurs !

Que cette année soit celle des victoires collectives, de la justice sociale et de la solidarité. Restons unis, combatifs, et déterminés à faire entendre nos droits et nos voix.

A chacun et chacune, nous souhaitons une année de force, de sérénité et d'épanouissement personnel, car nos combats sont aussi ceux de vos réussites au quotidien.

POUR NOUS CONTACTER :

- Délégué syndical (DS) : **Mohamed MESSAOUD** - 06.86.89.10.53
- Délégué syndical : **Jean-Claude CALAIS** - 06.73.49.41.13
- Déléguée syndicale suppléante : **Laëtitia MACQUET** - 06.73.51.11.37
- Représentante syndicale (RS) : **Margaux SILLET** - 07.86.72.92.46

Par mail :

cgt.batigere@outlook.fr

Par What'sApp :

sur nos différents groupes (nous consulter)