



# NOS REVENDICATIONS POUR LES NAO



LE 13 MARS 2018

Afin de terminer les négociations et préparer les dossiers spécifiques, **les réunions portant sur l'attribution de mesures salariales individuelles** débiteront la semaine du 2 avril.

**Journalistes : 4 et 5 avril - PTA : 10 et 11 avril**



Si vous souhaitez que nous abordions votre cas lors de ces réunions, vous pouvez nous écrire à l'adresse [cftc@francemm.com](mailto:cftc@francemm.com) ou bien prendre contact directement avec l'un de nos délégués du personnel. Nous conviendrons d'un rendez-vous pour faire le point sur votre situation afin de vous défendre encore plus efficacement.

## REVENDICATIONS PORTÉES PAR LA CFTC

### I. Volet salarial :

Répartition du budget affecté à l'augmentation de la masse salariale :

- **Augmentations individuelles : 50 %**
- **Résorption des disparités et égalité salariale hommes-femmes : 50 % :**
- Transposition à FMM des dispositions légales concernant l'augmentation dont doivent bénéficier les salariées à leur retour de congé maternité.



**La salariée de retour de congé maternité bénéficie d'un « rattrapage salarial » :** son salaire est majoré du montant des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés de la même catégorie professionnelle. (Art. [L1225-26 C. trav.](#))

### II. Volet social :

- **Revalorisation de la subvention employeur pour le restaurant d'entreprise.**

**N.B.** La subvention employeur pour le restaurant d'entreprise n'a pas été revalorisée depuis la création de FMM en 2012 et ne prend donc pas en compte les hausses de prix successives depuis 6 ans.

- **Hausse de l'indemnité transport (passe NAVIGO) à 80 %** au lieu de 55 % actuellement.
- Création d'un **chèque transport de 200 €** pour les collaborateurs utilisant un **véhicule hybride ou électrique** et ne bénéficiant pas de la participation transport de l'entreprise ou d'indemnités km.
- Ouverture d'une **négociation** sur les dispositifs d'**épargne salariale**, (Art. [L2242-15 C. Trav.](#))

## FICHE PRATIQUE CFTC : LES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES

Chaque année, l'employeur est tenu d'engager des négociations sur un ensemble de thèmes définis par la loi : **remunération, temps de travail, qualité de vie au travail et égalité professionnelle.**

À FMM, la négociation se résume trop souvent à une simple remise de documents et l'essentiel des thèmes obligatoires passe à la trappe, ainsi que la répartition de l'enveloppe, pourtant prévue par notre accord d'entreprise.

Afin de redonner tout son sens à ce moment essentiel de la relation sociale, il nous apparaît indispensable d'en rappeler les principes, par ailleurs récemment modifiés par les « ordonnances Macron ».

**LES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES** CFTC

EN BREF

Chaque année, l'employeur est tenu de négocier les thèmes suivants :

- La rémunération et le temps de travail.
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail.
- Tous les 3 ans, une négociation porte sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

LES THÈMES DE NÉGOCIATION

1 LA NÉGOCIATION SUR LA RÉMUNÉRATION ET LE TEMPS DE TRAVAIL

À VOUS EN MÉTIER

17 La revalorisation des primes fixes comprises en outre dans le Forfait FMM

LES RÉUNIONS D'ATTRIBUTION DES MESURES SALARIALES INDIVIDUELLES

- Une fois par an, la Direction réunit les représentants du personnel afin de recueillir leurs propositions, procéder au calcul qui leur attribue la somme individuelle de base de 2 à 7 % de la masse salariale.
- Les délégués du personnel arrivent également l'ensemble de la Direction sur des situations spécifiques.
- À la fin de la réunion, la Direction fait connaître sa décision sur les cas inscrits au cours de la séance.
- La Direction est également tenue d'expliquer les situations de sécheresse pour lesquels un quelconque est mobilisable (absence de formation ou avant l'expiration de validité du contrat à durée indéterminée de travail).
- À la fin de la séance, une négociation porte sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

À VOUS EN MÉTIER

- Les salariés qui font en matière de mesure individuelle de base de 2 à 7 % bénéficient automatiquement d'une augmentation salariale de 2 % minimum qui prend effet au 1<sup>er</sup> janvier de la 1<sup>re</sup> année.
- Les salariés peuvent bénéficier d'une augmentation de leur salaire brut de base de 2 à 7 % de la manière exceptionnelle, l'augmentation peut aller jusqu'à 10 % (le prend effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante).
- Les salariés peuvent bénéficier d'une augmentation de leur salaire brut de base de 2 à 7 % de la manière exceptionnelle, l'augmentation peut aller jusqu'à 10 % (le prend effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante).
- Cette mesure se traduit par l'augmentation du salaire brut de base de 2 % (le prend effet au 1<sup>er</sup> janvier).

© 2017 - FRANCE MÉDIAS MONDE - Mars 2018