



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 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 : **rémunération, 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 d'engager les thèmes suivants :

- La rémunération et le temps de travail
- La qualité professionnelle, le bien-être au travail et les horaires, la qualité de vie au travail
- La qualité de vie au travail
- Les autres thèmes de négociation

LES THÈMES DE NÉGOCIATION

1 LA NÉGOCIATION SUR LA RÉMUNÉRATION ET LE TEMPS DE TRAVAIL

TÉLÉCHARGEZ LA FICHE

17 La revalorisation des primes fixes exprimées en euros base de l'accord 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 et leur attribuer une enveloppe de leur salaire fixe 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'observer les situations de départ pour lesquels un droit individuel est maintenu (absence de formation ou avant l'expiration de l'accord de continuité de travail).
- À l'exception de celui-ci qui peut être révisé sur la situation de départ concernée par l'accord.

À noter en résumé :

- Les mesures qui font en matière de mesure individuelle de base de 2 à 7 % sont appliquées automatiquement d'une augmentation salariale de 2 % minimum qui prend effet au 1^{er} janvier de l'année suivante.
- Les mesures peuvent bénéficier d'une augmentation de leur salaire fixe de base de 2 à 7 % de la masse salariale, l'augmentation peut aller jusqu'à 50 % qui prend effet au 1^{er} janvier de l'année suivante.
- Les mesures peuvent bénéficier d'une augmentation de leur salaire fixe de base de 2 à 7 % de la masse salariale, l'augmentation peut aller jusqu'à 50 % qui prend effet au 1^{er} janvier de l'année suivante.
- Cette mesure se traduit par l'augmentation du salaire fixe de base de 2 % qui prend effet au 1^{er} janvier.

© 2017 - FRANCE MÉDIAS MONDE - Mars 2018