

NAO 2025 : C'est maintenant !

Infos sur l'ouverture des négociations annuelles obligatoires

Contexte et Objectifs Lors de la Réunion R0 du 6 janvier 2025, la Direction a présenté les premiers éléments pour ouvrir les négociations annuelles obligatoires 2025. Ces négociations visent à définir les évolutions salariales et les avantages sociaux pour l'année à venir.

Bilan des NAO précédentes (2024)

Seule la Délégation CFDT a signé l'accord NAO 2024. L'enveloppe globale d'augmentation représentait **4,8%** d'augmentation de la masse salariale tout en ayant une inflation (IPCH Janvier 2024) à **3,4%**.

A cela s'ajoutaient la prise en compte de la nouvelle clef de répartition de la mutuelle : 79/21, la prise en charge des abonnements de transports à 75%, la mise à jour des indemnités TT et mobilité douces vis-à-vis de l'inflation ; et la monétisation autorisée des RTT 2024 et des jours de repos de Forfait jours. Enfin le versement d'une PPV si les résultats en fin d'année le permettaient.

Le DS CFDT et la Direction s'étaient aussi engagés à finaliser la révision/création des accords QVT, Télétravail et Séniorité au premier semestre 2024. Seule la préparation a été réalisée, la finalisation n'a pas encore eu lieu, échec engageant principalement la responsabilité de la Direction

Les infos majeures de la R0

- Effectif total (Fin 2024) : 251 Salariés, 213 Cadres, 38 ETAM. Âge moyen : 42,6 ans.
91 Salariés UT, 126 Salariés UIE, 34 Salariés DG/SS

Masse salariale (MS) : ~ 13 M€, Intéressement redistribué ~10% de la MS

- Actualités 2025 : Accompagnement Projet Colibri, Accord QVTC, Accord Séniorité et Accord Intéressement

Revendications CFDT pour les NAO 2025

En considérant les bilans de l'année précédente, l'inflation actuelle, et la performance de l'entreprise, nous allons défendre :

- Augmentation globale : Une revalorisation équitable intégrant un talon minimum et une enveloppe pour augmentations individuelles.
- Avantages sociaux : Maintien ou amélioration des dispositifs existants (mutuelle, transports, mobilité douce). Monétisation des RTT et jours de repos.
- Participation accrue des salariés aux résultats : Proposition d'une prime exceptionnelle en reconnaissance de l'engagement collectif et maintien de la formule actuelle de calcul d'intéressement.
- Préparer les mesures accompagnant le déménagement : Identifier et financer dès à présent dans le budget des prochaines années les aides, primes, indemnités qui accompagneront les salariés dans le changement de site CORYS.
- Être ferme sur les engagements de la Direction

Prochaine étape : Réunion R1 le 24 Janvier 2025

Et dès à présent, toutes **vos suggestions sont les bienvenues** pour enrichir nos propositions, **contactez-nous !**

