

A l'attention des salariés de Ginger CEBTP,

Objet : Les réponses de la direction aux revendications de la section syndicale CFDT de Ginger CEBTP dans le cadre des NAO 2025.

Au vu de la progression de l'entreprise ces dernières années, dues aux efforts de l'ensemble des salariés, et à l'inflation importante, veuillez trouver ci-après les propositions de la **section syndicale CFDT** de GINGER CEBTP concernant :

La rémunération

L'Humain étant au centre de la stratégie de l'entreprise, il est temps de mettre des actes en corrélation avec les paroles et de récompenser la sueur versée par l'ensemble des salariés pour l'entreprise à sa juste valeur.

Nous rappelons que l'inflation sur l'année 2024 est de 3 % selon l'INSEE, en conséquence :

- Nous demandons une augmentation pour tous les salariés présents avant le 1^{er} janvier 2024 dans l'entreprise, y compris rachat d'entreprise, avec rétroactivité au 1^{er} janvier 2025 de la manière suivante :
- 1200€ brut/an pour les salariés ayant un salaire annuel brut inférieur à 40000 euros.
- 600€ brut/an pour les salariés ayant un salaire annuel brut supérieur à 40000 euros

REPONSE DE LA DIRECTION : l'enveloppe globale pour les augmentations de salaires sera de 2% de la masse salariale.

- De veiller à ce que les augmentations dues à des promotions ou à des changements de poste ne fassent pas partie de cette enveloppe d'augmentation.

En effet, les montants de cette enveloppe étant du ressort de la Direction nous demandons à ce que les revalorisations de salaires dues à des promotions ou à des changements de poste ne fassent pas partie de l'enveloppe d'augmentation listée ci-dessus (augmentation systématique).

REPONSE DE LA DIRECTION : NON

- Nous demandons que tous les salariés soient informés individuellement de la revalorisation (augmentation et prime) et que la non revalorisation soit expliqué à chaque salarié concerné par écrit.

REPONSE DE LA DIRECTION : Uniquement par oral

A l'attention des salariés de Ginger CEBTP,

- La communication des fourchettes de rémunérations théoriques par postes, métiers et qualifications.

REPONSE DE LA DIRECTION : NON

- La mise en place d'un 13^{ème} mois pour tous les salariés
ce serait un argument de poids pour attirer et retenir les collaborateurs.

REPONSE DE LA DIRECTION : NON

Indemnités – Frais de déplacement – Primes

- Nous demandons que l'enveloppe de primes exceptionnelles soit augmentée de 30% par rapport à 2024 et que dans cette enveloppe ne soit pas incluses les primes de plus de 1000 euros. Les primes de plus de milles euros faisant parties d'une autre enveloppe.

REPONSE DE LA DIRECTION : l'enveloppe globale de primes sera de 550 000 euros soit 15% de moins qu'en 2024.

- Nous demandons l'augmentation des indemnités des frais de déplacements :
 - 18.50 € pour un repas de midi (plafond Urssaf : 20.70€)
 - 19 € pour un repas du soir
 - 100 € pour le logement y compris petit déjeuner (plafond Urssaf : 115.70€)

REPONSE DE LA DIRECTION : NON

- Revalorisation des indemnités de déplacements pour les salariés de la DNP de 100 Euros.

REPONSE DE LA DIRECTION : NON

- Nous demandons une compensation financière destinée à compenser les contraintes dues au fait que des collaborateurs sont amenés à travailler régulièrement sur des chantiers en dehors de leurs horaires de travail habituels et bien souvent sans délai de prévenance raisonnable, du jour pour le lendemain (par exemple pour être sur un chantier à 6 h du matin pour réaliser des prélèvements).

REPONSE DE LA DIRECTION : NON

A l'attention des salariés de Ginger CEBTP,

- Nous demandons la mise en place d'une **compensation financière pour compenser toutes les dépenses réalisées par le salarié en télétravail** relevant des frais professionnels (abonnement internet, achat de fournitures, électricité, chauffage, selon 2.70euros/jour avec un plafond de 59.40 euros /mois).

REPONSE DE LA DIRECTION : NON

- **La mise en place d'une prime d'ancienneté à partir de 5 ans de présence dans la société ;**
Afin de récompenser la fidélité du collaborateur(trice) à l'entreprise, dont le montant pourra varier en fonction de l'ancienneté.

REPONSE DE LA DIRECTION : NON

- Nous demandons que la médaille « GINGER » soit mise en place à partir de 10 ans d'ancienneté avec une prime l'accompagnant à définir avec effet rétroactif pour les salariés se trouvant entre deux niveaux.

REPONSE DE LA DIRECTION : NON

- Nous demandons **la création de compensation / prime de risque afin d'indemniser les salariés soumis à des risques extérieurs**, sondeurs faisant des sondages sur des zones à risque d'éboulement, personnel soumis au risque routier, au risque radiologique, au risque chimique (usines classées SEVESO), etc

REPONSE DE LA DIRECTION : NON

La considération envers les salariés , et la communication qui pourrait être faite par la Direction, permettrait de fidéliser les collaborateurs dans l'entreprise et ainsi conserver les compétences.

- L'augmentation des tickets resto à 12 euros en gardant les mêmes proportions (60% part entreprise et 40% part salarié) dès janvier afin d'harmoniser avec les autres entités du groupe sachant que le plafond d'exonération pour l'entreprise est relevé à 7.18 euros concernant la part employeur.

REPONSE DE LA DIRECTION : NON

A l'attention des salariés de Ginger CEBTP,

Epargne salariale

- Nous demandons que l'intéressement et les participations soient considérés comme versements volontaires dans le PERECO .

REPONSE DE LA DIRECTION : **NON**

- Afin de dynamiser l'épargne salariale, nous demandons la reconduction de la règle d'abondement du PERECO avec revalorisation de l'abondement à hauteur de :
 - Abondement de 100 % du versement volontaire du collaborateur,
 - dans la limite de 1000 € d'abondement annuellement.

REPONSE DE LA DIRECTION : **NON**

- Afin d'inciter les salariés à investir davantage dans l'entreprise, nous demandons l'augmentation de l'abondement versé lors des différents placements effectués par les collaborateurs.

REPONSE DE LA DIRECTION : **NON**

Aménagement du temps de travail

- La possibilité de demander le rachat des RTT non pris fin décembre comme la loi le permet.

REPONSE DE LA DIRECTION : **NON**

- La suppression de l'article 10 « prise de congés payés en cas de circonstances exceptionnelles »

REPONSE DE LA DIRECTION : **NON**

- Création d'un compte épargne temps.

REPONSE DE LA DIRECTION : **NON**

- La mise en application du formulaire concernant la mise en place du travail de nuit.

REPONSE DE LA DIRECTION : **A voir dans l'accord sur le travail de nuit en négociation**

- Création d'un compte épargne temps.

REPONSE DE LA DIRECTION : **NON**

A l'attention des salariés de Ginger CEBTP,

- Nous demandons que le « **Télétravail** » soit étendu à toutes les catégories de salariés où cela est possible.

REPONSE DE LA DIRECTION : Déjà en place

- Nous demandons que les réunions des CSE soient réalisés en Teams quand l'ordre du jour le permet afin d'être en harmonie avec la charte sur l'environnement établie par la direction.

REPONSE DE LA DIRECTION : A voir

Congés

- Nous demandons la mise en place du congé de fractionnement comme prévu dans la convention.
-

REPONSE DE LA DIRECTION : NON

- Nous demandons l'indemnisation de 3 jours de congés pour enfant malade.

REPONSE DE LA DIRECTION : NON

Santé - Mutuelle

- Mettre en place la possibilité pour chaque salarié de prendre à sa charge, des options, non présentent dans le « package » actuel.

REPONSE DE LA DIRECTION : NON

Mise en place d'un accord pour la diffusion des informations syndicales

- suite à l'accord sur les moyens de communications syndicaux, nous demandons la mise en place dans les plus brefs délais du site de la CFDT.

REPONSE DE LA DIRECTION : En cours

A l'attention des salariés de Ginger CEBTP,

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations.

Pour la Section Syndicale CFDT de Ginger CEBTP :
Didier VERMET
Julien NICOD

SUITE à l'annonce du résultat des NAO par la direction, la Section Syndicale CFDT du CEBTP a signifié à la direction son désappointement et son dégoût devant un tel mépris des revendications et le manque de considération envers les salariés. Travailler plus pour gagner moins.....