



A l'attention des salariés de Ginger CEBTP,

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 2022 est de 6.0 % selon l'INSEE, en conséquence :**

- **Nous demandons une augmentation pour tous les salariés présents avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022 dans l'entreprise, y compris rachat d'entreprise, avec rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier 2023 de la manière suivante :**
- **6% (soit 1500€ brut/an) pour les salariés ayant un salaire annuel brut inférieur à 25000 euros.**
- **3.7% (soit 1480€ brut/an) pour les salariés ayant un salaire annuel brut inférieur à 40000 euros**
- **1.5% (soit 675€ brut/an) pour les salariés ayant un salaire annuel brut supérieur à 40001 euros**

### REONSE DE LA DIRECTION :

- **Pour tous les salariés présents avant le 01/01/2022 : augmentation salariale de 1200 euros brut annuel .**
- **Une enveloppe globale de 1.9% de la masse salariale pour les augmentations au mérite.**

- **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).

### REONSE DE LA DIRECTION : REFUS

- **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.**

### REONSE DE LA DIRECTION : REFUS



A l'attention des salariés de Ginger CEBTP,

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

**REPONSE DE LA DIRECTION : REFUS**

- **La mise en place d'un 13<sup>ème</sup> mois pour tous les salariés**

Avec les augmentations de salaire et le partage de richesses créées par les salariés, nous demandons la mise en place d'un 13ème mois, qui serait un argument pour attirer et retenir les collaborateurs.

**REPONSE DE LA DIRECTION : REFUS**

**Indemnités – Frais de déplacement – Primes**

- Nous demandons que l'enveloppe de primes exceptionnelles soit augmentée de 30% par rapport à 2022 et que dans cette enveloppe ne soit pas incluses les primes de plus de 1000 euros. Les primes de plus de mille euros faisant parties d'une autre enveloppe.

**REPONSE DE LA DIRECTION : REFUS ; Une seule enveloppe de 480 000 euros comme en 2022.**

- Prime MACRON

**REPONSE DE LA DIRECTION : REFUS**

- Nous demandons l'augmentation des indemnités des frais de déplacements :
  - 18 € pour un repas de midi (plafond Urssaf : 20.20€)
  - 19 € pour un repas du soir
  - 90 € pour le logement y compris petit déjeuner (plafond Urssaf : 92€)

**REPONSE DE LA DIRECTION : Peut-être en Juillet sans avoir de montant.**

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

**REPONSE DE LA DIRECTION : A voir !**

- 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 : REFUS**



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, etc.).

**REPONSE DE LA DIRECTION : REFUS**

- **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 : REFUS**

- 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 : REFUS**

- 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 : REFUS**

Cette politique de primes, 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 9.5 euros en gardant les mêmes proportions (60% part entreprise et 40% part salarié).

**REPONSE DE LA DIRECTION : REFUS**

**Epargne salariale**

- 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.**





A l'attention des salariés de Ginger CEBTP,

- 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 : REFUS**

**Aménagement du temps de travail**

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

**REPONSE DE LA DIRECTION : REFUS**

- Création d'un compte épargne temps.

**REPONSE DE LA DIRECTION : REFUS**

- La mise en place du « Télétravail » dans l'aménagement et l'organisation du travail.

**REPONSE DE LA DIRECTION : REFUS**

**Santé - Mutuelle**

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

**REPONSE DE LA DIRECTION : REFUS**

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

- Nous demandons la mise en place d'un accord autorisant la diffusion des informations syndicales et tracts via l'intranet ou le système de messagerie électronique de l'entreprise.

**La CFDT du CEBTP ATTEND DEPUIS LE MOIS DE NOVEMBRE LE FEU VERT DE LA DIRECTION POUR METTRE EN ŒUVRE LE LIEN PERMETTANT D'ACCÉDER À SON SITE INTERNET ET AINSI POUVOIR COMMUNIQUER AVEC LES SALARIES QUI LE SOUHAITENT .**





A l'attention des salariés de Ginger CEBTP,

Bonjour,

Les décisions prises par la direction en ce qui concerne les NAO pour l'année 2023, sont au-vue de nos revendications trop éloignées. Seul le principe d'un versement forfaitaire, mais insuffisant de notre point de vue, au regard de l'inflation est satisfaisant.

En conséquence, la section syndicale CFDT du CEBTP ne signera de PV d'accord global, mais un PV d'accord partiel uniquement sur le principe d'un versement forfaitaire pour palier à l'inflation.

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

