

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 malgré la crise du Covid19 (effectif > **1000 collaborateurs, marge positive**) et des perspectives favorables dans une conjoncture de croissance, 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 les salariés pour l'entreprise à sa juste valeur.

Nous rappelons que l'inflation sur l'année 2021 est de 2.8 % selon l'INSEE. Ce qui a déclenché une revalorisation du SMIC de 2.2% le 1^{er} Octobre 2021 et de 0.9% au 1^{er} janvier 2022 ; soit 38 euros net

- Nous demandons une augmentation pour tous les salariés présents avant le 1^{er} janvier 2021 dans l'entreprise, y compris rachat d'entreprise, avec rétroactivité au 1^{er} janvier 2022 de la manière suivante :
- 1000 euros brut/an pour les salariés ayant un salaire annuel brut inférieur à 25000 euros.
- 750 euros brut/an pour les salariés ayant un salaire annuel brut compris entre 25001 et 37500 euros
- 350 euros brut/an pour les salariés ayant un salaire annuel brut compris entre 37501 et 50000 euros

Réponse de la direction : la direction propose une enveloppe globale d'augmentation **de 3% de la masse salariale, au mérite.**
Les augmentations auront un effet rétroactif à janvier 2022 et seront distribuées en Avril 2022.

- Nous demandons que tous les salariés soient informés individuellement de la revalorisation (augmentation et prime)

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

---Réponse de la direction : REFUS

- La mise en place d'un 13^{ème} 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 13^{ème} mois, qui serait un argument pour attirer et retenir les collaborateurs.

---Réponse de la direction : REFUS catégorique et définitif

Indemnités – Frais de déplacement – Primes

- Nous demandons que l'enveloppe de primes exceptionnelles soit augmentée de 30% par rapport à 2021 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.

---Réponse de la direction : L'enveloppe globale des primes sera de 480 000euros.REFUS de dissocier les différentes primes. Prime minimale accordée à un salarié 200euros.

- Nous demandons l'augmentation des indemnités des frais de déplacements :
 - 18 € pour un repas de midi
 - 19 € pour un repas du soir
 - 100 € pour le logement y compris repas du soir et petit déjeuner
 -

---Réponse de la direction : Augmentation au mois de juillet sans préciser le montant de l'augmentation.

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

---Réponse de la direction :PAS de REPONSE

- 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).

---**Réponse de la direction : REFUS**

- 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.).

---**Réponse de la direction : REFUS**

- **La mise en place d'une prime d'ancienneté à partir de 3 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.

---**Réponse 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.

---**Réponse 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.

---**Réponse 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 euros en gardant les mêmes proportions (60% part entreprise et 40% part salarié).

---**Réponse de la direction : ACCORDEE**

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.**
- 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.

-Réponse de la direction : REFUS d'augmenter l'abondement , reconduction des abondements existants.

ménagement du temps de travail

- La suppression de l'article 10 « prise de congés payés en cas de circonstances exceptionnelles »
- Création d'un compte épargne temps.

-Réponse de la direction : REFUS catégorique et définitif

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

-Réponse de la direction : A Renégocier

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.

-Réponse de la direction : La direction va y réfléchir (cela fait des années que nous le demandons mais la direction doit encore y réfléchir)

Au vue de nos demandes et des réponses de la direction un procès-verbal de désaccord sera signer pour clôturer les NAO 2022.

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