

### **Contexte :**

Les chiffres d'inflation de l'INSEE IPCH (repris par la Banque de France dans ses notes de perspective économique) comparés à ceux de l'enveloppe d'augmentation annuelle *Annual Salary Review* :

|            | 2021 | 2022 | 2023 | Prévision<br>2024 |
|------------|------|------|------|-------------------|
| IPCH       | 2,8  | 5,9  | 3,7  | 3,1               |
| Cumul IPCH | 2,8  | 8,9  | 12,9 | 16,4              |
| ASR        | 2    | 2    | 4,4  | <b>7,8</b>        |
| Cumul ASR  | 2    | 4    | 8,6  | 16,4              |

Sans compter le nécessaire partage des gains de productivité (soit 0,5%/an), simplement afin de ne pas baisser le salaire réel en euros constants compte tenu de l'inflation **moyenne** INSEE depuis 2021 (l'inflation **réelle** que nous subissons est nettement plus élevée et dépasse les 20% voire 40% pour certains produits), l'enveloppe consacrée aux augmentations salariales 2024 devrait être d'au minimum **7,8%** (et de **9,5%** en prenant en compte l'écart de l'enveloppe ASR par rapport à l'inflation depuis 2018).

En 2023, l'enveloppe était de 2% d'augmentation générale + 2,4% au mérite, **mais 20% des salariés n'en ont pas bénéficié (« sélectivité »)**.

### **Revendications de l'intersyndicale CGT-CFTC-UNSA déposées le 29 janvier 2024 :**

Les trois OS demandent comme **base de négociation**, en plus des autres revendications (celles de la CGT étant listées ci-dessous) : **200 euros brut mensuels pour tous plus 2% d'augmentation au mérite.**

### **Propositions de la direction du 25 janvier 2024 :**

**3% d'augmentation individuelle au mérite, ouverture de négociations** d'un avenant à l'accord télétravail (suppression de la règle lundi/vendredi, jours de travail dans le mois et non la semaine, **avec possibilité pour le manager de décider des règles dans le service**, réflexion sur le lieu de travail en France métropolitaine).

### **Revendications CGT déposées le 11 janvier 2024 :**

#### **Augmentation et Revalorisation :**

- Une augmentation générale (pour tous les salariés) de 350 euros Brute Mensuelle plus 3% d'augmentation individuelle au mérite
- Revalorisation des astreintes de 10%

#### **Primes exceptionnelles**

- Prime exceptionnelle de 2000 euros pour les bas salaires (<=3 SMICs soit <=4.200€ nets mensuels), en rattrapage des primes Macron, des augmentations très en deçà de l'inflation ..)
- Prime exceptionnelle de 1000 euros pour les salariés impactés par l'arrêt inattendu d'une partie des astreintes (RAN Backup, Minilink)

#### **Mise en place d'une grille de salaires :**

- Mise en place d'une grille de salaires transparente en se basant sur les nouvelles classifications afin de réduire les inégalités de traitement entre les salariés

**Passage à la semaine de 4 jours**

- Passage à la semaine de 4 jours sans perte de salaire

**Accord PERECO**

- Renégociation de l'accord PERECO avec abondement jusqu'à 10j au lieu de 5j

**Accord Télétravail**

- Demande pour un troisième jour de télétravail, suppression de la règle lundi/vendredi, et la non limitation du télétravail à la résidence principale et la résidence secondaire

**Accord Contrat Génération**

- Ouverture des négociations pour un « Accord Contrat Génération » notamment l'aménagement du temps de travail des fins de carrières

**Frais de Déplacements**

- Augmentation des frais de déplacement en tenant compte de l'inflation

**Mobilité**

Augmenter la participation employeur pour le pass navigo de 75% à 100 %

Augmenter IK vélo (IK vélo passage de 0,5 à 1,5 euros par km, Covoiturage passage de 2 à 3,5 euros par trajet)

**Participations au repas**

- Prise en charge intégrale par Ericsson du droit d'entrée au RIE et augmentation de 2euros de la subvention par plateau
- Augmentation du Ticket Resto Lannion à 10 euros avec une participation de l'employeur de 6 euros

**Ponts**

- Demande pour 2024 de deux ponts offerts (10 mai et 16 août)
- Journée de solidarité offerte, comme chaque année