

NAO 2024

Réunion du 27 mai 2024...



Intervention du Directeur Général...

La situation est la suivante : Le DG a le pouvoir d'engager une Négociation Annuelle Obligatoire 2024 mais avec un impact budgétaire sur janvier 2025. Il n'a pas l'autorisation d'engager une revalorisation avec impact en 2024.

Il considère que compte tenu de ce qui est demandé aux agents, il ne partage pas cette position mais doit s'y plier.

En effet, du fait de l'inflation forte sur les 3 dernières années, la situation est injuste et le DG ne voit pas pourquoi les opérateurs publics feraient les frais de cette inflation. Quand on demande aux agents de se mobiliser, il y a dissonance entre la performance demandée et les moyens consentis.

Malgré tout, le DG souligne qu'il peut agir sur les leviers suivants :

1/ La NAO pour janvier 2025 avec un accord majoritaire. Le DG peut engager une NAO sur 2024 avec effet sur 2025.

2/ Quels sont les leviers sur lesquels on peut agir en 2024 :

- a/ L'optimisation du rachat de jours RTT
- b/ Une prime de partage de la valeur
- c/ Une revalorisation des indemnités télétravail
- d/ Un travail sur la classification publique et privée

Le DG aimerait travailler les rémunérations dans le cadre des classifications notamment les bas niveaux de qualification et les possibilités d'évolution qui sont limitées puisqu'elles imposent de passer par un poste de manager de proximité. Il propose de travailler sur une traduction différente de la masse salariale.

Il ouvre la possibilité de négocier un accord avec :

- Revalorisation salariale à compter de janvier 2025 dont le pourcentage reste à définir
- Le rachat de 3 jours RTT majorés
- Une prime de partage de la valeur sur la base du montant de 2023 (de 300 à 550 €)
- Des indemnités télétravail revalorisées.

Intervention du SNAP

Le pouvoir d'achat est la 1ère préoccupation des français aujourd'hui et les agents de France Travail sont sur cette attente majeure.

Nous prenons acte de la position des tutelles aboutissant à 0 revalorisation pour 2024 et déplorons ce décalage entre les exigences de performance et l'absence de reconnaissance par nos tutelles.

Parler de mesures périphériques aux salaires autofinancés ne peut pallier la perte de pouvoir d'achat qui aura des conséquences aussi sur l'attractivité de nos emplois. Nous avons de nombreux collègues qui n'arrivent même plus à se loger et nous avons beaucoup de difficultés à recruter avec le niveau de nos salaires qui ne suivent pas l'évolution du marché du travail.

La pilule est plus qu'amère compte tenu du contexte de transformation de l'institution et de la réforme de l'assurance chômage à venir qu'il faudra assumer.

Nous ne sommes pas opposés aux accessoires de salaire mais cela ne comble pas les attentes des collègues qui veulent une reconnaissance financière non seulement pour maintenir leur pouvoir d'achat mais surtout pour reconnaître les efforts considérables qui leur sont demandés.

Pour ce qui est d'un accord avec effet en 2025, il faudra clairement que la revalorisation puisse couvrir l'inflation de l'année en cours et cela ne doit pas obérer la faculté de renégocier une revalorisation en 2025 ensuite.

PROCHAINE REUNION LE 24 JUIN 2024

La direction présentera les différentes hypothèses et leurs impacts financiers.

