

Janvier 2024

## NAO 2024 : un accord signé par trois syndicats pour la 1<sup>ère</sup> fois depuis 20 ans !

# 5%

**Augmentation moyenne des budgets pour toutes les catégories !**

Les NAO (soit Négociations Annuelles Obligatoires) se sont terminées jeudi dernier après deux après-midi de débats. Il s'agit d'un moment important que les salariés attendent avec impatience surtout pendant cette longue crise inflationniste !

Catégorie	Budget	AC	PA	AI	Cours d'année
Agent	5%	2%	1,05%	1,8%	0,15%
Collaborateur	5%	1%	1,05%	2,2%	0,75%
Cadre	5%	-	-	4,1%	0,9%

LES AUGMENTATIONS POUR 2024

Cet accord sera signé pour la première fois depuis plus de 20 ans par trois organisations syndicales représentatives : SUD / CFDT / CFE-CGC.

### ÉCHÉANCIER

- Augmentation de la PA et passage du panier de nuit de 11,09 € à 11,70 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier.
- Le paiement des AC sera effectif à compter du 1<sup>er</sup> février.
- Les évolutions décidées pour la RVA (Rémunération Variable Agents) à la suite des recommandations du groupe de travail seront annoncées au CSEC de février.

En effet, le contexte économique était tendu, avec une inflation INSEE de 3,7% pour 2023, une hausse de l'électricité entre 8 et 10% au 1<sup>er</sup> février, et des incertitudes sur l'évolution des prix cette année. L'impact de la hausse de l'électricité est estimé à 0,45% du budget d'un ménage. Les cabinets d'experts estiment que les augmentations salariales atteindront entre 3,5% et 4% en France.

Cette année, les NAO ont été marquées par une véritable négociation, grâce à une bonne coordination des organisations syndicales et une ultime proposition intersyndicale SUD-CFDT-CFE-CGC. Ces trois syndicats représentent plus de 80% des voix aux élections professionnelles chez Michelin et sont donc en capacité de valider cet accord !

SUD signera cet accord NAO 2024, qui prévoit des budgets équitables pour toutes les catégories. Cependant, SUD invite l'entreprise à revoir sa copie en ce qui concerne le refus de verser une prime de partage de la valeur, anciennement appelée prime Macron. SUD estime que cette prime serait un moyen de compenser la perte de pouvoir d'achat liée à l'inflation, qui devrait atteindre 2,6% en 2024 selon le gouvernement. De plus, même si les budgets pour 2024 sont équitables pour toutes les catégories de salariés, ils le sont beaucoup moins lors de la distribution des Bonus où les différences sont parfois pharaoniques. À ce sujet, SUD a rencontré, avant les NAO, Jean-Claude PATS, DRH du Groupe, pour lui faire part de cette injustice sociale. Il nous a répondu que le sujet était pris en compte au sommet de l'entreprise. SUD espère que cette prise de conscience se traduira par des mesures concrètes rapidement en faveur des salariés. À suivre...

## ACCORD GROUPE SUR LE HANDICAP

### DES MESURES POUR FACILITER LE TEMPS DE VIE ET LA FIN DE CARRIÈRE DES SALARIÉS

Signé par SUD le 31 janvier 2024, il a pour objectif de renforcer l'engagement du groupe en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Il prévoit notamment 2 mesures visant à prendre en compte les besoins spécifiques des salariés en situation de handicap.

■ **PRISE EN COMPTE DES BESOINS ADDITIONNELS DE "TEMPS DE VIE"** liés à la situation de handicap en alimentant de 2 jours chaque année le CET individuel des salariés déclarés BOETH (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) dans InTouch au 1<sup>er</sup> janvier. Ces journées pourront être utilisées chaque année sans justificatif, ou conservées pour la fin de carrière.

■ **PRISE EN COMPTE DES IMPACTS LIÉS À LA SITUATION DE HANDICAP** en attribuant 3 jours par mois de prévenance pour un départ en retraite à taux plein dans la limite de 18 mois de délai de prévenance (54 jours maxi) afin d'alléger la fin de carrière. Pour pouvoir en bénéficier, il faut être déclaré BOETH dans InTouch depuis au moins 5 ans avant la date de départ en retraite. Ces jours alimenteront le CET individuel et sont cumulables avec le dispositif issu de l'accord GEPP.