

**NAO 2024/2025 ?  
  
Sondage**

# # Actus

# Janvier 2025

**Quelles augmentations en 2025 ?**

Les enveloppes d'augmentations annuelles à CGG/Viridien se déclinent en trois catégories :

* **Augmentation générale** : S'applique à tous les employés.
* **Augmentations individuelles** : À la discrétion des managers, basées sur les performances.
* **Augmentations liées aux promotions** : Accordées lors des promotions.

S'y ajoutent des enveloppes destinées à des rattrapages individuels ou par catégories, en cas d'anomalies « manifestes » constatées.

A graph of growth in the economy

Description automatically generated with medium confidence

* Depuis 2009, CGG/Viridien n'accorde plus d'augmentations générales, à l'exception de 2018. Cette décision reflète une position idéologique des organisations patronales visant une individualisation maximale.
* La somme des enveloppes d'augmentations générales et individuelles est en moyenne équivalente à l'évolution du SMIC sur une longue période, et à peine supérieure à l'inflation ces dernières années (voir courbe 'augmentations G+I' sur le graphique ci-dessus). En conséquence, pour récompenser les salariés considérés comme 'sur-performants' (notations 4 ou 5), **une partie importante des employés se voit attribuer des augmentations inférieures à l'inflation, même s'ils accomplissent normalement le travail attendu.**
* Pour réellement progresser, il ne reste donc que la possibilité de promotions. Cependant, les opportunités sont souvent limitées et l'enveloppe générale l'est également : ces dernières années, celle-ci n'a jamais dépassé **0,5%.** Une promotion tous les dix ans ne se traduit donc que par une augmentation moyenne de **5%**.

La conséquence de tout cela est que, si l'on considère une carrière 'moyenne' à Viridien, composée de bonnes et de moins bonnes années, l'ensemble des augmentations (générales auparavant, individuelles et promotions) ne permet de voir son niveau de vie progresser à long terme que de **21%** en 17 ans. Cela est notoirement insuffisant pour récompenser l'accumulation de connaissances, d'expérience et de compétences.

A graph with different colored lines

Description automatically generated

Par ailleurs, l'évolution des salaires à CGG/Viridien sur une longue période (1998-2024) montre un creusement des inégalités entre catégories. Le graphique ci-dessus illustre cette évolution rapportée au SMIC, avec une base 100 en 1998 :

* **En tendance, les cadres C1 ont perdu environ 12 % par rapport au SMIC, les cadres C2 sont restés stables, et les cadres dirigeants ont progressé de 32 % !**

*Ces statistiques sur de longues périodes sont établies pour les hommes, car historiquement la proportion de femmes à CGG était faible, entraînant des variations non significatives d'une année à l'autre dans certaines catégories.*

*Pour la même raison (effectifs trop faibles), les catégories non-cadres ne sont pas répertoriées.*

**Votre opinion ?**



Pour soutenir vos revendications légitimes, nous vous invitons à répondre nombreuses et nombreux à [notre sondage](https://framaforms.org/cgt-viridien-enquete-negociations-salariales-2025-1737725506) : <https://s.42l.fr/salaires2025> ou QR code ci-dessus.

Pour rappel, les prochaines réunions de NAO auront lieu le **4 février** (NAO 2) et le **11 février** (NAO 3).

*Les résultats de ce sondage sont entièrement anonymes et seront utilisés uniquement à des fins d'argumentation pour soutenir les revendications des salariés. Votre participation est essentielle pour nous permettre de mieux comprendre vos préoccupations et de défendre vos intérêts de manière efficace.*