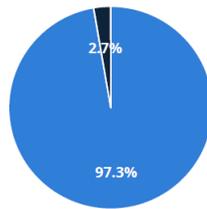


## Les Résultats de notre enquête salaires 2025

Vous n'avez été que 37 personnes à répondre à l'enquête, mais avec une unanimité certaine dans les réponses :

**Etes-vous d'accord avec le principe d'une augmentation générale qui soit à minima du niveau de l'inflation constatée ?**

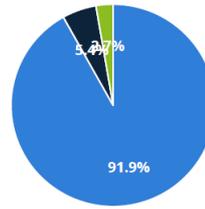
[Chart options »](#)



■ Oui ■ Non

**Etes-vous d'accord que la conjoncture et les résultats de Viridien permettent d'attribuer une augmentation générale qui aille au-delà de l'inflation ?**

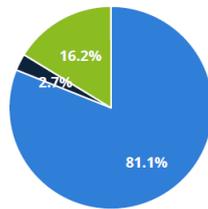
[Chart options »](#)



■ Oui ■ Non ■ Pas d'avis

**Etes-vous d'accord pour que l'augmentation générale intègre également un rattrapage des années précédentes ?**

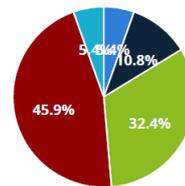
[Chart options »](#)



■ Oui ■ Non ■ Ne sais pas

**Quel niveau de plancher d'augmentation vous paraît approprié ?**

[Chart options »](#)



■ Pas de plancher ■ 100€ ■ 200€  
■ 300€ (ou plus) ■ Ne sais pas

## Les Propositions : Bilan

Au cours de la 3<sup>ème</sup> réunion NAO (Négociations Annuelles Obligatoires sur la politique salariale) du 04 février, direction et CGT ont donné leurs propositions. La CGT s'est basée sur les résultats du sondage pour les siennes, traduisant la volonté des salariés qui se sont exprimés. Une fois de plus nous avons mis l'accent sur des augmentations générales, qui actent que **tous** les salariés participent aux résultats de l'entreprise. Les augmentations individuelles et les promotions ne doivent venir qu'**en plus**. Et une fois de plus la direction s'y est opposé. Lors de la 4<sup>ème</sup> réunion du 11 février, la direction a donné ses propositions finales, « sous couvert de signature ».

Note : l'inflation 2024 s'établit entre +1,3% et +2,3% selon l'indice considéré (INSEE ou harmonisé européen)

Propositions	Direction		CGT
Augmentation générale	0%		4%
	<i>initialement</i>	<i>Sous couvert de signature</i>	
Augmentations individuelles	2,6% (*)	2,9% (*)	(à la discrétion de la direction)
Plancher	60€ sous condition de performance	60€ garanti pour les salaires <50k€/an	200€
Promotions	0,4%		(à la discrétion de la direction)
Inégalités	0,1%		(à la discrétion de la direction)
Mutuelle	0,4%		<b>Voir nos commentaires ci-dessous</b>

Forfait Mobilité Durable (FMD)	Plafond à 680€ (au lieu de 650€)	- plafond à 750€ (au lieu de 650€) - forfait de 300€ pour 100 jours de vélotaf - 200€ de forfait carburant si absence de transports en commun pratiques
Bonus	<b>Refus de discuter</b>	Bonus inclus dans la négociation et taux de bonus à 10 % minimum

- (\*) Sont exclus des augmentations individuelles : les salariés en longue maladie, les nouveaux embauchés de l'année, et les promus de l'année. En conséquence, seul 75% environ de l'effectif est éligible à une augmentation individuelle, et **les 2,9% annoncés se rapportent à la masse salariale de ces 75% et non pas à la masse salariale totale**, contrairement à ce que laisse entendre le Flash RH. L'augmentation réelle est probablement plutôt de 2,2% de la masse salariale totale.
- Des salariés au même type de poste et à la même classification ont pourtant des niveaux de bonus différents. Le système est opaque, discrétionnaire, et profondément inégalitaire (niveaux variant de +7% à +25%).
- Le nouveau plafond du FMD ne permet toujours pas de cumuler entièrement la prise en charge du pass Navigo (533€) et le forfait vélotaf 50 jours (200€). Les entreprises peuvent aller jusqu'à 800€ exonérés de charges.

## Loyauté des négociations ?

Il y a chaque année 4 réunions NAO successives, la 1<sup>ère</sup> étant purement technique (fixer les dates des suivantes et les jours de pont), et la 4<sup>ème</sup> pratiquement de pure forme pour prendre acte des décisions finales de la direction. Or depuis longtemps, la direction a pris pour habitude de ne dévoiler ses intentions qu'à la 3<sup>ème</sup> réunion, laissant les syndicats avancer seuls leurs demandes à la 2<sup>ème</sup> réunion. Cela pose la question de la loyauté des négociations, car une fois les intentions de la direction connues il ne reste qu'une semaine aux syndicats pour réagir en impliquant les salariés : c'est une politique du fait accompli. La CGT avait donc décidé cette année de ne pas avancer ses demandes tant que la direction n'affichait pas ses intentions.

Par ailleurs, la direction a refusé d'accéder à la requête de la CGT de se voir communiquer le détail des calculs concernant la Santé/Prévoyance (voir ci-dessous), nous répondant même de nous adresser pour cela à... la CFDT ! Comprenez qui pourra... Dans une négociation loyale, tout le monde doit avoir le même niveau d'information.

Enfin, **à aucun moment un projet d'accord ne nous a été présenté pour une signature éventuelle** : volonté de mettre la CGT hors-jeu, au mépris du vote des salariés ayant désigné la CGT comme syndicat représentatif à Viridien ?

## La cotisation Mutuelle incluse dans les augmentations : une supercherie !

Pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive, la direction manie l'ambiguïté en présentant comme des augmentations (estimées à +0,4% cette année) au bénéfice des salariés : 1) la prise en charge à 60% de la part fixe de la cotisation mutuelle Santé (au lieu des 50% auxquels elle est légalement tenue), et 2) l'impact sur les charges employeur de l'augmentation des cotisations Santé+Prévoyance. **Cela constitue une supercherie éhontée**. En effet, si la prise en charge à 60% pouvait être assimilée à une augmentation l'année où elle a été mise en place (en 2023), il n'en est absolument pas de même ensuite. Quant à l'impact sur les cotisations employeurs, il est certes réel... tout comme l'est l'impact sur les cotisations salarié : **aucun salarié Viridien ne touchera plus en 2025 du fait des cotisations et règles des frais de Santé/Prévoyance, au contraire même**.

Sur le fond, la politique de prise en charge des cotisations santé/prévoyance n'a en principe rien à faire dans les négociations NAO. Il y a eu en 2024 de nombreuses réunions santé/prévoyance, au cours desquelles la CGT a demandé que ces sujets soient abordés, n'obtenant que des fins de non-recevoir de la part de la direction.

## Rejoignez-nous !

La direction reste en dessous des attentes des salariés concernant les augmentations annuelles. Dans ces réunions de négociations, comme dans toutes les autres (santé, etc...), la CGT défend ces attentes. Mais le poids réel que nous pouvons avoir dépend aussi de vous : rejoignez-nous pour mieux faire valoir vos revendications !

