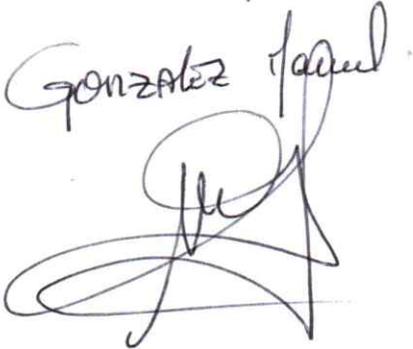


**NEGOCIATIONS SALARIALES ANNUELLES 2023/2024
PROCES-VERBAL DE DESACCORD**

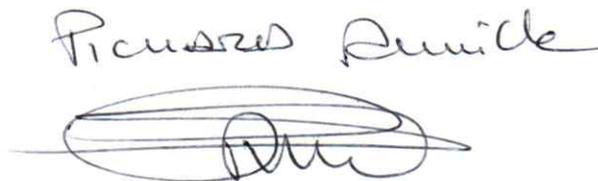
Il est établi, à la suite de 5 réunions sur la négociation salariale obligatoire, sur les salaires effectifs, la durée effective et le temps de travail et de l'emploi, qui se sont déroulées en date des 11 Novembre 2024, 4 Janvier 2023, 11 Janvier 2024, 8 Février 2024 et 15 Avril 2024 le procès-verbal suivant :

Participants à ces réunions :

Gonzalez Pascal


Délégué Syndical C.G.T.

Responsable Ressources Humaines

Picouzes Benilde


NEGOCIATIONS SALARIALES 2023/2024

PROCES - VERBAL DE DESACCORD

Statut :

La C.G.T. :

La CGT exige la levée de l'interdiction des embauches sous contrat France et l'arrêt immédiat des contrats internationaux pour le personnel européen. Les conditions inadmissibles de renvois du personnel sous contrat international justifient pleinement notre demande.

La Direction :

Il n'y a pas d'interdiction d'embaucher sous contrat France. Les embauches sont réalisées par le Groupe au regard de ses besoins opérationnels globaux.

Revalorisation des salaires :

La C.G.T. :

La CGT demande une augmentation générale de 28 %

La Direction :

La Direction n'octroie pas d'augmentation générale sur 2024.

La C.G.T. :

La CGT demande l'indexation des salaires sur l'inflation

La Direction :

Les salaires sont déterminés par l'offre et la demande de main-d'œuvre, tandis que l'inflation reflète l'évolution du coût des biens et des services. Pour ces raisons, l'indexation des salaires sur l'inflation ne peut être mise en place, ces deux indicateurs étant déterminés par des demandes différentes.

MG

AP

Promotions individuelles :

La C.G.T. :

La CGT demande à ce que chaque salarié bénéficie d'une promotion individuelle, au moins tous les 3 ans.

La Direction :

Les promotions individuelles ne présentent pas de caractère périodique ou automatique et sont accordées au regard des performances individuelles. Les promotions individuelles sont envisagées chaque année au regard de ce critère.

Représentants du personnel :

La C.G.T. :

Quel dénouement de carrière pour les élus du personnel dans une entreprise condamnée pour discrimination syndicale qui refuse d'appliquer pleinement les décisions de justice ?

La Direction :

La négociation annuelle obligatoire n'a pas pour objet l'examen de situations individuelles. La Direction souligne que les arrêts rendus par la cour d'Appel de Pau ont été exécutés en totalité, contrairement à ce qu'affirment à tort les représentants du personnel, et qu'ils font actuellement l'objet d'une procédure de pourvoi en cassation.

Nomination de cadres:

La CGT :

La CGT demande à ce que plus de salariés puissent accéder à la position cadre, notamment parmi les superviseurs dans chaque filière. Il reste des superviseurs en position Art 36, ce qui pose une difficulté au regard de l'égalité de traitement lorsque, sur un même poste, les deux salariés qui occupent la fonction ne relèvent pas du même statut.

La Direction :

Les possibilités d'avancement sont les mêmes dans toute l'entreprise et le groupe, Valaris, quelle que soit l'entité employeur. L'évolution de carrière comme l'accès au statut cadre interviennent à tous les niveaux, au regard des performances individuelles, étant observé que le principe d'égalité de traitement n'interdit pas toute différenciation entre salariés effectuant un même travail.

MLG

AP

Coefficients de chantier :

La CGT :

Les coefficients de chantiers et bases qui déterminent les indemnités d'expatriations doivent être revues à la hausse. Pour les expatriés, la RTT applicable exclusivement en France a entraîné de facto une baisse du salaire horaire de 11,4%, la CGT demande une revalorisation de la majoration géographique soumise à cotisation de 0.05254 à 0.14.)

La Direction :

Le coefficient de majoration géographique ne sera pas changé en 2024.

Revalorisation de l'ensemble des indemnités versées au personnel :

Forfait repas :

La CGT :

La CGT demande la revalorisation du forfait repas pour les salariés France.

La Direction :

Aucun changement n'est envisagé, le montant actuel étant en ligne avec les standards de remboursement et se situant au-delà du maximum du barème fiscal.

La CGT :

La CGT demande l'extension des gratifications liées à l'ancienneté avec une prime de 4 500 € pour 45 années d'ancienneté et 5 000 € pour 50 années d'ancienneté.

La Direction :

Aucun changement n'est envisagé.

MG

Fin de carrière, pénibilité :

La CGT :

La CGT demande à faire le point sur les déclarations faites au titre de la pénibilité sur le compte personnel d'activité des salariés.

La Direction :

Les déclarations sont faites annuellement, conformément à la législation en vigueur. A date, elles ont permis à au moins deux salariés de faire valoir leurs droits à la retraite plus tôt.

Congés payés :

La CGT :

La CGT demande la stricte application de la jurisprudence établie par la cour de cassation en 2023. Chaque salarié continue d'acquérir ses congés payés durant l'interruption de contrat liée à un arrêt de travail quelle qu'en soit la cause, sans limitation de durée.

En clair, les arrêts de travail n'ont plus d'impact sur les congés payés.

La CGT demande la liste des salariés qui ont été en arrêt de travail depuis la publication de la directive européenne en 2003 avec la durée de chaque arrêt. « Directive 2003/88/CE du Parlement Européen et du Conseil du 4 11 2003 concernant certains aménagements du temps de travail (art.7|1 / 3 : les états membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congés annuel payé d'au moins 4 semaines conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévue par les législations et/ou pratiques nationales »)

La Direction :

La négociation annuelle obligatoire n'a pas pour objet l'acquisition des congés payés, le décompte des arrêts maladie ou l'examen de situations individuelles. Compte tenu des incertitudes existant à ce jour sur les implications pratiques des décisions jurisprudentielles récentes la Direction étudie les mesures à prendre. Elle rappelle par ailleurs que la gestion des congés payés relève pour certains salariés de la responsabilité de la caisse des congés payés.

MG



Indemnité de fin de contrat :

La CGT :

La CGT demande que les indemnités de fin de contrat soient calculées sur le salaire lissé.

La Direction :

Aucun changement n'est envisagé, le mode de calcul étant conforme aux dispositions légales et conventionnelles.

PRIDE FORASOL
Ressources Humaines

Lescar, le 15 Avril 2024

MG

NEGOCIATIONS SALARIALES ANNUELLES 2023/2024
PROCES-VERBAL DE DESACCORD

Revalorisation des salaires :

La Direction indique qu'il n'y aura pas d'augmentation générale de salaire pour 2024.

Promotions individuelles

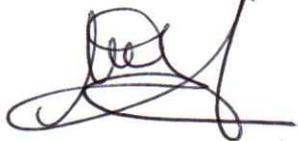
La Direction indique qu'il y aura quelques augmentations au mérite en 2024.

Augmentation du coefficient de la majoration géographique :

La Direction indique qu'il n'y aura pas de changement pour 2024.

Pour le délégué syndical :

C.G.T.

Gonzalez Jamel


Pour la Direction

Responsable Ressources Humaines

François Devick


MG