Négociations Annuelles Obligatoires

2025
Revendications CFTC

1 - Augmentation des salaires avec progressivité selon l'ancienneté:

> 2 ans d'ancienneté : 1,5% d'augmentation

> 4 ans d'ancienneté : 2% d'augmentation

> 6 ans d'ancienneté : 2,5% d'augmentation

> 8 ans d'ancienneté : 3% d'augmentation

> 10 ans d'ancienneté : 3,5% d'augmentation

> 12 ans d'ancienneté : 4% d'augmentation

> 14 ans d'ancienneté : 4,5% d'augmentation

>16 ans d'ancienneté: 5%d'augmentation

> 18 ans d'ancienneté : 5,5%d'augmentation

> 20 ans d'ancieneté: 6% d'augmentation

Ces augmentations auront pour base soit le minimum conventionnel, soit le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance, selon ce qui est le plus avantageux pour les salarié.e.s au moment de la mise en oeuvre.

2 - Augmentation de la participation de l'employeur sur les tickets restaurant ;

3 - Retrait des clauses de proratisation sur l'accord sur la prime d'assiduité ;

4 - Extension de la prime d'assiduité aux volantes/volants.

5 - Augmentation de 2 % par rapport à l'année précédente de la subvention employeur pour les ASC.

6 - Augmentation de la participation de l'employeur à la mutuelle d'entreprise :

> **De 10% pour les salarié.e.s bénéficiant du régime de base ;**

> **De 7% pour les salarié.é.s bénéficiant de l'option 1 ;**

> **De 4% pour les salarié.e.s bénéficiant de l'option 2 ;**

7 - Revoir l'accord des volants pour les séniors et junior

8 - Ajout d'un échelon «Senior» pour les chefs hôtesses et les responsables de sites, avec un versement de primes mensuelles comme suit:

> «Junior» pour une ancienneté entre 0 et 3 ans atteints = 120 €

> « Senior pour une ancienneté entre 3 ans et 5 ans atteints = prime mensuelle de 250 € par mois

9 - Limitation des portefeuilles pour les équipes d'exploitations (Équipes responsables Plannings RH et Responsables Agences)

a - Création d'un nouveau portefeuille (Responsables Plannings RH et Responsables Agences)

b - Création d'échelons de responsables de planning RH en fonction de leur ancienneté, avec une revalorisation correspondante de leurs salaires comme suit:

- Junior de 0 à 3 ans
- Seniors à partir de 3 ans

c - Création d'échelons de responsables agences en fonction de leur ancienneté avec une revalorisation correspondante de leurs salaires, comme suit:

- Junior 0 à 3 ans
- Senior à partir de 3 ans