



Syndicat National du
Commerce de Détail et de la
Distribution



VOS CONTACTS

VOTRE DÉLÉGUÉ
SYNDICAL CENTRAL
Saviel France



BOUCHARDON Kévin
TÉL 06 75 26 58 19

kevin.bouchardon@gmail.com

VOTRE DÉLÉGUÉ SYNDICAL
CENTRAL SUPPLÉANT

JACQUEMET Cyril



ACCÈS À
NOTRE SITE
INTERNET

ET ADHÉSION EN LIGNE

www.cfecgc-sncdd.org



SNCDD CFE-CGC



agro
Mousquetaires

NOTE D'INFORMATIONS

NAO 2025

SAVIEL
FRANCE

Après ce premier retour de la direction générale du pôle bœuf concernant la R2 de la NAO Saviel France 2025 et une **proposition d'augmentation de 1,3 % non négociable...** « Avec notre implication constante et le métier que nous faisons, nous ne devrions pas avoir à râler », soupirent en chœur plusieurs salariés de Saviel France après cette première réunion. Techniciens, techniciennes, agents de maîtrise, cadres et l'ensemble des salariés se sentent bernés par une direction générale qui, au fil des années, ne semble pas à la hauteur des efforts fournis par l'ensemble de ses salariés. « Ensemble, proche de vous », aiment à rappeler nos grands dirigeants. Malheureusement, nous ne sommes pas tous traités équitablement au sein du groupement.

Les salariés de Saviel France s'intéressent de plus en plus à ce qu'il se passe dans le groupe et prennent conscience, au fil des années, des inégalités de traitement sur certains sujets. Faudra-t-il arrêter les usines pour que la haute direction nous considère enfin, nous, unité de production du pôle bœuf ?

➔ Une augmentation illusoire face à la nouvelle grille des salaires

Suite à la revalorisation des salaires minima au 1er janvier 2025, une nouvelle grille des salaires est en place depuis le début de l'année pour notre convention collective (industrie et commerce en gros des viandes). N'étant pas adhérents à Culture Viande, **la direction générale souhaite appliquer cette nouvelle grille seulement après la NAO** (pas de petite économie pour notre direction !), puisqu'elle n'a pas l'obligation de l'appliquer dès le 1er janvier.

La grille des salaires ayant augmenté de 1,8 %, toutes les personnes rémunérées selon cette grille n'ont donc aucun intérêt à bénéficier d'une augmentation générale/individuelle de seulement 1,3 %, inférieure à 1,8 %. **Vous retrouverez la grille actuelle et la future grille sur votre panneau syndical de la CFE-CGC.** Nous vous laissons faire vos calculs...

À titre d'exemple : une personne qui était contente d'être à +2,5 % au-dessus de la grille actuelle se retrouvera simplement à +0,7 % après l'application de la nouvelle. Ainsi, les 1,3 % d'augmentation proposés par la direction générale n'auront absolument aucun impact. Quand on comprend cela, comment ne pas penser que la direction prend ses salariés pour des imbéciles ?

➔ Ancienneté : une fausse excuse

La direction aime nous rappeler que l'ancienneté est dorénavant fixée à 15 ans et que cette mesure a été très coûteuse... Comme si cela devait impacter nos revendications pendant plusieurs années ! Il est bon de rappeler que cette modification a été mise en place intelligemment par la direction pour réduire les coûts : **un palier de 3 ans** qui permet à l'entreprise de réaliser des économies non négligeables. Cette mesure, adoptée en 2023, lui évite de déboursier le moindre centime pour ses salariés pendant trois ans, avec un effectif vieillissant proche du départ et une nouvelle génération moins encline à rester 10 ou 15 ans dans la même entreprise.

Est-il vraiment nécessaire d'attendre trois ans pour **récompenser la fidélité de ses salariés** ? Est-il vraiment nécessaire d'attendre trois ans pour **améliorer leur pouvoir d'achat en les remerciant année après année** ?

➔ Des résultats en hausse... mais des remerciements inexistantes

Au fil des dernières années, nous avons collectivement réussi à redresser le résultat d'exploitation de Saviel France, **passant d'un déficit de -12 millions d'euros à un bénéfice de +1,8 million d'euros en cette fin d'année 2024.** Est-ce ainsi que la direction remercie ses salariés ?

➔ Population cadre : de l'ombre à la lumière... ou presque

Ancienneté bloquée à 10 ans, absence de cooptation, augmentation individuelle non négociée pendant la NAO depuis plusieurs années (nous avons tous encore en tête le 0 % infligé aux cadres), forfait jours et droit à la déconnexion discutables, refus de négocier le nombre de RTT alors que la direction bénéficie elle-même de 12 jours... Licenciements pour insuffisance professionnelle (...) La liste est encore longue.

Il n'est plus tolérable que, de manière durable et systématique, l'implication des cadres dans les projets et la réussite de l'entreprise ne soit pas reconnue à hauteur des investissements consentis pour d'autres catégories de personnel.

Faudra-t-il des actions choc dans un futur proche pour que la direction réagisse ?

Votre délégué syndical central
BOUCHARDON Kévin

LA CFE-CGC, "LA VOIX DE L'ENCADREMENT"