



# Revendications NAO 2024

Conformément à l'article L2242-15 du Code du Travail

Contexte :

- Le CA qui est plus élevé de [REDACTED] par rapport à 2022,
- Une prévision de CA de [REDACTED]
- Une [REDACTED] **résultat d'exploitation 2023 en hausse de [REDACTED] par rapport à 2022 ainsi qu'une faible prévision d'amélioration de [REDACTED]% (soit un peu plus de [REDACTED] Millions en deux ans)**
- Malgré une inflation plus faible qu'en 2022, 4,9 % sur l'année 2023, les prix ne baisseront pas. En 2023, l'inflation sur les produits alimentaires est de 11,8%
- Un indice des prix à la consommation harmonisé de 4,1% en décembre 2023 après une année 2022 en augmentation de 6,7% (soit 11,1% en 2 ans)
- Une augmentation du SMIC 2022 de 6.62%, 3.37% en 2023 soit 10.22% en deux ans (1767€ brut au 25/03/2024)
- Evoquer l'augmentation de la matière et de la main d'œuvre.
- Une augmentation de 18,77% de la masse salariale des cadres (avec certes le passage des RST au statut cadre) quand la masse salariale des non-cadre est restée stable (période 2021-2023).
- Un salaire moyen (fixe + variable) des 10 plus gros salaires de [REDACTED] par mois.



# Revendications NAO 2024

Conformément à l'article L2242-15 du Code du Travail

## Négociation sur la rémunération

Notamment les salaires, les effectifs,  
le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise

*La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise porte sur :*

*1° Les salaires effectifs ;*

### Rémunérations fixes :

Le salaire de base moyen en 2023 (ETP) étant de [REDACTED] € par mois.

Nous demandons que soit octroyés au minimum 180,50€ sur le salaire de base par mois par salarié d'augmentation (équivalent des **10,22% d'augmentation du SMIC sur 2 ans déduction faite des 3,9% de moyenne AG+AI versés des NAO 2023 multiplié par les 2856€ de salaire moyen**)

Ce qui fait [REDACTED] € soit [REDACTED] % de l'EBITDA prévu en 2024, soit 2700€ de cout annuel par salarié en comparaison des [REDACTED] € d'EBITDA dégagé par salarié en 2023.

### Rémunérations variables :

Définir une négociation avec les partenaires sociaux sur l'ensemble des systèmes de rémunérations variables et non les présentés (modifications ou mise en place) à votre guise hors des NAO prévus au code du travail.

### Prime « de Partage de la Valeur » :

La Valeur Ajoutée étant celle réalisée par les salariés et cette prime étant l'une des mesures de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat. Elle permet aux employeurs de verser à leurs salariés une prime, tout en bénéficiant de conditions avantageuses (source economie.gouv.fr).

Le résultat d'exploitation SUPPLEMENTAIRE étant de [REDACTED] Millions d'Euros (soit [REDACTED] Millions au total), nous demandons que [REDACTED] de ce montant soit reversé aux 2 485 salariés ayant permis cette atteinte, soit 1 465€ par salarié.

# Revendications NAO 2024

Conformément à l'article L2242-15 du Code du Travail

## Frais professionnels :

Nous demandons les réévaluations suivantes :

- ➔ Ticket Restaurant à 11.97€ avec une participation employeur de 7.18€
- ➔ Forfait repas (midi et soir) à 20.70€ barème URSSAF
- ➔ **Soirée étape à 150,00€** dont l'augmentation forfait repas (**170,00€** pour l'Île de France) ; coût quasi nul à l'année (augmentation liée à l'inflation ainsi que les coûts engendrés par la plateforme Concur mis en place par l'entreprise et pour lequel des marges arrière seraient redistribués).
- ➔ **Nettoyage** des tenus professionnelles : Augmentation à **93,29€** annuel (**cout élec et eau pour machine de 8Kilos en classe C et sèche-linge classe B + lessive**)

	Conso moyenne Pour 1 Cycle	Prix moyen	Total Moyen / 1 cycle	Nb Cycle Annuel	Total Annuel
<b>Machine à laver classe C</b>					
Electricité	0,76	0,27 €	0,21 €	48	9,85 €
Eau	0,048	4,34 €	0,21 €	48	10,00 €
Lessive 24 caps	1	14,00 €	14,00 €	2	28,00 €
Sous Total					47,85 €
<b>Sèche-Linge classe B</b>					
Electricité	3,50625	0,27 €	0,95 €	48	45,44 €
Sous Total					45,44 €
<b>TOTAL</b>					<b>93,29 €</b>

- ➔ Revalorisation des indemnités frais de stockage pas augmentés depuis longtemps
- ➔ Revalorisation des indemnités frais d'électricité pas augmentés depuis longtemps
- ➔ Frais Kilométrique, application tarif URSSAF **y compris pour les véhicules électriques**



# Revendications NAO 2024

Conformément à l'article L2242-15 du Code du Travail

*2° La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel. Dans ce cadre, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail ;*

## Durée effective et organisation du temps de travail :

- ➔ Respect de l'ensemble de l'accord d'entreprise et de son avenant portant sur la réduction du temps de travail, y compris les temps de repos et le nombre d'heures supplémentaires.
- ➔ Possibilité de faire plus d'heures par jour (environ 1,5), pour avoir une journée de repos par semaine pour les salariés ayant des nécessités privées (enfants à charge, ...).
- ➔ Consultation des Organisations Syndicales pour la renégociation de l'accord temps de travail et mise en place d'horaires flexibles et individualisés (sur des plages horaires définies).
- ➔ Consultation des Organisations Syndicales pour la renégociation de l'accord Astreinte

# Revendications NAO 2024

Conformément à l'article L2242-15 du Code du Travail

*3° L'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs. S'il y a lieu, la négociation porte également sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif mentionné à l'article L. 3334-1 du présent code ou du plan d'épargne retraite d'entreprise collectif mentionné à l'article L. 224-14 du code monétaire et financier et sur l'acquisition de parts de fonds investis dans les entreprises solidaires mentionnés à l'article L. 3334-13 du présent code ou à l'article L. 224-3 du code monétaire et financier. La même obligation incombe aux groupements d'employeurs ;*

## Sur la participation, et l'intéressement :

### → Participation :

- Versement d'un abondement fiscalement avantageux pour l'entreprise.
- Redistribution de la réserve de participation en fonction du temps de présence et non du salaire.
- Renégociation de l'accord de participation afin de réduire l'effet des 5% de capitaux propres qui pénalise grandement la RSP alors que cette année encore le montant des capitaux propres devrait augmenter.

→ Intéressement : Mise en place d'une politique d'intéressement dans l'entreprise qui serait fiscalement avantageuse pour l'entreprise et motivante pour les salariés.



# Revendications NAO 2024

Conformément à l'article L2242-15 du Code du Travail

*4° Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.*

Respect du principe, à travail égal – salaire égal (conformément aux textes et jurisprudence en vigueur).

Par exemple, écart de rémunération entre les postes suivants :

- Responsable Administrative : +155% entre le min et le max
- Assistante Service : +121% entre le min et le max
- Responsable d'Agence : + 122% entre le min et le max
- Responsable des Ventes : + 135% entre le min et le max
- Commercial CNAT : +154% entre le min et le max
- Commercial Contrat : +143% entre le min et le max
- Commercial Installation : +137% entre le min et le max
- Technicien Spécialisé : +120% entre le min et le max
- Et tous les métiers où l'écart est supérieur à 50%

Prime électrique pour tous ceux ayant l'obligation de charger leurs équipements / outillages nécessaires à la réalisation de leur travail

# Revendications NAO 2024

Conformément à l'article L2242-15 du Code du Travail

## Dispositions diverses

Négocier un vrai accord de droit syndical permettant entre autres une communication possible avec l'ensemble des salariés via notamment les messageries professionnelles.

Un budget spécifique attribué par agence pour des événements de convivialité annuels (**40€ / an / personne**) (hors budget NAO), hors événement de fin d'année. Afin de permettre un suivi, ce budget sera annoncé lors de la première réunion RP et lors de la première réunion du groupe de travail sur la satisfaction des salariés suivant l'accord ou le désaccord NAO. Il sera dépensé en concertation entre l'employeur, les RP locaux.

### **Et bien sûr, l'application des engagements des années précédentes :**

- ➔ Les augmentations de la prime des poseurs
- ➔ Revalorisation du point de calcul de la rémunération variable TAPV
- ➔ Revalorisation du seuil de la rémunération variable des techniciens désenfumage
- ➔ Revalorisation de la buchette CCF
- ➔ Revalorisation de l'astreinte :
  - Augmentation de la prime d'encadrement qui n'a presque pas augmenté depuis 2009.
  - Paiement automatiquement en heures majorées des heures effectuées dans le cadre de l'astreinte (même si non atteintes des 37,5h). Comme par exemple jour férié ou CP sur les 2 semaines où le salarié a ces 7 jours d'astreinte.
  - Augmentation des points octroyés par jour.
  - Décompte horaire du temps passé au téléphone pour réaliser des dépannages (à la place du forfait semaine).
- ➔ Indemnisation des grands déplacements

Dans le cas où la Direction mettrait absolument une Augmentation Individuelle, nous demandons que soit mise en place une commission locale comprenant entre autres des salariés non-managers pour répartir l'enveloppe.

Ne pas exclure des augmentations les salariés récemment nommés ou augmentés. Ne pas non plus exclure les nouveaux salariés. Cela permettrait de favoriser l'intégration de ceux-ci.

Les éventuelles modifications de classification ne devront pas être prise sur l'enveloppe des NAO.