

Chubb France
Procès-verbal (PV) de désaccord relatif aux négociations annuelles obligatoires 2025 et
décision unilatérale de l'employeur (DUE)

Entre les soussignées,

La Société CHUBB France, au capital de 32.576.460 euros, dont le numéro de SIREN est le suivant : 702 000 522 inscrite au RCS de Pontoise. Le siège social de la Société est situé 10, Avenue de l'Entreprise – Parc Saint-Christophe – 95862 CERGY PONTOISE CEDEX, ci-après dénommée la Société. La Société sera représentée par **Monsieur Silvain BROUTY** agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines.

D'une part,

ET :

Le syndicat CFDT représenté par Monsieur Antonio VIEIRA et JérémY PRED'HOMME, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat CGT représenté par Messieurs Cyril FEDOSSIEFF et Vincent KRANTZ, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat FO représenté par Madame Nathalie MASSET et Monsieur Pascal TERRIEN, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Ci-après dénommées les « **Organisations Syndicales** »

D'autre part,

Ci-après ensemble désignées les « **Parties** ».

PREAMBULE

Conformément aux articles L.2242-1 et suivant du Code du travail, les Parties ont engagé la négociation annuelle sur la rémunération ; le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ; Sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ; Sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail ; sur la mobilité des salariés dans l'Entreprise (« **NAO** ») au titre de l'année 2025.

Les thèmes sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail ont fait l'objet d'un accord signé le 8 juillet 2022, pour une durée de quatre ans.

L'entreprise dispose d'un accord à durée indéterminée relatif au temps de travail.

En outre, un accord à durée indéterminée relatif au télétravail a été conclu le 13 mars 2023.

Enfin, un accord d'intéressement a été signé le 10 avril 2025 et s'appliquera sur les trois prochains exercices 2025/2026 et 2027.

ARTICLE 1 – TENUE DES REUNIONS

Le 24 mars 2025, les Parties se sont rencontrées dans le cadre d'une réunion préliminaire de NAO afin de fixer le calendrier et le lieu des réunions de négociation. Il est rappelé que la Direction a remis à l'ensemble des Organisations Syndicales les indicateurs sociaux nécessaires dans le cadre de la présente négociation. La Direction a également demandé aux Organisations Syndicales de préparer leurs revendications en vue des réunions fixées.

A ce titre, un présent projet d'accord a été rédigé à l'issue de toutes les réunions de négociation : 24 mars 2025 ; 8 avril 2025 ; 23 avril 2025, 13 mai 2025 et 19 mai 2025.

Durant ces réunions, les informations utiles ont été présentées et l'ensemble des thèmes de la négociation a pu être abordé. La direction a ainsi recueilli les revendications des Organisations Syndicales et formulé des premières propositions.

La Direction et les Organisations Syndicales ont tenté d'ajuster successivement leurs positions et demandes. A l'issue des réunions de négociation, la Direction a mis à la signature l'accord NAO 2025 du 19 mai 2025 au 22 mai 2025.

Toutefois, le 22 mai 2025 au cours de la réunion de signature, et aux termes de ces échanges successifs aucun consensus n'a été trouvé par les parties. En outre, il n'a pas été possible de trouver un compromis entre les parties signataires, ce qui les a conduits à établir ce procès-verbal de désaccord et décision unilatérale de l'employeur Chubb France, qui fera l'objet d'un dépôt.

ARTICLE 2 – MESURES SALARIALES PROPOSEES PAR LA DIRECTION DANS LE CADRE DU PROJET D'ACCORD

Article 2.1- augmentations générales et individuelles

Il avait été proposé dans le cadre du projet d'accord NAO 2025 :

- ⇒ **Une augmentation générale** aux salariés de Chubb France qui disposent d'une ancienneté supérieure ou égale à 6 mois au 1^{er} juillet 2025.
- ⇒ **Une augmentations individuelles** aux salariés de Chubb France qui disposent d'une ancienneté supérieure ou égale à 1 an au 1^{er} juillet 2025 et qui n'ont pas déjà bénéficié d'une augmentation de leur salaire de base mensuel brut (bénéfice d'une mesure salariale individuelle comme par exemple une promotion), après le 1^{er} janvier 2025, à l'exclusion des augmentations liées à la mise à niveau du salaire mensuel de base avec la valeur du SMIC et des augmentations du salaire de base liées à l'application de la nouvelle classification de la Métallurgie (comme par exemple l'intégration de la prime d'ancienneté en cas de passage cadre).

Les mesures salariales applicables étaient les suivantes :

- a) Pour les salariés ayant un salaire de base mensuel brut strictement inférieur ou égal à 2 000 €

L'enveloppe globale d'augmentation était de **2,5%** répartie de la manière suivante :

- Augmentation générale (AG) de 2,5%,
- Pas d'augmentation individuelle (AI)

- b) Pour les salariés ayant un salaire de base mensuel brut supérieur à 2 000€ et strictement inférieur ou égal à 3 000 €

L'enveloppe globale d'augmentation était de **2,3 %** répartie de la manière suivante :

- Augmentation générale (AG) de 1,8%,
- Et une enveloppe de 0,5% pour les augmentations individuelles (AI) sur la base de l'évaluation des performances.

- c) Pour les salariés ayant un salaire de base mensuel brut supérieur à 3 000€ et strictement inférieur ou égal à 4 000 €

L'enveloppe globale d'augmentation était de **2,1 %** répartie de la manière suivante :

- Augmentation générale (AG) de 1,3%,
- Et une enveloppe de 0,8% pour les augmentations individuelles (AI) sur la base de l'évaluation des performances.

- d) Pour les salariés ayant un salaire de base mensuel brut strictement supérieur à 4 000 €

L'enveloppe globale d'augmentation était de **2%** répartie de la manière suivante :

- Pas d'augmentation générale (AG)

- Une enveloppe de 2% pour les augmentations individuelles (AI) sur la base de l'évaluation des performances.

Article 2.2 – Revalorisation du salaire minimum

La Direction de l'entreprise avait également proposé de revaloriser le salaire minimum pour tous les collaborateurs de Chubb France. Ce salaire mensuel de base brut minimum passait ainsi de 1 860 € bruts à **1 900 € bruts** (mille neuf cents euros bruts) pour un équivalent temps plein.

L'entrée en vigueur de cette mesure étant prévue au 1er juillet 2025 de la manière suivante :

- Il avait été proposé d'abord d'appliquer, aux salariés concernés, les augmentations générales et individuelles dans les conditions prévues à l'article 2.1 du présent PV de désaccord.
- Si, à la suite des augmentations précitées, le salaire mensuel de base brut du collaborateur restait inférieur à 1 900 €, son salaire de base mensuel brut serait porté à 1 900 € sur la paye du mois de juillet 2025.

Les salariés en alternance (apprentis, contrats de professionnalisation) étant exclus de l'application de ce salaire minimum (application des barèmes légaux et conventionnels).

Article 2.4- Egalité professionnelle

Un budget annuel était réservé dans les propositions de la Direction à la réduction progressive des écarts de rémunération, d'une part entre les femmes et les hommes et inversement, et d'autre part au sein d'un même métier.

Ce budget pour l'année 2025 s'élevait à **7 000 € bruts (sept mille euros bruts)** en vue du traitement d'éventuels écarts résiduels. Ce budget devait être géré par la Direction des Ressources Humaines au niveau central.

Article 2.5 – Extension de la prime Grands déplacements

Les parties avaient également convenu d'étendre le bénéfice de la prime de Grands déplacements à l'ensemble des techniciens de l'activité Protection Incendie (PI).

ARTICLE 3 – AUTRES MESURES PROPOSEES PAR LA DIRECTION DANS LE PROJET D'ACCORD

Au-delà des mesures salariales, la Direction de l'entreprise avait aussi proposé dans le cadre du projet d'accord non signé par les Organisations Syndicales de réévaluer plusieurs primes internes importantes dont voici le détail :

- a. Le Ticket restaurant devait être revalorisé à hauteur de 1,3% (avec une répartition : 60% Part employeur et 40% Part salarié), soit **une valeur nominale par titre de 10,23 €**.
- b. Revalorisation du forfait remboursement repas midi itinérant de 1,3 % passant à **14.59€**
- c. La contribution patronale aux Restaurants Inter-Entreprises était revalorisée de **1,3%**.
- d. Le remboursement repas du soir itinérants et du repas du soir pour les sédentaires était revalorisé de 2,5% passant de 20 € à **20,50 €** (avec justificatif plafonné).
- e. La valeur du point qui sert de calcul à l'indemnité versée dans le cadre des astreintes (cf annexe 1 de l'avenant de révision de l'accord sur les périodes d'astreintes et hors horaires du 16 décembre 2003) qui était fixée à 3,86 € depuis le 1er juillet 2024 était aussi revalorisé de 2,5% passant ainsi à **3,96 €**.
- f. Soirées étapes : Revalorisation de 2,3% des soirées étapes (dîner, chambre et petit déjeuner) avec les montants suivants :
 - i. **112,53€** avec justificatif plafonné
 - ii. **133€** avec justificatif plafonné en Ile de France
- g. Indemnité de nettoyage : revalorisation de 1,3% passant à **44,57€**
- h. Prime poseur livreur : revalorisation de 2,5 % passant à **266,50 €**.

(Voir annexe 1 - Résumé des mesures en pourcentage)

En tout état de cause, la Direction a proposé d'appliquer l'ensemble des mesures détaillées dans le présent PV de désaccord, dès le 1^{er} juillet 2025.

ARTICLE 4 – LES REVENDICATIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

Il est précisé que les Organisations Syndicales ont formulé des revendications au cours des réunions de négociation **(Voir Annexe 2)**

C'est dans ce contexte que le projet d'accord NAO 2025 a été envoyé par la Direction aux partenaires sociaux et soumis pour signature aux Organisations Syndicales représentatives jusqu'au 22 mai 2025.

Toutefois, malgré les discussions intense et successives avec l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives et en dépit des dernières propositions émises côté Entreprise le 19 mai 2025, la Direction de Chubb France a été contrainte de prendre acte le 22 mai 2025 que le projet d'accord n'a pas donné lieu à une signature majoritaire. Il est important de préciser que seul le syndicat FO s'est porté signataire du projet d'accord le 22 mai 2025. Mais cette seule signature ne permettait pas au projet d'accord d'être majoritaire et applicable conformément aux règles légales.

ARTICLE 5 – MESURES UNILATERALES (DUE) À LA SUITE DU PROCES VERBAL DE DESACCORD AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES (NAO) 2025

Malgré l'échec des négociations avec les Organisations Syndicales représentatives, la Direction de Chubb France entend, par décision unilatérale appliquer les mesures prévues dans le présent article.

L'ensemble des mesures définies ci-après est applicable au **1er juillet 2025**.

- ⇒ **Les augmentations générales** bénéficient aux salariés de Chubb France qui disposent d'une ancienneté supérieure ou égale à 6 mois au 1^{er} juillet 2025.
- ⇒ **Les augmentations individuelles** bénéficient aux salariés de Chubb France qui disposent d'une ancienneté supérieure ou égale à 1 an au 1^{er} juillet 2025 et qui n'ont pas déjà bénéficié d'une augmentation de leur salaire de base mensuel brut (bénéfice d'une mesure salariale individuelle comme par exemple une promotion), après le 1^{er} janvier 2025, à l'exclusion des augmentations liées à la mise à niveau du salaire mensuel de base avec la valeur du SMIC et des augmentations du salaire de base liées à l'application de la nouvelle classification de la Métallurgie (comme par exemple l'intégration de la prime d'ancienneté en cas de passage cadre).

Les mesures salariales applicables sont les suivantes :

- e) Pour les salariés ayant un salaire de base mensuel brut strictement inférieur ou égal à 2 000 €

L'enveloppe globale d'augmentation est de **2%** répartie de la manière suivante :

- Augmentation générale (AG) de 1,7%,
- Et une enveloppe de 0,3% pour les augmentations individuelles (AI) sur la base de l'évaluation des performances.

- f) Pour les salariés ayant un salaire de base mensuel brut supérieur à 2 000€ et strictement inférieur ou égal à 3 000 €

L'enveloppe globale d'augmentation est de **2%** répartie de la manière suivante :

- Augmentation générale (AG) de 1,5%,
- Et une enveloppe de 0,5% pour les augmentations individuelles (AI) sur la base de l'évaluation des performances.

- g) Pour les salariés ayant un salaire de base mensuel brut supérieur à 3 000€ et strictement inférieur ou égal à 4 000 €

L'enveloppe globale d'augmentation est de **1,8 %** répartie de la manière suivante :

- Augmentation générale (AG) de 1,3%,
- Et une enveloppe de 0,5% pour les augmentations individuelles (AI) sur la base de l'évaluation des performances.

- h) Pour les salariés ayant un salaire de base mensuel brut strictement supérieur à 4 000 €

L'enveloppe globale d'augmentation est de **1,5%** répartie de la manière suivante :

- Pas d'augmentation générale (AG)
- Une enveloppe de 1,5% pour les augmentations individuelles (AI) sur la base de l'évaluation des performances.

Revalorisation du salaire minimum

La Direction de l'entreprise a décidé de revaloriser le salaire minimum pour tous les collaborateurs de Chubb France. Ce salaire mensuel de base brut minimum passera ainsi de 1 860 € bruts à **1 900 € bruts** (mille neuf cents euros bruts) pour un équivalent temps plein.

Cette mesure sera applicable au 1er juillet 2025 de la manière suivante :

- Il sera d'abord appliqué, aux salariés concernés, les augmentations générales et individuelles dans les conditions prévues ci-dessus (Voir article DUE)
- Si, à la suite des augmentations précitées, le salaire mensuel de base brut du collaborateur reste inférieur à 1 900 €, son salaire de base mensuel brut sera porté à 1 900 € sur la paye du mois de juillet 2025.

Les salariés en alternance (apprentis, contrats de professionnalisation) sont exclus de l'application de ce salaire minimum (application des barèmes légaux et conventionnels).

Egalité professionnelle

Un budget annuel est réservé à la réduction progressive des écarts de rémunération, d'une part entre les femmes et les hommes et inversement, et d'autre part au sein d'un même métier.

Ce budget pour l'année 2025 est de **6 000 € bruts (six mille euros bruts)** en vue du traitement d'éventuels écarts résiduels. Ce budget sera géré en central au niveau de la DRH.

Cette mesure est applicable au **1er juillet 2025**.

Autres mesures complémentaires réévaluées dans le cadre de la DUE :

La Direction de l'entreprise a décidé de réévaluer les mesures internes suivantes :

1. Le Ticket restaurant devait être revalorisé à hauteur de 1,3% (avec une répartition : 60% Part employeur et 40% Part salarié), soit **une valeur nominale par titre de 10,23 €**.
2. Revalorisation du forfait remboursement repas midi itinérant de 1,3 % passant à 14.59€
3. La contribution patronale aux Restaurants Inter-Entreprises était revalorisée de 1,3%.

L'ensemble des mesures définies ci-dessus est applicable au **1er juillet 2025**.

ARTICLE. 6 – DISPOSITIONS GENERALES - DEPOT ET PUBLICITE

Le présent PV de désaccord et décision unilatérale sera soumis aux formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales. Un exemplaire sera déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Pontoise et deux autres seront déposés sur la plateforme <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr> :

- Une version intégrale signée, au format PDF.
- Une version anonymisée, au format docx.

Enfin, le présent PV de désaccord et décision unilatérale sera établi en original en nombre suffisant d'exemplaires pour une remis à chacune des Organisations Syndicales représentatives.

Fait à Cergy-Pontoise, le **22 mai 2025**.

Pour la Direction de la Société M. Silvain BROUTY, DRH	Pour la CFDT Monsieur Antonio VIEIRA et Monsieur Jérémie PRED'HOMME	Pour FO Madame Nathalie MASSET et Monsieur Pascal TERRIEN	Pour la CGT Messieurs Cyril FEODOSSIEFF et Vincent KRANTZ
			

Annexe 1 - Résumé des mesures complémentaires Direction Chubb France en pourcentage dans le cadre des négociations

Thèmes	Mesures complémentaires réévaluées
Ticket restaurant	+1,3 %
Forfait remboursement repas midi itinérant	+1,3 %
P° employeur RI / RIE	+1,3 %
Repas soir itinérant	+2,5 %
Repas soir sédentaire	+2,5 %
Valeur du point astreintes	+2,5 %
Soirée étape hors IDF	+2,3 %
Soirée étape IDF	+2,3 %
Indemnité de nettoyage	+1,3 %
Prime livreur poseur	+2,5 %

Annexe 2 – Les revendications des Organisations syndicales dans le cadre des négociations

Pour la CGT



Revendications NAO 2025

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 2024 (ETP) étant de 2 995€ par mois.

Nous demandons que soit octroyée une augmentation de 4.86% avec un talon de 146€ sur le salaire de base par mois (équivalent des **2.8% manquant plus 2.01% d'inflation**)

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.

13ième mois :

Remise en place d'un 13^{ième} mois versé en 2 fois (sur paie de juin et de novembre).

Prime « de Partage de la Valeur » :

La Valeur Ajoutée étant celle réalisée par les salariés et cette prime étant l'une des mesures La loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 et le décret n° 2024-644 du 29 juin 2024 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise. 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 15.934 Millions d'Euros (soit 57.996 Millions au total), nous demandons que la moitié de ce montant soit reversé aux 2414 salariés ayant permis cette atteinte, soit 3300€ par salarié.



Revendications NAO 2025

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

Frais professionnels :

Nous demandons les réévaluations suivantes :

- Ticket Restaurant à 12.10€ avec une participation employeur de 7.26€
- Forfait repas (midi et soir) à 21.10€ 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
Machine à laver classe C					
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 €
Sèche-Linge classe B					
Electricité	3,50625	0,27 €	0,95 €	48	45,44 €
Sous Total					45,44 €
TOTAL					93,29 €

- 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 2025

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 privés (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 2025

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

N'ayant pas reçu l'ensemble des éléments demandés le 27/03/2025 par courriel, ces revendications pourront évoluer dès réception de ceux-ci.

Contexte :

- Le CA qui est plus élevé de 3.7% par rapport à 2023,
- Une prévision de CA de +6.7%
- Une légère amélioration de résultat d'exploitation 2024 en hausse de 37.9% (soit 15.934 Millions d'euros) par rapport à 2023 ainsi qu'une prévision d'amélioration de 19.9% (soit un peu plus de 27.456 Millions en deux ans)
- Malgré une inflation plus faible qu'en 2023, 2.01 % sur l'année 2024, les prix ne baisseront pas.
- Entre 2022 et 2024, l'inflation a augmenté de 12.6% alors que pour les premières tranches, l'augmentation générale de salaire n'est que de 9.8% pour les salaires < 2000€ et de 8.95% pour les salaires < 3000€, soit plus d'une année d'AG de perdue.
- Une augmentation du SMIC 2022 de 6.62%, 3.37% en 2023 et 3.15% en 2024 soit 13.68% en trois ans (1801.80€ brut au 01/11/2025)
- Une augmentation de 8.27% de la masse salariale des cadres (avec certes le passage de certains commerciaux au statut cadre) quand la masse salariale des non-cadre a baissé de 2.2%.
- Un salaire moyen (fixe + variable) des 10 plus gros salaires de 18 058€ par mois.



Revendications NAO 2025

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. (exemple : enquête auprès de l'ensemble des salariés sur leurs attentes pour les NAO)

Un budget spécifique attribué par agence pour des événements de convivialité annuels (40€ / an / personne) (hors budget NAO), hors événement de fin d'année (révision de l'accord QVT à prévoir avant son échéance de juin 2026). 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 à 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 pour tous et pas seulement une catégorie de salariés.

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. Le manager ne donnant pas l'Augmentation Individuelle prévue dans l'accord devra informer le salarié de ses motivations par écrit afin que le salarié puisse y prétendre l'année suivante.

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.

Au vu de la situation géopolitique actuelle, nous demandons une clause de revoyure dans le cadre où l'inflation viendrait à grandir.



Revendications NAO 2025

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.

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, certains écarts de rémunération à postes identiques peuvent aller jusqu'à plus de 400% (Responsable des ventes 133% ; commerciaux 120% ; assistantes service 116% marketing 420% ...)

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

Pour la CFDT

PROPOSITIONS DE LA CFDT R3



NAO 2025 – R3

Inf à 2 000€		De 2 001€ à 3 000€		De 3 001€ à 4 000€		De 4 001€ à +++	
% AG	% AI	% AG	% AI	% AG	% AI	% AG	% AI
3,0%	0,5%	2,7%	0,5%	2,1%	0,8%	0,5%	1,5%
3,5%		3,2%		2,9%		2%	

Octroi obligatoire d'une augmentation pour les cadres n'ayant pas eu d'augmentation en 2024

AUTRES MESURES

AUGMENTATION :

1. du salaire minimum de **1860 Euros à 1940 Euros.**
2. de la prime poseur actuellement à **260 Euros à 300 Euros/mensuel**
3. de la prime gestionnaire de stock actuellement à **250 Euros par trimestre à 300 Euros par trimestre, sans condition d'attribution**
4. de la prime de lavage de **44 Euros à 60 Euros**
5. Révision de la valeur du point : **0,11788 Euros à 0,14 Euros**
6. Prime salle blanche : **de 30 Euros à 40 Euros**

- ☞ Astreinte SSI : **Passage de 3,86 Euros à 4,6 Euros**
- ☞ Enveloppe Egalité Hommes/Femmes : **8000 Euros**

☞ Prime de la valeur de partage de **600 Euros** à verser en deux mensualités Juillet et Septembre, sans critère d'attribution.

- La revalorisation de la prime des gestionnaires de stock,
- La filière CCF,

La filière des assistantes et à d'autres catégories professionnelles essentielles au bon fonctionnement de l'entreprise, ont été balayées d'un revers de main. Aucune de ces demandes n'a reçu la moindre considération, malgré nos interventions répétées.



AUTRES MESURES

- Titre restaurant de **10,10 Euros à 12 Euros**
- Part salariale : 4,8 euros
- Part patronale : 7,20 euros
- Remboursement repas midi itinérants de **14,40 Euros à 16 Euros**
- Remboursement repas soir itinérants de **20 Euros à 25 Euros**
- Sédentaires en déplacement midi de **20 Euros à 25 Euros**
- Sédentaires en déplacement soir de **20 Euros à 25 Euros**
- Soirée étape de **110 Euros à 130 Euros** hors IDF
- Soirée étape de **135 Euros à 155 Euros** en IDF
- Indemnités kilométriques : **respect du barème URSSAF 2025**
- Pour les travaux d'astreinte, intervention, vérification/Week-end : (repas samedi, dimanche et jour férié) de **20 Euros à ...25 Euros**



AUTRES MESURES

- ☞ Filière CCF
- ☞ Filière Techniciens
- ☞ Filière Assistantes
- ☞ Compte Epargne Temps (CET)



Pour FO



AUTRES MESURES :



- [Demande d'engagement de création de la filière des risques spéciaux](#)
- [Demande d'engagement pour le passage au forfait cadre, Niveau F11, pour les commerciaux CCF](#)

NAO 2025 CHUBB FRANCE – CONTRE-PROPOSITIONS

Tranche de Rémunération	De 1951,00 € à 3 000 €	De 3 000,01 € à 4 000 €	Supérieure à 4 000 €
Aug. Générale	1,40%	1,10%	0
Aug. Individuelle	1,30%	1,40%	2,20%
	2,70%	2,50%	2,20%

Salaire de base brut minimum :
1950 euros bruts

Date d'application : 1^{er} juillet 2025

Salariés éligibles :

AG : Salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté

AI : Salariés ayant au moins 12 mois d'ancienneté

Pas d'AI en cas de promotion ou d'augmentation du salaire de base dans les 6 derniers mois.

NAO 2025 CHUBB FRANCE – CONTRE-PROPOSITIONS

CONTRE-PROPOSITIONS FO	
Ticket restaurant	2,0%
Forfait remboursement repas midi itinérant	2,0%
P° employeur RI / RIE	2,0%
Repas soir itinérant	2,0%
Repas soir sédentaire	2,0%
Valeur du point astreintes	2,0%
Soirée étape hors IDF	2,0%
Soirée étape IDF	2,0%
Indemnité de nettoyage	2,0%
Prime livreur poseur	2,0%
Enveloppe Egalité professionnelle	3 000 €

Date d'application : 1^{er} juillet 2025