

REVENDEICATIONS FIECI CFE-CGC

NAO 2022

D'ordre général :

1. S'assurer que l'expression syndicale soit respectée (il n'y a toujours pas de panneaux d'affichage dans les différents établissements)
2. Tous les collaborateurs n'étant pas présents en agence, la Section Syndicale demande à pouvoir utiliser la messagerie professionnelle comme moyen de communication (avec possibilité pour le collaborateur de se désinscrire s'il ne veut pas recevoir d'informations).
3. Le projet d'accord d'entreprise « Relatif à la négociation collective, au dialogue social et à l'exercice du droit syndical » soumis à la Direction doit être conclus

UN CONTEXTE D'INFLATION MARQUE PAR LA FLAMBEE DE L'ENERGIE ET DES MATIERES PREMIERES, ET UNE PERTE IMPORTANTE DE POUVOIR D'ACHAT POUR LES CADRES ET PROFESSIONS INTERMEDIAIRES

Dans un contexte d'inflation élevé depuis l'automne 2021, la question du pouvoir d'achat est au cœur des préoccupations.

Le rythme d'accélération de la hausse des prix atteint des niveaux record (+ 6,1% en juillet, après +5,8% le mois précédent). Ce regain d'inflation, essentiellement lié à la flambée des prix de l'énergie (+28,5% sur un an en juillet) mais aussi des prix des matières premières en lien avec la situation géopolitique, risque de s'inscrire dans la durée, et de connaître des niveaux encore plus élevés. En effet, le gouvernement a annoncé la suppression de mesures telles que la ristourne à la pompe et le bouclier tarifaire d'ici la fin de l'année. Or, si le niveau d'inflation en France est aujourd'hui relativement moins élevé en comparaison à d'autres pays de la zone euro, c'est grâce à ces mesures budgétaires qui permettent de contenir artificiellement l'inflation de 1,5 point sur l'ensemble de l'année 2022 pour le gouvernement, et de 2,1% d'après l'OFCE.

De plus, l'indice des prix à la consommation n'est pas l'indice du « coût de la vie ». Ces dernières années le pouvoir d'achat des ménages a été affaibli par le poids croissant d'un ensemble de dépenses qui ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indice des prix de l'INSEE, notamment celles liées à l'acquisition d'un logement (considérées comme de l'investissement) et la montée des dépenses pré-engagées (loyers, emprunts, assurances, abonnement téléphonique, etc.). Ce phénomène alimente un différentiel croissant entre inflation calculée et perçue, ce qui impacte négativement le revenu disponible des ménages, avec des revalorisations salariales qui peinent à suivre l'augmentation du coût de la vie.

Selon une étude de la DARES, en euros constants sur les douze derniers mois observés à fin juin 2022, les salaires baissent respectivement de 2,3 %, 2,7 %, 3,6 % et 3,7 % pour chacune de ces catégories : employé, ouvrier, profession intermédiaire et cadre.

Selon l'INSEE, entre 1996 et 2018, les cadres et professions intermédiaires sont les catégories socioprofessionnelles ayant connu le moins d'évolution de salaire. Pour cause notamment, la non-répercussion de l'évolution du SMIC dans l'échelle des salaires et la structure de rémunération des cadres qui intègre une part variable liée à la performance individuelle ou collective plus forte que les autres catégories socioprofessionnelles. Les salaires des cadres subissent par conséquent davantage les chocs conjoncturels.

Ces 2 derniers exercices plus de 3,5 millions d'euros de bénéfices ont été récupérés par GIPS. On ne peut que se féliciter de la bonne santé de Sully Group.

Sully-Group devrait continuer sa croissance et clôturer l'exercice 2022 avec un CA d'environ 52 millions d'euros, et sur la même période nous avons pu notamment constater qu'il n'y avait eu aucun versement de prime Macron (ou d'aide au maintien du pouvoir d'achat), pas de réévaluation pérenne des frais kilométriques -réclamée depuis des années- et pas de prise en compte des frais liés au télétravail comme le prévoyait le projet d'accord de la FIECI CFE-CGC.

Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée :

Face à une inflation structurelle comme celle que nous connaissons, nous pensons aussi que la réponse adaptée est une valorisation générale du salaire fixe pour tous les collaborateurs.

4. Nous demandons une augmentation générale de 5 %.

Les exonérations fiscales et sociales destinées à soutenir le financement par l'employeur de titres-restaurants ont été revalorisées de 4% (5,92€ par titre-restaurant), ce qui correspond au niveau de la revalorisation anticipée des prestations sociales.

5. Nous demandons une augmentation de la valeur faciale du titre restaurant à 9,50€ avec un financement par Sully-Group de 5,70€ par titre restaurant.

La loi pouvoir d'achat du 16 août 2022 et la loi de finances rectificative pour 2022 prévoit certaines mesures :

6. Nous demandons l'ajout du congé paternité à la liste des périodes de congés considérés comme du temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de la répartition de l'intéressement entre les salariés.
7. Nous demandons la mise en place du forfait mobilité durable à 700 €, ainsi que le relèvement à 75% de la prise en charge de l'abonnement des transports en commun (un des postes qui a le plus augmenté : + 17% sur un an) et de l'accompagner du chèque carburant à 400 € (destiné aux salariés empêchés de prendre les transports en commun)

Le parc de voiture société était de 32 véhicules fin 2021

Au 30/10/2021 94 personnes avaient présentées des frais kilométriques d'un montant de 58000 euros pour 1762 km en moyenne

8. Nous demandons une réévaluation des frais kilométriques de déplacement comme suit :

Les collaborateurs autorisés à faire usage, pour les besoins du service, d'un véhicule automobile leur appartenant, obtiennent une indemnité dont les taux sont fixés conformément au tableau suivant par kilomètre parcouru dans le cadre de l'année civile.

Nombre de kilomètres parcourus dans l'année civile	Véhicule automobile de 5 CV fiscaux et moins	Véhicule automobile de 6 CV fiscaux et plus
Jusqu'à 10 000 km	0,56 euro/km	0,67 euro/km
Au-delà de 10 000 km	0,40 euro/km	0,57 euro/km

Ces montants devront être revalorisés au 1er janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté des indices Insee "Carburants" et « Entretien de véhicules personnels » ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique.

Voyage en train et bateau en 1ère classe pour les I.C :

9. Nous demandons que Sully-Group respecte ce qui est précisé dans notre Convention Collective Nationale SYNTEC.

PEE :

10. Nous demandons l'augmentation du taux d'abondement à 50% avec maintien de l'abondement entreprise à 320€

Egalité professionnelle et QVT :

Prendre en compte les frais liés au Télétravail :

11. Nous demandons un remboursement mensuel d'après le nombre de jours télétravaillés selon le barème suivant :
- Chaque journée de Télétravail est indemnisée à 1 euros
 - Chaque demi-journée de Télétravail est indemnisée à 0,5 euros

Ce remboursement compensera notamment les frais d'installation, de maintenance, de fonctionnement de la connexion internet personnelle du salarié, les frais d'énergie, ...

12. Rendre accessible aux collaborateurs leurs informations de suivi de carrière.

Participants

Dès la planification des premières NAO j'ai souhaité associer les membres élus du CSE qui le souhaitent à des réunions de travail préparatoires sur les thèmes abordés en NAO. Ensuite, lors des négociations avec la Direction j'ai choisi d'inviter -comme me le permet la loi- un membre élu au CSE.

Je remercie ces participants qui ont bien voulu renouveler leur engagement pour ces NAO 2022.

Conformément à la planification proposée par la Direction, je souhaite que soient conviés aux réunions de négociations les personnes suivantes :

HAMZA Haider	Pour tous les thèmes
BEAULT Pierre-Yves	Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée, ASC
PETIT Chrystel	Egalité professionnelle et qualité de vie au travail, Télétravail