



## REVENDEICATIONS FIECI CFE-CGC NAO 2024

### ***Baisse du pouvoir d'achat, des bénéfices toujours présents, création de Sully Holding...***

Pour la majorité des salarié(e)s de Sully Group, les augmentations salariales pratiquées ces dernières années n'ont pas été à la hauteur des taux de l'inflation.

Les années 2020-2023 ont été particulièrement marquantes pour le pouvoir d'achat des salarié(e)s, avec une baisse qui n'avait jamais été observée sur les 60 dernières années. Pour rattraper ce retard, il faut que les salaires devancent l'inflation pendant un certain temps, plutôt que de s'aligner sur des prévisions d'inflation à la baisse, il faut s'efforcer de venir compenser la perte de pouvoir d'achat accumulée depuis des années par des revalorisations pérennes du salaire de base (et non des périphériques).

Avec une augmentation du coût de la vie (selon l'INSEE) de 4.9% en 2023 pour une augmentation moyenne des salaires par Sully Group à peine supérieure, une majorité de ses salarié(e)s a encore connu une baisse de son pouvoir d'achat en 2023.

Les performances prévues pour 2024 doivent favoriser une revalorisation des salaires à la hauteur car la question du pouvoir d'achat reste et restera au cœur des préoccupations des salarié(e)s de Sully Group.

Les 1,5 millions d'euros de bénéfice de Sully Group versés à GIPS démontrent l'excellente année 2023.

Au vu des bénéfices de Sully Group et du montant des dividendes distribués depuis 2020 aux actionnaires de GIPS, la section syndicale FIECI CFE-CGC estime que les mesures prises jusqu'à présent par la Direction de Sully Group n'ont pas été suffisantes pour rattraper la baisse importante de pouvoir d'achat de ses salarié(e)s.

GIPS est une société d'actionnaires qui n'est plus détenue depuis fin 2022 à 100% par certains salarié(e)s de Sully Group.

En 2024 ce ne sera plus GIPS qui sera directement actionnaire de Sully Group, ce sera Sully Holding.

La section syndicale FIECI CFE-CGC sera donc attentive au rôle de Sully Holding qui est définie dans ses statuts comme une société holding « active » et qui pourrait donc être utilisée afin de mutualiser certaines activités transverses et alléger les coûts de gestion de Sully Group.

### **Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée**

L'inflation perdue en 2024 et perdurera certainement en 2025.

Nous pensons que la réponse la mieux adaptée afin de soutenir le pouvoir d'achat de tous les salarié(e)s est avant tout une revalorisation du salaire de base pour tous les salarié(e)s et une réévaluation des frais courants.

1. Nous demandons une **augmentation générale de 2%** du salaire de base **avec un minimum d'augmentation de 80 euros nets** pour tous les salarié(e)s.  
 Cette augmentation pourra être ensuite accompagnée d'une **augmentation complémentaire moyenne de 3% laissée à l'appréciation** du manager ou en lien avec la démarche de l'égalité professionnelle Hommes-Femmes.  
 Nous demandons une **clause de revoyure en cas d'inflation supérieure à 4% à mi-année.**
  
2. Nous demandons que soit systématiquement validé le montant de l'augmentation par la DRH afin de garantir la **cohérence nécessaire entre les salarié(e)s des différentes agences.**
  
3. Nous demandons que la **prime de vacances conventionnelle soit versée avec la paye de juin.**
  
4. Concernant les Tickets Restaurants, sa valeur faciale actuelle à 9,50 € ne correspond plus à la réalité économique.  
 D'ailleurs le palier maximal URSSAF d'exonération patronale pour 2024 est de 7,18 € (6,54 euros pour l'année 2023).  
 Nous demandons une **réévaluation de la valeur du Ticket Restaurant à 11 € dont 7 € pris en charge par l'entreprise.**
  
5. Concernant la mutuelle et la prévoyance, nous demandons une **prise en charge à 100% par l'entreprise.**
  
6. Nous demandons une réévaluation des **frais kilométriques de déplacement** par un alignement **sur le barème d'indemnités kilométriques de l'URSSAF.**  
 A noter qu'en 2024, le barème kilométrique est le même que celui de 2023. Les montants n'ont pas été réévalués alors qu'en 2023, ils avaient fait l'objet d'une revalorisation de 5,4 %.
  
7. Nous demandons une **réévaluation des Indemnités de Repas** comme suit :
 

	<b>Province</b>	<b>Région parisienne</b>	<b>Evolution</b>
Indemnité Repas <b>midi</b>	12 euros	14 euros	+ 2 euros
Indemnité Repas <b>soir</b>	17,50 euros	21 euros	+ 3 euros
  
8. **Sully Group doit respecter ce qui est précisé dans notre Convention Collective Nationale SYNTEC** en ce qui concerne le **voyage en train et bateau en 1ère classe pour les I.C.** Le voyage en 2ème classe ne doit plus être systématique lors de la réservation.
  
9. Concernant le PEE, nous demandons l'**augmentation du taux d'abondement à 50%** avec maintien de l'abondement entreprise à 320€

## Egalité professionnelle et Qualité de Vie au Travail

Il faut compenser l'augmentation du coût des énergies, les factures de chauffage explosent. Nous renouvelons donc une fois encore notre demande de **prendre en compte les frais liés au Télétravail** à une juste mesure :

10. Nous demandons un remboursement mensuel d'après le nombre de jours télétravaillés selon le barème suivant :

- Chaque journée de Télétravail indemnisée à 2 euros
- Chaque demi-journée de Télétravail indemnisée à 1 euros

Ce remboursement forfaitaire compensera notamment les frais d'installation, de maintenance, de fonctionnement de la connexion internet personnelle, les frais d'énergie, Afin de ne pas être considéré comme un avantage en nature, le montant mensuel ne pourra dépasser 50 euros.

## Gestion prévisionnelle des emplois et compétences

11. Nous demandons de rendre accessible aux salarié(e)s leurs **informations de suivi de carrière**.
12. Nous demandons la **mise en place d'une stratégie de formation** en rapport avec l'évolution de notre secteur d'activité, former mieux ses salarié(e)s dans ces directions plutôt que d'embaucher ou faire sous-traiter au prix fort.

## Demandes d'ordre légal nécessaires au dialogue social

13. **La Direction de Sully Group doit s'assurer que l'expression syndicale soit respectée.** Il n'y a toujours pas de panneaux d'affichage dans tous les différents établissements.
14. Nous demandons que soit **négocié dès à présent l'accord d'entreprise « Relatif à la négociation collective, au dialogue social et à l'exercice du droit syndical »** dont le projet a été soumis à la Direction depuis fin août 2022.
15. Tous les collaborateurs n'étant pas présents en agence, nous demandons à **pouvoir utiliser la messagerie professionnelle** comme moyen de communication (avec possibilité pour le(la) salarié(e) de se désinscrire s'il(elle) ne veut pas recevoir d'informations).
16. Nous demandons à ce que la charge de travail des élus du CSE soit adaptée, **les élus du CSE doivent pouvoir prendre leurs heures de délégations afin de pouvoir exercer leur(s) rôle(s)**.  
Cette demande est d'autant plus urgente qu'il y a eu une pénurie d'élus aux dernières élections professionnelles.

## Participants

Dès la planification des premières NAO j'ai souhaité associer les membres élus du CSE qui le souhaitent 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 reste en attente d'autres participants.

Conformément à la planification proposée par la Direction, je souhaite que soit convié aux réunions de négociations pour tous les thèmes **Monsieur HAMZA Haider, membre de la Section syndicale FIECCI CFE-CGC.**