



REVENDEICATIONS FIECI CFE-CGC NAO 2025

Des bénéfiques toujours présents, détérioration des conditions de travail, des revendications répétées

La **CFE-CGC** défend les membres de l'encadrement. La **CFE-CGC** défend et représente les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres dont la vie professionnelle est faite d'engagement au service de l'entreprise et de son développement.

La section **FIECI-CFE-CGC** constate que les salariés ont une fois de plus démontré en 2024 leur attachement à l'entreprise et leurs capacités à atteindre les objectifs fixés par la direction, ce dont les actionnaires ne peuvent que continuer à se féliciter car cela leur permet encore de rembourser leur emprunt bancaire d'acquisition d'actions. En réalité, la majorité du résultat réalisé n'est pas conservée au niveau de Sully Group, mais fait l'objet d'un transfert vers Sully Holding, puis vers GIPS. Cette structuration via une holding intermédiaire entraîne une perte de transparence pour le CSE concernant l'activité économique et la composition capitalistique de GIPS.

En ce qui concerne le pouvoir d'achat des salariés, les augmentations salariales pratiquées ces dernières années n'ont pas été à la hauteur notamment du fait que les bénéfiques de Sully Group sont systématiquement amputés pour rembourser un emprunt dont elle ne profite pas.

Sully Group entretient même l'inégalité en n'augmentant pas tous les salariés au minimum du taux de l'inflation. En 2024, l'augmentation salariale moyenne s'élève à 4,38 %, mais cette donnée est trompeuse car certains salariés n'ont perçu aucune revalorisation alors que d'autres, déjà bien rémunérés, pèsent fortement sur le calcul de cette moyenne.

La section **FIECI-CFE-CGC** souhaite voir apparaître une dynamique gagnante/gagnante pour tous les salariés et pour l'entreprise.

La section **FIECI-CFE-CGC** s'inquiète du recours croissant à la sous-traitance et de son ampleur sur la force globale de travail au sein de Sully Group au détriment d'emplois salariés pérennes.

La section **FIECI-CFE-CGC** pense également que sous-traiter des fonctions de gouvernance risque de fragiliser la stabilité de Sully Group.

De plus, faute d'accord, la section **FIECI-CFE-CGC** ne peut que déplorer que le télétravail soit appliqué sous forme d'une charte. La section **FIECI-CFE-CGC** ne saurait signer un accord qui ne prend pas en compte les intérêts des salariés sur des sujets qui impacts notamment l'organisation de leur quotidien et leur pouvoir d'achat.

Malgré notre volonté de négocier, la charte a été révisée en 2025 sans tenir compte une nouvelle fois de l'avis du CSE.

La section **FIECI-CFE-CGC** constate que la Direction et ses représentants imposent un retour en présentiel sans s'assurer que les locaux puissent réellement accueillir tous les salariés concernés. Faire revenir tout le monde sans préparation, c'est prendre le risque de créer des conditions de travail dégradées.

La section **FIECI-CFE-CGC** s'inquiète des conséquences au quotidien pour les salariés. De plus cette mesure risque d'augmenter un Turnover déjà élevé.

Dans le contexte politique et social actuel qui risque de perdurer, adhérer à la section **FIECI-CFE-CGC** permet d'être conscients de ses droits et obligations, bénéficier d'une assistance personnalisée. Il convient dès à présent aux salariés désireux d'informations et de protection de la rejoindre en adhérent sans attendre une situation d'urgence pour le faire.

Face à la surdité répétée de la Direction à nos demandes, la plupart de nos demandes sont renouvelées.

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(s) est avant tout une revalorisation du salaire de base pour tous les salarié(s) et une r eevaluation des frais courants.

1. Nous demandons une **augmentation générale de 1%** du salaire de base **avec un minimum d'augmentation de 35 euros nets** pour tous les salarié(s).
Cette augmentation qui anticipe également l'inflation prévue en 2025 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 valid e le montant de l'augmentation par la DRH afin de garantir la **cohérence nécessaire entre les salarié(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 à ne correspond plus à la réalité économique.
Nous demandons une **r eevaluation de la valeur du Ticket Restaurant à 12,10 à dont 7,26 à 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. L'indemnité kilométrique de déplacement est actuellement de 0,39 euros du kilomètre pour la voiture et 0,20 euros du kilomètre pour la moto, quel que soit la puissance du véhicule.
Nous demandons une **r eevaluation des frais kilométriques de déplacement** par un alignement **sur le barème d'indemnités kilométriques de l'URSSAF**.

Pour information les tableaux suivants concernent l'année 2025.

d = distance parcourue à titre professionnel en km

Pour les véhicules électriques, le montant des frais de déplacement est majoré de 20 %.

Calcul de l'indemnité kilométrique pour la voiture

Puissance fiscale	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 cv et moins	$d \times 0,529$	$(d \times 0,316) + 1 065$	$d \times 0,370$
4 cv	$d \times 0,606$	$(d \times 0,340) + 1 330$	$d \times 0,407$
5 cv	$d \times 0,636$	$(d \times 0,357) + 1 395$	$d \times 0,427$
6 cv	$d \times 0,665$	$(d \times 0,374) + 1 457$	$d \times 0,447$
7 cv et plus	$d \times 0,697$	$(d \times 0,394) + 1 515$	$d \times 0,470$

Calcul de l'indemnité kilométrique pour la moto

Puissance fiscale	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 km à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
De 1 à 2 cv	$d \times 0,395$	$(d \times 0,099) + 891$	$d \times 0,248$
De 3 à 5 cv	$d \times 0,468$	$(d \times 0,082) + 1 158$	$d \times 0,275$
Plus de 5 cv	$d \times 0,606$	$(d \times 0,079) + 1 583$	$d \times 0,343$

Calcul de l'indemnité kilométrique pour le deux roues de cylindrée inférieure à 50 cm³

Kilométrage parcouru	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 km à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
Montant des IK	$d \times 0,315$	$(d \times 0,079) + 711$	$d \times 0,198$

7. Nous demandons une **réévaluation des Indemnités de Repas** comme suit :

	Province	Région parisienne	Evolution
Indemnité Repas midi	12 euros	14 euros	+ 2 euros
Indemnité Repas soir	16,50 euros	21 euros	+ 2 euros

8. **Réévaluation de la prime zéro mains vides** au plafond URSSAF : 84 €

9. **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.

10. Concernant le PEE, nous demandons l'**augmentation du taux d'abondement à 50%** avec maintien de l'abondement entreprise à 320€.

11. **Mise en place d'une prime apporteurs d'affaires :**

Missions ponctuelle 5 % du CA, Missions récurrentes 10 % du CA.

12. **Mise en place d'une prime adaptabilité** afin de récompenser l'adaptabilité des salariés volontaires pour l'acceptation d'horaires atypique dans des délais courts.

13. **Mise en place d'une prime formation** afin de récompenser les intervenants qui s'investissent en tant que formateur ou intervenants.
14. **Mise en place d'une prime d'ancienneté** afin de limiter le turnover dans l'entreprise.

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 :

15. Nous demandons un **remboursement forfaitaire mensuel** d'après le nombre de jours télétravaillés selon le barème suivant :
 - Chaque journée de Télétravail indemnisée à 2,70 euros
 - Chaque demi-journée de Télétravail indemnisée à 1,35 eurosCe 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 59,40 euros.
16. **Retour à la possibilité de télétravailler au-delà du minimum fixé à 2 jours par semaine.**
17. **Possibilité de télétravailler depuis un autre lieu que la résidence principale.**
18. **Jours fériés et RTT ou congés imposés dans une semaine doivent être pris en compte comme jour de présence en agence.**
19. **Mise en place de la semaine en 4 jours** pour les salariés volontaires.
20. **Réduction des écarts de rémunération dès cette année à poste, classification et ancienneté équivalente.**
21. **Présentation au CSE de manière anonymisée mais détaillée des éléments permettant de calculer l'indice égalité sur les 3 dernières années.**
22. **Prise en charge des suppléments de cotisations retraite pour les salariés en temps partiel.**

Gestion prévisionnelle des emplois et compétences

23. Nous demandons de rendre accessible aux salarié(e)s leurs **informations de suivi de carrière.**
24. 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.

25. Maintien des formations jusqu'en fin de carrière, valorisation de l'expérience, et accompagnement amélioré pour la transmission des compétences.

Demandes d'ordre légal nécessaires au dialogue social

26. **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.
27. 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.
28. 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).
29. 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.**