



REVENDICATIONS FIECI CFE-CGC NAO 2026

Des bénéfices toujours présents, un pouvoir d'achat en baisse, des revendications une fois de plus 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** défend une dynamique gagnant-gagnant : reconnaître l'engagement des salariés, préserver leur pouvoir d'achat, développer les compétences et améliorer les conditions de travail, tout en donnant à Sully Group les moyens d'attirer, fidéliser et faire évoluer ses talents.

La section **FIECI-CFE-CGC** demande que la politique sociale accompagne réellement la stratégie de l'entreprise dans un contexte marqué par l'évolution rapide des technologies, notamment de l'IA, par les transformations des métiers et par les enjeux d'attractivité et de fidélisation.

La section **FIECI-CFE-CGC** espère que l'obligation de transparence salariale qui reste à mettre en place permettra enfin de supprimer les écarts de rémunération injustifiés à poste, responsabilités, compétences et ancienneté comparables. La section **FIECI-CFE-CGC** demande une présentation transparente des indicateurs au CSE permettant d'identifier et de suivre les écarts de rémunération et de carrière.

La section **FIECI-CFE-CGC** continue de déplorer que le télétravail soit appliqué sous forme d'une charte alors que ce mode de travail hybride impacte dans leur quotidien l'organisation des salariés et leur pouvoir d'achat. La section **FIECI-CFE-CGC** demande l'ouverture de négociations pour un accord d'entreprise sur le télétravail.

La section **FIECI-CFE-CGC** continue de s'inquiéter du recours important à la sous-traitance, pas seulement parce qu'elle concerne également les principaux organes de gouvernance de Sully Group.

La section **FIECI-CFE-CGC** souhaite inscrire les NAO 2026 dans une démarche de progrès collectif. La section **FIECI-CFE-CGC** pense que la reconnaissance du travail, la protection du pouvoir d'achat, l'égalité professionnelle, le développement des compétences et une organisation du travail soutenable sont des leviers de fidélisation et d'attractivité.

La section **FIECI-CFE-CGC** demande à la Direction d'engager des négociations concrètes, documentées et suivies dans le temps afin de construire des solutions durables pour les salariés comme pour l'entreprise.

Face à la surdité répétée de la Direction à nos revendications précédentes, nos demandes sont actualisées et renouvelées.

Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée

L'augmentation exponentielle des prix des énergies fossiles (entre janvier 2025 et juillet 2026 : gaz +15,6%, gasoil +20,7%, essences SP +11%), l'évolution de l'inflation et des principaux postes de dépenses des salariés sur la période récente ne peuvent être ignorées.

Nous continuons de penser que la réponse la plus 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 1%** du salaire brut de base **avec un minimum d'augmentation de 50 euros nets** pour tous les salarié(e)s.
Cette augmentation qui anticipe également l'inflation prévue en 2026 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 réduction des écarts et la transparence des critères.
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 et établissements.**
3. Nous demandons que la **prime de vacances conventionnelle soit versée avec la paye de juin.** C'est une mesure qui ne coûte rien et qui est réclamée depuis des années par les salarié(e)s.
4. Nous demandons la **mise en place d'une prime d'ancienneté.** Il faut reconnaître la fidélité, l'expertise et les compétences des salarié(e)s afin de limiter le turnover dans l'entreprise.
5. 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 2026 est de 7,32 € (6,54 euros pour l'année 2023, 7,18 euros pour l'année 2024, 7,26 euros pour l'année 2025).
Nous demandons une **réévaluation de la valeur du Ticket Restaurant à 12 € dont 7 € pris en charge 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.**
L'indemnité kilométrique reste la même depuis des années à 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 réévaluation des frais kilométriques de déplacement par un alignement sur le barème d'indemnités kilométriques de l'URSSAF.

Pour information les tableaux suivants n'ont pas été modifiés depuis 2023.

Puissance fiscale	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 chevaux fiscaux (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	$d \times 0,697$	$(d \times 0,394) + 1\,515$	$d \times 0,470$

d = distance parcourue à titre professionnel en km

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 chevaux fiscaux (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	$d \times 0,606$	$(d \times 0,079) + 1\,583$	$d \times 0,343$

d = distance parcourue à titre professionnel en km

Si le véhicule utilisé est **électrique**, le montant de l'indemnité kilométrique est **majoré de 20 %**

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. Nous demandons la **réévaluation de la prime zéro mains vides** qui n'a pas augmenté depuis de nombreuses années :

- **à 40 € hors Paris/92/93/94** (actuellement 30 euros)
- **à 50 € pour Paris/92/93/94** (actuellement 40 euros)

9. Nous demandons que **Sully Group respecte 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. Nous demandons la **mise en place de primes apporteurs d'affaires** :
 - 5 % du CA réalisé pour des missions ponctuelles
 - 3 % du CA réalisé pour des missions récurrentes.
12. Nous demandons la **mise en place d'une prime adaptabilité** afin de récompenser l'adaptabilité des salarié(e)s volontaires pour l'acceptation d'horaires atypique dans des délais courts.
13. Nous demandons la **mise en place d'une prime formation** afin de récompenser les salarié(e)s intervenants qui s'investissent au-delà de leur fonction (participation au contenu Sully Tech, formation interne...)

Egalité professionnelle et Qualité de Vie au Travail

14. Il faut compenser l'augmentation continue du coût des énergies et des assurances.
Nous renouvelons donc une fois encore notre demande de **prendre en compte les frais liés au Télétravail** à une juste mesure :
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.
15. Nous demandons pour tous les salariés **la possibilité de télétravailler plus de 2 jours par semaine**.
16. Nous demandons la **possibilité de télétravailler depuis un autre lieu que la résidence principale**, sous réserve des contraintes de sécurité et d'organisation.
17. Nous demandons à ce que les **jours fériés et RTT ou congés** dans une semaine soient **pris en compte comme jour de présence** en agence.
18. Nous demandons l'ouverture de négociations afin d'arriver à un **accord d'entreprise sur le télétravail**.
19. Nous demandons, s'il y a encore des salariés concernés, l'**annulation du forfait jours** afin d'être en conformité avec la législation européenne.
20. Nous demandons la **suppression des écarts de rémunération H/F dès cette année à poste et ancienneté équivalente**.
21. Nous demandons la **présentation au CSE** de manière anonymisée mais détaillée **des éléments permettant de calculer l'indice égalité sur les 3 dernières années**.
22. Nous demandons la **prise en charge des suppléments de cotisations retraite pour les salariés en temps partiel**.

Gestion prévisionnelle des emplois et compétences

L'accord GPEC qui aborde la Gestion des emplois et des parcours professionnels et Emploi, travail et amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés **doit être renégocié pour 2027-2029**, d'ores et déjà :

23. Nous demandons de **rendre accessible aux salarié(e)s leurs informations de suivi de carrière.**
24. Nous demandons que soit **anticipés les besoins en compétences et des départs afin de sécuriser les parcours professionnels** et la continuité des activités.
Ainsi nous demandons la **mise en place d'une stratégie de formation** en rapport avec l'évolution de notre secteur d'activité, former mieux les salarié(e)s dans ces directions plutôt que d'embaucher ou faire sous-traiter au prix fort.
25. Nous demandons la **mise en place d'un suivi partagé du recours à la sous-traitance** par agence et par activité.
26. Nous demandons le **maintien des formations jusqu'en fin de carrière, valorisation de l'expérience, un accompagnement amélioré pour la transmission des compétences.**

Demandes d'ordre légal nécessaires au dialogue social

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. **La Direction de Sully Group doit s'assurer que l'expression syndicale soit respectée.** 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).**

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 FIECI CFE-CGC.**