

NAO 2023 Négociations Annuelles Obligatoires

**« 2022 EST UNE ANNEE FORMIDABLE POUR L'ACTIVITE AUTOMOBILE.
2022, C'EST AUSSI NOTRE RETOUR DANS LES GRANDS PROJETS,
CE QUI DEMONTRE UN HAUT NIVEAU DE RECONNAISSANCE DE NOS CLIENTS EN FRANCE.
UNE BELLE ANNEE, AVEC UNE FORTE DYNAMIQUE COMMERCIALE.**

UN GRAND MERCI FRANCHEMENT !

**L'ANNEE 2022 A ETE TRES DENSE ET VOUS AVEZ FAIT PREUVE D'UN TRES HAUT NIVEAU
D'ENGAGEMENT.**

BRAVO ET MERCI A TOUS ! »*

* : L'introduction de vos demandes NAO sont les mots de nos dirigeants !

Que vous retrouverez sur la chaîne YouTube Segula ou sur notre site CFE-CGC (clic-ici pour voir).



**Tous ensemble, nous avons fait des efforts et sacrifices pour aider notre société !
Nos dirigeants le reconnaissent eux-mêmes !
Maintenant devrait donc venir le temps de la reconnaissance...**

VOS DEMANDES :

Pratiques de rémunération

Maintenir le pouvoir d'achat ! L'augmentation du coût de la vie donnée par l'INSEE est de plus de 5% pour 2023. Sur cette base, nous demandons une **enveloppe d'augmentation générale de 2%** de la masse salariale à coupler avec une **prime du partage de la valeur PPV à hauteur de 1%** de la masse salariale, telle que le gouvernement l'a proposée cette année.

Récompenser la performance et augmenter l'attrition ! L'excellente année 2022 et la reprise économique justifient pleinement une revalorisation des salaires : nous demandons donc une **enveloppe d'augmentation au mérite à hauteur de 2%** de la masse salariale rétroactive au 1^{er} janvier, sur la base de critères clairement partagés. En parallèle, pour tous les salariés dont le salaire n'a pas été revalorisé **depuis 3 ans**, nous demandons une augmentation salariale mensuelle de **80€ NETS minimum**.

La reconnaissance de l'expérience et de l'égalité professionnelle Femmes / Hommes ! On constate que le salaire des nouveaux embauchés (pour un même coefficient) s'élève parfois jusqu'à 2 fois celui de collaborateurs anciens. La non-reconnaissance de leur implication motive donc leur départ, ce qui est contreproductif au regard de ce que coûte le Turn Over dans sa globalité. Nous souhaiterions donc **au moins 2% de la masse salariale pour revaloriser les salaires des anciens**, et que l'entreprise se saisisse de cette enveloppe pour aplanir les différences de salaires entre les femmes et les hommes.

Plus d'équité en matière de pratique de rémunérations ! Nous souhaiterions que soit maintenu le **principe d'une enveloppe d'augmentation en valeur** et non en pourcentage de la MS propre à chaque BU. En effet, les BU dont les collaborateurs sont pour des raisons historiques ou conjoncturelles à des niveaux de salaires inférieurs, ne peuvent œuvrer décemment au rattrapage des écarts constatés. Par ailleurs, concernant **les primes de vacances**, nous demandons la mise en place d'un **accord collectif** pour que la répartition des primes de vacances soit équitable quel que soit le salaire des collaborateurs. (Cela permettrait de doubler la somme pour les salaires les moins élevés...).

Autres dispositifs

Valoriser la fidélité à l'entreprise. Notre convention collective limite à 20 ans d'ancienneté l'acquisition de jours de congés supplémentaires. Nous demandons au-delà de 20 ans **1 jour de Congé Payé tous les 2 ans**. Par ailleurs, afin de véhiculer et d'instaurer une véritable politique autour de la fidélisation, nous demandons que **les intérimaires travaillant au sein de nos équipes depuis plus de 2 ans, soient réellement intégrés en leur proposant une embauche**. Leurs compétences ne sont plus à prouver !

Associer les salariés à la performance de l'entreprise. Le déficit fiscal de la société ne permet pas de déclencher de participation. Il existe néanmoins un mécanisme qui peut être mis en place par voie d'accord d'entreprise : l'intéressement et le Plan d'Épargne Entreprise. Nous demandons **l'ouverture de négociations sur l'intéressement, et plan d'épargne entreprise** d'ici la fin de l'année sur le sujet.

Télétravail et compensation. Avec l'augmentation des coûts des énergies, nous demandons un minimum de 2€/ jours de télétravail. Par ailleurs, à des fins d'équité entre les salariés, nous proposons, **pour ceux dont l'activité n'est pas éligible au télétravail** (atelier, roulage, etc), **des mesures leur permettant de profiter d'un aménagement de leur temps de travail** (Exemple : l'annualisation du temps de travail, libération d'un vendredi après-midi tous les X semaines, 4 jours de travail par semaine, etc).

Qualité de Vie au Travail

Adapter le montant du TR et l'indemnisation des déplacements à l'augmentation du coût de la vie

- **Ticket Restaurant** : porter à **10€ le montant journalier du TR** en conservant la répartition à **60/40**
- **Revaloriser les forfaits de grands déplacements.** Après avoir obtenu l'année dernière une augmentation des Indemnités Kilométriques à 0.6€/km, nous demandons à présent une revalorisation des nuitées, a minima au niveau des barèmes URSSAF 2023 (soit à **72.50€ pour l'IDF, en l'étendant aux grandes agglomérations, et à 53.80€ pour les autres secteurs**). Nous souhaiterions également la mise en place d'un **accord sur les déplacements** au sein de la société, ainsi que la prise en charge **selon l'horaire** de début et fin de mission, **soit du 1^{er} petit-déjeuner, soit du dernier souper** de la semaine.
- **Prendre en charge à hauteur de 75% au lieu de 50% le coût des titres d'abonnement aux transports publics.**

Mettre en place un outil de saisie des heures travaillées, indépendant du portail de facturation actuel, permettant de mesurer les heures réalisées, afin, entre autres choses, de garantir l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Accompagner nos collègues en situation de handicap, en renouvelant l'opération **Chèques Emploi Service (CESU)** pour les salariés personnellement en situation de handicap à **hauteur de 600€** à la charge de l'entreprise (taux 2018) et **pour leurs enfants en situation de handicap, 300€** avec une clé de répartition à 50%. Nous souhaiterions également la mise en place d'un **accord handicap**.

Mieux protéger nos collègues en cas de maladie, en mettant en place un **accord de maintien de prévoyance** pour les salariés en longue maladie. Et mise en place d'un **fond de solidarité** pour ceux dans le besoin.

Accompagner nos collègues seniors, en mettant en place un dispositif de conseil à la retraite et la retraite progressive pour ceux qui le souhaiteraient et leur permettre d'agir à l'extérieur via **le mécénat de compétence**.

Mettre à disposition **une salle pour les activités du CSE** sur les sites SEGULA.

Revalorisation des primes existantes qui n'ont pas évoluées depuis plusieurs années (**salissures, équipes, etc.**).

Formation & Évolution professionnelle

Même poste, même coefficient, même salaire, afin de mettre en corrélation **les coefficients avec les fiches de postes**, les salaires et les compétences des salariés.

Revoir tous les coefficients inférieurs à 275, en mettant l'accent sur nos collègues du roulage qui de par leur métier, ne devraient pas être classifiés parmi les Employés, mais parmi les Techniciens.

Sanctuariser l'augmentation de 5% minimum associée à une augmentation de coefficient, qui avait été appliquée dans le passé, mais qui n'est plus respectée depuis 2019.

Mise en place d'une **valorisation** pour les salariés évoluant dans leur **diplômes et compétences**.

Promouvoir le tutorat et les seniors encadrant. La société peut bénéficier d'aides de l'état pour chacun de nos tuteurs encadrant des apprentis. Nous demandons que ces aides soient demandées et qu'elles soient reversées aux collaborateurs encadrant les apprentis, et que cela soit étendu aux seniors transmettant leurs savoirs.