

En 2024, grâce au travail des collaborateurs de Segula,  
Nous avons eu une forte augmentation du Chiffre d'Affaires de SMA.  
Dans une période où la rétention du personnel est des plus importantes,  
l'enveloppe de revalorisation salariale doit être à la hauteur de l'enjeu.



Les demandes CFE-CGC cette année représentent une augmentation d'environ **5% de la Masse Salariale** qui se décompose de la façon suivante :

### **Pratiques de rémunération**

**Accompagner la hausse du pouvoir d'achat !** L'augmentation du coût de la vie selon l'INSEE est de 4.9% en 2023. Sur cette base, nous demandons une **prime du partage de la valeur (PPV) de 720 € nets** pour les salaires de moins de 3 SMIC, conformément aux dispositions gouvernementales. La PPV est exonérée de cotisations sociales (sauf CSG et CRDS).

**Récompenser la performance et augmenter l'attrition !** L'excellente année 2023 et la reprise économique justifient pleinement une revalorisation des salaires : nous demandons donc une **enveloppe d'augmentation individuelle à hauteur de 2%** de la masse salariale rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier, sur la base de critères clairement partagés, avec un talon de 80€ net.

#### **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 de nombreux collègues ont été concernés par le dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée APLD en 2023, et le seront en 2024, nous demandons un maintien de salaire au-delà de la prise en charge par l'Etat en 2024 avec rétro activité pour 2023.

Enfin, 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...).

**Faciliter les avances sur salaires !** Des applications existent désormais pour permettre sur demande des avances rapides sur salaires selon les règles définies par l'entreprise. Par exemple **stairwage**

### **Mesures de fidélisation**

**Reconnaitre la valeur de l'expérience !** On constate que le salaire des nouveaux embauchés (pour un même coefficient) est souvent plus élevé que celui de collaborateurs anciens : par exemple les 15 cadres au coef 150 de moins de 2 ans d'ancienneté gagnent 15% de plus que les 20 de plus de 15 ans d'ancienneté, et s'élève même à 30% pour le coefficient 170. La non-reconnaissance de leur implication motive donc leur départ, ce qui est contreproductif au regard de ce que coûte le Turn Over. En parallèle, la filière expertise n'est pas valorisée en comparaison avec l'évolution vers le management. Nous demandons donc un rattrapage dans les secteurs où ces écarts sont disproportionnés en sus des augmentations individuelles ci-dessus, à savoir d'au moins 50% par rapport au salaire médian pour le même coefficient dans le même pôle.

**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 d'Ancienneté supplémentaire.**

**Associer enfin 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** d'ici la fin de l'année sur le sujet.

## **Qualité de Vie au Travail**

**Compenser l'augmentation du coût des énergies !** Les factures de chauffage explosent : nous demandons 2.5€ d'indemnité par jour de télétravail.

**Assurer l'ergonomie du poste de travail à domicile !** Pour les salariés en Télétravail, fournir sur demande du matériel évitant fatigue visuelle et mauvaises postures : double écran, support de pc, siège, etc

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

- Ticket Restaurant : porter à 11€ le montant journalier du TR en conservant la répartition 60% / 40%.
- Revaloriser les frais de déplacements : alignement aux barèmes ACOSS.
- Prendre en charge à hauteur de 75% au lieu de 50% le coût des titres d'abonnement aux transports publics, comme les dispositions légales le permettent désormais.

**Mieux protéger nos collègues en cas d'accident de la vie,** en mettant en place **un fond de solidarité** pour ceux dans le besoin.

**Négociation** de l'accord prise des situations exceptionnels (congés menstruelles etc.).

**Accompagner nos collègues seniors :**

- En mettant en place un dispositif de retraite progressive pour ceux qui le souhaiteraient et leur permettre d'agir à l'extérieur via **le mécénat de de compétence.**
- En rémunérant à 85% de temps partiel à 80% à partir de 58 ans

**Favoriser des événements de cohésion d'équipe** en mettant en place un budget pour chaque BU

**Améliorer la protection via la Mutuelle et la Prévoyance**

- Maintien de la Mutuelle pour les salariés en congés parentaux (*pour ceux qui ne le savent pas, durant les congés parentaux, Segula ne maintient pas votre mutuelle, mais vous la prélève quand même...*).
- Interroger les Représentants du Personnel sur les attendus des salariés en terme de couverture frais de santé et prévoyance avant de renégocier les contrats avec les assureurs.

**Prendre en considération l'articulation Vie Privée / Vie Professionnelle,** en intégrant cette problématique dans l'Entretien Annuel Individuel, comme cela existe déjà pour les cadres en forfait jours.

**Mettre en place une évaluation à 360°,** c'est-à-dire une participation à l'évaluation des collègues et des « subordonnés », et pas seulement du manager

**Favoriser les dons du sang,** en organisant des actions sur les sites ou en autorisant la sortie sur le temps de travail

**Bénéficier d'un service de médecine du travail respectueux de notre santé !** Retrait du « pseudo » service de médecine au travail MEDISPACE qui pour nous n'a pas l'habilitation pour être un vrai service de médecine au travail. Rappel : malgré nos demandes depuis plus de 2 ans, la Direction est dans l'impossibilité de nous donner leur numéro d'agrément...

**Faciliter le départ en vacances !** Envisager la mise en place de **chèque vacances** selon un dispositif à partager entre la Direction, le CSE et le salarié

## **Formation & Évolution professionnelle**

**Même poste, même coefficient, même salaire !** Il existe un outil propre à Segula qui évalue le « poids » des postes et les équivalences (*job grading*), mais qui n'est pas partagé avec les salariés : il doit être communiqué afin d'aller vers le maximum de transparence dans ce domaine.

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

**Cadrer les formations personnelles de la plateforme goodhabitz !** En effet il faut éclaircir si ces formations à la demande sont assurées sur le temps de travail ou non, et si elles sont comptabilisées dans les obligations légales de l'employeur.