

Dans un contexte inflationniste qui ne faiblit pas, le pouvoir d'achat est plus que jamais au centre des priorités de tous les salariés.

Les excellents résultats prévisionnels de l'entreprise, en progression par rapport à l'année dernière, au budget et proche des résultats de 2019, démontre que l'engagement et la productivité des salariés sont des facteurs clés de la réussite de notre société et plus particulièrement d'ECORED.

Dans ce contexte favorable, tous les salariés sont dans l'attente d'une NAO généreuse, démonstratrice d'une vraie reconnaissance.

La CFE-CGC vous présente les demandes que nous souhaitons discuter et négocier dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires.

Ces demandes ont pour objectif d'apporter les améliorations nécessaires concernant les conditions de travail, les rémunérations, les avantages sociaux et tout autre aspect relatif au bien-être des salariés au sein de notre entreprise.

1- Augmentation des salaires de base :

Nous demandons une augmentation salariale pour l'ensemble des salariés de notre entreprise. Cette augmentation doit refléter à la fois l'évolution des salaires dans notre branche d'activité ainsi que les performances et résultats de notre entreprise. Nous demandons une augmentation équitable et juste pour tous, prenant en compte les responsabilités, l'expérience, l'ancienneté, les compétences de chacun et aussi le respect des écarts de salaire existants.

Pour les collaborateurs Agents de maîtrise et Cadres :

Tous * : + 3,0 %

Ayant au moins 2 Ans d'Ancienneté Groupe : + 3,5 %

Ayant au moins 5 Ans d'Ancienneté Groupe : + 4,5 %

Ayant au moins 10 Ans d'Ancienneté Groupe : + 5,0 %

Ayant au moins 15 Ans d'Ancienneté Groupe : + 5,8 %

Ayant au moins 20 ans d'Ancienneté Groupe : + 6,6 %

Ayant au moins 25 ans d'Ancienneté Groupe : + 7,4 %

* Y compris les collaborateurs ayant bénéficié d'une augmentation individuelle à la suite d'une promotion ou un changement de poste lors des 6 mois précédents l'application des NAO 2024 (soit le 01/07/2023)

Pour les Cadres Dirigeants : Le principe de l'augmentation individualisée est retenu avec un minimum garanti s'élevant à + 3,0 % et une enveloppe globale de + 5 %.

Date d'effet au 01/01/2024.

2- Rémunération variable :

Sur l'accord **NAO 2023** les partenaires sociaux ont souhaités que la rémunération variable soit fixée de manière équitable pour les salariés placés dans la **même situation** en matière de **fonctions** et de **responsabilités**.

Nous constatons souvent des inégalités de fonctionnement au sein même des hôtels Ecored.

En parallèle la grille des variables cibles par marque en France appliqué par AccorInvest met en évidence une **injustice** flagrante entre les Ibis rouge et l'ensemble des autres marques du groupe.

Cette différence crée des **inégalités**, des **incompréhensions** et **raisonne** comme une politique de rémunération **inéquitable** envers les managers au sein de notre groupe

Il est essentiel de **clarifier** et **d'uniformiser** la politique de RVI des Chefs de service, des Adjointes et des Directeurs au niveau du groupe.

Nous demandons :

- Une **clarification** sur la politique de rémunération variable (**Agents de Maitrise**)
- Que la politique de rémunération variable de l'**encadrement** soit **uniforme** au sein d'**ECORED**.
- Que le % de RVI pour l'**encadrement (Chef de Service Non-Manager)** soit à hauteur de 10% Bonus Cible.
- Que le % de RVI pour l'**encadrement (Chef de Service Manager)** soit à hauteur de 15% Bonus Cible.
- Que le % de RVI pour l'**encadrement (Directeurs)** soit réajusté au même niveau que le % attribué aux autres marques du groupe AI à savoir 30 % Bonus Cible.

Afin de leur permettre de continuer à se mobiliser sur des défis réalistes et raisonnables, nous demandons que les critères d'objectifs soient en corrélation avec les postes occupés et/ou les services de rattachement.

3- Salaire minimum sur les niveaux IV.I et V.I

- Mise en place d'un salaire de base de référence d'un montant minimum de **2450.00€** mensuel pour les agents de maitrise **niveau IV échelon I**.
- Mise en place d'un salaire de base de référence, montant minimum de **3150 €** pour les cadres **niveau V échelon I**.
- Mise en place d'un salaire de base de référence **applicable aux salariés en forfait-jours**, d'un montant minimum égal au PASS soit de **43 992€** annuel **hors rémunération variable**

En effet ce sont ceux qui ne peuvent pas bénéficier du décompte horaire de leur temps de travail, qui sont dits autonomes dans leur travail, qui ne comptent pas leurs heures et à qui des responsabilités croissantes sont souvent données.

4- Egalité professionnelle Femmes-Hommes

- Ecart de Rémunération :

Malgré les dispositifs légaux en vigueur, les inégalités salariales hommes-femmes persistent dans notre entreprise. En effet depuis 2017 nous constatons dans le cadre des NAO un écart plus important entre les hommes et les femmes pour les collaborateurs de statut cadre.

Cette année encore les chiffres présentés lors de la réunion du 9 Novembre 2023 révèle un écart de **4,2%** sur le collègue **AGENT DE MAITRISE** et de **6,15%** sur le collègue **CADRE** (hors dirigeant)

C'est pourquoi nous vous demandons d'équilibrer les salaires pour ces catégories à minima sur la moyenne et ainsi ne plus constater ces déséquilibres en 2024.

5- Qualité de vie au travail & Organisation du travail :

Le taux d'**absentéisme** se cesse de croître, les **recrutements** au sein de notre secteur d'activité sont toujours tendus, les **fonctions supports** de notre « **opérateur** » sont de moins en moins performant générant une surcharge de travail et de stress pour les équipes d'encadrement.

Ces derniers **perdent du temps** et de **l'énergie** à résoudre les problématiques inhérentes aux **dysfonctionnements** de la plupart des services **payants** de notre opérateur (marketing-It-technique ect)

Ils ont de plus en plus de mal à organiser les journées de travail en maintenant la qualité et un **équilibre vie personnelle vie privée** satisfaisant.

Nous demandons :

- I. De favoriser et faciliter la mise en place de **contrat de travail à temps plein sur 4 jours** et principalement pour les collaborateurs ayant des enfants ou parents à charge dans le cadre d'une politique des aidants.
- II. La possibilité de prendre les JCAD jusqu'au 31/03 de l'année suivante ou comme pour les RCR la possibilité de **payer jusqu'à 5 JCAD** au 31/12. Le manque de personnel dans les établissements pénalise la prise des JCAD et les jours non pris avant le 31/12 sont perdus.
- III. La mise en place, à la demande du collaborateur, d'**un jour à deux jours de télétravail par mois** pour tous les métiers support.
- IV. Qu'une **étude** soit faite sur les salariés actuellement à **151H67** et de la pertinence de les **maintenir** sur cette durée de travail dû à une **politique d'embauche précédente** qui n'est plus d'actualité.

6- Evolution professionnelle :

Nous demandons également **la mise en place d'un pacte de progression** des schémas de rémunération avec le respect **d'une échelle de salaires** entre les différents postes de classifications, gage de reconnaissance de la prise de responsabilités technique ou managériale.

Nous devons permettre à chaque salarié, quel que soit son niveau hiérarchique, d'avoir une perspective de progression dès son entrée dans la société. Que son investissement, sa montée en compétences et en qualification soient reconnus par une revalorisation de salaire négociée a minima.

Pour conclure, nous tenons à souligner l'importance de **l'ensemble de nos salariés**, mais également des membres de l'encadrement dans le fonctionnement de notre entreprise. Ils jouent un **rôle clé** dans la gestion des équipes et sont responsables de la mise en œuvre des décisions stratégiques de notre entreprise. Ils constituent **le trait d'union** entre ceux qui exécutent, qui mettent en œuvre et ceux qui décident au plus haut niveau de l'entreprise. L'encadrement est comme **un moteur** : il est là pour faire que cela fonctionne, que chaque personne ait sa place et son rôle à jouer.

Leur **expertise** et leur **dévouement** sont **inestimables**, et il est donc juste de **reconnaitre** leur contribution aux résultats de l'entreprise.

Nous sommes conscients des **contraintes financières** et des enjeux auxquels notre entreprise est confrontée.

Toutefois, nous croyons fermement qu'un **dialogue ouvert** et une collaboration fructueuse nous permettront de trouver des **solutions équilibrées** et mutuellement **bénéfiques** pour toutes les parties.

Nous vous remercions par avance de tout l'intérêt que vous voudrez bien porter à nos demandes.

Pour la CFE-CGC Inova,

Stéphane Choukroun

Olivier Gendry

Hassan Marhoum

Alban Lacroix