

**Demandes dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires
pour les Agents de Maitrise et Cadres**

Dans un contexte inflationniste qui perdure mois après mois, le pouvoir d'achat reste plus que jamais la priorité 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, prouvent une nouvelle fois, que l'engagement et l'investissement sans faille ainsi que le haut niveau de productivité des salariés sont des facteurs clés de la réussite du Groupe Accorinvest et plus particulièrement de la SAS SIM.

Dans ce contexte économique favorable pour l'entreprise, tous les salariés sont dans l'attente de NAO généreuses qui récompenseront leur investissement de chaque instant.

La CFE-CGC vous présente ses demandes dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires.

I. Augmentation salariale :

Nous souhaitons discuter d'une augmentation salariale pour l'ensemble des salariés de notre entreprise.

Cette augmentation devra refléter à la fois l'évolution des salaires dans notre branche d'activité et 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 mais aussi le maintien des écarts de salaires existants.

Nous demandons les augmentations suivantes pour tous les salariés y compris ceux qui ont bénéficié d'une augmentation individuelle au cours de l'année 2023.

- 5.0% entre 0 < 5 ans
- 5.5% entre 5 < 10 ans
- 6.0% entre 10 < 15 ans
- 6.5% entre 15 < 20 ans
- 7.0% entre 20 < 25 ans
- 7.5% entre 25 < 30 ans
- 8.0% + de 30 ans

Pour les Cadres Dirigeants : Le principe de l'augmentation individualisée est retenu avec un minimum garanti s'élevant à + 4.0% et une enveloppe globale de + 5.0%.

Date d'effet au 01/01/2024.



II. Mutuelle et Prévoyance :

Nouvelle répartition du coût des cotisations de mutuelle et prévoyance :

- 25% employé,
- 75% employeur.

III. Qualité de vie au travail & Organisation du travail :

Nous souhaitons également aborder la question des conditions de travail.

Il est primordial de prendre en considération le bien-être des salariés pour assurer leur motivation, leur engagement optimal et réduire les RPS.

Le taux d'absentéisme ne 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 performantes et génèrent une surcharge de travail et de stress pour les équipes d'encadrement.

Les managers ont de plus en plus de mal à organiser les journées de travail en maintenant la qualité de service requise et un équilibre vie personnelle / vie privée.

Nous demandons :

1. La mise en place d'une prime d'assiduité pour l'ensemble des collaborateurs. Cette prime existe déjà dans certains établissements du groupe AI et doit être généralisée. Nous proposons que cette prime représente 3 % du salaire de base, qu'elle soit versée mensuellement et revalorisée de 1% tous les 5 ans.
2. De favoriser et faciliter la mise en place de contrat de travail à temps plein sur 4 jours. Par ailleurs, nous sommes dans l'attente d'un retour d'expérience suite à la mise en place en 2023 sur certains sites pilotes.
3. D'avoir 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,
4. La mise en place, à la demande du collaborateur, d'un jour à deux jours de télétravail par mois pour tous les métiers support.
5. De limiter les coupures en proposant une organisation de travail qui ne dépasse pas les 3 coupures par semaine/salarié, d'augmenter la prime de coupure de 5.00€ à 10.00€ et de la généraliser à tous les statuts (cadres y compris) quand elle est essentielle à la bonne tenue du poste occupé,



6. L'amélioration des équipements de travail pour éviter les TMS, des espaces de pause, le respect des normes de sécurité, ainsi que des mesures concrètes pour réduire la charge de travail et minimiser le stress lié aux exigences professionnelles,
7. 12 week-end par an,
8. 1 jour supplémentaire pour tous les types d'évènements familiaux ainsi que l'alignement des jours des PACSES sur les MARIÉS,
9. D'aller au-delà des accords Handicap en améliorant la flexibilité des horaires et en accordant des congés spécifiques pour les salariés aidant y compris ceux dont les proches ne sont pas inscrits dans la grille Agir (handicap temporaire),

Ces différents dispositifs faciliteraient le recrutement en améliorant notre attractivité, valoriseraient les salariés et permettraient de garder nos talents dans l'entreprise.

Pour toutes ces propositions, les termes seraient à négocier avec les partenaires sociaux.

IV. Maintien de Salaire et suppression des jours de carence maladie :

Dans le but d'uniformiser les avantages acquis au sein du Groupe et d'améliorer l'attractivité de certains de nos établissements, nous demandons la suppression des jours de carence maladie et le maintien de salaire pour les AM & Cadres ayant au moins 5 ans d'ancienneté Groupe pour tous les établissements dans la limite de 10 jours par an.

V. Formation et développement professionnel :

Afin de favoriser l'épanouissement professionnel des salariés, il est primordial de mettre en place des mesures encourageant la formation continue et le développement des compétences.

Nous demandons à la direction d'investir davantage dans la formation professionnelle, en proposant des programmes adaptés aux besoins de chaque employé et en offrant des opportunités d'évolution de carrière au sein de l'entreprise.

VI. Égalité professionnelle

Dans un souci d'équité, il est essentiel de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de notre entreprise.

Nous vous demandons de :

- Reconduire l'accord,
- Supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes occupant des postes similaires,



- Promouvoir une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes aux postes à responsabilités,
- Ré-évaluer la situation des collaborateurs à leur retour de congés parental, maternité ou longue maladie.

VII. Seniors

- Maintien des mesures incitatives pour la diminution du temps de travail dans le cadre de l'aménagement de carrière,
- Revalorisation de la prime de départ à la retraite d'1 mois minimum supplémentaire,
- +55 ans : Lorsque le salarié en émet le souhait, sur la seule base du volontariat, possibilité de demander une formation de reconversion et de négocier une convention de départ de l'entreprise.

VIII. Dialogue social renforcé

Au regard des nombreux changements qui s'opèrent dans notre groupe, nous souhaitons mettre l'accent sur le dialogue social qu'il faut renforcer. Nous vous demandons de favoriser la communication et les échanges entre la direction et les représentants du personnel de manière transparente

Nous considérons que ces demandes sont légitimes et en ligne avec l'amélioration des conditions de travail et du bien-être des salariés. Nous espérons donc que ces points seront pris en compte lors de ces négociations et que des solutions satisfaisantes pour toutes les parties pourront être trouvées.

La Délégation CFE-CGC.