



NAO 2022 où en sommes-nous?

La Direction proposait initialement :

La Direction propose la mise en place d'un budget NAO sur le principe d'augmentations individuelles sur recommandation managériale, en y incluant des conditions d'éligibilité.

Seraient éligibles :

- Les collaborateurs ayant au moins 1 an de présence au 1er avril 2022 (date d'entrée dans la société faisant foi),
- Les collaborateurs n'ayant pas fait l'objet d'une augmentation de leur salaire (fixe + variable), depuis le 1er avril 2021,
- Les collaborateurs en CDI

Sont exclus de cet état les personnes en cours de départ.

Amène des précisions à la seconde réunion :

Le budget qui a été annoncé est de 1,2% de la masse salariale de cet état au 31 mars 2022.

- Une augmentation automatique pour tous les collaborateurs ayant un salaire inférieur ou égal à 32k€ (salaire médian) bruts, ayant au moins 3 ans d'ancienneté (1er avril 2022) et n'ayant pas été revalorisé depuis 3 ans (même date). Cette augmentation serait de 2%.
- Une augmentation reprenant les principes de la proposition initiale, excluant les collaborateurs revalorisés automatiquement. Budget de 1,2% de l'état des éligibles.

Les syndicats, d'une seule voix, trouvent ces

Propositions INACCEPTABLES

et font les propositions suivantes :

1. Une revalorisation* générale des salaires selon le tableau ci-dessous avec effet rétroactif au 1er janvier 2022.

Salaire brut inférieur à	Dernière revalorisation avant le 1 ^{er} avril 2016	Dernière revalorisation du 1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017	Dernière revalorisation du 1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018	Dernière revalorisation du 1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019	Dernière revalorisation du 1 ^{er} avril 2019 au 31 mars 2020	Dernière revalorisation du 1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021	Dernière revalorisation du 1 ^{er} avril 2021 à ce jour
23652€	7%	7%	7%	5%	4%	2,1%	1,6%
28980€	7%	7%	5,5%	3,5%	2,8%	1,5%	1,1%
38412€	7%	5,5%	3,5%	2,5%	2%	1,1%	0,8%
68172€	7%	5,5%	3,5%	2,5%	2%	1,1%	0,8%

* Toute revalorisation de salaire des années précédentes inférieure à 30€/mois ne peut être prise en compte comme revalorisation de référence.

« Réponse de la direction » → **Refusé**

2. Une prime* inflation de 960€ à étaler sur 12 mois, à raison de **80€/mois**, à valoir dès le 1er janvier 2022.

* Cette prime ne pourra pas être intégrée dans le calcul de la « prime vacances »

« Réponse de la direction » → **Refusé**

3. Revalorisation du ticket restaurant à 9,50€ dont **5,55€** pris en charge par l'entreprise.

« Réponse de la direction » → **Refusé**

4. Revalorisation pour les repas et hôtels du soir : 27€/130€

« Réponse de la direction » → **A l'étude pour l'hôtel uniquement**

5. Aménagement du temps de travail pour les salariés volontaires de plus de 55 ans

« Réponse de la direction » → **Refusé**

6. Revalorisation de 10% de la prime vacances.

« Réponse de la direction » → **Refusé**

7. Mise en place d'une prime d'ancienneté calculée tous les 5 ans équivalente à 10% du SMIC à partir de la 5ème année.

« Réponse de la direction » → **Refusé**

8. Mise en place d'un Compte Epargne Temps (CET) et d'un Plan d'Epargne Retraite (PER) avec un abondement de SCC de 20%.

« Réponse de la direction » → **Sera traité ultérieurement hors NAO**

9. Revalorisation du forfait repas déjeuner pour les collaborateurs itinérants à 17€.

« Réponse de la direction » → **En cours de négociation**

10. Mise en place d'un accord d'intéressement.

« Réponse de la direction » → **Sera traité ultérieurement hors NAO**

11. Compensation pour les frais induits par le télétravail selon le barème URSSAF, 10 € mensuel par journée de télétravail hebdomadaire.

« Réponse de la direction » → **Refusé**

12. 3ème jour de télétravail avec compensation financière.

« Réponse de la direction » → **Refusé**

13. Forfait mobilité durable (600 € annuel modalités vélos).

« Réponse de la direction » → **Refusé**

14. Prise en charge des frais d'abonnement aux transports publics à 80%.

« Réponse de la direction » → **Refusé**

15. Mise en place de 2 demi-journées de congés spéciaux pour se rendre à des soins médicaux sur justificatif, pour soi, pour un enfant mineur ou pour un parent sénior.

« Réponse de la direction » → **Sera traité ultérieurement hors NAO**

16. Mise en place du congé solidaire, possibilité pour chaque salarié de donner une journée de son temps de travail à une association d'intérêt général financée par SCC à raison de 1 jour/an tous les 3 ans.

« Réponse de la direction » → **Refusé**

17. Suppression de la clause de renoncement aux jours de fractionnement.

« Réponse de la direction » → **Refusé**

18. Vérifier l'égalité professionnelle chez SCC à poste égal, rémunération égale et consacrer un budget de 200 000 € afin de réduire les inégalités et les discriminations salariales.

« Réponse de la direction » → **Refusé**

19. Prime de pénibilité de 100€ par mois pour la population éligible concernée (forte chaleur, charges à porter...).

« Réponse de la direction » → **Refusé**

19. Prime d'engagement de 1000 euros par an pour tous les salariés de « deuxième ligne » Pour des salariés fiers et engagés au vu des efforts consentis pour le bien de l'entreprise,

dans cette période anxiogène lié à la Covid 19 et aux conditions de travail associées (prime défiscalisée)

« Réponse de la direction » → **Refusé**

20. Prise en charge à **100% de la journée de solidarité** à titre exceptionnel.

« Réponse de la direction » → **Refusé**

21. **Mise en place de la retraite progressive**, de l'aménagement de fin de carrière, du temps partiel ainsi qu'un accompagnement personnalisé pour les salariés approchant de la retraite.

« Réponse de la direction » → **Application de la loi
(peu de demandes formalisées)**

22. Revalorisation des salaires **5 ans avant la retraite** pour les salariés.

« Réponse de la direction » → **Refusé**

23. Augmentation de la **participation employeur à la mutuelle**.

« Réponse de la direction » → **Refusé**

24. **Plan de carrière** : à partir d'objectifs SMART (Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalisables, Temporels) la direction s'engage à des augmentations individuelles sur des échéances courtes de 2 à 3 ans afin de donner des perspectives financières, réelles aux salariés et ainsi fidéliser les collaborateurs.

« Réponse de la direction » → **Sera traité ultérieurement hors NAO**

25. **Soutien financier** pour les aidants par le versement d'un complément de rémunération, aux salariés en congé de présence parentale ou en congé de solidarité familiale qui percevront une indemnité leur assurant 85 % de leur salaire net.

« Réponse de la direction » → **Refusé**

26. **Alignement mutuelle non-cadres vers cadres** (par exemple pour le décès du conjoint ...).

« Réponse de la direction » → **Refusé**

27. Création et financement supplémentaire d'un **budget CSE « Animations »** (Ex : Arbre de Noël).

« Réponse de la direction » → **Refusé**