



# NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2023

L'année 2022 s'achève sous la pression d'un taux d'inflation de 5.2 % (source INSEE) et d'un pouvoir d'achat en forte baisse.

Nous constatons que depuis 6 ans, l'entreprise n'accorde aucune mesure significative d'augmentation collective des salaires.

Pendant cette période qu'on pourrait assimiler à un « gel des salaires », les personnels de notre UES se sont globalement appauvris (sauf cas individuels ou mesures imposées par l'état).

Si les mesures gouvernementales ont relevé le SMIC de 0,9 % en janvier 2022 et 2,65 % en mai 2022, puis de 2,01 % en août 2022, puis à nouveau de 1,81 % au 1er janvier 2023 on peut noter, que ces augmentations du SMIC ne concernent, chez FONCIA, qu'une infime partie des salariés et qu'elles n'interviennent malheureusement que sous la contrainte étatique et non par la voie collaborative.

Quoiqu'il en soit ces mesures marginales ne suffisent pas à rattraper l'inflation galopante subie par l'ensemble des salariés.

Nous souhaitons que la direction de Foncia, à l'image d'autres groupes immobilier Français de

renoms, prenne aujourd'hui conscience que de nombreux salariés traversent des moments difficiles, que certaines familles sont au bord de la rupture financière et qu'il est plus que temps de prendre de réelles mesures pour au minimum, ajuster les salaires au renchérissement du coût de la vie.

En cas de poursuite de cette politique salariale sourde aux revendications d'augmentation des salaires, le turn-over déjà bien enraciné au niveau national à presque 30% tous métiers confondus, ne pourra que s'accroître.

De trop nombreux salariés, malgré leur expérience et leur attachement à l'entreprise ne constatent que trop rarement de reconnaissance financière.

Enfin, La grille des salaires reste incompréhensible. Dans certains cas, de nouveaux entrants, sans expérience du métier, bénéficient de salaires significativement supérieurs aux salariés déjà en place.

Nous attendons de la part de la direction, de réelles mesures d'accompagnement en faveur du pouvoir d'achat des salariés, dans les négociations NAO 2023 en février.

**Dans ce contexte, La CFDT de l'UES FONCIA demande expressément une forte augmentation collective des salaires pour l'ensemble des collaborateurs**

**NAO 2023 LA CFDT DEMANDE  
UN GESTE POUR LES SALARIÉS**



## Calendrier des Négociations Annuelles Obligatoires :

- 25 Janvier 2023 :
- 10 février 2023 :
- 17 février 2023 :

Données sociales communiquées par la direction  
Demandes des partenaires Sociaux (nos revendications ci-après)  
**Réponses et propositions de la direction vue d'un projet d'accord**

## Augmentations Générales Collectives :

- 0 à 30 K€ = 6 %
- 30 K€ à 40 K€ = 4 %
- 40 K€ au-dessus = 2 %

- Réajustement concernant les écarts de Salaire à postes et compétences équivalentes et aux années d'expériences
- Pour les salariés n'ayant pas obtenu d'augmentation depuis 3 ans, nous demandons une augmentation implicite à hauteur de 6%
- Sans augmentation générale depuis 6 ans, la CFDT demande un réajustement de tous les salaires au prix du marché.
- Réévaluation du montant des avances sur commission des VRP tous statuts confondus d'un montant de 100 € /bruts par mois
- Prise en charge par l'employeur des frais de d'essence et de déplacements pour un montant forfaitaire de 150 €/mois, pour l'ensemble des VRP Transaction (hors avance sur commission) et pour les VRP Location, qu'ils soient en avance sur commission ou en fixe + commission.



**Ancienneté :** nous demandons 2% d'augmentation systématique à compter de la dixième année d'ancienneté dans la société.

## Augmentations Individuelles :

- La CFDT demande qu'une enveloppe exceptionnelle moyenne de 1,5 % de la masse salariale considérée, soit dédiée aux augmentations individuelles liées au mérite et aux promotions à distribuer à un minimum de 70% des salariés.



Nous demandons à la direction de mettre en place annuellement :

### ▪ une prime d'ancienneté - fidélité :

- De 5 à 10 ans = 500 €
- De 10 à 15 ans = 1000 €
- Au-delà de 15 ans = 1500 €

- **Prime d'assiduité à hauteur de 50 euros** par mois, pour une personne à temps plein, versée mensuellement.

## LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

La CFDT entend s'engager pleinement dans ces travaux. Partager équitablement les richesses créées dans les entreprises, c'est produire du progrès social pour tous les travailleurs en luttant contre les inégalités de rémunérations qui frappent davantage les salariés des « premières lignes »

### Nous demandons à la direction :

- **Mise en place de l'intéressement pour l'ensemble des salariés :**  
Transparence de l'attribution de la prime d'intéressement : calcul, objectifs, pris en compte à communiquer aux élus.
- **Une répartition égalitaire de l'intéressement et de la participation,** à proportion du temps de présence dans l'entreprise sans condition d'ancienneté.
- **Mise en place de la prime de partage de la valeur (PPV) anciennement appelée « Prime Macron »**

### Partage de la valeur ajoutée

NOS RÉSULTATS SONT SI BONS QU'ON PEUT À LA FOIS VERSER DE GROS DIVIDENDES AUX ACTIONNAIRES



... ET FÉLICITER NOS SALARIÉS!



## AUGMENTATION DE LA VALEUR FACIALE DES TICKETS RESTAURANT

**A compter du 01.04.2023,** nous demandons à ce que la Valeur faciale du ticket Restaurant soit portée à 8€uros



**A compter du 01.01.2024,** nous demandons à ce que la Valeur faciale du ticket Restaurant soit portée à 9€uros avec une prise en charge de la part employeur à 70%



- **L'Augmentation du budget des Œuvres Sociales** à hauteur de 1.50 % de la masse salariale au lieu des 0.50 % actuels pour plus d'Activités Sociales et Culturelles ainsi que la mise en place d'un chèque vacances à la charge de l'employeur de 150 €

- Afin de palier à l'augmentation récente de la Mutuelle Groupe nous demandons **L'Augmentation de la participation employeur pour la mutuelle** à hauteur de 70 % ainsi qu'une meilleure garantie pour la couverture santé.



FONCIA

L'actionnariat salarié permet de motiver, d'attirer et de fidéliser ses salariés. Il renforce également le sentiment d'appartenance et améliore l'image de l'employeur. C'est également un facteur d'équilibre du climat social, cette initiative permettant de valoriser les collaborateurs.

En manifestant sa confiance envers ses collaborateurs, l'entreprise peut percevoir des gains de productivité.

**Nous demandons l'ouverture du capital social à l'ensemble des salariés :**



## AUTRES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA REVALORISATION SALARIALE

**Nous proposons :**



- **la mise en place d'un PER Collectif,**

Instauré le 1er octobre 2019 par la loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises), le PER d'entreprise collectif remplace le PERCO (Plan Épargne pour la Retraite Collectif). Ce moyen d'épargne à très long terme est un dispositif facultatif.

**Il permet aux salariés de constituer un complément de revenus en vue de leur retraite, disponible en capital ou en rente.**

- **Revalorisation de la prime de départ à la retraite** (Doublement de la prime de départ à la retraite initialement fixée

par l'article 34 de la Convention Collective de l'Immobilier)

## EQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

- **PLUS DE TEMPS, nous proposons d'accorder aux collaborateurs des journées de congés supplémentaires pour ancienneté**

- **Nous demandons la mise en place d'un Compte Epargne Temps**



**NOUS VOUS DONNONS RENDEZ VOUS LE 17 FEVRIER POUR VOUS FAIRE PART DES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION**