

NAO 2023

NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2023

Pour commencer ces NAO, nous tenons à rappeler le contexte particulier de l'année 2022. D'abord économiquement avec une inflation galopante qui met en péril le pouvoir d'achat des salariés. Au 31 octobre 2022, l'INSEE constate une inflation de 6.2% sur un an. De cette inflation, nous ne pouvons que constater une hausse des prix de l'alimentation de 11.8% sur un an et de 19.2% sur l'énergie, des postes essentiels pour les salariés et leur famille.

N'oublions pas non plus le changement d'actionnariat du groupe EQUANS, notre groupe a été vendu à Bouygues pour plus de 6.1 milliards d'euros. Les salariés attendaient beaucoup de ce changement d'actionnariat mais il n'en est rien. Les abondements dont peut bénéficier Bouygues ne seront pas dupliqués chez EQUANS faute de marge trop faible. Et à peine sortie du groupe ENGIE que leurs salariés se voyaient offrir pas moins de 1.500€ de prime à l'ensemble de ses collaborateurs, tout en commettant la grossière erreur d'envoyer cette information à l'ensemble des salariés d'EQUANS dont EBS.

Ces deux états de fait engendrent un malaise social qui peu à peu grandit au sein des équipes d'EBS. La direction d'EBS doit et devra mettre tout en œuvre afin de fidéliser ses salariés, conserver ses compétences et ses talents dans un contexte concurrentiel évident. Cette NAO est attendue de toutes et tous et est décisive sur la voie que décidera d'emprunter notre entité.

Notre cahier revendicatif doit répondre à ces deux enjeux, l'inflation et la grogne sociale. Nous espérons que la direction d'EBS sera attentive à nos demandes.

1 – La politique salariale

a- Une enveloppe d'augmentation générale

Chaque année depuis la création de notre entité, la CFDT d'EBS réclame haut et fort l'instauration d'une augmentation générale. Cette année encore, vous n'y échapperez pas, nous souhaitons et insistons sur la mise en place d'une augmentation générale. Mais plutôt que de parler en pourcentage, nous souhaiterions que la réflexion soit portée sur une somme fixe générale attribuée à l'ensemble des salariés sans distinction de statut. Le fait de partir sur un montant fixe plutôt qu'un pourcentage permettra de privilégier les salariés aux revenus plus modestes.

Nous souhaiterions que l'augmentation générale soit de **150€ brut/mois pour l'ensemble des salariés d'EBS avec une rétroactivité au 1^{er} janvier 2023** (exemple : pour un salarié qui touche 2.000€ brut/mois, cela représente une augmentation de 7.5%, 2.500€ brut/mois = 6%,).

b- Une augmentation individuelle liée à la compétence professionnelle, à la performance et l'évolution de carrière

Conscient du besoin des managers de récompenser les salariés individuellement pour leur performance, leur compétence et leur engagement, nous proposons une **enveloppe individuelle de 3 à 4% avec un talon de 40€ avec une rétroactivité au 1^{er} janvier 2023.**

c- Le SMCI EBS

En 2022, le smic de EBS était fixé à 1.940€ brut.

Le SMIC national entre le 01/01/2022 et aujourd'hui a augmenté de 3.54%. C'est via ce dernier chiffre que nous souhaitons augmenter notre SMIC soit un **SMIC d'EBS porté à 2.008 € brut.**

Pour assurer une cohérence entre le SMIC national et le SMIC de notre entreprise, et afin que l'un ne rattrape pas l'autre, **l'indexation de notre smic sur le smic national** nous paraît primordial. Cela garantira un salaire minimum d'entrée à n'importe quel salarié. Nous rappelons qu'avant le changement de convention collective, il existait des minimas d'accueil pour les salariés diplômés ce qui représentait pour un salarié ayant un BTS un salaire de base d'à minima 2.200€ brut (donnée de 2019).

L'évolution du SMIC se fera hors enveloppe.

d- Clause de revoyure

L'inflation galopante sur l'année 2022 ne s'arrêtera peut-être pas au 31/12/2022. Il en va de la responsabilité de la direction d'assurer au salarié une évolution de son salaire face à la conjoncture que nous vivons aujourd'hui mais il est tout aussi important que la direction soit au rendez-vous de demain.

Nous souhaiterions la **mise en place d'une clause de revoyure de cette NAO**. Notre proposition n'est ni plus ni moins que de se calquer sur le modèle de revalorisation du SMIC national. Si l'indice des prix à la consommation augmente d'au moins 2% par rapport à l'indice constaté lors de la dernière évolution du montant du SMIC, nous souhaitons rouvrir des négociations afin de discuter d'une possible enveloppe supplémentaire.

2- Autres mesures salariales

a- Indemnités télétravail

Le télétravail s'est considérablement intensifié depuis sa mise en place. L'ensemble des salariés profitent de ce dispositif en ayant soit un ou deux jours en télétravail. Le fait de travailler à domicile engendre des frais

Or, comme nous l'indiquons dans notre préambule, les prix de l'énergie ont progressé de près de 19.2% sur un an malgré le bouclier tarifaire mis en place par l'Etat. Et il y a de forte chance que les prix de l'énergie augmentent encore de 15% en 2023.

Nous avions déjà porté cette demande lors des NAO 2022 mais au vue de l'inflation, notre revendication prend tout son sens :



- **20€/mois pour les salariés télétravaillant deux jours,**
- **10€/mois pour les salariés télétravaillant une journée.**

b- Revalorisation des Titres Restaurants

Suite à l'évolution du plafond URSSAF des titres restaurants au 1^{er} septembre 2022 à 5.92 €, **revalorisation de ces derniers à 9.87 €.**

c- Transports

Nous sommes à 80% de prise en charge des transports en commun sur l'ensemble de EBS et 100% sur Nantes jusqu'au 31/12/2022. Ce dispositif exceptionnel sur Nantes prenant fin au 31 décembre 2022, nous considérons qu'il faut continuer à favoriser l'utilisation des transports en commun par les salariés en augmentant la **prise en charge à 100%**.

d- Alternance

Plutôt que de verser une prime de 250€ en one-shot, nous souhaiterions le versement d'une **prime mensuelle de 25€.**

Si l'alternant est embauché à la suite de son alternance, nous souhaiterions la mise en place d'une **prime exceptionnelle de 400€ pour le tuteur.**

3- DIVERS

Maintien du dispositif de cheque CESU des précédentes NAO.

4- NEGOCIATIONS

Nous souhaiterions ouvrir une négociation en 2023 pour le **versement d'une nouvelle PPV propre à EBS.** La précédente PPV n'a fait l'objet d'aucune négociation et concertation avec les organisations syndicales et cette décision a été prise au niveau d'EQUANS France.

Concernant les **classifications**, il nous paraît indispensable de revenir à la table des négociations pour discuter de ce sujet. Les écarts de salaires dus à l'historique des entités d'origine créent des malaises au sein des différents services. Il nous paraît primordial de discuter de ce sujet afin d'endiguer cette problématique.

