



SOCOTEC
GESTION

26/11/2025

Demandes de la CGT concernant la 1ère réunion des NAO 2026 pour la filiale Gestion

Première réunion prévue le 27 novembre...

*“Je vois que tu es déçu de ton cadeau de Noël,
mais ta réaction pourrait faire de la peine
à la DRH qui te l'a offert”*

(surtout avec les derniers résultats de l'entreprise)



NOS DEMANDES :

- **AUGMENTATION GENERALE** : Une augmentation générale d'un même montant pour tous, **soit au moins 2500 euros annuel** au vu des résultats de l'entreprise (en dehors de l'intégration des primes dans le cadre de l'accord APC)



- **PRIME POUVOIR D'ACHAT** : Demande d'une prime Pouvoir d'achat de **2000 euros** pour les très bas salaires inférieurs à 34 000€ brut et de **1500 euros** pour les salariés inférieurs à 45 000€ brut.

- **PRIME FIDELISATION** : La reconnaissance et la récompenses de l'ancienneté via une médaille du travail et une prime de fidélisation pour limiter le turnover élevé dans l'entreprise accompagnée d'une vraie politique RH permettant de réduire le turnover et de conserver les collaborateurs et les compétences dans l'entreprise afin d'éviter la fuite des collaborateurs vers la concurrence et de générer une pression supplémentaire sur les salariés restant qui doivent supporter la charge des collaborateurs partis. Cette prime de fidélité qui serait variable en fonction de l'ancienneté (**100€ par mois au bout de 3 ans, 200€ par mois au bout de 4 ans et**

300 € par mois à partir de 5 ans) sera bien plus crédible pour faciliter le recrutement et **fidéliser les salariés** que dernier accord APC que la direction a du mal à justifier en CSE.

- **PRIME CARBURANT** : Demande d'une prime Carburant de **500 euros** pour les personnels sédentaires ne bénéficiant pas de voiture de fonction.
- **PRIMES VELO** : La mise en place des primes de trajet à vélo prévues par l'état et une prime de **1200 euros** pour les salariés qui optent pour l'achat d'un vélo électrique ou normal dans le but de favoriser le sport et avoir moins d'impact sur l'environnement, encourager les trajets domicile travail à vélo.
- **PARTICIPATION RIE** : Pas d'augmentation de la participation employeur RIE depuis le changement de RIE : Nous demandons une augmentation d'un **minimum d'1,50 €**.
- **TICKET RESTAURANT** : Pas d'augmentation de la valeur faciale du ticket restaurant depuis 3 ans : Nous demandons une augmentation d'un **minimum d'1,50 €**.
- **TELETRAVAIL** : Demande d'une journée supplémentaire de télétravail et du versement d'une indemnité de frais pour le télétravail.
- **13^{ème} MOIS / PRIME VACANCES** : La suppression de l'inégalité de traitement envers les apprentis via l'attribution d'un 13^{ème} mois ainsi que d'une prime vacances à 30 % au lieu de 10%.
- **PARKING** : Demande de **plus de places de parking** au siège en libérant les places de parking actuellement occupées par la flotte automobile.
- **EGALITE FEMME/HOMME** : Que l'Enveloppe des 10 % prévue à l'accord soit augmentée de l'enveloppe des augmentations générales ou individuelles avec un plan d'action détaillé et chiffré pour l'égalité Femme/Homme.
- **COHERENCE POLITIQUE SALARIALE** : Que les **écarts salariaux** soient identifiés ainsi que le budget total nécessaire à les régler, et **réduire les inégalités** entre les salaires des nouveaux arrivants et les salaires plus faibles des salariés en poste.

Formation

- Un accès renforcé à des formations qualifiantes ou diplômantes.
- Une vraie politique formation permettant le développement des compétences des salariés en poste et non pas uniquement destinée à de la communication RSE.
- Mise en place d'un véritable parcours professionnel avec des promotions transparentes.



Handicap, aidants, décès...

- L'accord Handicap en préparation prévoit l'octroi d'une journée dédiée aux aidants, ce qui constitue une reconnaissance initiale. Toutefois, la CGT exige la mise en place immédiate de cette mesure (même sans signature de l'accord), et réclame l'extension de ce droit à deux jours. De plus, elle demande que cette disposition couvre les parents directs du salarié, en cas de dépendance ou de maladie, y compris lorsqu'ils ne font pas partie du foyer fiscal.
- Que l'accord Handicap soit signé ou pas, la CGT demande 10 jours par an d'absence pour RDV médicaux si cela est nécessaire pour les salariés RQTH.
- Décès, en plus de ce qui est prévue à ce jour : 1 jour supplémentaire et 2 en cas de décès survenu à l'étranger.
- Enfant malade, en plus de ce qui est prévue dans l'accord : 2 jours supplémentaires pour les enfants de moins de 10 ans, 1 jour supplémentaire pour les enfants de plus de dix ans.
- Remise en place d'un service d'assistance sociale et demande de réelle prise en compte par la direction des risques psycho sociaux.
- Au vu des conditions de travail fortement dégradées et qui impactent la santé physique et mentale des salariés, la CGT demande que l'augmentation de 2,27% des cotisations de mutuelle soit totalement prise en charge par l'employeur, responsable de ces conditions de travail, et donc sans augmentation de la cotisation salariale.
- Demande d'un réel plan de prévention santé prévoyant une sécurité renforcée avec des embauches supplémentaires dans les services en tension pour réduire la surcharge de travail et limiter les RPS.



Santé des femmes

Pour toutes les femmes souffrant de règles incapacitantes ou d'endométriose, ménopause et ses troubles liés... nous demandons :

- une flexibilité immédiate, avec accès facilité au télétravail ou à un aménagement horaire (décalage des horaires) le jour même, en cas de crise, sans nécessiter de justification lourde (12 jours par an).
- 12 jours d'absence rémunérés par an (soit 1 à 2 jours par mois, après validation médicale annuelle), qui peuvent être pris sans délai de carence ni perte de salaire. Les informations seraient transmises au médecin du travail pour la prise en compte.
- Demande de mise en place d'une procédure d'adaptation du poste de travail (charge de travail, environnement de travail...) pour les femmes enceintes, ainsi que pour les salariés en protocole de PMA (procréation médicalement assistée). + rappel de ces dispositions dans les réunions d'agence par les managers.
- La CGT demande l'attribution d'une journée de congé pour le conjoint/partenaire en cas de fausse couche/IMG, alignée sur les nouvelles dispositions CPAM (suppression du délai de carence pour la salariée).

FAMILLE

- Mise en place de cheque CESU financé par l'entreprise pour les retours de congé maternité à hauteur de 1500€, pour faciliter la transition maternité/travail et alléger la charge mentale des femmes (aide aux services à la personne et/ou la garde d'enfants), l'employeur pouvant bénéficier d'un abattement d'impôts.
- 12 jours de congés supplémentaires pour tous les nouveaux parents, à prendre dans la première année de l'enfant (ou 1 an après l'adoption).
- ½ CP pour la rentrée scolaire pour les enfants jusqu'en 6^{ème}.
- Dans l'optique de renforcer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour les salariés en fin de carrière, nous demandons 1 jour de congé exceptionnel pour la naissance d'un petit-enfant.
- Nous demandons la remise en place des primes, Naissance (2000€), Mariage (500 €).



Organisation syndicale : il est demandé la mise en place d'un **second Délégué Syndical par OS**. Les moyens sont insuffisants aujourd'hui (pas de CSE groupe, pas de CSE Européen, quid d'un comité de groupe dans ces conditions et quelle utilité si les autres entreprises ne sont pas à la table ? La CGT réitère ses demandes de création d'un CSE Central, d'un CSE Européen ce qui serait plus sérieux et plus adapté que le modèle actuel qui date de l'ancienne Russie...).



🚫 NAO 2026 – LES SALARIÉS NE SONT PAS UNE VARIABLE D'AJUSTEMENT !

Le 13 novembre la Direction demande aux Organisations Syndicales l'utilité de faire 3 réunions pour les NAO étant donné que « ce sera le même cinéma que les années précédentes. Pourquoi ne pas aller directement au PV de désaccord ».

La CGT refuse. Même si la Direction voit les NAO comme une mascarade, la CGT ira jusqu'au bout de son action syndicale pour faire entendre et défendre vos revendications afin que la Direction en prenne connaissance à défaut de ne pas vouloir vraisemblablement ni les entendre ni négocier.

La CGT rappelle à la Direction une évidence : sans les salarié.es, l'entreprise n'est rien.

Pourtant, année après année, on nous demande toujours plus... pendant que les actionnaires, eux, ne connaissent pas la crise.

📉 Pouvoir d'achat en berne – 📈 Dividendes en hausse

Il est temps d'inverser les priorités.

Les salarié-es créent la richesse. Ils et elles doivent en recevoir une part juste.

➡ La CGT exige :

- Des augmentations générales de salaire, pour tous, sans condition.
- La reconnaissance des qualifications et de l'ancienneté.
- Une répartition équitable des richesses produites par notre travail.
- La fin de la logique qui consiste à nourrir les actionnaires au détriment des salarié-es.

🚫 STOP À LA DÉVALORISATION DU TRAVAIL !

Nous refusons que les sacrifices se fassent toujours du même côté.

La direction doit enfin **considérer ses salarié-es**, écouter leurs besoins, et cesser de privilégier la finance plutôt que l'humain.

🚫 Rejoignez la mobilisation ! Rejoignez la CGT !

Ensemble, faisons des NAO un véritable moment de conquête sociale.

Unis, nous pouvons obtenir ce que nous méritons.



Vos élus
CGT

Ahmed BENABDELKADER
Souad BOUAMRI
Jocelyne BOUHLAL
Nicolas DARRAS

Daniel GORIATCHEFF
Aurelia GOURBERE
Jonathan GRANGER
Jérôme MAURAT

Nathalie PAUCHET
Pascaline SAINSON
Magali VINCENT
Guillaume ANDANG