



Vos **délégués syndicaux CFTC** négocient pour vous
des avancées sociales concrètes
Cette Année 14 points sont proposés à la Direction

1.



Nous ne souhaitons pas que les augmentations et primes individuelles se substituent à la hausse générale des salaires. En 2017, 2018 et 2019

cette **augmentation générale** a été de **0 %**.

Nous souhaitons la fixer à **3 %**.

L'inflation annuelle calculée en janvier 2020 étant de 1,5 %.

Nous ne pouvons concevoir une baisse du pouvoir d'achat de l'ensemble des collaborateurs.

La demande formulée permettrait de rattraper l'inflation depuis 3 ans que FONCIA n'a pas pris en compte pour l'ensemble des salariés.

Notre demande est également de **1 %** de la masse salariale pour l'enveloppe liée aux **augmentations individuelles**.

Ainsi que **0,8 %** de la masse salariale pour l'enveloppe liée aux **primes individuelles**.

Les primes et augmentations individuelles devront reposer sur des critères objectifs et pertinents et respecter un pourcentage équitable entre les 3 collèges selon l'effectif humain existant tout en tenant compte du critère d'ancienneté.

Les représentants du personnel réclament une transparence de l'attribution de ces primes.

2.



Nous renouvelons la demande faite en 2019 de l'ouverture d'une négociation visant à revoir les contrats de travail et rémunération des VRP Salariés

Mais dans un premier temps la réévaluation de l'avance sur commission des Négociateurs Location ayant le statut de VRP SALARIES

La demande fait suite à la signature de l'avenant 82 du 2 décembre 2019 de la Convention Collective Nationale de l'Immobilier

AVANT L'AVENANT

CCNI : minima = 1 300 € FONCIA : 1500 €

APRES LA MISE EN APPLICATION DE L'AVENANT

CCNI : minima = 1 450 €
soit une **augmentation de 150 €**

Nous demandons à ce que les minimas contractuels des Négociateurs location soit **augmentés du même montant.**

3.



Réévaluation de **l'indemnité journalière des Pépins Carrières et Compétences** qui n'a pas évolué depuis plus de 15 ans.

Actuellement de 60 €/jour la CFTC demande une **augmentation** de ce **forfait à 80 €/jour**

4.



Malgré l'avis favorable rendu en CSEC du 5 février 2020 sur le déploiement des tickets restaurant à compter **d'octobre** prochain

pour un valeur faciale de départ fixée à **5 €**

avec une prise en charge

légale minimale de **50 %**, la CFTC demande la révision des modalités de mise en place selon le calendrier suivant :

1^{er} juin 2020 valeur faciale **5 €** prise en charge **50 %**

1^{er} janvier 2021 valeur faciale **7 €** prise en charge **50 %**

1^{er} janvier 2022 valeur faciale **8 €** prise en charge **50 %**

1^{er} janvier 2023 valeur faciale **9 €** prise en charge **60 %**

5.



L'attribution d'une **prime de rentrée scolaire** dès le mois de **septembre 2020** pour les parents dont les enfants sont scolarisés.

Nous souhaitons échanger avec la direction sur les conditions et les montants d'attribution envisageables.

6.



Abondement de l'attribution de jours de congés payés exceptionnels pour les parents d'enfants hospitalisés.

Nous souhaitons échanger avec la direction sur les conditions d'attribution.

7.



La CFTC s'étonne et déplore que les salariés du **Leader Français de l'Immobilier** ne puissent bénéficier d'au moins 1 jour de congés pour effectuer leur déménagement et demande l'attribution

d'**1 jour de congés pour déménagement**.

Nous souhaitons échanger avec la direction sur les conditions d'attribution

8.

Afin de récompenser les salariés fidèles à l'entreprise et pour limiter au maximum le turn over, nous demandons :



a. **1 journée** de congés supplémentaire par an à partir de 5 ans d'ancienneté + **1 journée supplémentaire tous les 5 ans** en prenant en compte l'ancienneté acquise

b. Que la **prime d'ancienneté soit réévaluée** tous les ans au lieu de tous les 3 ans

9.

Temps de travail



- a. Possibilité donnée aux Dirigeants d'accorder des **heures supplémentaires rémunérées ou récupérées** en fonction de la masse de travail sur la base du volontariat

Cette disposition permettrait d'éviter les CDD courte durée, coûteux et source de perte de temps pour leur formation.

Cela permettrait de valoriser les forces de travail en place

- b. **Don** par l'employeur des **journées des 24 et 31 décembre** afin d'uniformiser les pratiques actuelles.



10.



Participer à une **renégociation ou mise en concurrence du contrat mutuelle complémentaire VIVINTER** pour différentes raisons dont ci-dessous quelques exemples :

- Lenteur de traitement par l'organisme
- Faible valeur de certains postes de remboursements
- La prise en charge du complément de salaire en cas d'arrêt maladie
- Mauvaises informations via la plateforme

La CFTC demande

11.



La mise en place d'un dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ainsi que les mesures d'accompagnement associées (formation, abondement du compte personnel de formation validation, des acquis de l'expérience, bilan de compétences...) afin de traiter :

- ❖ Des grandes orientations à 3 ans de la **formation professionnelle** dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences ;
- ❖ Des perspectives de recours par l'employeur aux différents **contrats de travail**, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

- ❖ Du **déroulement de carrière** de l'ensemble des salariés et plus particulièrement des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

12.



Prise en charge pour les collaborateurs **alternants et stagiaires** de **100% de leurs frais de transport en commun** quand leur rémunération est inférieure à 1200 euros brut par mois.

13.

PAR CE QUE :



- ❖ faire du vélo c'est bon pour la **santé** et pour la planète
- ❖ quand l'entreprise facilite la pratique du vélo c'est bénéfique pour son image et pour le **bien être des salariés**
- ❖ pratiquer une activité physique **réduit les arrêts maladie**
- ❖ L'augmentation des déplacements à vélo des salariés permet de **recupérer des espaces de parking** voiture
- ❖ favoriser les déplacements à vélo redonne du **pouvoir d'achat** au salariés (réduction des frais liés à l'automobile).

Pour encourager les recours aux modes de transport alternatifs attribution d'une **prime de 100€** pour les collaborateurs favorisant le déplacement à vélo.

14.



Revalorisations du budget Œuvres Sociales à **1 %**

Pour la 2^e année
votre délégation syndicale CFTC participe aux
Négociations Annuelles Obligatoires

Notre priorité :

Mettre l'humain au cœur des négociations



Un autre regard sur le syndicat