

Négociations Annuelles Obligatoires

2025



COMMUNICATION

CALENDRIER

➤ 27 janvier 2025

REUNION PRELIMINAIRE

La Direction nous communique certaines données Economique et Financières afin de préparer nos demandes et revendications

➤ 5 février 2025

2^e REUNION

Les Partenaires Sociaux énoncent et transmettent leurs requêtes

**Vous trouverez dans ce document
Les revendications de vos élus**

CFTC

➤ 26 février 2025

3^e REUNION

La Direction répond à nos demandes avec des éléments chiffrés et nous font part de leurs propositions

Retrouver toutes les informations ainsi que les représentants du personnel
De vos CSE sur le site www.cftc-foncia.fr



Flashez moi !



Les NAO 2025 s'ouvrent dans un contexte particulièrement tendu.

Les salariés de l'entreprise, plus que jamais sollicités et pressurisés, font face à des exigences croissantes.

Leurs efforts sont peu reconnus et peu valorisés dans un environnement où la charge de travail s'intensifie mois après mois et le coût de la vie ne cesse d'augmenter.

Face aux fortes attentes, Il est impératif que les NAO 2025 soient à la hauteur des enjeux de notre groupe et des besoins réels des collaborateurs qui contribuent chaque jour à la performance et à la réussite de l'entreprise.

Nous attendons de ces négociations des avancées concrètes en matière de rémunération, de conditions de travail, de reconnaissance et de soutien au pouvoir d'achat.

Il est temps que les efforts fournis soient justement récompensés, et que l'engagement des salariés soit enfin pris en compte à sa juste valeur.

Nous abordons ces NAO avec détermination, dans l'espoir d'un dialogue social constructif, capable d'apporter des réponses adaptées aux attentes légitimes des salariés et nous voulons des mesures à la hauteur des défis ambitieux auxquels nous faisons face pour contribuer à la transformation d'Emeria en un acteur solide et innovant dans le secteur de l'immobilier.

SALAIRES et PRIMES

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
TAUX D'INFLATION (Base INSEE)	1,00%	1,80%	1,10%	0,50%	1,60%	5,20%	4,90%	2,00%	
TAUX D'AUGMENTATION GENERAL FONCIA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,00 €
VALEUR DU SMIC	1 480,27 €	1 498,47 €	1 521,22 €	1 539,42 €	1 589,47 €	1 678,95 €	1 747,20 €	1 801,80 €	+ 321,53 €

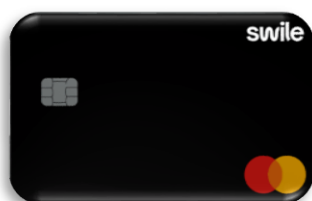
Pour pallier une baisse du pouvoir d'achat, le SMIC a bénéficié, notamment sur les 3 dernières années, d'une forte augmentation. **Pour éviter un nivellement des salaires par le bas, nous demandons :**

1. **Augmentation générale** fixée à **2,5 % (hors Care Copro)**
2. **Augmentations individuelles** fixées à **2,5 % (hors Care Copro)**
3. Enveloppe dédiée aux **primes individuelles** fixée à **1,5 %**

Les salariés sont déçus un peu plus chaque année par le manque d'ambition de la Direction.

Nous comptons que l'engagement, pris envers les équipes en ce début d'année, se concrétise par une vraie revalorisation des salaires.

TITRES RESTAURANT



Pour l'année 2025 nous demandons une **prise en charge de 60 %** par l'employeur du **TITRE RESTAURANT**

La prise en charge de 60% du montant des tickets restaurant observée dans d'autres entreprises de notre secteur, contribuerait à alléger la charge financière des salariés tout en renforçant leur motivation et leur satisfaction au travail.

MUTUELLE ENTREPRISE



Le montant de la Mutuelle Entreprise ayant une fois de plus augmenté significativement, nous demandons la prise en charge par l'employeur de **50 % de l'augmentation subie par les salariés NON CADRES.**

INDEMNITE FORFAITAIRE DE TELETRAVAIL

Du fait de la **mise en place progressive du Flex Office**, certains salariés, télé-travaillent une partie de la semaine.

Ce mode d'organisation permet une plus grande **flexibilité** mais entraîne aussi des **coûts supplémentaires**, pour les salariés (électricité, chauffage, connexion Internet, mobilier adapté etc).



Dans ce contexte, nous demandons la mise en place d'une indemnité forfaitaire de télétravail, d'un montant de **3 € par jour télétravaillé**

Cette **indemnité** constituerait une **reconnaissance** des dépenses engagées par les collaborateurs et participerait à un juste **équilibre** entre les économies réalisées par l'entreprise (réduction des coûts immobiliers), et les charges transférées aux employés.

Nous réitérons par conséquent, notre demande de révision de l'accord Télé-Travail

FRAIS DE TRANSPORT & FMD



Nous réitérons notre demande de 2024 : **prise en charge à 60 % des frais de transport** au lieu des 50 % actuels.

Dans le cadre de nos NAO, nous demandons la mise en place d'une **prise en charge des frais de transport sur la base du Forfait Mobilités Durables (FMD)**, afin :

- de soutenir et encourager les modes de **déplacement alternatifs et écoresponsables** des salariés.
- d'intégrer les **enjeux environnementaux**
- de contribuer à la sensibilisation des salariés sur les questions **du respect de l'environnement**



CONGES COMPLEMENTAIRES



En plus des trois jours actuellement accordés pour enfants malades, nous réclamons l'octroi **d'un jour supplémentaire de congés par enfant malade.**

1 enfant : 3 jours

2 enfants : 4 jours

3 enfants : 5 jours

Etc.

Accorder ce jour supplémentaire témoigne d'une politique sociale soucieuse du bien-être des salariés mais aussi un levier de fidélisation et d'attractivité de l'entreprise.

Dans le cadre d'une **situation médicale d'urgence** d'un proche, la CFTC demande à ce que **3 jours** par an **de congés supplémentaires, payés et fractionnables**, soient accordés aux aidants au-delà des dispositifs déjà mis en place par les organismes publics.



Nous demandons que le **concubin soit assimilé au conjoint** afin de bénéficier des **mêmes droits** aux congés pour événements familiaux.

En alignant les droits des conjoints et concubins, l'entreprise affirme son engagement en faveur de **l'égalité de traitement**, par la reconnaissance des **réalités familiales** et des **évolutions sociétales**.

CONGES ET PRIMES D'ANCIENNETE

Pour fidéliser et valoriser les collaborateurs nous réclamons :

CONGES

1 journée de CP supplémentaire dès lors que le salarié a atteint **7 ans d'ancienneté**.

+ 1 journée supplémentaire tous les 5 ans plafonnée à 5 jours pour la totalité de la carrière

PRIMES

Déclenchement de la prime à la **date anniversaire de l'entrée dans l'entreprise** et non pas au 1er janvier de l'année N+1



DEPART RETRAITE

La CFTC demande :

- **Un abondement du montant de l'indemnité de départ à la retraite** fixé par la CCNI selon la proposition suivante :

1 mois de salaire à partir de 3 ans d'ancienneté dans l'Entreprise
2 mois de salaire à partir de 5 ans d'ancienneté dans l'Entreprise
3 mois de salaire à partir de 10 ans d'ancienneté dans l'Entreprise
5 mois de salaire à partir de 20 ans d'ancienneté dans l'Entreprise
6 mois de salaire à partir de 25 ans d'ancienneté dans l'Entreprise
8 mois de salaire à partir de 30 ans d'ancienneté dans l'Entreprise
12 mois de salaire à partir de 35 ans d'ancienneté dans l'Entreprise



- Un accompagnement du service paye si besoin et **2 jours de congés fractionnables consacrés à la préparation administrative du dossier de départ à la retraite**

- Nous demandons que **l'étude des demandes de retraite progressive** soit réalisée de manière **juste et équitable**, en prenant en compte la **situation individuelle du salarié** et non uniquement les besoins organisationnels de l'entreprise. Il est essentiel que ces demandes ne soient pas systématiquement refusées sous prétexte que le service nécessite un temps plein.



- La prise en **charge totale des charges sociales** par l'employeur pour les salariés qui bénéficient d'une **retraite progressive**

FRAIS PROFESSIONNELS



La CFTC demande une réévaluation des frais liés aux déplacements professionnels :

- **REPAS** (selon la proposition ci-dessous)

PROVINCE et REGION PARISIENNE

Midi 20 € Soir 30 €

PARIS intramuros

Midi 25 € Soir 33 €

- **HEBERGEMENT**

Au regard de **l'évolution des coûts des hébergements**, il apparaît absolument nécessaire de revoir les modalités de prise en charge pour garantir une couverture adéquate et équitable de ces frais.

Cette **réévaluation** doit tenir compte des tarifs actuels en restant en phase avec les pratiques du marché et les réalités économiques.

LES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

La CFTC demande la **revalorisation** du budget dédié aux Œuvres Sociales à hauteur de **0,8 %** de la masse salariale

Foncia leader du marché Immobilier n'est pas leader en matière de budget dédié aux ASC.



Le budget alloué aux ASC reste insuffisant au regard des attentes des salariés et des pratiques observées dans d'autres entreprises similaires.

Les ASC jouent un rôle essentiel dans l'amélioration du bien-être des collaborateurs en offrant des avantages concrets.

Or, l'enveloppe dédiée à ces prestations, demeure trop faible, créant un décalage entre les moyens de l'entreprise et son engagement social envers ses collaborateurs.

Cette mesure serait un signe fort de reconnaissance et de valorisation des équipes qui contribuent au succès de l'entreprise.

CRECHE D'ENTREPRISE

Babilou[®]
Grandir ensemble

La CFTC à l'initiative de la mise en place d'une **crèche d'entreprise** demande que le **dispositif** soit **élargi à l'ensemble des collaborateurs** de l'UES.

CHEQUES VACANCES



Face à une hausse constante du coût de la vie et à une pression de plus en plus forte sur les salariés, il est essentiel que l'entreprise mette en place des **dispositifs concrets** pour **favoriser l'accès aux loisirs et aux vacances**.

La **CFTC** demande l'ouverture de discussions sur ce sujet afin de définir les modalités de mise en œuvre d'un dispositif de **chèques-vacances** équitable et accessible à tous.

Les chèques-vacances sont un **avantage social exonéré de charges sociales pour l'employeur**.

PRIME RENTREE SCOLAIRE



La **rentrée scolaire** représente une **charge financière** conséquente pour de nombreuses familles. Nous demandons l'instauration d'une **aide spécifique** sous forme de **prime ou de prise en charge partielle de frais scolaires** afin de soutenir le pouvoir d'achat des salariés ayant des enfants à charge.

Plan Epargne Entreprise



Pour valoriser, **favoriser l'épargne salariale** et fidéliser les salariés, nous demandons la mise en place d'un **abondement par l'employeur, à hauteur de 50%** dans le cadre d'un **PEE**, ou d'un **PERCO**, la fiscalité étant favorable à l'entreprise

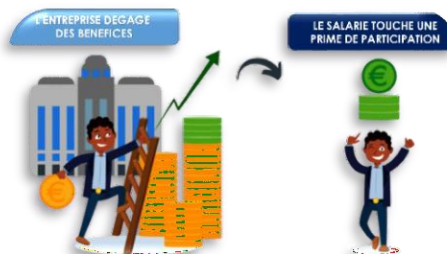
PARTICIPATION et INTERESSEMENT

1. PARTICIPATION

La Direction applique la formule légale minimale pour le calcul de la participation mise en place en 2019

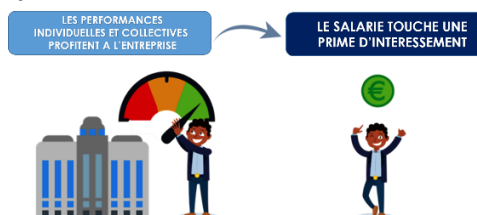
Cette formule s'exprime comme suit : $RSP = \frac{1}{2} (B - 5 \% C) \times (S / VA)$

- *B est le bénéfice net fiscal*
- *C représente les capitaux propres*
- *S symbolise les salaires*
- *VA signifie valeur ajoutée*



Afin d'optimiser le montant de la participation,

- Nous demandons **la diminution du taux appliqué au CA de Foncia au profit d'EMERIA TECH**, qui impacte le bénéfice et **réduit le montant de la participation** pour l'ensemble des salariés de l'UES.
- Nous demandons à Emericia **d'abonder le montant de la Participation** afin de récompenser les collaborateurs Foncia qui ont **contribué à la réussite collective** de la transformation de notre entreprise qui reste leader sur le marché.



2. INTERESSEMENT

Fin 2017 la Direction a abandonné le principe de la Prime d'Intéressement.

L'entreprise attend une surperformance de la part de ces collaborateurs, afin d'atteindre des objectifs toujours plus ambitieux.

La **PRIME D'INTERESSEMENT** liée aux **PERFORMANCES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES** de l'entreprise viendrait récompenser les salariés sur des critères plus objectifs et factuels que le mérite !

La **CFTC** considère ces **demandes légitimes** pour **améliorer les conditions de travail** et garantir une **rémunération équitable** des salariés.

Nous demandons à la Direction de prendre en considération ces **revendications** et d'y apporter des **réponses concrètes**.

La **CFTC** est ouverte à toute discussion ou négociation afin de parvenir à un **accord satisfaisant** pour toutes les parties